

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting bagi pembangunan organisasi. Sumber daya yang bermutu adalah salah satu komponen penting dalam berjalannya suatu perusahaan (Hasibuan, 2009). Kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan oleh suatu organisasi. Jika organisasi tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan keluaran yang baik, begitu juga sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia kurang baik, maka keluaran yang dihasilkan pun akan kurang baik. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan agar memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan optimal.

Proses peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga guru pada dunia pendidikan memegang peran yang sangat penting dengan melaksanakan tugas profesinya guru senantiasa dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan yang berkaitan dengan produktivitas kerjanya sebagai seorang guru. Produktivitas dapat dikatakan sebagai salah satu hasil kerja dari seseorang atau organisasi yang merupakan penampilan dan *performance* dari seseorang atau organisasi tertentu secara keseluruhan (Fatah, 2015). Kinerja seorang guru juga harus disertai dengan produktivitas kerja sebagai seorang pendidik yang professional (Pratiwi, 2016). Produktivitas kerja dan kinerja guru sangat penting

dalam upaya mencapai tujuan suatu sekolah. Produktivitas kerja menjadi suatu kondisi dimana guru di sekolah dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan oleh pihak sekolah. Produktivitas kerja guru menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pendidikan. Pencapaian produktivitas kerja guru yang tinggi perlu untuk mengupayakan terciptanya etos kerja yang baik. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting untuk efektivitas produktivitas kerja. Proses menjalankan tugasnya seorang guru harus memiliki etos kerja dan pengalaman kerja sebagai tenaga pendidik yang profesional.

Etos kerja dapat dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, dan kebiasaan yang diyakininya. Etos kerja menjadi sifat dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri, atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau kelompok bangsa (Asifuddin, 2004). Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki semangat, disiplin, dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Zakaria (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Munawarah et al., (2022) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Berbeda dengan, Syafriadi (2021) menjelaskan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti meskipun etos

kerja dilakukan dengan baik belum tentu dapat memberikan pengaruh atau dampak terhadap produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang teridentifikasi mempengaruhi produktivitas merupakan pengalaman kerja. Pengalaman kerja menjadi suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Sasongko, 2018). Pengalaman kerja sebagai proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2015). Seseorang yang memiliki banyak pengalaman akan semakin mahir dan ahli dalam menekuni bidangnya, sebab segala sesuatu yang dilakukan secara berulang akan membuat seseorang semakin terbiasa dan semakin mudah melakukannya (Sihombing & Triyanto, 2019). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rumtotmey et al., (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Putri et al., (2024) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Rimas (2022) yang menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu juga, penelitian oleh Wirayani et al., (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adapun inkonsistensi pada penelitian Sain et al., (2023) mengenai etos kerja terhadap produktivitas kerja yang berpengaruh positif, sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Syafriadi et al., (2021) etos kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga, diasumsikan adanya variabel tambahan yang menjadi peluang dikaji atau diteliti lebih lanjut. Maka, pengalaman kerja digunakan sebagai variabel mediasi, karena pada penelitian Riani & Putra (2023) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2024) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat memediasi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga pengalaman kerja digunakan sebagai variabel perantara atau yang memediasi. Dengan adanya inkonsistensi hasil penelitian ini, maka dapat menjadi bukti empiris atau *research gap* pada penelitian yang dilakukan.

Produktivitas kerja guru yang produktif akan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Pada kenyataannya masih banyak guru yang belum menunjukkan produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam laporan tahunan pada 2023, rata-rata produktivitas kerja guru di Indonesia masih tergolong rendah, khususnya jika dibandingkan dengan negara-negara maju. Rata-rata produktivitas kerja guru di Indonesia berada di level 78% dari target ideal. Dibandingkan dengan negara-negara OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) yang dianggap sebagai negara-negara maju, produktivitas kerja guru di Indonesia masih tertinggal cukup jauh. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru di Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara maju seperti Jepang, Singapura, Finlandia, dan Korea Selatan. Perbedaan yang cukup signifikan ini menjadi

perhatian penting bagi pemerintah Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga pendidik di dalam negeri. Salah satu pusat kota pendidikan di Indonesia yaitu di Kota Malang, yang dikenal sebagai kota pelajar di Jawa Timur dengan jumlah sekolah yang mencapai lebih dari 1.000 sekolah dari berbagai tingkatan. Namun, beberapa tahun ini produktivitas kerja guru di beberapa sekolah kota Malang mengalami hambatan. Produktivitas kerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas di sekolah. Pada analisis data Dinas Pendidikan Kota Malang tahun 2023 mengungkapkan bahwa kurangnya infrastruktur dan sumber daya yang memadai berdampak negatif pada produktivitas kerja guru. Presentase guru yang memenuhi standar kinerja menurun dari 75% tahun 2022 menjadi 60%. Berbagai upaya peningkatan kualifikasi, pelatihan, dan kesejahteraan guru sedang dilakukan untuk mengejar ketertinggalan tersebut.

Salah satu indikator rendahnya produktivitas kerja guru di Kota Malang dengan minimnya guru yang belum dapat mencapai Standar Kompetensi Guru yang ditetapkan. Selain itu, masih ditemukan fenomena guru yang kurang disiplin, kurang inovatif dalam pembelajaran, dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini tentunya akan berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, seperti melalui program sertifikasi guru, peningkatan kesejahteraan, dan pelatihan-pelatihan dengan pencapaian yang belum maksimal, perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru agar tinggi dan meningkat.

Pada penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 9 Malang dan sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di SMAN 9 Malang dikarenakan setelah melakukan observasi kepada objek penelitian, dirasa produktivitas kerja guru di SMAN 9 Malang belum optimal. Pada beberapa tahun terakhir, banyak sekolah termasuk SMAN 9 Malang menghadapi tantangan terkait dengan pensiunnya guru-guru berpengalaman. Pensiun guru tidak hanya berdampak pada pengurangan jumlah tenaga pengajar, tetapi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru yang tersisa.

Perubahan signifikan dalam jumlah tenaga pendidik di SMAN 9 Malang akibat pensiun atau sudah tidak aktif mengajar, beberapa guru berdampak tidak langsung pada proses belajar mengajar yang biasanya dilakukan oleh guru sebelumnya mengharuskan diganti oleh guru pengganti baru, yang mengakibatkan adanya perubahan bagi beberapa guru yang biasanya bertugas dan proses belajar yang berbeda. Hal ini didukung oleh hasil pengamatan atau observasi di SMAN 9 Malang bahwa beberapa kali sering terjadi adanya jam kosong dan waktu kepulangan yang tidak sesuai. Keluhan tersebut sering disampaikan oleh wali murid di pertemuan pengambilan raport tahun ajaran semester ganjil/genap dan keluhan peningkatan jumlah jam kosong yang tidak terisi dengan kegiatan belajar yang produktif. Jika hal ini sering terjadi dan berulang-ulang dapat membuat kualitas pembelajaran menurun dan minat daya belajar siswa. Menurut Bapak Iskandar selaku Wakil Kepala Kurikulum SMAN 9 Malang, mengemukakan bahwa kekhawatiran penurunan kerja guru yang masih aktif dikarenakan, kehilangan guru yang berpengalaman yang

mana memiliki keterampilan tidak mudah ditransfer kepada guru baru. Melainkan guru yang masih aktif harus *ekstra* semangat menangani lebih banyak kelas dan siswa. Situasi ini menjadi evaluasi tersendiri bagi sekolah guna menjadikan kegiatan belajar mengajar yang lebih baik sebagai tempat pendidikan yang didasari oleh nilai-nilai sosial. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SMAN 9 Malang)”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja guru di SMAN 9 Malang?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 9 Malang?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap pengalaman kerja guru di SMAN 9 Malang?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 9 Malang ?
5. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru melalui pengalaman kerja di SMAN 9 Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan tentang etos kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja guru di SMAN 9 Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas guru di SMAN 9 Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap pengalaman kerja di SMAN 9 Malang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas guru di SMAN 9 Malang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja guru melalui pengalaman kerja di SMAN 9 Malang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun berbagai kegunaan atau manfaat pada hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi maupun masukan dan pertimbangan bagi Kepala Sekolah di SMAN 9 Malang untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dalam menciptakan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang lebih baik. Membantu memudahkan untuk mengambil keputusan dan kebijakan agar menciptakan etos kerja yang lebih baik dalam mengoptimalkan produktivitas kerja guru.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting agar memperdalam pemahaman yang berkaitan pengaruh etos kerja terhadap

produktivitas kerja guru melalui pengalaman kerja sebagai variabel intervening pada SMAN 9 Malang.

