

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam setiap aktivitas yang berlangsung di sebuah lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara maksimal, SDM perlu dikelola dengan baik sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diembannya. Pengelolaan yang tepat akan memastikan SDM berkontribusi secara optimal dalam mendukung tujuan lembaga (Fakhri, dkk., 2024).

Salah satu langkah dalam pengelolaan SDM yang baik adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Program ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenangnya (Suparliadi, 2022). Lebih lanjut, menurut Basri dan Rusdiana (2015:36), diklat yang terkoordinasi dengan baik dapat meningkatkan etos kerja, yang merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keunggulan moral dan karakter, serta menghasilkan kinerja pegawai yang optimal (Risma dan Arwiah, 2022).

Saat ini, upaya pengembangan etos kerja melalui diklat semakin relevan mengingat rendahnya etos kerja masih menjadi isu krusial di Indonesia. Hal ini terungkap dalam survei Satryo Soemantri Brodjonegoro pada tahun 2015 terhadap 500 CEO, yang menyoroti rendahnya etos kerja sebagai salah satu dari empat kelemahan utama lulusan strata satu (S1) di Indonesia. Dalam acara Indonesia Rector Forum 2024, Satryo yang saat itu menjabat sebagai Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi RI (Mendiktisaintek) menegaskan bahwa temuan yang sudah hampir satu dekade tersebut nyatanya masih sangat relevan dengan tantangan dunia kerja masa kini (Medcom ID, 2024).

Merespons tantangan dalam pengembangan etos kerja tersebut, Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin (YDTR), sebuah lembaga pendidikan formal yang menaungi jenjang dari Taman Kanak-Kanak (TK) hingga Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) secara konsisten menerapkan pembinaan SDM.

Salah satunya melalui program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar). Program yang dilaksanakan secara rutin setiap tahun ini menjadi syarat wajib bagi calon pegawai tetap maupun kontrak dengan tujuan membina ruhiah, mental, dan fisik agar selaras dengan budaya, visi, dan misi yayasan, serta menumbuhkan etos kerja yang sejalan dengan nilai-nilai tersebut.

Dalam pelaksanaannya, program ini memiliki keunikan yaitu pada penerapan karakter BAKU (Baik dan Kuat) yang mencakup nilai-nilai jujur, ikhlas, tawadhu, berani, disiplin, dan tangguh sebagai karakter khas yayasan. Diklatsar sendiri diselenggarakan selama 7 hari 6 malam dengan pola pembinaan yang komprehensif. Program ini mencakup berbagai aktivitas, seperti pemberian materi keagamaan, pelatihan kepemimpinan, *outbound*, dan *physical training* yang dirancang untuk membangun kesadaran peserta akan pentingnya etos kerja yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan profesional.

Sejalan dengan hal tersebut, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh positif antara diklat terhadap etos kerja. Razali Yunus (2020) mengungkapkan kontribusi diklat mencapai 55,4% terhadap etos kerja. Mariatie, N., & Hasanah (2021) membuktikan bahwa etos kerja memediasi hubungan antara diklat dengan kinerja karyawan. Nurherlina (2024) menemukan variabel diklat memberikan dampak positif serta signifikan terhadap etos kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 48,9%.

Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh positif antara diklat terhadap etos kerja, akan tetapi kajian tersebut berfokus pada sektor non-pendidikan seperti di sektor industri dan korporasi. Padahal, etos kerja di lembaga pendidikan memiliki dimensi yang penting untuk diteliti karena keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada pendidik sebagai sumber daya utama yang menentukan kualitas pendidikan (Amanah, I. dkk., 2021). Sejalan dengan celah penelitian tersebut, di YDTR sendiri muncul sebuah masalah mendasar, yaitu meskipun program Diklatsar telah menjadi pembinaan wajib, pengaruhnya dalam membentuk etos kerja pegawai belum pernah diukur secara empiris. Akibatnya, program tersebut tetap rutin dilaksanakan berdasarkan asumsi positif tanpa didukung data kuantitatif yang valid.

Kenyataannya, pengukuran terhadap pengaruh program ini sangat penting karena hasilnya akan menjadi tolok ukur untuk menilai keberhasilan dan ketercapaian tujuan dari program Diklatsar tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan memberikan data kuantitatif mengenai dampak program Diklatsar terhadap etos kerja di sektor pendidikan, yang hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi YDTR dalam pengambilan keputusan di masa mendatang sekaligus menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lain dalam mengembangkan program serupa.

Berdasarkan keseluruhan uraian mengenai fenomena, masalah, celah penelitian, dan urgensi tersebut, maka penyusun menetapkan judul penelitian: “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) terhadap Etos Kerja Pegawai (Penelitian di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin)”.

B. Rumusan Masalah

Selaras dengan uraian latar belakang, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin?
2. Bagaimana etos kerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin?
3. Bagaimana pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin.
2. Untuk mengetahui bagaimana etos kerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja pegawai di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Bersifat teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memperkaya literatur dan wawasan terkait pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja pegawai.
 - b. Penelitian ini dapat membantu mengembangkan konsep-konsep terkait etos kerja, termasuk faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat memperbaiki atau melengkapi kerangka konseptual yang sudah ada.
2. Bersifat praktis
 - a. Bagi yayasan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi untuk meningkatkan mutu yayasan melalui evaluasi etos kerja pegawai.
 - b. Bagi pembaca atau penyusun lain dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan referensi lebih lanjut terkait pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja pegawai.
 - c. Bagi penyusun, menambah pengetahuan terkait pengaruh program Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja pegawai khususnya di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada variabel Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) sebagai variabel bebas, yang mencakup: tujuan dan sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta; serta etos kerja sebagai variabel terikat, yang meliputi keahlian interpersonal, inisiatif, dan kemampuan untuk dapat diandalkan. Sedangkan subjek penelitian adalah pegawai kontrak dan tetap, baik pendidik maupun tenaga kependidikan, yang telah mengikuti Diklatsar secara

penuh. Adapun objek penelitian difokuskan pada satu lembaga, yaitu Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin.

F. Kerangka Berpikir

Penelitian ini menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja. Untuk itu, kerangka berpikir disusun secara komprehensif guna menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut. Kerangka ini juga memuat uraian konseptual serta indikator dari masing-masing variabel yang diteliti.

Diklatsar merupakan program khusus yang ada di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin yang berakar pada konsep umum pendidikan dan pelatihan (diklat). Menurut Iswan (2021:2), diklat didefinisikan sebagai suatu proses yang terstruktur untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai agar memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau perilaku yang selaras dengan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam penelitian ini, variabel Diklatsar dianalisis menggunakan teori pelatihan dan pengembangan.

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Suwatno dan Priansa (2022:11-12) bahwa salah satu metode dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bisa melalui diklat. Maka, teori ini dianggap relevan sebagai dasar analisis. Mangkunegara (2017:44) mengemukakan lima komponen pelatihan dan pengembangan yang dapat dijadikan indikator, yaitu tujuan dan target yang harus spesifik dan terukur, pelatih yang kompeten, materi yang relevan dengan sasaran, metode yang sesuai dengan kemampuan peserta, serta peserta yang memenuhi kriteria yang ditentukan.

Adapun etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dasar individu terhadap pekerjaan. Prasasti (2017) menyatakan bahwa etos kerja memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai positif dalam meningkatkan kualitas hidup, sehingga secara langsung memengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Dalam mengukur etos kerja, Priansa (2016:283-284) menyebutkan tiga indikator utama, yaitu keahlian atau hubungan interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Etos kerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Aan Najib (2019:21-22) menjelaskan bahwa faktor internal meliputi aspek psikologis seperti makna kerja, motivasi, dan kondisi emosional, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan sosial, budaya, kebijakan organisasi, hingga pengalaman pelatihan. Dalam konteks ini, Diklatsar diposisikan sebagai faktor eksternal yang berpengaruh terhadap pembentukan etos kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Basri dan Rusdiana (2015:36) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang terkoordinasi dengan baik memiliki kemampuan untuk meningkatkan etos kerja. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa Diklatsar (variabel bebas) akan memberikan pengaruh positif terhadap etos kerja (variabel terikat), sebagaimana direpresentasikan melalui bagan kerangka berpikir pada gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1 Kerangka berpikir

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas pertanyaan atau masalah yang diajukan (Hardani dkk., 2020:329). Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini diantaranya:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara program pendidikan dan pelatihan dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja pegawai khususnya di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin.
2. H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara program pendidikan dan pelatihan dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja pegawai khususnya di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin.

Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, penyusun mengajukan hipotesis kerja (H_a), yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara program pendidikan dan pelatihan dasar (Diklatsar) terhadap etos kerja pegawai khususnya di Yayasan Daarut Tauhiid Rahmatan Lil Aalamiin.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

1. Nurherlina (2024) – Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja (Survei pada Karyawan BMT NU Sejahtera se-Wilayah Cirebon)

Dalam survei terhadap karyawan BMT NU Sejahtera se-wilayah Cirebon, metode kuantitatif digunakan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian menemukan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif sebesar 31,53% terhadap etos kerja karyawan, sementara pelatihan memberikan pengaruh positif sebesar 17,33%. Secara simultan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif sebesar 48,9%.

2. Wahyunda Widiyanti et al. (2023) – Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri

Penelitian pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kediri menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Hasil menunjukkan

adanya pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja.

3. Siti Nursiah (2023) – Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Profesionalisme Guru di Yayasan Pendidikan Al-Azhar Bandar Lampung (Studi Kasus di SD Al-Azhar 1, SMP Al-Azhar 3, dan SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di Yayasan Pendidikan Al-Azhar Bandar Lampung sebesar 47%, sementara 53% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh Diklat terhadap profesionalisme guru bervariasi di setiap jenjang sekolah, yaitu SD Al-Azhar 1 sebesar 59,9%, SMP Al-Azhar 3 sebesar 62,6%, dan SMA Al-Azhar 3 sebesar 36,9%.

4. Siti Nur Aisyah (2023) – Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Telkom Kota Pekanbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan mencapai 86,10%, sementara kinerja tenaga pendidik sebesar 88,10%. Terdapat pengaruh positif antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Telkom Pekanbaru dengan korelasi 0,506, lebih besar dari taraf signifikan 5% (0,254). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,246 menunjukkan bahwa Diklat berkontribusi 25,6% terhadap kinerja tenaga pendidik, sementara 74,4% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, semakin baik pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kinerja tenaga pendidik.

5. Irma Risanti (2023) – Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) memperoleh t hitung (3,2831) $>$ t tabel (1,663) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik pendidikan dan pelatihan, semakin baik pula kinerja pegawai.

6. Novtri Mariatie dan Siti Hasanah (2021) – Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan software Smart PLS untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memediasi hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Pendidikan yang baik serta pelatihan yang efektif meningkatkan etos kerja dan berdampak pada kinerja yang lebih tinggi.

7. Izzahtul Hasanah Simbolon (2021) – Pengaruh Pendidikan dan Latihan (diklat) terhadap Kinerja Guru di SMP N 1 Sumbul Kecamatan Sumbul Kabupaten Dairi

Penelitian di SMP N 1 Sumbul menemukan pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja guru, berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana.

8. Razali Yunus (2020) – Analisis Pasca Diklat terhadap Etos Kerja Alumni Studi Kasus Diklat Pelaporan Keuangan Angkatan II BDK Aceh Tahun 2019

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja di BDK Aceh. Hasil menunjukkan 55,4% etos kerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

9. Hardianti (2018) – Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Diklat Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMA Negeri 8 Pinrang

Hasil Hasil angket menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 8 Pinrang mendapat respon “Setuju” sebesar 48,67% (kategori Cukup Baik), sedangkan Diklat guru mendapat respon “Sangat Setuju” sebesar 59,33% (kategori Baik). Analisis korelasi product moment menunjukkan $r_{xy} = 0,333$, yang termasuk dalam kategori “rendah.” Ini berarti terdapat pengaruh positif antara Diklat dan peningkatan kompetensi guru, di mana semakin tinggi pendidikan dan pelatihan, semakin meningkat kompetensi guru dalam mengajar.

10. Dedy Risaldy (2018) – Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional IV Makassar

Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional IV Makassar menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,4%.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaan

- a. Variabel penelitian: semua penelitian mengkaji pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai variabel independen/bebas.
- b. Metode penelitian: seluruh penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel.
- c. Hasil temuan: semua penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja, kinerja, atau profesionalisme pegawai.

2. Perbedaan

- a. Konteks penelitian: penelitian ini dilakukan di lingkungan yayasan pendidikan berbasis Islami, yang memiliki visi keagamaan dalam setiap aktivitas kelembagaan. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan pada sektor umum seperti BMT, instansi pemerintah, atau sekolah negeri yang tidak secara eksplisit mengedepankan nilai-nilai spiritual dalam manajemen SDM-nya.
- b. Pendekatan diklat: Penelitian ini mengkaji Diklatsar berbasis nilai spiritual dan karakter Islami, sedangkan studi sebelumnya fokus pada diklat konvensional yang menekankan keahlian teknis dan pengembangan kompetensi umum.
- c. Lingkup populasi: populasi penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yayasan pendidikan, baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang hanya mengambil populasi dari satu jenis pegawai saja, seperti guru saja atau staf kantor saja.