

Perbandingan Etos Kerja Guru Pada SMPN 3 Kota Bima Dan SMPN 5 Kota Bima

Wahyuni^{1*}, Sitaman²

^{1,2}Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Bima
Email: wahyuni_eko@stkipbima.ac.id^{1*}

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya perbedaan Etos Kerja Guru pada SMPN 3 Kota Bima dan SMPN 5 Kota Bima. Rancangan penelitian ini adalah penelitian komparatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket. Untuk menganalisis digunakan teknik analisis statistik dengan rumus t -test Separated varian, karena variannya tidak homogen. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah untuk X1 sebanyak 79 orang dan X2 sebanyak 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tidak terdapat perbedaan Etos Kerja antara Guru pada SMPN 3 Kota Bima dengan SMPN 5 Kota Bima, karena nilai thitung lebih kecil dari pada ttabel ($thitung < ttabel$) yaitu ($0,01226 < 1,960$). Etos Kerja Guru SMPN 3 Kota Bima memiliki nilai total skor 3657 dari skor ideal sebesar 4740 dengan rata-rata skor sebesar 0,772 atau 77,2% berada pada interval 2845–3792 dengan katogori cukup tinggi. Sedangkan Etos Kerja Guru SMPN 5 Kota Bima memiliki total skor 2079 dari skor ideal sebesar 270 dengan rata-rata skor sebesar 0,770 atau 77,0% berada pada interval 1621–2160 dengan kategori cukup tinggi.

Keyword: *Etos Kerja, Guru*

PENDAHULUAN

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Secara teori definisi tentang etos kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian etos kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif (Tohardi; 2002).

Maka untuk meningkatkan etos kerja merupakan tugas dan tanggungjawab semua lapisan dalam unit kerja masing-masing, terutama pimpinan unit kerja dalam membina

serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsi (tupoksi) masing-masing sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.

Pimpinan organisasi yang mampu membangun etos kerja guru yang tinggi akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan etos yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari bahkan pemogokan dapat ditiadakan. Jadi etos kerja yang tinggi dikalangan guru akan menyebabkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dalam proses pembelajaran serta upaya meningkatkan mutu kinerja guru, seorang guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena akan sangat mempengaruhi tingkat profesionalisme guru. Menurut Muhaimin dalam Alwi (2021), seorang guru dapat dikatakan baik jika ia memiliki kualitas dan etos kerja yang baik pula. Karena itu, adanya etos kerja yang tinggi pada seorang guru memerlukan kesadaran mengenai kaitan suatu pekerjaan dengan pandangan hidupnya yang menyeluruh, yang memberi keinsyafan akan makna dan tujuan hidupnya.

Guru yang kinerja nya rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan.

Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang berinisiatif dalam mengajar , motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya (Husni, 2020).

Kondisi demikian menyebabkan organisasi/instansi memperoleh keuntungan yang besar. Hal ini tentu berbeda dengan guru yang mempunyai etos kerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang baik, bahkan lebih buruk lagi jika guru menghadapi persoalan yang sulit akan mudah menyerah, pasrah pada keadaan dan tidak berusaha untuk mencari cara untuk memecahkan persoalan.

Namun dalam pelaksanaannya baik di SMPN 3 Kota Bima maupun SMPN 5 Kota Bima, para guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki etos kerja yang bervariasi sehingga terdapat beberapa orang guru yang tidak mamapu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Etos kerja merupakan salah satu indikator atau penentu bagi pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa guru yang ada dilingkungan SMPN 3 Kota Bima maupun SMPN 5 Kota Bima belum mampu memberikan etos kerja yang baik.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian komparatif, penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan (Sugiyono, 2012). Instrumen dalam penelitian ini adalah angket. Sampel dalam penelitian ini adalah guru pada SMPN 3 Kota Bima sebanyak 79 orang dan guru SMPN 5 Kota sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, karena Karena jumlah populasi kurang dari seratus, maka diambil semua dari jumlah populasi.. Teknik analisis statistik, yaitu menggunakan rumus t-test separated varian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data statistik deskriptif hasil tanggapan responden variabel etos kerja guru dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Total Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja

Indikator	Variabel Mandiri							
	Etos Kerja Guru SMPN 2 KOBİ				Etos Kerja Guru SMPN 6 KOBİ			
	Total Skor	Skor Ideal	rata-rata	(%)	Total Skor	Skor Ideal	rata-rata	(%)
Disiplin	1210	1580	0,765	76,5	688	900	0,764	76,4
Kerja sama	1211	1580	0,766	76,6	688	900	0,764	76,4
Kepuasan Kerja	1236	1580	0,783	78,3	703	900	0,781	78,1
Jumlah	3657	4740	0,772	77,2	2079	2700	0,770	77,0

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas angket variabel etos kerja guru dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Variabel Etos Kerja Guru SMPN 3 Kota Bima

Butir	r _{xy} hitung	R _{Tabel}	Ket,
1	0,638	0,300	Valid
2	0,800	0,300	Valid
3	0,734	0,300	Valid
4	0,732	0,300	Valid
5	0,730	0,300	Valid
6	0,491	0,300	Valid
7	0,479	0,300	Valid
8	0,762	0,300	Valid
9	0,724	0,300	Valid
10	0,687	0,300	Valid
11	0,789	0,300	Valid
12	0,724	0,300	Valid
Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i> = 0,902			Reliabel

Sedangkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas angket/kuesioner variable kompetensi guru wanita dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Instrumen Variabel Etos Kerja Guru SMPN 5 Kota Bima

Butir	r _{xy} hitung	R _{Tabel}	Ket,
1	0,642	0,300	Valid
2	0,825	0,300	Valid
3	0,736	0,300	Valid
4	0,735	0,300	Valid
5	0,752	0,300	Valid
6	0,499	0,300	Valid
7	0,464	0,300	Valid
8	0,765	0,300	Valid
9	0,720	0,300	Valid
10	0,691	0,300	Valid
11	0,809	0,300	Valid
12	0,740	0,300	Valid
Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i> = 0,906			Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus t-test separated varian dua sampel, dimana n₁ ≠ n₂ sehingga diperoleh nilai uji t sebesar 0,01226. Nilai t_{hitung} dibandingkan

dengan t_{tabel} pada taraf kesalahan 5% dengan $dk = n_1 + n_2 - 2 =$ untuk $dk(79+45)-2 = 122$. Hasil $t_{tabel} = 1,960$, ternyata nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) yaitu ($0,01226 < 1,960$). Dengan tidak ada perbedaan etos kerja antara guru pada SMPN 3 Kota Bima dengan SMPN 5 Kota Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Tidak terdapat perbedaan Etos Kerja antara Guru pada SMPN 3 Kota Bima dengan SMPN 5 Kota Bima, karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) yaitu ($0,01226 < 1,960$). Etos Kerja Guru SMPN 3 Kota Bima memiliki nilai total skor 3657 dari skor ideal sebesar 4740 dengan rata-rata skor sebesar 0,772 atau 77,2% berada pada interval 2845–3792 dengan katogori cukup tinggi. Sedangkan Etos Kerja Guru SMPN 5 Kota Bima memiliki total skor 2079 dari skor ideal sebesar 270 dengan rata-rata skor sebesar 0,770 atau 77,0% berada pada interval 1621–2160 dengan kategori cukup tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, I. B., & Machali, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru melalui Variabel Kontrol Etos Kerja di SMK Daarul

- Abroor Tasikmalaya. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 6(2), 155-164.
- Arikunto, S, (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka
- Dewi Adnyani, I Gusti Ayu. (2008). *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. *Buletin Study Ekonomi*, Volume. 13, No. 2. Tahun 2008.
- Husni, I. (2020). Hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 lubuk sikaping. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 341-346.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. CV. ALFABETA. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. (2002). “ *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* “. Bandung : Penerbit Mandar Maju.