

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pendidikan yang diungkapkan oleh A. Tresna Sastrawijaya dalam (Widya et al., 2019), tujuan pendidikan adalah segala sesuatu yang mencakup kesiapan jabatan, keterampilan memecahkan masalah, penggunaan waktu senggang secara membangun, dan sebagainya karena harapan setiap siswa berbeda-beda. Sebagai konseptor pendidikan atau pengelola pendidikan setiap kepala sekolah harus memperhatikan kemajuan lembaga pendidikan yang dikelolanya, agar terwujudnya tujuan pendidikan di Indonesia. Karena setiap lembaga pendidikan sangat memerlukan yang namanya manajemen. Dikatakan demikian karena manajemen mencakup pengaturan secara luas dimulai dari perencanaan pendidikan sampai evaluasi (Yulistiani, 2020). Menurut Irawan (2019) menjelaskan bahwa masuknya manajemen ke dalam dunia pendidikan bukan sesuatu yang *ideal title*, karena tidak mudah memberikan/menceritakan persoalan-persoalan pendidikan yang kompleks ini ke dalam suatu tatanan pendidikan yang general (*not easily divide up into neat areas*).

Suatu negara dapat dikatakan maju jika memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia yang mumpuni dihasilkan melalui pendidikan. Pendidikan dapat membuat manusia menjadi individu yang lebih baik, individu bergerak dari ketidaktahuan menjadi tahu. Selaras dengan pemikiran (Aunurrahman, 2013) Dapat dikatakan bahwa seseorang telah mengalami proses belajar ketika dia telah melakukan perubahan dari ketidaktahuan menjadi tahu. Belajar tidak hanya terjadi di sekolah, tetapi belajar juga terjadi pada setiap aktivitas manusia dalam kehidupan sehari-hari, seperti di lingkungan keluarga dan di lingkungan masyarakat. Sumber daya manusia yang unggul dengan etos kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan. Faktor pertama yang mempengaruhi etos kerja yang baik adalah latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang peran dan tanggung jawab seseorang di tempat kerja. Lebih

khusus lagi, pendidikan menciptakan kondisi bagi pekerja untuk mengantisipasi masalah pekerjaan mereka (Rauzan, 2020).

Menurut Notoatmodjo (2017) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan adalah suatu usaha yang berencana untuk membuat orang lain menjadi terpengaruh, baik secara individu, kelompok atau komunitas, supaya mereka melaksanakan apa yang diinginkan dari pendidik. Pendidikan dapat dicapai dengan beragam cara, satu diantaranya yaitu persekolahan. Jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting dalam pembentukan perilaku kerja dan pola pikir atau cara berfikir seseorang, sehingga dalam implementasi kinerja karyawan jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting, kesesuaian jurusan hanya berpengaruh terhadap implementasi kinerja pada unit-unit tertentu. Kinerja karyawan akan dibantu dengan adanya pendidikan ataupun diklat serta pelatihan kerja secara periode, sehingga di beberapa unit kerja kesesuaian jurusan tidak terlalu menjadi perhatian khusus seperti pada teknis sistem dan beberapa unit keuangan yang hanya bisa ditempat oleh SDM yang memiliki latar belakang pendidikan atau jurusan yang sesuai. Pada posisi lainnya bisa ditempati oleh SDM dari berbagai jurusan namun tetap dengan kemampuan baik dan sesuai dengan SOP (A'lawiyah, 2022).

Etos kerja adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Etos kerja juga merupakan salah satu faktor terpenting dalam tercapainya keberhasilan individu maupun kelompok. Begitu juga dalam penerapan pendidikan, etos kerja diperankan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya guna memenuhi kebutuhan peserta didik. Poin utama dalam etos kerja yakni melaksanakan suatu pekerjaan dengan keunggulan sikap atau karakternya yang mana dapat menghasilkan pencapaian hasil kerja secara optimal (Sidik, 2022). (Priansa, 2017) mengemukakan bahwasanya etos kerja adalah sikap, kepribadian, karakter, serta rasa yakin terhadap suatu hal tertentu itulah yang disebut etos kerja. Sikap tersebut tidak saja dimiliki oleh individu, kelompok bahkan orang banyak secara luas". Menurut Mabyarto (Priansa, 2017) mengatakan etos kerja diibaratkan sebagai fenomena sosial yang keeksistensiannya tercipta oleh asosiasi produktif yang nampak sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.

Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok dilembaga pendidikan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi lembaga pendidikan untuk mendukung semua kebutuhan lembaga (Adibah, 2014). Sementara etos kerja profesional merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kuat, keyakinan fundamental serta totalitas komitmen pada paradigma kerja yang integral. Karena dorongan keinginan untuk maju maka setiap organisasi akan melibatkan anggota dalam hal peningkatan mutu kerja, oleh karenanya organisasi harus mengedepankan etos kerja (Rauzan, 2020).

Berdasarkan pengamatan pada beberapa instansi diidentifikasi beberapa isu salah satunya mengenai SOP. Seringkali *Standar Operasional Prosedur* yang diterapkan mengalami hambatan dalam pelaksanaannya, sehingga menghambat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu permasalahan yang sering ditemui adalah sudah terbiasanya sebagian pegawai dalam melakukan pekerjaannya tanpa mengacu pada SOP yang dianggap sebagai acuan dalam bekerja. Budaya kerja pegawai yang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kurang memperhatikan SOP di tempat kerjanya dan mana prioritas kerja yang diutamakan, yang harus menunggu selesai dan semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam antrean, semakin banyak penyelesaian pekerjaan tertunda, sehingga kualitas pekerjaan yang dicapai tidak maksimal (Adibah, 2014).

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di MIN Kota Bandung pada Selasa, 20 Desember 2022, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi yaitu masih ditemukannya pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang memperhatikan SOP dalam mengerjakan pekerjaannya. Sehingga diperlukan identifikasi latar belakang pendidikan seorang pendidik dan tenaga kependidikan terhadap hasil etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mengangkat dan menggali lebih dalam mengenai hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Latar Belakang Pendidikan Dengan Etos Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN se-Kota Bandung**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana latar belakang pendidikan pendidik dan tenaga kependidikan di MIN se-Kota Bandung?
2. Bagaimana etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MIN se-Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MIN se-Kota Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti, antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan latar belakang pendidikan pendidik dan tenaga kependidikan di MIN se-Kota Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MIN se-Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MIN se-Kota Bandung.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoretis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat lebih luas yaitu menambah wawasan dan memberika informasi mengenai latar belakang pendidikan dengan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta diharapkan sebagai

sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dapat dipelajari dan dikembangkan.

## 2. Manfaat praktis

Diharap penelitian ini mampu memberikan manfaat untuk memberikan gambaran dan informasi dalam mengetahui kebijakan dan pengambilan keputusan terkait etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

## **E. Kerangka Berfikir**

Latar belakang pendidikan adalah tingkatan pendidikan yang pernah diikuti oleh seseorang. Jika seseorang diminta mengisi latar belakang pendidikan di dalam formulir daftar riwayat hidup, hampir dapat dipastikan akan diisi dengan tingkatan pendidikan formal yang pernah diikuti sejak taman kanak-kanak sampai dengan pendidikan tertinggi. Selanjutnya untuk pendidikan non-formal akan diisi dengan kursus-kursus yang pernah diikuti (Shubchan, 2021). Pemahaman tersebut tentu tidak salah. Sejumlah literatur digital mendefinisikan latar belakang pendidikan lebih banyak dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Siti Aisyah menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan salah satu tolak ukur seseorang dapat dikatakan profesional atau tidak, semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang maka diharapkan semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya dalam kualitas pendidikan, karena latar belakang pendidikan menentukan kepribadian seseorang, termasuk dalam hal ini pola pikir dan wawasannya, faktor-faktor inilah yang akan banyak mempengaruhi profesionalisme mengajar seorang guru. Kualitas pendidikan guru sangat menentukan dalam penyiapan sumber daya manusia yang handal (Siti Aisyah, 2018). Menurut (Tirtarahardja, 2015), indikator latar belakang pendidikan yaitu:

- a. Jenjang pendidikan
- b. Kesesuaian Jurusan
- c. Kompetensi

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja

(Ginting, 2016). Etos kerja merupakan nilai yang dilandasi jiwa inisiatif dan kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah lembaga. Indikator etos kerja menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras
2. Kerja Cerdas
3. Kerja Ikhlas

Tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai diharapkan akan mampu memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan tepat ketika memberikan materi kepada peserta didik. Latar belakang pendidikan merupakan komponen penting yang mampu mempengaruhi profesionalisme tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan. Kualitas kinerja ini terlihat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai diadakan evaluasi. Untuk melihat keberhasilan seorang pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari etos kerja pendidik dan tenaga pendidikan yang melakukan pekerjaannya dengan benar dan tepat. Hubungan antar proses pendidikan dengan terciptanya sumber daya

Manusia yang memiliki etos kerja yang baik merupakan suatu hubungan logis yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Hal tersebut sejalan dengan definisi pendidikan itu sendiri. McDonald (2014) memberikan rumusan tentang pendidikan *“is a process or an activity which is directed at producing desirable in the behavior of human beings”*. Pendidikan adalah suatu proses atau kegiatan yang bertujuan menghasilkan perubahan tingkah laku manusia. Secara sederhana, perubahan tingkah laku yang terjadi disebabkan oleh terjadinya perubahan pada tiga unsur meliputi unsur kognitif, afektif dan psikomotor (Taksonomi Bloom).

Tabel 1. 1 Kerangka Berfikir



## F. Hipotesis

Hipotesis adalah salah satu yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Anuraga et al., 2021). Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan untuk menguji data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri se-Kota Bandung.
- Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri se-Kota Bandung.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Siti A'lawiyah (2022) yang berjudul "PEGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.



MARGA JAYA”. Hasil penelitiannya memperoleh hasil bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh positif pendidikan terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa pendidikan sangat penting untuk mengembangkan kemampuan diri pada karyawan. Peran pendidikan juga untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang lebih baik lagi. Maka semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Siti A’lawiyah adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat penelitian yaitu etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Indriyanti Yulistiani (2020) yang berjudul “Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap kompetensi profesionalisme guru di SMK Muhammadiyah 2 Cibiru”. Hasil penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan latar belakang pendidikan terhadap profesionalisme guru di SMK Muhammadiyah 2 Cibiru. Dengan demikian, diharapkan tenaga pendidik (guru) di SMK Muhammadiyah 2 Cibiru dapat mengoptimalkan keprofesionalismenya agar terwujud pembelajar yang efektif dan efisien, dan mampu melahirkan lulusan SMK Muhammadiyah 2 Cibiru yang beriman, bertaqwa, berahlaq mulia, cerdas, terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi dalam upaya memenuhi tuntunan dunia kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Indriyanti Yulistiani adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat penelitian yaitu etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.



3. Penelitian yang dilakukan oleh Widia Cahya Rimawanti (2018) yang berjudul “Pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kompetensi profesional guru”. Hasil penelitiannya memperoleh bahwa profesi guru harus memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spealisasi agar menjadi guru yang berkompeten profesionalisme. Apabila latar belakang pendidikan guru tidak sesuai maka guru tersebut kurang berkompeten profesional karena salah satu faktor yang harus dimiliki guru yaitu memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi, bagi guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan guru harus memperbaiki kemampuan atau kompeten melalui pendidikan atau pelatihan khusus.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Widia Cahya Rimawati adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat penelitian yaitu etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nida Aulia (2015) yang berjudul “PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PRODUKTIF PEMASARAN SMK BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA SEMARANG”. Hasil penelitiannya memperoleh bahwa pengalaman mengajar dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru produktif pemasaran SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang sebesar 59.5%, hal ini berarti jika pengalaman mengajar dan etos kerja semakin baik atau meningkat maka kompetensi profesional guru juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika pengalaman mengajar dan etos kerja semakin menurun maka kompetensi profesional guru juga akan semakin menurun.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nida Aulia adalah sama-sama meneliti Etos Kerja pendidik sebagai variabel terikat. Perbedaanya

terdapat pada variabel bebas penelitian yaitu latar belakang pendidikan, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Muhammad Rauzan (2020) yang berjudul “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”. Hasil penelitiannya memperoleh bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam rangka mencapai etos kerja pada dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara nyata dalam upaya meningkatkan etos kerja pada dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nur Muhammad Rauzan adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas dan etos kerja sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang berjudul “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG”. Hasil penelitiannya memperoleh bahwa Latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas dan etos kerja sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Tria Astari Alam (2017) yang berjudul “LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KOTA PALOPO”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa latar belakang

pendidikan mempunyai pengaruh sebesar 1,642 terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Palopo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel latar belakang pendidikan terhadap etos kerja Bank Muamalat Palopo.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Tria Astari Alam adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas dan etos kerja sebagai variabel terkait. Perbedaannya terdapat pada subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Novalasari Tedi Pitri (2021) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ikonoa Warehouse”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan berkontribusi sebesar 87% dan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Novala Tedi Pitri adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat penelitian yaitu etos kerja tenaga kependidikan, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2019) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank muamalat kantor cabang Kediri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Khoirunnisa adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat penelitian yaitu etos kerja tenaga kependidikan, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Leni (2016) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BMT Artha Amanah Solden Bantul

Yogyakarta” hasil penelitian menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Leni adalah sama-sama meneliti latar belakang pendidikan sebagai variabel bebas. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat penelitian yaitu etos kerja tenaga kependidikan, subyek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dari penelitian terdahulu diatas terdapat perbedaan yang membedakan penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun yang membedakan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel terkait penelitian yaitu etos kerja, perbedaan pada penelitian diatas yaitu penelitian yang dilakukan penelitilebih berfokus pada etos kerja di Madrasah. Sedangkan pada penelitian-penelitian terdahulu lebih berfokus pada hal lainnya seperti pengalaman kerja, kinerja karyawan, profesionalisme guru dan kompetensi guru. Adapun yang menjadi istimewa dari penelitian ini adalah sebagai bahan acuan untuk peneliti sendiri mengenai latar belakang pendidikan terhadap etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Juga sebagai referensi atau bahan pembanding bai para peneliti yang ingin meneliti topik-topik yang relevan. Penelitian ini diharap dapat menjadi gambaran dan informasi dalam mengetahui kebijakan dan pengambilan keputusan terkait etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan.