



HUBUNGAN ANTARA KUALITAS ETOS KERJA DAN PENGHASILAN PARA GURU

(Studi Pada Guru Guru SMU Negeri 2 Jember)

S K R I P S I

Diajukan Guna memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S I)
Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial

Pada

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

Oleh

Anis Salam Mujanah

NIM : 960910301046

Pembimbing

Drs. H. Sulomo, SU

NIP : 130 879 635

Handwritten signature

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

2000

Asal	: Hadiah	Klass
	: Pembelian	
Terima	: Tgl. 01 MAR 2001	
	nk: 102.325.446	

MOTTO

Katakanlah : “ Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapat keberuntungan”. (Terjemahan dari Q.S Al An'aam ayat 135)*

Katakanlah : “ Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Rabbmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. (Terjemahan dari Q.S Al Israa' ayat 84)*¹

*¹ Departemen Agama RI. 1994. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Pengadaan Kitab-Kitab Suci Al Qur'an

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :

- ♥ Ibunda Mistin dan ayahanda Akip Tri Sutomo yang tidak pernah kering dan tidak pernah lelah dengan untaian do'a dan curahan kasih sayang dalam setiap langkah putra putrinya.
- ♥ Kakak-kakaku, mas Agus Salam dan mbak Nike, mbak Islamiati, mbak Rumi Salam, dan adikku Ardiansyah yang sangat memberi arti bagiku.
- ♥ Endah, Tini, Utami, Indah atas persahabatan yang terjalin indah.
- ♥ De' Panca yang sangat sabar dan baik, terima kasih atas bantuan ide-idenya.
- ♥ Saudara-saudaraku di Jawa VI No. 31, semoga tali ukhuwah diantara kita tetap erat.
- ♥ Seluruh rekan-rekan KS' 96 yang banyak memberikan masukan dan motivasi kepada penulis.
- ♥ Almamaterku, semoga tetap jaya dan dapat mengemban amanah dengan baik.



PENGESAHAN

Telah diterima dan dipertahankan didepan Tin Penguji Skripsi
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S I) Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial
Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial
Universitas Jember

Pada

Hari : Sabtu
Tanggal : 25 November 2000
Pukul : 08.00 BBWI

Ketua

(Drs. M. Affandi, MA)

NIP. 130 531 978

Sekretaris

(Drs. H. Soelomo, SU)

NIP. 130 879 635

TIM PENGUJI

1. Drs. M. Affandi, MA
2. Drs. H. Soelomo, SU
3. Drs. Partono, Msi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dekan



Drs. H. Moch. Toerki

NIP. 130 524 832

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT Yang Maha Rahman lagi Maha Rahim, atas bimbingan dan pertolongan-Nya dalam penulisan skripsi tentang Hubungan Antara Kualitas Etos Kerja Dan Penghasilan Para Guru ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang telah penulis lakukan di SMU Negeri 2 Jember dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat kemampuan penulis dalam menyusun karya ilmiah masih sangat terbatas. Karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan demi kesempurnaan karya ilmiah ini.

Terselesaikannya penulisan skripsi ini hanya mungkin dilakukan atas partisipasi berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

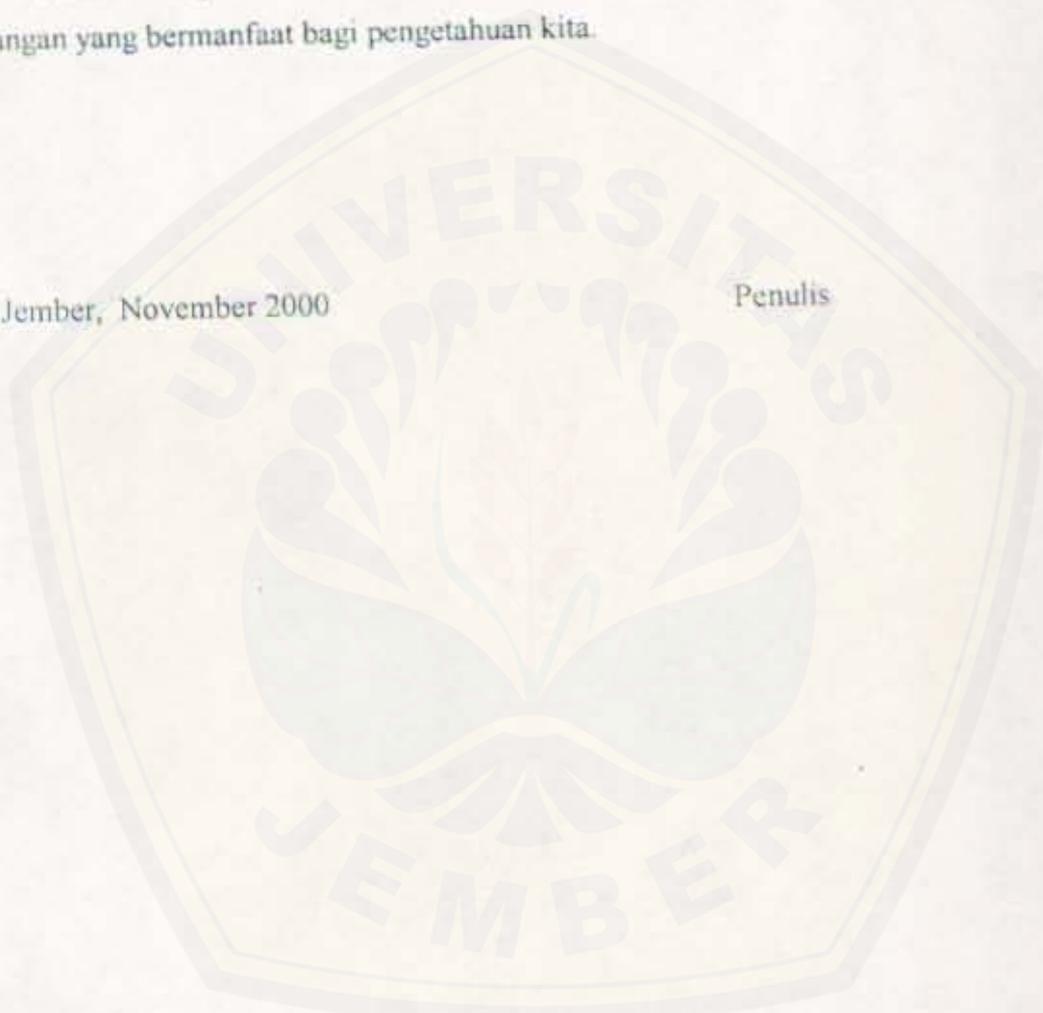
1. Bapak Drs. H. Sulomo, SU selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, waktu dan tenaga dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Husni Abdul Gani, MS selaku Ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Bustami Rahman, MA selaku Dosen Wali
4. Bapak Drs. H. M. Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
5. Bapak serta Ibu Dosen pembina mata kuliah, segenap Bagian Akademik dan segenap Bagian Kemahasiswaan di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas jember.

6. Bapak Drs. Djupriyanto selaku Kepala Sekolah SMU Negeri 2 Jember, Bapak Moch. Buchori selaku Kepala Tata Usaha SMU Negeri 2 Jember dan seluruh staff pengajar dan seluruh staff bagian Tata Usaha yang telah banyak membantu penulis dalam penggalan data.
7. Dan semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengetahuan kita.

Jember, November 2000

Penulis



HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
1.4 Tinjauan Pustaka.....	8
1.5 Definisi Operasional.....	21
II. METODOLOGI PENELITIAN.....	29
2.1 Penentuan Lokasi Penelitian.....	29
2.2 Penentuan Populasi.....	29
2.3 Pengumpulan Data.....	30
III. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN.....	33
3.1 Lokasi Penelitian.....	33
3.2 Sejarah Singkat Berdirinya SMU Negeri 2 Jember.....	33
3.3 Struktur Organisasi SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000.....	35
3.3.1 Skema Struktur Organisasi SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000.....	35

3.3.2	Daftar Pengelola Sekolah dan Pembantu di SMU Negeri 2 Jember Thn. Ajaran 1999/2000	36
3.4	Data Fisik SMU Negeri 2 Jember Thn ajaran 1999/2000	36
3.5	Kondisi Demografis SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000	38
3.5.1	Keadaan Siswa SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000	38
3.5.2	Tugas Mengajar dan Daftar Guru SMU Negeri 2 Jember Thn ajaran 1999/2000	38
3.6	Peran Guru BP/BK	41
3.7	Peran Wali Kelas	42
3.8	Peran Guru Agama	43
3.9	Kegiatan Ekstra Kurikuler SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000	43
3.10	Prestasi Prestasi Yang Pernah Diraih SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000	44
IV.	KARAKTERISTIK RESPONDEN	45
4.1	Jenis Kelamin Responden	45
4.2	Umur Responden	46
4.3	Agama Responden	47
4.4	Golongan Kepangkatan Responden	48
4.5	Masa Kerja Responden Sebagai Guru	49
4.6	Tingkat Pendidikan Responden	50
V.	ANALISA DATA	52
5.1	Kualitas Etos Kerja Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	52
A.	Kualitas Etos Kerja	
1.	Motivasi Kerja	52
2.	Tanggungjawab Kerja	54
3.	Semangat Kerja	55
4.	Disiplin Kerja	56

B. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi kualitas Etos Kerja Guru.....	58
1. Faktor Intern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru.....	58
1. Keinginan Kerja.....	58
2. Kemampuan Kerja.....	60
3. Kemahiran Kerja.....	61
4. Kepuasan Kerja.....	63
2. Faktor Ekstern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru.....	65
1. Suasana Kerja.....	65
2. Lingkungan Kerja.....	66
3. Perlengkapan dan Fasilitas Kerja.....	68
4. Motivasi Belajar Siswa.....	69
C. Faktor Faktor Intern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru.....	70
D. Faktor Faktor Ekstern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja guru.....	72
5.2 Hubungan Antara Kualitas Etos Kerja Dan Penghasilan Guru.....	73
VI. KESIMPULAN.....	75
6.1 Kesimpulan.....	75
6.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	ix

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Siswa SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000.....	38
Tabel 2. Jenis Kelamin dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	45
Tabel 3. Umur dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	46
Tabel 4. Agama dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	47
Tabel 5. Golongan Kepangkatan dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	48
Tabel 6. Masa Kerja dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	49
Tabel 7. Tingkat Pendidikan dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	50
Tabel 8. Motivasi Kerja Responden.....	53
Tabel 9. Tanggungjawab Responden Dalam Kerja.....	54
Tabel 10. Semangat Kerja Responden.....	55
Tabel 11. Disiplin Kerja Responden.....	56
Tabel 12. Kualitas Etos Kerja Guru di SMU Negeri 2 Jember.....	57
Tabel 13. Keinginan Kerja dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	60
Tabel 14. Kemampuan Kerja dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	61
Tabel 15. Kemahiran Kerja dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	62
Tabel 16. Kepuasan Kerja dan Kualitas Etos Kerja Responden.....	63
Tabel 17. Faktor Intern.....	65
Tabel 18. Suasana Kerja Responden.....	66
Tabel 19. Lingkungan Kerja Responden.....	67
Tabel 20. Perlengkapan dan Fasilitas Kerja Responden.....	68
Tabel 21. Motivasi Belajar Siswa.....	69
Tabel 22. Faktor Ekstern.....	70
Tabel 23. Faktor Faktor Intern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru di SMU Negeri 2 Jember.....	71
Tabel 24. Faktor Faktor Ekstern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru di SMU Negeri 2 Jember.....	72
Tabel 25. Hubungan Antara Kualitas Etos Kerja Dan Penghasilan Responden...	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Rekapitulasi Karakteristik Responden
- Lampiran 3. Rekapitulasi Kualitas Etos Kerja Guru
- Lampiran 4. Rekapitulasi Faktor Faktor Intern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru
- Lampiran 5. Rekapitulasi Faktor Faktor Ekstern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru
- Lampiran 6. Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
- Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian dari Kantor Sosial Politik Kabupaten Jember
- Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian dari Departemen Pendidikan Nasional Kabupaten Jember
- Lampiran 9. Surat Keterangan Penelitian dari SMU Negeri 2 Jember

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan bangsa dan negara banyak sekali masalah yang harus dihadapi. Masalah utama dalam pembangunan adalah masalah penciptaan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang terus bertambah akibat dari krisis ekonomi dalam bentuk pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Ditambah dengan masalah kepadatan penduduk dan kualitas sumber daya manusia, cukup memberi implikasi yang serius dan menuntut untuk segera diatasi. Sumber daya manusia sangat menentukan cepat lambatnya serta berhasil tidaknya pembangunan bangsa. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan faktor utama dan penentu dalam pembangunan.

Salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan adalah sumber daya manusia, karena ia merupakan pelaksana sumber dinamika sekaligus sasaran dari pembangunan itu sendiri. Oleh karena itu pembangunan menghendaki SDM yang memiliki sikap mental dan kemampuan yang menunjang pembangunan yaitu manusia-manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, cakap bekerja dan terampil, penguasaan teknologi, berbudi luhur, mempunyai semangat tinggi, memiliki orientasi nilai-nilai untuk maju dan lain-lain. Dengan kata lain diperlukan manusia-manusia yang beretos kerja. Seperti dinyatakan dalam GBHN (1993:395) bahwa : "Keberhasilan pembangunan ditentukan oleh peran aktif dan partisipasi masyarakat serta pada sikap mental, tekad dan semangat serta ketahanan disiplin dari para penyelenggara negara serta seluruh rakyat Indonesia".

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar dan akan menjadi modal dasar dan kekuatan yang besar pula bila memiliki etos kerja dan kemampuan sesuai yang dikehendaki oleh pembangunan. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini masih berkembang kehidupan dengan etos kerja manusia Indonesia yang kurang menunjang pembangunan.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang unik, yang tidak dapat disamakan dengan komponen lainnya, misalnya: material, uang dan sumber daya alam. Hal ini antara lain disebabkan oleh sifat SDM yang dinamis, selalu berkembang sejalan dengan perkembangan harkat kemanusiaan yang melekat pada diri setiap manusia. Manusia sebagai makhluk sosial memang selalu menampilkan kompleksitas dimana pun ia berada, dalam suasana apapun dan dalam kondisi bagaimanapun. Manusia mampu bereaksi, ia dapat menimbulkan pengaruh positif maupun pengaruh negatif dalam lingkungannya. Ia juga dapat terpengaruh dan terbawa oleh arus yang bukan menjadi prinsipnya, bahkan ia mungkin juga dapat melakukan sesuatu yang tidak terpikirkan oleh orang lain. Pendek kata, SDM adalah salah satu faktor dalam organisasi yang sangat potensial dan sangat menentukan arah perkembangan organisasi. Untuk itu peningkatan produktifitas SDM berarti pula peningkatan kualitas organisasi secara berkaitan.

Dalam kaitannya dengan pembangunan SDM yang bermutu dalam Suara Pembaharuan (25 November 1997:2) disebutkan bahwa minimal ada enam kebijaksanaan yang dilakukan yaitu:

- (1) Kebijakan untuk meningkatkan pendidikan nasional,
- (2) Kebijakan untuk mengembangkan orientasi nilai budaya industri,
- (3) Kebijakan untuk mempererat integrasi, persatuan dan kesatuan,
- (4) Kebijakan untuk mempererat kepribadian bangsa Indonesia,
- (5) Kebijakan untuk meningkatkan kemampuan mengintegrasikan unsur-unsur keunggulan dan peradaban dunia masa kini kedalam kebudayaan nasional bangsa Indonesia dan sebaliknya,
- (6) Kebijakan untuk memperkuat ketaatan beribadah dan kerukunan antar umat beragama. Dengan usaha-usaha tersebut maka akan tercipta manusia pembangunan yang berbudi luhur, cukup terampil, percaya pada diri sendiri dan bersemangat dalam pembangunan bangsa serta bekerja dengan etos kerja yang tinggi.

Etos kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktifitas SDM dimana hal ini terkait langsung dengan kualitas dan kemampuan kerja para pegawai. Berarti pula etos kerja merupakan komponen yang perlu mendapat perhatian dalam membicarakan usaha peningkatan kualitas kerja.

Guru disebut juga sebagai tenaga profesi, karena obyek pekerjaannya adalah untuk kepentingan klien (murid) dan bukan untuk kepentingan pribadi atau komersil. Hal ini berarti bahwa unsur pengabdianlah yang diutamakan.

Menurut Harsby dalam Su'adah (1989:24) yang menyatakan profesi adalah sebagai suatu jabatan atau panggilan dimana dikehendaki pendidikan khusus atau pelatihan tertentu.

Sedangkan Greenwood dalam Basri (1986:187) mengemukakan :

Bahwa terdapat lima atribut yang merupakan ciri-ciri dari profesi yaitu: (1) Adanya seperangkat teori yang sistematis, (2) seorang profesi mengetahui apa yang terbaik untuk kepentingan kliennya, (3) Memiliki otoritas dalam bidang kompetensinya, (4) memiliki kode etik, (5) Adanya seperangkat nilai-nilai, norma-norma dan simbol profesi serta organisasi yang profesional.

Di Indonesia tuntutan yang begitu tinggi terhadap profesi guru sering tidak diikuti dengan penghargaan yang tinggi, dalam hal ini berupa gaji yang kurang memadai. Akibatnya secara finansial gaji guru kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup. Padahal profesi guru dituntut kecakapan serta pengetahuan yang selangkah lebih maju dari anak didiknya.

Mengajar dan mendidik sejak dulu dipandang sebagai profesi yang terhormat, yang tidak semata-mata ditujukan untuk kepentingan materi. Padahal pekerjaan guru tidaklah ringan, selain mengajar dan mendidik guru juga diberi tugas membantu administrasi sekolah, tugas piket, membimbing kegiatan ekstra, menjadi wali kelas dan sebagai pengajar guru harus membuat persiapan untuk mengajar, memberi dan memeriksa ulangan, mengabsen murid, menghadiri rapat guru dan lain-lain. Dalam segala kewajiban itu guru senantiasa dalam pengawasan kepala sekolah yang memberi perintah dan mereka harus menjalankan kewajiban dan perintah dengan baik.

Guru sebagai tenaga profesi yang aktifitas utamanya lebih mementingkan kepentingan anak didiknya, berangsur-angsur tergeser dari pekerjaan yang mempertimbangkan antara untung dan rugi serta antara karir dan pengabdian. Penggeseran ini diakibatkan oleh tuntutan kepentingan yang kompleks sebagai

dampak dari modernisasi dan terutama pertimbangan kesejahteraan keluarga. Penggeseran nilai kerja ini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja mereka sebagai guru. Etos kerja merupakan semangat dan sikap batin seseorang dalam melakukan pekerjaan disektor publik dan domestik yang dilandasi persepsi dan tanggapan orang tersebut terhadap norma-norma yang berlaku dalam masyarakat baik secara sosiologis maupun kultural.

Dan tinggi rendahnya kualitas etos kerja guru juga akan berpengaruh terhadap tingkat penghasilan guru. Atau dapat pula dikatakan bahwa tinggi rendahnya kualitas etos kerja akan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan diri dan keluarga. Dan dengan tinggi rendahnya penghasilan guru maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya taraf hidup atau kemakmuran dan kesejahteraan para guru, karena hal ini mempengaruhi pula tingkat pemenuhan kebutuhan guru. Untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarga serta taraf hidup para guru maka penghasilan guru perlu ditingkatkan pula.

Kesejahteraan sosial pada awalnya senantiasa memberikan perhatian kepada keberadaan manusia, nasibnya, hak-hak dan kewajiban atau tanggung jawab kepada sesamanya (Sumarnonugroho,1991:vii). Dari pendapat tersebut dapat diinterpretasikan bahwa guru sebagai sebuah profesi yang dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan tinggi rendahnya etos kerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: pertama, faktor intern (manusia itu sendiri sebagai pelaksana kerja) kedua, faktor ekstern (lingkungan dimana kerja tersebut dilaksanakan).

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa masalah kualitas etos kerja merupakan hal yang penting dan diperlukan untuk diinternalisasikan kedalam diri para guru untuk dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya. Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul Hubungan Antara Kualitas Etos Kerja Dan Penghasilan Guru (Studi pada guru-guru SMU Negeri 2 Jember).

Penulis memilih lokasi penelitian di SMU Negeri 2 Jember karena SMU Negeri 2 Jember ditunjuk sebagai SMU Percontohan. Sebagai SMU Percontohan maka SMU 2 Jember menjadi contoh bagi SMU lain di Jember. Dalam hal ini maka

peran guru juga diperhatikan sebagai pendukung dalam SMU Percontohan. Disini dapat dilihat bagaimana kualitas guru dalam mengajar, bagaimana disiplin guru-gurunya, bagaimana prestasi belajar siswa dan sebagainya. Untuk meningkatkan prestasi siswa dan dalam rangka persiapan menghadapi EBTANAS, guru-guru SMU 2 Jember memberikan pelajaran tambahan atau disebut dengan istilah PIB yaitu Peningkatan Intensifikasi Belajar bagi siswa kelas III. PIB ini diberikan diluar jam pelajaran yaitu setiap hari Senin sampai Sabtu seusai jam sekolah. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas dan mutu guru-guru SMU 2 Jember, pihak sekolah memberikan kesempatan untuk maju bagi guru-guru yang telah ditunjuk untuk sekolah lagi. Pada saat ini ada tiga orang guru SMU 2 Jember yang ditunjuk untuk sekolah lagi ke IKIP Yogyakarta, untuk mendapatkan gelar Sarjana.

Selain itu hal yang menonjol dari SMU 2 Jember sebagai SMU Percontohan ini adalah adanya kelas unggulan. Yang dimaksud dengan kelas unggulan ialah kelas yang diunggulkan dalam arti bahwa kelas unggulan tersebut hanya diisi oleh siswa-siswa dengan syarat-syarat tertentu. Misalnya, untuk kelas I-8 ditunjuk sebagai kelas unggulan dengan syarat siswa dengan NEM SMP tertinggi dalam penerimaan siswa baru. Sedangkan untuk kelas II-1 sampai kelas II-6 ditunjuk sebagai kelas unggulan dengan syarat siswa yang mendapat peringkat 1 sampai 5. Sedangkan untuk kelas III, kelas IPA-1 ditunjuk sebagai kelas unggulan karena siswa-siswa kelas IPA-1 unggul dalam nilai pelajaran dibanding kelas lainnya.

Dari hal-hal diatas yang membedakan SMU Negeri 2 Jember dengan SMU lainnya di Jember sehingga penulis tertarik untuk memilih SMU Negeri 2 Jember sebagai lokasi penelitian.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian sebab perumusan masalah dapat memberikan arah kepada kegiatan penelitian dan akan mempermudah dalam memfokuskan permasalahan yang akan

dibahas. Seperti dikemukakan oleh Surahmad (1985:33) bahwa, "Masalah adalah kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya, masalah harus dapat dirasakan sebagai rintangan yang mesti dilalui apabila kita ingin jalan terus."

Dari uraian diatas maka permasalahan penting yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah hubungan antara kualitas etos kerja dengan penghasilan guru di SMU Negeri 2 Jember.

Pokok bahasan diartikan sebagai suatu bahasan yang menjadi obyek penelitian. Dengan demikian pembahasan terhadap suatu penelitian menjadi jelas dan tidak menyimpang dari permasalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1989:8) bahwa, "Pokok bahasan mencegah timbulnya kerancuan dan kekaburan wilayah persoalan. Dengan pembatasan masalah ini diharapkan penelaahan dan pengkajian terhadap pembahasan ini dapat lebih mendalam."

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis memfokuskan bahasan pada kualitas etos kerja guru di sekolah dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru di sekolah serta penghasilan guru. Didalam penelitian ini dibatasi pada etos kerja guru disekolah, dan tidak termasuk etos kerja guru ketika dirumah. Karena setiap kegiatan guru ketika dirumah (seperti membuat soal, mengoreksi hasil ujian, mempersiapkan materi pelajaran dsb) sulit untuk diketahui dan kegiatan setiap guru ketika dirumah tidak sama. Sedangkan jika berada di sekolah maka kegiatan guru adalah menjalankan kewajibannya (seperti mengajar, mengabsen, menghadiri rapat dsb), dan dibawah pengawasan kepala sekolah.

a. Kualitas Etos Kerja Dan Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru

Kualitas adalah tingkat baik buruk atau tinggi rendahnya sesuatu. Sedangkan etos kerja guru adalah suatu pandangan dan sikap individu (guru) terhadap kedudukan guru sebagai pekerjaan. Kualitas etos kerja guru disekolah dapat dilihat dari: 1) Motivasi guru 2) Tanggung jawab guru terhadap kerja 3) Semangat kerja guru 4) Disiplin guru. Dari keempat sikap diatas digunakan untuk melihat tinggi rendahnya



kualitas etos kerja guru di sekolah, karena sikap yang dimiliki oleh setiap individu berbeda-beda.

Berdasarkan pada pendapat diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru di sekolah dibatasi pada faktor-faktor sebagai berikut: 1) Faktor intern yang meliputi keinginan kerja, kemampuan kerja, kemahiran kerja dan kepuasan kerja baik secara ekonomi (gaji dan jabatan) maupun secara psikologi (misalnya untuk memperoleh status sosial). 2) Faktor ekstern yang meliputi suasana kerja, lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas serta motivasi belajar siswa.

b. Penghasilan Guru

Yang dimaksud dengan penghasilan guru di dalam penelitian ini adalah segala atau seluruh penerimaan yang didapat oleh guru yang terdiri atas gaji pokok ditambah dengan insentif seperti gaji tunjangan, potongan pajak dan sebagainya.

Pembatasan ini dengan pertimbangan untuk mencegah perluasan masalah dan menyesuaikan permasalahan yang timbul, sehingga akan lebih memudahkan penulis dalam menganalisa data.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dengan melihat judul dari penelitian yang penulis kemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang hubungan antara kualitas etos kerja dan penghasilan guru di SMU Negeri 2 Jember.

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a) Diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Kesejahteraan Sosial sebagai ilmu yang penulis pelajari.
- b) Diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pelaksanaan pembangunan di bidang sosial.
- c) Diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan bagi semua pihak yang bermaksud mengadakan penelitian yang serupa.

- d) Bagi instansi yang bersangkutan, semoga dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam meningkatkan kualitas etos kerja guru sehingga dapat pula meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan keluarga guru.

1.4 Tinjauan Pustaka

Yang menjadi pusat perhatian dari penelitian ini adalah perilaku individu-individu dalam dunia kerja, maka konsep-konsep mengenai tindakan sosial banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja seseorang disamping juga konsep-konsep mengenai etos kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas etos kerja dan juga penghasilan guru.

1.4.1 Teori Tindakan Sosial

Teori Parsons yang umum sifatnya (*general theory*) mengenai tindakan sosial menekankan orientasi subyektif yang mengendalikan pilihan-pilihan individu. Pilihan-pilihan ini secara normatif diatur dan dikendalikan oleh nilai dan standar normatif bersama. Hal ini berlaku untuk tujuan-tujuan yang ditentukan individu serta alat-alat yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Tindakan menurut Parsons (1951:75) dilihat sebagai satuan kenyataan sosial yang paling kecil dan paling fundamental. Komponen-komponen dasar dari satuan tindakan adalah: tujuan, alat, kondisi dan norma. Alat dan tujuan berbeda dalam hal dimana orang yang bertindak itu mampu menggunakan alat dalam usahanya untuk mencapai tujuan sedangkan kondisi merupakan situasi yang tidak dapat dikontrol oleh orang yang bertindak itu.

Dalam kerangka umum tersebut, orientasi orang yang bertindak terdiri atas dua elemen dasar yaitu: orientasi motivasional dan orientasi nilai. Orientasi motivasional menunjuk pada keinginan individu untuk memperbesar kepuasan dan mengurangi kekecewaan. Satu segi dari permasalahan ini adalah usaha untuk menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan langsung yang memberikan kepuasan dengan

tuntutan-tuntutan jangka panjang. Sedangkan orientasi nilai menunjuk pada standar-standar normatif yang mengendalikan pilihan-pilihan individu dan prioritas sehubungan dengan kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan yang berbeda.

Pendekatan selanjutnya lebih ditekankan pada paradigma definisi sosial. Weber merupakan salah satu tokoh pada definisi sosial, yang hal ini berkaitan dengan penjelasan Weber tentang tindakan sosial. Dalam pandangan Weber (1965:200) bahwa sosial adalah ilmu yang berusaha memahami tindakan-tindakan sosial dengan menguraikan dan menerangkan sebab-sebab tindakan tersebut. Pokok penelitian Weber adalah tindakan orang atau individu dan alasan-alasan yang bersifat subyektif atau dikenal dengan *Verstehende Sociologie*, artinya *verstehende* merupakan metode pendekatan yang berusaha memahami makna yang mendasari dan mengitari peristiwa sosial.

Weber (1965:225) memisahkan tindakan sosial dalam sosiologinya sebagai berikut:

1. *Zwek Rational*, yaitu tindakan sosial yang melandaskan kepada pertimbangan-pertimbangan manusia yang rasional ketika menghadapi lingkungan eksternalnya.
2. *Wert Rational*, yaitu tindakan sosial yang rasional namun yang menyandarkan diri kepada nilai-nilai absolut tertentu. Nilai yang dijadikan sandaran ini bisa nilai etis, estetis, keragaman atau nilai-nilai lain.
3. *Affectual*, yaitu tindakan sosial yang timbul karena dorongan atau motivasi yang sifatnya emosional.
4. *Traditional*, yaitu tindakan sosial yang didorong dan berorientasi pada tradisi masa lampau.

1.4.2 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap atau persepsi terhadap nilai kerja dan norma-norma, sehingga dari kata etos lahirlah apa yang disebut etik yaitu pedoman, moral dan perilaku (Tasmara, 1994:25).

Etos kerja merupakan kata yang terdiri dari dua bagian yaitu "etos" dan "kerja". Etos menurut pendapat Geertz yang dikutip oleh Yussuwadinata (1996:57) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidup. Sedangkan Saidi dalam Yussuwadinata (1996:1) mengatakan etos adalah sebagai bagian dari sistem nilai, dapat dirumuskan sehingga unsur evaluatif dari kebudayaan yang pada gilirannya dijadikan sebagai alat pemilihan.

Kerja menurut Yussuwadinata (1996:60) adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud adalah segala sesuatu yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan. Lalu menurut Tasmara (1995:10) bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal. Aktivitas dinamis yang dimaksud adalah bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seseorang harus penuh dengan tantangan (*challenging*), tidak monoton dan selalu berusaha mencari terobosan-terobosan baru (*innovative*) dan tidak merasa puas.

Untuk menciptakan pandangan serta sikap menghargai kerja sebagai suatu hal yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi. Menurut Anoraga (1998:35) yang mengatakan bahwa, "Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja." Jadi motivasi kerja dapat disebut juga sebagai pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan kualitas etos kerja yang akan mengarah pada besar kecilnya prestasi kerja.

Menurut Musya Asy'ari dalam Wafa (1998:15) bahwa, "Etos kerja adalah sikap dan kualitas hidup seseorang dalam mensikapi segala sesuatu atau melakukan usaha, etos kerja juga merupakan refleksi dari kepribadian, suasana batin, kualitas pribadi, gaya hidup yang mencerminkan kehidupan batin seseorang."

Selanjutnya pendapat Nurhana dkk yang dikutip Saraja (1996:39) mendefinisikan etos kerja sebagai berikut:

1. Dasar motif yang terdapat dalam suatu budaya masyarakat yang menjadi penggerak batin anggota masyarakat pendukung budaya dalam melakukan kerja.
2. Nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya masyarakat terhadap kerja yang dapat menjadi penggerak batin masyarakat pendukung budaya untuk melakukan kerja.
3. Pandangan hidup yang khas dari suatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap mendasar dalam diri seseorang dalam melakukan kerja untuk memenuhi kebutuhan baik jasmani maupun rohani. Oleh karena itu etos kerja merupakan motor penggerak segala aktivitas manusia dalam bekerja atau bisa diibaratkan sebagai ruh atau jiwa yang menggerakkan aktivitas manusia (Wafa, 1998:15).

Etos kerja merupakan sikap dasar dalam diri manusia yang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang berlaku dalam suatu kelompok masyarakat seperti dikemukakan oleh Tasmara (1995:125) bahwa, "Etos kerja sangat erat kaitannya dengan sistem pendidikan dan budaya." Pernyataan senada juga dikemukakan oleh Kahl dalam Yussuwadinata (1996:58) yaitu bahwa, "Etos kerja erat kaitannya dengan sistem budaya." Dari pernyataan diatas berarti bahwa etos kerja individu atau kelompok masyarakat sangat dipengaruhi oleh nilai budaya yang berlaku dan secara fungsional sistem nilai budaya mendorong individu untuk berperilaku seperti apa yang ditentukan.

Tasmara (1995:29-61) menyebutkan ciri-ciri perilaku yang mencerminkan etos kerja diantaranya adalah: memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki insting bertanding dan bersaing, keinginan untuk mandiri, haus untuk memiliki sifat keilmuan, berwawasan makro universal, memperhatikan kesehatan dan gizi, ulet dan pantang menyerah, berorientasi pada produktivitas.

Etos kerja seperti dikemukakan oleh Myrdal yang dikutip Soewarso (1995:47) tercermin dari sikap-sikap sebagai berikut:

Efisiensi, kerajinan, sikap tekun, tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengakui ratio dalam mengambil tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam menggunakan kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energis, sikap bersandar pada kekuatan sendiri, percaya diri, sikap mau bekerja sama, dan kesediaan mau memandang jauh kedepan.

Dalam kehidupan manusia, kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tanpa melakukan kerja manusia akan sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan ia berharap aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa pada suatu keadaan yang lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan pekerjaan menurut Hegel dalam Anoraga (1992:12) memungkinkan seseorang untuk menyatakan diri secara obyektif didalam kehidupan, sehingga dia dan orang lain dapat memandang dan memaknai keberadaan dirinya. Jadi seseorang bekerja pada dasarnya bukan sekedar untuk memperoleh penghasilan tetapi terkait juga dengan mengejar status sosial agar dia terpancang di mata masyarakat, lebih berwibawa dan dihormati.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu cara pandang dan sikap seseorang, suatu bangsa atau umat terhadap kedudukan kerja. Jika pandangan dan sikap seseorang dalam melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi diri maka seseorang tersebut akan memiliki etos kerja yang tinggi, sebaliknya jika seseorang tersebut memandang kerja sebagai hal yang tidak terarah apalagi jika sama sekali tidak memiliki pandangan dan sikap kerja, maka seseorang tersebut dapat dikatakan memiliki etos kerja yang rendah.

Dibawah ini akan penulis cantumkan beberapa teori yang mendukung etos kerja yaitu:

1. Teori motivasi dan sosiologi

Secara umum telah diketahui bahwa sosiologi adalah cabang ilmu pengetahuan sosial yang menjelaskan tentang interaksi dalam kehidupan masyarakat. Dengan menggunakan daya nalar yang sederhana sekalipun seseorang dapat melihat bahwa ilmu sosiologi mutlak diperlukan untuk memahami seseorang dalam bekerja

dibidang apapun. Karena manusia adalah makhluk sosial yang dalam penjelmaan hidupnya pasti ia menjadi bagian dan anggota dari masyarakat.

Sesungguhnya kaitan sosiologi dengan teori motivasi aplikasinya tidak terbatas pada aspek imbalan. Perlakuan terhadap para anggota harus mendapat perhatian yang serius, artinya seorang pemimpin organisasi akan dapat menggerakkan bawahannya dengan tepat apabila faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku para bawahan tersebut mendapat perhatian pula. Pengetahuan terhadap latar belakang sosial, asal-usul seseorang, tingkat pendidikan dan pengalamannya harus dipertimbangkan dalam mencari tehnik motivasi yang tepat. Hal ini penting karena meskipun setiap orang memiliki karakteristik personal yang khas, melalui pendalaman teori sosiologi biasanya dapat dilakukan generalisasi tertentu yang pada gilirannya sangat bermanfaat dalam memprediksikan perilaku seseorang. Prediksi yang tepat tentang perilaku seseorang merupakan petunjuk yang kuat tentang faktor-faktor motivasional yang cocok untuk digunakan.

Jadi pemahaman terhadap teori-teori dasar sosiologi merupakan alat yang ampuh dalam memilih dan memutuskan cara motivasional yang pas dalam menggerakkan para bawahan yang berlatar belakang kultur yang berbeda. Bahkan dalam organisasi dimana anggotanya bersifat homogen sekalipun pemahaman teori sosiologi tetap penting mengingat bahwa meskipun berlatar belakang sama, tetapi kepribadian setiap orang pasti tidak selalu sama.

2. Teori "X" dan "Y"

Dalam teori ini berusaha untuk mendalami teori motivasi dari McGregor, dimana ia berusaha untuk menonjolkan pentingnya peran manusia dalam organisasi. Inti dari teori tersebut terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia yaitu:

- a. Teori "X", bahwa manusia pada dasarnya cenderung berperilaku negatif.
- b. Teori "Y", bahwa manusia pada dasarnya cenderung berperilaku positif.

Untuk mempertahankan dan mengembangkan kebenaran teorinya, McGregor menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam



memperlakukan bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh bawahannya tersebut.

Teori "X" digunakan oleh para manajer, bahwa manusia memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakannya.
- b. Karena para pekerja tidak senang bekerja maka harus dipaksa atau diancam dengan berbagai tindakan positif agar tujuan organisasi tercapai
- c. Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab yaitu hanya akan bekerja apabila menerima perintah dari atasan.
- d. Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologi dan keamanan diatas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan ambisi untuk maju (Siagian,1989:162).

Sebaliknya, menurut teori "Y" , dimana para manajer mengemukakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Para pekerja memandang bahwa kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- b. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- c. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang diberikan.
- d. Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh sebab itu pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab para manajer (Siagian,198:163).

Bila dikaitkan dengan teori Maslow maka akan terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong pada kategori teori "X" akan lebih mementingkan pada pemuasan kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada aktualisasi diri. Sebaliknya, manusia yang tergolong teori "Y" maka ia akan melihat pemuasan kebutuhan yang bersifat psikologi dan non-materi selain pemenuhan kebutuhan pokok.

3. Teori dorongan berprestasi (n-Ach)

Tokoh dari teori ini adalah David Mc.Clelland, seorang ahli psikologi sosial. Konsep Mc.Clelland yang terkenal yaitu konsep tentang *The need for Achievement*, yaitu kebutuhan, dorongan untuk berprestasi. Konsep ini disingkat dengan simbol yang dikenal dengan n-Ach.

Konsep ini artinya keinginan, kebutuhan untuk berprestasi dan tidak sekedar untuk meraih imbalan material yang besar, tetapi seseorang dengan n-Ach yang tinggi maka ia akan mendapatkan kepuasan. Bukan karena ia mendapat imbalan dari hasil kerjanya, tetapi karena hasil kerja tersebut dianggapnya baik. Ada kepuasan batin tersendiri ketika ia berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna. Dan imbalan material merupakan faktor sekunder (Budiman,1995:23).

Jika dihubungkan dengan cara kerja para pegawai, maka semakin tinggi nAch yang terbentuk, maka kegairahan dan etos kerjanya juga semakin tinggi. Seperti halnya profesi guru dengan n-Ach yang tinggi maka unsur pengabdian benar-benar diutamakan sesuai dengan ciri-ciri profesionalisme yaitu lebih mengutamakan klien daripada kepentingan pribadi. Maksudnya apabila siswa berprestasi dan mendapat nilai yang tinggi dalam ujian maka guru akan merasa puas dan bangga atas hasil kerja yang telah dicapai.

1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru

Masyarakat menganggap bahwa kerja guru lebih banyak unsur pengabdian daripada unsur komersilnya, sehingga sering kali masyarakat menuntut beban kerja, tanggung jawab moral dan pengorbanan yang lebih besar dari guru. Guru di dalam bekerja lebih mementingkan kepentingan anak didiknya daripada kepentingan pribadi. Keberhasilan mendidik baik dalam prestasi intelektual maupun dalam sikap dan tingkah laku serta perbuatan sehari-hari memiliki nilai tersendiri yang sulit dinilai dengan rupiah.

Guru memiliki banyak predikat yang dapat membawa konsekuensi logis terhadap tingkah laku keseharian dan sikapnya terhadap pekerjaan. Predikat yang

disandang guru antara lain: guru disebut sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, sumber ilmu, penerang dalam kegelapan dan suri tauladan dalam tingkah laku, sikap dan perbuatan sehari-hari dalam masyarakat luas dan khususnya bagi anak didiknya. Predikat yang disandang langsung atau tidak langsung memberikan bentuk dan tingkah laku serta sikap terhadap kerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi predikat tersebut.

Selain itu profesi guru memiliki norma-norma tersendiri yang berbeda dengan profesi lainnya. Norma-norma tersebut melekat pada guru dan merupakan kode etik bagi guru yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua guru. Apabila guru melanggar maka akan mendapat sanksi, baik dari pihak sekolah maupun dari masyarakat. Sehingga dalam hal ini merupakan tanggung jawab moral bagi para guru untuk memenuhi tuntutan norma tersebut. Norma tersebut menuntut guru untuk selalu disiplin dalam pekerjaan, rajin, bekerja keras, penuh pengabdian, dapat menjadi contoh masyarakat dan anak didiknya, bertanggung jawab dalam bekerja dan dapat mengendalikan sikap, tingkah laku serta perbuatan dalam kehidupannya sehari-hari.

Dari uraian diatas sebenarnya dapat dikatakan bahwa kerja keras guru dimotivasi oleh identitas yang melekat pada guru itu sendiri. Sedangkan disisi lain guru juga merupakan individu yang memiliki kompleksitas kebutuhan yang juga harus dipenuhi baik itu kebutuhan primer, sekunder maupun tertier.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru atau sikap-sikap kerja yang melekat pada etos kerjanya antara lain seperti kerja keras, disiplin, rajin, rasa tanggung jawab, penuh pengabdian, dapat memberikan contoh yang baik dan sebagainya.

Menghadapi tantangan etos kerja dan idealisme, setiap pribadi perlu membangun dedikasi kerja keras dan kejujuran. Prinsip-prinsip kerja dan waktu harus digunakan secara tepat agar orang tidak menjadi rugi. Hal utama untuk meningkatkan kualitas etos kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah bahwa kita harus kembali pada esensi moral dan agama. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya terutama antara pimpinan kerja yang langsung berhubungan dengan para bawahan.
- Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaan karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- Terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota di dalam organisasi tersebut.
- Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi, juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama pula.
- Adanya kepuasan ekonomi dan materiil lainnya yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan oleh organisasi.
- Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap sesuatu yang dapat membahayakan diri dan karir dalam pekerjaan. (Zainun,1991:45)

Untuk menciptakan kualitas etos kerja maka sebagai pemimpin harus memperhatikan unsur-unsur diatas agar pemberian motivasi dapat berhasil dengan baik. Adapun cara untuk meningkatkan etos kerja setiap individu harus berupaya untuk dapat meningkatkan etos kerja yang semaksimal mungkin dan begitu pula seorang pemimpin perlu mencari dan menggunakan cara untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi tiap pegawainya. Beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja dan hubungannya dengan kualitas etos kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- Gaji yang memadai
- Memperhatikan kebutuhan rohani.
- Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai.
- Memperhatikan rasa harga diri.
- Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- Berikan motivasi pada mereka untuk maju.
- Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas terhadap pekerjaan.
- Pemberian insentif yang terarah.
- Fasilitas kerja yang menyenangkan (Nitisemito,1982:170)

Sedangkan tingginya kualitas etos kerja guru dapat pula dilihat pada pelaksanaan tugas guru sehari-hari sesuai dengan kode etik guru, Adapun kode etik guru meliputi: (1) Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang

pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, serta kemanusiaan pada umumnya,(2) Guru Indonesia berjiwa Pancasila dan setia pada Undang Undang Dasar 1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.

Selain hal-hal diatas menurut Anoraga (1998:76-92) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas etos kerja, yang dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu:

a. Faktor Intern (faktor manusia sebagai pelaksana kerja)

Pengaruh faktor manusia sebagai pelaksana etos kerja meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Keinginan Kerja

Yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Hal ini dipengaruhi oleh pengaruh eksternal yang meliputi penghargaan atas prestasi kerja, kepastian mengenai jenjang jabatan, penerimaan oleh anggota kelompok dan lain-lain, dan pengaruh internal yang meliputi dorongan-dorongan dan keinginan terhadap kebutuhan egoistis maupun sosial seperti keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk mengabdikan kepada masyarakat dan lain-lain, Keinginan kerja dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja berwujud adanya energi jasmaniah dan rohaniah yang cukup. Untuk bekerja tergantung kepada tingkat gizi makanan dan kesehatan yang diperoleh dari susunan hidangan sehari-hari serta tingkat keteraturan hidup sehari-hari. Menurunnya kesehatan seseorang merupakan salah satu jenis hambatan dasar pada masalah sosial, artinya kesehatan yang buruk dapat mengganggu aktivitas dan kelangsungan kerja. Terganggunya kesehatan dapat disebabkan oleh lingkungan sekitar dan juga faktor individunya sendiri.

3. Kemahiran Kerja

Kemahiran kerja tergantung pada tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman seseorang. Seperti halnya pekerjaan guru yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus dipersiapkan, yaitu melalui proses pendidikan

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* atau rasa aman dan mempunyai segi-segi:

- Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- Segi sosial psikologi yang meliputi :
 - Kesempatan untuk maju
 - Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - Hubungan dengan masalah pengawasan
 - Berhubungan dengan pergaulan antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerjanya, termasuk di dalamnya masalah gaji, kondisi sosial, kondisi fisik dan psikologisnya.

b. Faktor Ekstern (lingkungan dimana kerja dilaksanakan) yang meliputi:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama oleh organisasi yang tersusun secara baik. Organisasi yang tidak tersusun secara baik, banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik pula. Suasana kerja yang kurang baik misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran pengesahan dan pertanggungjawaban yang simpang siur. Suasana kerja yang tidak baik akan mengurangi kemungkinan seseorang untuk dapat bekerja dengan baik. Kurangnya

kemungkinan untuk bekerja dengan baik ini dapat mengurangi nilai atau hasil kerja dan ini berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

2. Lingkungan Tempat Kerja

Lingkungan tempat kerja meliputi kondisi ruangan yang nyaman, suasana yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

3. Perlengkapan dan Fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja seorang pekerja meliputi berbagai macam peralatan dan fasilitasnya dengan ukuran dan bentuk yang tepat, buku dan bahan referensi dan berbagai ragam peralatan dan fasilitas yang bentuk, macam dan kegunaannya harus sesuai dengan sifat dan corak pekerja.

4. Motivasi Belajar Siswa

Yaitu hal-hal yang mendorong atau yang memotivasi siswa dalam kegiatan belajar mengajar yang meliputi niat siswa dalam mengikuti pelajaran, perhatian siswa terhadap materi pelajaran, sikap dan perilaku siswa terhadap guru dan lain-lain.

1.4.4 Penghasilan Guru

Menurut pendapat Hutabarat yang dikutip oleh Kansil (1988:26) bahwa: "Tinggi rendahnya taraf hidup tergantung pada penghasilan, makin tinggi penghasilan seseorang maka makin tinggi pula taraf hidup mereka".

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa tinggi rendahnya penghasilan para guru akan mempengaruhi tinggi rendahnya taraf hidup atau kemakmuran dan tingkat kesejahteraan mereka, karena hal ini akan mempengaruhi pula terhadap tingkat pemenuhan terhadap kebutuhan guru. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup guru maka penghasilan guru perlu ditingkatkan pula.

Adapun yang dimaksud dengan penghasilan adalah : "Segala penerimaan yang didapat dan ada hubungannya dengan pekerjaannya" (Suwarno, 1981:15). Sedangkan menurut Usman (1982:87) bahwa penghasilan adalah: "Sebuah

penerimaan baik berupa uang atau barang dari pihak lain maupun dari dirinya sendiri dengan jalan menilai dengan sejumlah uang atas harga saat itu". Ditambahkan oleh Sumardi dan Evers (1985:92) bahwa penghasilan adalah :

Segala pendapatan berupa uang yang sifatnya reguler dan diterima, biasanya sebagai balas jasa kontra prestasi. Sumber utamanya adalah gaji dan upah serta lain lain balas jasa yang serupa dari atasan ; pendapatan bersih dari usaha sendiri dan dari pekerjaan bebas; pendapatan dari penjualan barang yang dipelihara di halaman rumah, hasil investasi seperti bunga, modal, tanah, uang pensiunan, jaminan sosial serta keuntungan sosial.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghasilan adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun insentif lainnya yang diperoleh dari pekerjaan sendiri atau dari bekerja kepada atasan yang dapat dinilai dengan uang sesuai harga yang berlaku saat itu

1.5 Definisi Operasional

Dalam suatu penelitian definisi operasional sangat penting, karena merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel itu diukur. Seperti dijelaskan oleh Nasir (1988:152) yang memberikan pengertian definisi operasional sebagai berikut:

Suatu definisi yang memberikan pada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan yang dilakukan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Sedangkan Singarimbun (1989:46) memberikan definisi operasional sebagai berikut :
Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Dalam penelitian ini dijelaskan konsep-konsep yang akan dioperasionalkan yaitu:

a. Kualitas etos kerja dan faktor faktor yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru di sekolah.

Untuk melihat kualitas etos kerja guru di sekolah dapat diukur melalui:

- Motivasi Kerja

Seorang guru memiliki 4 alasan dominan yang mendorong atau yang memotivasi mereka untuk menjadi guru yang meliputi: 1) Karena cita-cita 2) Karena guru merupakan pekerjaan yang mulia 3) Untuk memperoleh status sosial 4) Untuk memperoleh gaji. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi guru:

- Tinggi apabila seorang guru memiliki 4 alasan yang mencerminkan motivasi mereka untuk menjadi guru seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila seorang guru memiliki 2 sampai 3 hal alasan yang mencerminkan motivasi mereka untuk menjadi guru seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang guru hanya memiliki 1 hal alasan yang mencerminkan motivasi mereka untuk menjadi guru

- Tanggung jawab dalam kerja

Yaitu tanggung jawab guru dalam memberikan materi pelajaran sampai semua siswa paham dan mengerti. Hal ini dapat dikatakan bahwa tanggung jawab guru dalam kerja:

- Tinggi apabila guru dalam memberikan materi pelajaran sampai semua siswa dapat paham dan mengerti
- Sedang apabila guru dalam memberikan materi pelajaran, tidak semua siswa dapat paham dan mengerti
- Rendah apabila guru dalam memberikan materi pelajaran tidak dapat dipahami dan dimengerti oleh semua siswa

- Semangat kerja

Yaitu hal-hal yang dapat menambah kesenangan dan kecintaan terhadap profesi guru yang meliputi 4 hal dominan sebagai berikut: 1) Adanya insentif yang diberikan pemerintah (gaji dan pangkat) 2) Terjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan dengan atasan 3) Siswa yang taat kepada guru 4) Fasilitas yang tersedia disekolah lengkap. Hal ini dapat dikatakan bahwa semangat kerja guru:

- Tinggi apabila seorang guru memiliki dan merasakan 4 hal yang berkaitan dengan semangat kerja seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila seorang guru memiliki dan merasakan 2 sampai 3 hal yang berkaitan dengan semangat kerja seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang guru hanya memiliki dan merasakan 1 hal yang berkaitan dengan semangat kerja seperti disebutkan diatas

- Disiplin kerja

Disiplin kerja yang dimaksud disini meliputi 3 hal dominan sebagai berikut:

- 1) Guru tidak pernah meninggalkan kelas pada saat mengajar untuk keperluan pribadi
- 2) Guru dalam mengajar sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan
- 3) Guru mengakhiri jam pelajaran tepat pada waktunya. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru: -

- Tinggi apabila seorang guru memiliki 3 hal yang mencerminkan disiplin kerja seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila seorang guru memiliki 2 hal yang mencerminkan disiplin kerja seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang guru hanya memiliki 1 hal yang mencerminkan disiplin kerja guru seperti disebutkan diatas

Didalam penelitian penulis menetapkan skore untuk masing-masing kategori yaitu:

- Kategori tinggi diberi skore 3
- Kategori sedang diberi skore 2
- Kategori rendah diberi skore 1

Dari keempat indikator diatas maka kualitas etos kerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

- Tinggi : apabila skore 10 sampai 12
- Sedang : apabila skore 7 sampai 9
- Rendah : apabila skore 4 sampai 6

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru di sekolah penulis mendasarkan pada batasan-batasan yang telah ditetapkan dalam pokok bahasan yaitu:

1. Faktor Intern (manusia itu sendiri sebagai pelaksana kerja) yang meliputi:

- Keinginan kerja

Keinginan kerja seorang guru dapat dilihat dari empat hal dominan sebagai berikut: 1) mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seperti guru teladan 2) dapat diterima oleh rekan kerja dan atasan 3) dapat mengabdikan kepada masyarakat 4) dapat mengamalkan ilmu yang dimiliki. Hal ini dapat dikatakan bahwa keinginan kerja guru:

- Tinggi apabila seorang guru memiliki empat hal yang mencerminkan keinginan kerja seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila seorang guru memiliki 2 sampai 3 hal yang mencerminkan keinginan kerja seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang guru memiliki 1 hal yang mencerminkan keinginan kerja seperti disebutkan diatas.

- Kemampuan kerja

Kemampuan kerja tergantung pada kesehatan fisik seseorang. Artinya kesehatan yang buruk dapat mengganggu aktivitas dan kelangsungan kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja guru:

- Tinggi apabila seorang guru tidak pernah tidak masuk kerja karena sakit
- Sedang apabila seorang guru pernah atau sesekali tidak masuk kerja karena sakit
- Rendah apabila seorang guru sering tidak masuk kerja karena sakit

- Kemahiran kerja

Kemahiran kerja seorang guru dapat dilihat dari 4 hal dominan sebagai berikut: 1) Ada kesesuaian antara mata pelajaran yang dipegang dengan disiplin ilmu yang dimiliki 2) Guru dalam menyampaikan materi pelajaran mudah dipahami dan dimengerti siswa 3) Keluwesan guru dalam menghadapi siswa di kelas 4) Ada

kesesuaian antara kurikulum pengajaran dengan alokasi waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kemahiran guru:

- Tinggi apabila seorang guru memiliki 4 hal yang mencerminkan kemahiran kerja seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila seorang guru memiliki 2 sampai 3 hal yang mencerminkan kemahiran kerja seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang guru hanya memiliki 1 hal yang mencerminkan kemahiran kerja seperti disebutkan diatas

- Kepuasan kerja

Kepuasan kerja seorang guru dapat dilihat dari 4 hal dominan sebagai berikut: 1) Gaji yang diberikan tepat waktu 2) Ada kejelasan tentang potongan gaji baik itu potongan utang maupun sumbangan-sumbangan tertentu 3) Tidak ada konflik baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan 4) Siswa mendapat nilai bagus dalam ujian. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja guru:

- Tinggi apabila seorang guru memiliki 4 hal yang mencerminkan kepuasan kerja seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila seorang guru memiliki 2 sampai 3 hal yang mencerminkan kepuasan kerja seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang guru hanya memiliki 1 hal yang mencerminkan kepuasan kerja seperti disebutkan diatas

Didalam penelitian ini penulis menetapkan skore untuk masing-masing kategori yaitu: - Kategori tinggi diberi skore 3

- Kategori sedang-diberi skore 2

- Kategori rendah diberi skore 1

Dari keempat indikator diatas maka faktor intern yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru disekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

- Tinggi : apabila skore 10 sampai 12
- Sedang : apabila skore 7 sampai 9
- Rendah : apabila skore 4 sampai 6

2. Faktor Ekstern (lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan) yang meliputi:

- Suasana kerja

Yaitu hal-hal yang memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja dengan baik yang meliputi 4 hal dominan sebagai berikut: 1) Ada pembagian kerja yang jelas 2) Ada saluran pengesahan dan pertanggungjawaban yang jelas 3) Terjalin suasana kerja yang kondusif dengan rekan dan dengan atasan 4) Terjalin suasana kerja yang kondusif dengan siswa. Hal ini dapat dikatakan bahwa suasana kerja guru:

- Tinggi apabila seorang guru memiliki dan merasakan 4 hal yang mencerminkan suasana kerja seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila seorang guru memiliki 2 sampai 3 hal yang mencerminkan suasana kerja seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang guru hanya memiliki 1 hal yang mencerminkan suasana kerja seperti disebutkan diatas

- Lingkungan kerja

Yaitu menyangkut tentang bagaimana kondisi ruangan kerja yang meliputi ruang kelas dan ruang guru, serta lingkungan disekitar lokasi sekolah terhadap kelangsungan dan konsentrasi kerja yang meliputi 4 hal dominan sebagai berikut: 1) Ruangan kerja yang luas 2) Ada ventilasi udara dan cahaya yang masuk ruangan kerja 3) Ruangan kerja jauh dari kamar kecil 4) Lingkungan di sekitar sekolah jauh dari kebisingan (jalan raya, pabrik, pasar). Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja guru:

- Tinggi apabila seorang guru merasakan 4 hal yang mencerminkan kondisi lingkungan kerja seperti disebutkan diatas

- Sedang apabila seorang guru merasakan 2 sampai 3 hal yang mencerminkan kondisi lingkungan kerja seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang guru hanya merasakan 1 hal yang mencerminkan kondisi lingkungan kerja seperti disebutkan diatas

- **Perlengkapan dan Fasilitas Kerja**

Yaitu perlengkapan dan fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja yang meliputi 3 hal sebagai berikut: 1) Tersedia buku-buku pegangan untuk mengajar 2) Tersedia alat peraga 3) Tersedia laboratorium untuk praktek. Hal ini dapat dikatakan bahwa perlengkapan dan fasilitas kerja guru:

- Tinggi apabila tersedia 3 hal yang berkaitan dengan perlengkapan dan fasilitas kerja seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila tersedia 2 hal yang berkaitan dengan perlengkapan dan fasilitas kerja seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila hanya tersedia 1 hal yang berkaitan dengan perlengkapan dan fasilitas kerja seperti disebutkan diatas

- **Motivasi Belajar Siswa**

Motivasi belajar siswa meliputi 4 hal dominan sebagai berikut: 1) perhatian siswa terhadap pelajaran 2) niatan siswa dalam mengikuti pelajaran 3) sikap dan perilaku siswa dalam mengikuti pelajaran, hal ini ditunjukkan dalam reaksi fisik seperti mengantuk, sering ke kamar kecil dan sebagainya 4) perhatian siswa terhadap guru dalam menyampaikan materi pelajaran. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi belajar siswa:

- Tinggi apabila siswa memiliki 4 hal yang mencerminkan motivasi belajar siswa seperti disebutkan diatas
- Sedang apabila siswa memiliki 2 sampai 3 hal yang mencerminkan motivasi belajar siswa seperti disebutkan diatas
- Rendah apabila seorang siswa hanya memiliki 1 hal yang mencerminkan motivasi belajar siswa seperti disebutkan diatas

Didalam penelitian ini penulis menetapkan skore untuk masing-masing kategori yaitu: - Kategori tinggi diberi skore 3

- Kategori sedang diberi skore 2

- Kategori rendah diberi skore 1

Dari keempat indikator diatas maka faktor ekstern yang mempengaruhi kialitas etos kerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

- Tinggi : apabila skore 10 sampai 12

- Sedang : apabila skore 7 sampai 9

- Rendah : apabila skore 4 sampai 6

b. Penghasilan guru

Penghasilan guru didalam penelitian ini adalah jumlah penghasilan bersih yang diterima guru tiap bulan yang diperoleh dari gaji pokok ditambah dengan dengan insentif lainnya seperti tunjangan keluarga, tunjangan lain-lain, tunjangan jabatan, tunjangan beras dan dikurangi potongan seperti iuran wajib pegawai, pajak penghasilan serta potongan lain-lain.

Untuk mengukur penghasilan guru, maka disini penulis akan mengklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu;

Tinggi apabila penghasilan guru 1 bulan antara Rp 1.108.000 – Rp 1.300.000

Sedang apabila penghasilan guru 1 bulan antara Rp 914.000 – Rp 1.107.000

Rendah apabila penghasilan guru 1 bulan antara Rp 720.000 – Rp 913.000



II. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan mempergunakan beberapa metode penelitian, yaitu:

2.1 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan daerah penelitian merupakan suatu hal yang sangat diperlukan dalam suatu penelitian. Penelitian ini diadakan di SMU Negeri 2 Jember. Adapun alasan yang mendasari pemilihan lokasi ini karena SMU Negeri 2 Jember ditunjuk sebagai SMU Percontohan sehingga SMU 2 Jember menjadi contoh bagi SMU lainnya di Jember. Dalam hal ini peran guru-guru SMU 2 Jember juga diperhatikan sebagai pendukung dalam SMU Percontohan, hal ini dapat dilihat tentang bagaimana kualitas guru dalam mengajar, bagaimana disiplin guru-gurunya dan bagaimana prestasi belajar siswanya.

2.2 Metode Penentuan Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek yang akan diteliti. Menurut Hadi (1987:70) bahwa, "Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti. Jadi dapat dikatakan bahwa populasi adalah kumpulan individu yang kualitas dan cirinya telah ditentukan atau ditetapkan."

Populasi pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu populasi sampling dan populasi sasaran.

- a. Populasi Sampling yaitu keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Hadi, 1987:70). Adapun populasi sampling dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMU Negeri 2 Jember yang berjumlah 54 orang dengan rincian sebagai berikut: Guru yang termasuk Pegawai Negeri berjumlah 47 orang, Guru non Pegawai Negeri berjumlah 7 orang.

- b. Populasi Sasaran yaitu keseluruhan unit analisis yang menjadi obyek penelitian yang sesungguhnya (Hadi, 1987:71). Karena penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru, maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah populasi sampling yang dikenai syarat-syarat sebagai berikut: 1) Guru yang termasuk Pegawai Negeri 2) Guru tetap 3) Guru yang mengajar dan memegang mata pelajaran. Setelah dikenai syarat-syarat tersebut maka populasi sasarannya terdapat 42 orang guru.
- c. Metode Penentuan Sampel
- Dalam pelaksanaan penelitian ini tehnik penentuan sample yang digunakan adalah dengan total sampling, dimana semua individu dalam populasi sasaran yang berjumlah 42 orang menjadi anggota sampel.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Pengertian observasi menurut Hadi (1987:136) adalah suatu pengambilan data dalam kegiatan penelitian dengan mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bahwa penulis bertemu langsung dengan Kepala Sekolah SMU Negeri 2 Jember untuk mengetahui data guru.

b. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan bagian dari metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini. Metode ini merupakan suatu tehnik untuk mendapatkan informasi atau keterangan yang mendasar pada laporan sendiri atau pada pengetahuan dan informasi dari informan yang diteliti.

Koentjaraningrat (1973:63) mendefinisikan kuesioner sebagai berikut:

Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau suatu bidang. Dengan demikian maka kuesioner dimaksudkan sebagai daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden.

Dengan berdasar pada pendapat diatas maka penulis dalam mengumpulkan data dengan cara menyebar daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.

Di dalam penelitian ini sifat pertanyaan yang penulis gunakan adalah pertanyaan semi terbuka. Menurut Singarimbun (1989:178) bahwa: "Pertanyaan semi terbuka adalah pertanyaan dimana jawaban sudah tersusun tetapi masih ada kemungkinan tambahan jawaban".

c. Metode Interview

Didalam penelitian ini penulis mengadakan wawancara atau interview dengan kepala sekolah dan dengan kepala tata usaha SMU 2 Jember untuk memperoleh data sekunder.

d. Metode Dokumentasi

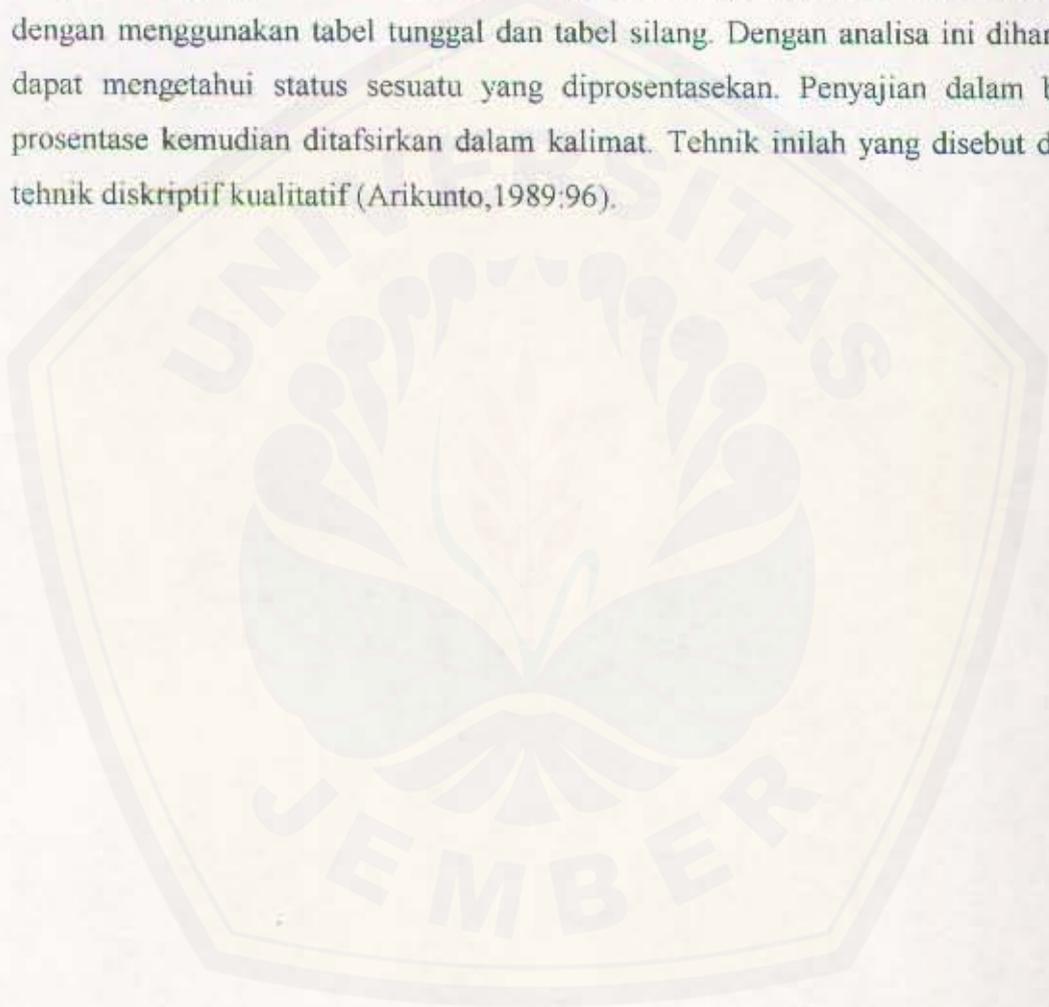
Metode ini berfungsi sebagai metode pembantu dari ketiga metode sebelumnya, yaitu sebagai metode informasi. Informasi data dapat diperoleh melalui surat-surat harian, foto-foto dan hasil penelitian lain. Jadi data dapat diperoleh dari arsip-arsip pustaka bukan hasil wawancara dengan responden.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari dokumen-dokumen sesuai dengan obyek penelitian. Didalam penelitian ini ada data yang diperoleh melalui dokumen adalah data mengenai guru-guru SMU 2 Jember tahun ajaran 1999/2000 yang penulis peroleh dari arsip kepegawaian di kantor tata usaha SMU 2 Jember yang meliputi diantaranya : responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden berdasarkan pangkat dan golongan, data tentang kedisiplinan responden (daftar absensi dan daftar ijin).

e. Metode Analisa Data

Setelah semua data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah analisa data. Tujuan analisa data adalah untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik Diskriptif kualitatif dengan ditunjang analisa kuantitatif. Data-data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan tabel tunggal dan tabel silang. Dengan analisa ini diharapkan dapat mengetahui status sesuatu yang diprosentasekan. Penyajian dalam bentuk prosentase kemudian ditafsirkan dalam kalimat. Tehnik inilah yang disebut dengan tehnik diskriptif kualitatif (Arikunto,1989:96).



III. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

Deskripsi daerah penelitian menggambarkan daerah yang penulis jadikan sebagai tempat penelitian, beserta keadaan lain yang menunjang. Ini berguna untuk memberikan penjelasan serta gambaran-gambaran yang lebih jelas dari daerah penelitian tersebut.

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini diadakan di SMU Negeri 2 Jember, yang terletak di Jalan Jawa No. 16 Kabupaten Jember propinsi Jawa Timur.

3.2 Sejarah Singkat Berdirinya SMU Negeri 2 Jember

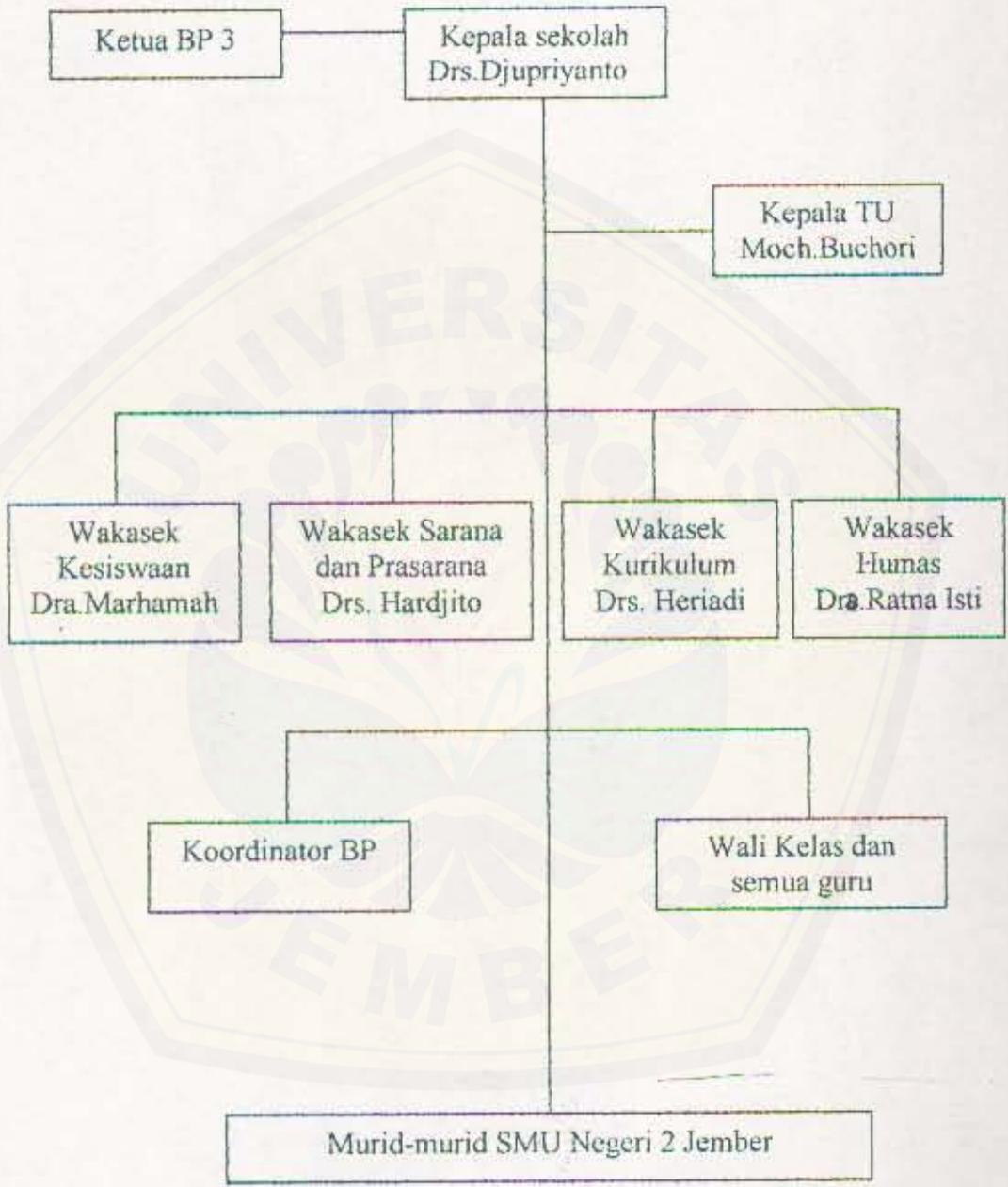
Kesadaran masyarakat terhadap pendidikan dirasakan terus mengalami peningkatan dari masa ke masa. Hal ini dapat dilihat dari besarnya animo masyarakat dalam memasuki jenjang pendidikan mulai tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Akan tetapi besarnya keinginan masyarakat tersebut kurang ditunjang akan tersedianya lembaga pendidikan yang menampung mereka. Menyadari hal tersebut diatas maka pada tanggal 29 September 1978, lembaga pendidikan menengah dengan nama SMA Negeri Jember didirikan dengan berdasarkan surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 0292/1978. Kegiatan belajar mengajar pada saat itu dilaksanakan di gedung SKKP 1 Jember. Walaupun masih dalam keadaan yang kurang sempurna kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik. Hal ini disebabkan kesadaran semua pihak yang terkait, dibawah pimpinan Bapak Suhartoyo.

Pada awal tahun 1979, atas usaha keras dari semua pihak maka sebuah bangunan dibangun di jalan Jawa dengan luas areal 9860 m². Gedung tersebut pada akhirnya memang dipergunakan sebagai tempat kegiatan belajar SMU Negeri 2 Jember sampai sekarang. Pada saat itu jabatan kepala sekolah dipegang oleh Bapak Suhardiman. Selang beberapa waktu, Bapak Suhardiman dipanggil ke rahmatullah,

dan selanjutnya jabatan kepala sekolah dipegang oleh Ibu Soesetijati, BA yang pada saat itu menjabat sebagai wakil atau petugas pelaksana harian. Beberapa waktu kemudian Ibu Soesetijati di pindah tugas dan jabatan kepala sekolah dipegang oleh Bapak Iksan Soedadi, BA. Dengan segudang pengalaman yang beliau miliki, kepala sekolah yang baru tersebut bertekad untuk membawa SMU 2 Jember menjadi lembaga pendidikan yang bonafide. Akan tetapi takdir menghendaki lain, belum lama menjabat kepala sekolah, Bapak Iksan menderita penyakit yang serius yang mengharuskan beliau untuk istirahat dalam jangka waktu yang lama. Pada saat itu beliau digantikan oleh Bapak Ratiban yang tugas sebenarnya adalah wakil kepala sekolah urusan kurikulum. Pada tahun ajaran 1993/1994 kepala sekolah dipercayakan kepada Bapak Soehardi, SH sebab Bapak Iksan pulang ke rahmatullah. Pergantian kepala sekolah ini membawa corak tersendiri bagi perkembangan SMU Negeri 2 Jember. Akan tetapi perbedaan pola kepemimpinan tersebut tidak mempengaruhi kelancaran proses belajar mengajar di SMU Negeri 2 Jember, namun justru menjadikan SMU Negeri 2 Jember semakin hari semakin dapat meningkatkan kualitas siswa maupun staf pengelolanya. Masa jabatan Bapak Soehardi ini telah menunjukkan hasilnya, dan pada akhir jabatannya pada tahun ajaran 1997/1998 beliau digantikan oleh Bapak Drs. Djupriyanto yang dilantik pada tanggal 1 Oktober 1998 dan sampai sekarang beliau masih menjabat sebagai kepala sekolah SMU Negeri 2 Jember. Bapak Djupriyanto dalam melaksanakan tugasnya semakin memperkokoh eksistensi SMU Negeri 2 Jember sebagai lembaga pendidikan negra yang mampu mencetak lulusan yang berkualitas baik dari segi akademis maupun mental dan moral.

3.3 Stuktur Organisasi SMU Negeri 2 Jember Tahun Ajaran 1999/2000

3.3.1 Skema Struktur Organisasi SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000



Sumber data: Kantor Tata Usaha SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

3.3.2 Daftar Pengelola Sekolah dan Pembantu di SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

- | | | |
|---------------------------------|---|-------------------------------|
| 1. Kepala Sekolah | : | Drs. Djupriyanto |
| 2. Kepala Tata Usaha | : | Mohammad Buchori |
| 3. Wakasek Urusan Kesiswaan | : | Dra. Hj. Marhamah |
| 4. Wakasek Sarana dan Prasarana | : | Drs. Hardjito |
| 5. Wakasek Kurikulum | : | Drs. Heriadi |
| 6. Wakasek Humas | : | Dra. Rr. Ratna Istiharti |
| 7. Koordinator BP/BK | : | Drs. Sarimu |
| 8. Karyawan : | | |
| 1) Petugas Perpustakaan | : | Dra. Sri Hartini |
| 2) Koordinator Koperasi | : | Drs. Bambang Sulistyono |
| 3) Satpam | : | Aries Sugito |
| 4) Sopir | : | Muji, Abdul Rahman dan Ismail |

3.4 Data Fisik SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

SMU Negeri 2 Jember memiliki fasilitas sarana fisik dengan perincian sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------------|---|--------|
| 1. Ruang Kepala Sekolah | : | 1 buah |
| 2. Ruang Wakasek | : | 1 buah |
| 3. Ruang Komputer Tata Usaha | : | 1 buah |
| 4. Ruang Komputer | : | 1 buah |
| 5. Ruang Tata Usaha | : | 1 buah |
| 6. Ruang Tamu | : | 1 buah |
| 7. Ruang Perpustakaan | : | 1 buah |
| 8. Ruang Bimbingan (BP/BK) | : | 1 buah |
| 9. Ruang Arsip | : | 1 buah |



10.	Ruang Laboratorium Biologi	: 1 buah
11.	Ruang Laboratorium Fisika	: 1 buah
12.	Ruang Laboratorium Kimia	: 1 buah
13.	Ruang Laboratorium Bahasa	: 1 buah
14.	Ruang Sanggar PKG	: 1 buah
15.	Ruang Perlengkapan	: 1 buah
16.	Ruang UKS	: 1 buah
17.	Ruang Guru/Pembimbing	: 1 buah
18.	Ruang Kelas	: 24 buah
19.	Musholla	: 1 buah
20.	Menara Air	: 1 buah
21.	Ruang Koperasi Siswa	: 1 buah
22.	Ruang Sismadapala & Pramuka	: 1 buah
23.	Ruang OSIS	: 1 buah
24.	Ruang PMR	: 1 buah
25.	Galeri	: 19 buah
26.	Parkir Kendaraan Siswa	: 1 buah
27.	Kantin	: 1 buah
28.	Pos Jaga	: 1 buah
29.	Rumah Penjaga	: 1 buah

3.5 Kondisi demografis SMU Negeri 2 Jember

3.5.1 Keadaan Siswa SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

Jumlah siswa tahun ajaran 1999/2000 di SMU Negeri 2 Jember sebanyak 1.034 dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Siswa SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Prosentase
I	164	171	335	32,40 %
II	167	172	339	32,80 %
III	146	214	360	34,80 %
Jumlah	477	557	1034	100 %

Sumber data : Kantor Tata Usaha SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan jumlah keseluruhan siswa SMU Negeri 2 Jember yang terbagi dalam tingkatan kelas yaitu kelas I, kelas II dan kelas III, dimana perincian jumlah siswa masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- Kelas I berjumlah 335 siswa atau 32,40 % dari jumlah keseluruhan siswa SMU 2 Jember dan terbagi menjadi 8 kelas
- Kelas II berjumlah 339 siswa atau 32,80 % dari jumlah keseluruhan siswa SMU 2 Jember dan terbagi menjadi 8 kelas
- Kelas III berjumlah 360 siswa atau 34,80 % dari jumlah keseluruhan siswa SMU 2 Jember dan terbagi menjadi 8 kelas yaitu kelas IPA 5 kelas dan kelas IPS 3 kelas

3.5.2 Tugas Mengajar dan Daftar Guru SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

Guru sebagai salah satu unsur utama dalam keberhasilan proses belajar mengajar. Dengan adanya pembagian tugas mengajar diharapkan dapat tercapai tujuan yang diinginkan oleh sekolah untuk menciptakan generasi penerus

pembangunan, kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mengetahui daftar tugas mengajar dan daftar nama guru pengajar dapat dilihat pada daftar dibawah ini:

Daftar Tugas Mengajar dan Daftar Nama Guru Pengajar SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

No.	Mata Pelajaran	Nama Guru
1.	Bahasa Indonesia	1. Drs. Djupriyanto 2. Soedarti, Spd 3. Dra. Koendijati 4. Drs. Abdul Madjid S. 5. Mukharom 6. Musriniati 7. Dra. Ida Kurmawati
2.	Olah Raga dan Kesehatan	1. Drs. Muksin 2. Dra. Kanti Sutami
3.	Bimbingan Konseling	1. Drs. Sarimu 2. Dra. Sulikah 3. Drs. Bambang S. 4. Veronika Susilah, Spd 5. Hajar Aisyah
4.	PPKN	1. Drs. Arsah 2. Drs. Sugeng Sumedi
5.	Bahasa Inggris	1. Dra. Sefrieda K. 2. Dra. Hj. Marhamah

		<ol style="list-style-type: none">3. Dra. Ratna Istiharti4. Sri Supraptiningsih5. Dra. Nitya Jwalita
6.	Matematika	<ol style="list-style-type: none">1. Dra. Sri Wuryaningsih2. Drs. Heriadi3. Mubarokah, Spd4. Ni Nyoman Nana S.5. Riningsih, Spd6. Wahyu Hidayati, Spd7. Restu Bagus w, Spd8. Drs. David C.
7.	Ekop dan Akuntansi	<ol style="list-style-type: none">1. Dra. Dyah Widyorini2. Mawuk Sumilah, Spd3. Wahyu Sinarsuko W4. Dra. Susana Agustin
8.	Fisika	<ol style="list-style-type: none">1. Drs. Hardjito2. Mariyati, Spd3. Drs. Moh. Edisuyanto4. Ismanto, Spd
9.	Kimia	<ol style="list-style-type: none">1. Dra. Sri Hartini2. Drs. Pudji Juwono3. Anik Andriyani4. Dra. Retno Lukitasari
10.	Pendidikan seni	<ol style="list-style-type: none">1. Dra. Tati Harijanti

11.	Geografi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yutiati 2. Titik Buana DN, Spd 3. Drs. Mu' alam
12.	Biologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Edi Pramono, Spd 2. Dra. Soekanti 3. Drs. Mulyono 4. Dra. Indah IN S, Spd
13.	Sejarah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dra. Hj. Elok Hartina
14.	Pendidikan Agama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yanti, Spd 2. Drs. H.A. Faishol AR 3. Nursalam
15.	Tata Negara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erlin Maduratni
16.	Sosiologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dra. Nur Afida 2. Oktavia, SH

Sumber data : Kantor Tata Usaha SMU Negeri 2 Jember

3.6 Peran Guru BP/BK

Selain kegiatan belajar mengajar yang dilakukan di dalam kelas, di SMU 2 Jember ini juga terdapat adanya suatu bimbingan yaitu yang merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada individu agar dapat memahami dirinya sehingga sanggup mengarahkan diri dan bertindak wajar sesuai dengan tuntutan dan keadaan, sanggup

mengarahkan diri dan bertindak wajar sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat. Adapun tugas guru BP/BK adalah:

- a. Melayani dan melaksanakan program BP/BK yang meliputi:
 1. Menyusun jadwal kegiatan
 2. Melaksanakan metode BP/BK yang ideal
 3. Menyediakan peralatan dan merencanakan biayanya
 4. Melaksanakan pengelolaan data BP/BK
 5. Membuat laporan hasil pelaksanaan BP/BK
 6. Mengisi kartu pribadi murid atau siswa
- b. Mengadakan koordinasi dengan wali kelas, guru bidang studi dan orang tua/ wali murid.
- c. Menyusun dan melaksanakan program kerjasama dengan instansi lain yang relevan misalnya: mengadakan ceramah tentang penanggulangan narkoba dan kenakalan remaja.
- d. Membantu mengarahkan siswa dalam pembentukan pribadi sehingga terjalin pertemuan antara bakat dan kecakapan yang sesuai, kecakapan dan karir yang tepat, karir dan lingkungan khususnya dalam sektor pembangunan.
- e. Bekerjasama dengan wali kelas dan pembina Osis dalam memilih calon penerima beasiswa yang berbakat.
- f. Membantu evaluasi pelaksanaan program BP/BK.
- g. Membuat laporan tentang hasil kegiatan yang telah dilakukan BP/BK secara periodik kepada Sekolah.
- i. Membuat sosiogram siswa

3.7 Peran Wali Kelas

Sebagai pengelola kelas tertentu, dalam memberikan pelayanan kepada siswa-siswanya wali kelas berperan :

- a. Membantu guru pembimbing atau konselor melaksanakan tugas-tugas khususnya di kelas yang menjadi tanggungjawabnya

- b. Membantu guru mata pelajaran atau pelatih dalam melaksanakan perannya dalam pelayanan bimbingan khususnya di kelas yang menjadi tanggungjawabnya
- c. Membantu memberitahu kesempatan dan kemudahan bagi siswa khususnya di kelas yang menjadi tanggungjawabnya untuk mengikuti layanan dan kegiatan bimbingan.

3.8 Peran Guru Agama

Selain peran wali kelas ataupun guru BP/BK, peran guru agama juga sangat berpengaruh dalam membimbing dan memberikan arahan agar anak didik tidak terjerumus dalam hal-hal yang tidak diinginkan. Adapun peran guru agama adalah sebagai berikut:

- a. Memberi pedoman kepada siswa agar dapat berperilaku dan berbudi pekerti yang luhur sesuai dengan agama yang mereka anut.
- b. Memberi dorongan moril kepada siswa agar mereka tidak terjerumus dalam hal-hal yang dapat merugikan diri mereka khususnya dan sekolah pada umumnya.

3.9 Kegiatan Ekstra Kurikuler SMU Negeri 2 Jember Thn Ajaran 1999/2000

Selain kegiatan belajar mengajar didalam kelas, sekolah juga membantu siswa mengembangkan bakat dan minat yang dimilikinya dengan menyalurkan pada kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di luar jam sekolah atau sore hari. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

1. Bidang Olah Raga meliputi : bola voli, basket, sepak bola, tenis meja, atletik, pencak silat, taekwondo.
2. Bidang kesenian meliputi : tari tradisional, tari modern, cheer leaders, teater.
3. Seni musik
4. Paduan suara
5. Bidang Keputrian

6. Komputer
7. Baca Tulis Al Qur'an
8. Pecinta Alam
9. Palang Merah Remaja
10. Pramuka
11. Paskibraka
12. Karya Tulis Ilmiah

3.10 Prestasi Prestasi Yang Pernah Diraih SMU Negeri 2 Jember Selama Thn Ajaran 1999/2000

Selain keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, SMU Negeri 2 Jember juga berhasil memiliki prestasi-prestasi yang cukup memuaskan baik ditingkat nasional maupun tingkat kabupaten. Prestasi-prestasi yang sempat tercatat selama tahun ajaran 1999/2000 diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Paskibraka Nasional dan dikirim ke Jakarta untuk Periode Agustus tahun 2000
2. Juara I Kompetisi Bola Basket pelajar se- Kabupaten Jember untuk Rektor Cup 2000 Univ. Moch. Serudji Jember
3. Juara I Bola Basket Tingkat SMU- SMK se-Kabupaten Jember
4. Juara I Lomba Cheer Leaders HUT Perwosi PON XV 2000
5. Juara I Invitasi Cheer Leaders HI CUP II 2000
6. Juara II Lomba Karya Tulis Ilmiah se Jawa Timur
7. Juara II Lomba Mata Pelajaran Matematika Bupati Cup SMU-SMK Negeri se- Kabupaten Jember
8. Juara II Lomba Mata Pelajaran IPA (fisika-biologi-kimia) Bupati Cup SMU-SMK Negeri se-Kabupaten Jember
9. Juara III Putri Bola Basket Mandala Cup II tahun 2000
10. Juara III Putri Invitasi Bola Basket SMU-SMK se-eks Karesidenan Besuki
11. Juara III Putra Invitasi Bola Basket SMU-SMK se-eks Karesidenan Besuki

V. ANALISA DATA

Dalam suatu penelitian tahap terpenting setelah pengumpulan data adalah tahap analisa data. Pada tahap ini data diolah dan dianalisa sedemikian rupa secara obyektif dan rinci sehingga berhasil membuat suatu kesimpulan atau jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Tujuan analisa data adalah untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca kemudian diinterpretasikan .

Dalam analisa data, penulis menggunakan metode analisa data deskriptif kualitatif yang ditunjang dengan analisa kuantitatif yaitu data yang terkumpul dianalisa dan diinterpretasikan kemudian data-data yang diperoleh diolah dengan menggunakan tabel tunggal dan tabel silang. Berikut ini akan penulis uraikan analisa data dari masing-masing variabel sebagai berikut:

5.1 Kualitas Etos Kerja Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru

A. Kualitas Etos Kerja

Kualitas etos kerja guru merupakan suatu tingkat baik buruk atau tinggi rendahnya pandangan dan sikap guru terhadap kedudukan guru sebagai suatu profesi. Untuk melihat tinggi rendahnya kualitas etos kerja guru dapat dilihat dari motivasi guru, tanggungjawab guru terhadap kerja, semangat kerja dan disiplin kerja. Adapun sikap-sikap responden dalam kaitannya dengan sikap yang mencerminkan kualitas etos kerja guru dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

1. Motivasi Kerja

Yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah hal-hal yang mendorong atau yang memotivasi responden untuk memilih guru sebagai suatu profesi. Dan motivasi kerja disini meliputi 4 alasan dominan yang memotivasi

responden untuk memilih guru sebagai profesi yang meliputi: karena cita-cita, karena guru merupakan suatu pekerjaan yang mulia, untuk memperoleh status sosial, untuk memperoleh gaji. Untuk mengetahui motivasi kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Motivasi kerja responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	23	55
Sedang	16	38
Rendah	3	7
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu sejumlah 23 responden atau 55 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki 4 alasan dominan tersebut diatas yang memotivasi atau yang mendorong mereka untuk memilih guru sebagai profesi. Selanjutnya sebanyak 16 responden atau 38 % memiliki motivasi kerja sedang yang berarti bahwa responden memiliki 2-3 alasan diatas yang memotivasi mereka untuk menjadi seorang guru. Dan sisanya yaitu sebanyak 3 responden atau 7 % memiliki motivasi kerja rendah, ini berarti bahwa responden hanya memiliki 1 alasan diatas yang memotivasi mereka untuk menjadi seorang guru. Dari 3 responden tersebut, 2 responden memilih guru sebagai profesi dengan alasan hanya untuk memperoleh gaji saja, karena guru merupakan suatu profesi yang jam kerjanya tidak "full time" dalam arti tidak sampai sore atau malam hari dan adanya gaji meskipun sudah pensiun. Sedangkan 1 responden lainnya memilih guru sebagai profesi dengan alasan karena sejak semula ia memang telah bercita-cita untuk menjadi seorang guru.

2. Tanggungjawab Kerja

Yang dimaksud dengan tanggungjawab kerja adalah rasa tanggungjawab responden sebagai guru kepada siswa dalam proses belajar mengajar khususnya disini dalam memberikan materi pelajaran, yaitu apakah dalam memberikan materi pelajaran semua siswa dapat paham dan mengerti terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan. Dan untuk mengetahui bagaimana tanggungjawab guru dalam kerja dapat dikategorikan sebagai berikut: tinggi apabila responden dalam memberikan materi pelajaran sampai semua siswa paham dan mengerti, sedang apabila responden dalam memberikan pelajaran tidak semua siswa bisa paham dan mengerti, rendah apabila responden dalam memberikan materi pelajaran tidak dapat dipahami dan dimengerti oleh semua siswa. Untuk mengetahui tanggungjawab kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Tanggungjawab responden dalam kerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	28	67
Sedang	-	-
Rendah	14	33
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki tanggungjawab kerja tinggi. Ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwa sebanyak 28 responden atau 67 % memiliki tanggungjawab kerja tinggi. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden dalam memberikan materi pelajaran sampai semua siswa dapat paham dan mengerti. Dan 14 responden atau 33 % memiliki tanggungjawab kerja rendah yang berarti bahwa responden dalam menyampaikan materi pelajaran tidak dapat dimengerti oleh siswa. Dari 14 responden tersebut 6 responden mengemukakan

alasan mengapa dalam memberikan materi pelajaran tidak dapat dipahami oleh semua siswa yaitu karena untuk menjangkau agar semua siswa paham dan mengerti diperlukan waktu yang lebih dari waktu yang telah dialokasikan. Atau dengan kata lain karena alasan waktu yang dibatasi. Sedangkan sisanya menyatakan bahwa pemahaman siswa tidaklah sama dalam menangkap materi pelajaran. Didalam tanggungjawab kerja ini tidak terdapat responden yang termasuk dalam klasifikasi mempunyai tanggungjawab kerja rendah, hal ini berarti bahwa tidak ada responden dalam memberikan pelajaran tidak semua siswa dapat paham dan mengerti.

3. Semangat Kerja

Yang dimaksud dengan semangat kerja yaitu hal-hal yang dapat menambah kesenangan dan kecintaan responden terhadap profesi guru. Hal-hal yang dapat menambah kecintaan dan kesenangan tersebut meliputi 4 hal dominan yaitu: adanya insentif yang diberikan pemerintah berupa gaji dan pangkat, terjalinnya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, siswa yang taat kepada guru, fasilitas yang tersedia di sekolah lengkap. Untuk mengetahui semangat kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Semangat kerja responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	25	59
Sedang	15	36
Rendah	2	5
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki semangat kerja tinggi yaitu sebanyak 25 responden atau 59 %. Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas responden memiliki 4 hal dominan diatas yang mencerminkan semangat kerja, selanjutnya sebanyak 15 responden atau 36 % memiliki semangat kerja sedang dan sisanya yaitu sebanyak 2 responden atau 5 % memiliki semangat kerja rendah. Hal ini berarti bahwa responden hanya memiliki 1 hal tersebut diatas yang mencerminkan semangat kerja yaitu karena adanya insentif dari pemerintah yang berupa gaji dan pangkat sehingga dapat menambah kecintaan dan kesenangan responden terhadap profesi guru.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksud disini meliputi 3 hal dominan yaitu responden tidak pernah meninggalkan kelas pada saat mengajar untuk keperluan pribadi, responden dalam mengajar sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, responden selalu mengakhiri jam pelajaran tepat pada waktunya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Disiplin kerja responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	7	17
Sedang	29	69
Rendah	6	14
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 29 responden atau 69 % memiliki disiplin kerja sedang. Hal ini berarti bahwa responden memiliki 2 hal dominan diatas yang mencerminkan disiplin kerja. Mayoritas responden pernah meninggalkan kelas pada saat mengajar dengan alasan yang bervariasi yaitu untuk keperluan pribadi dan untuk keperluan dinas dari instansi.



Selanjutnya sebanyak 7 responden atau 17 % memiliki disiplin kerja tinggi yang berarti bahwa responden tidak pernah meninggalkan kelas pada saat mengajar untuk keperluan pribadi, selalu mengajar sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan dan selalu mengakhiri jam pelajaran tepat pada waktunya. Dan sisanya yaitu sebanyak 6 responden atau 14 % memiliki disiplin kerja rendah dikarenakan faktor waktu, yaitu sebagian besar responden dalam mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan dan pernah meninggalkan kelas pada saat mengajar untuk keperluan pribadi.

Dari keempat hal diatas digunakan untuk mengetahui bagaimana kualitas etos kerja guru di SMU Negeri 2 Jember. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Kualitas etos kerja guru di SMU Negeri 2 Jember

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	22	52
Sedang	18	43
Rendah	2	5
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagaiam besar responden yaitu sebanyak 22 responden atau 52 % memiliki kualitas etos kerja guru tinggi, sedangkan 18 responden atau 43 % memiliki kualitas etos kerja guru sedang dan 2 responden atau 5 % memiliki kualitas etos kerja rendah.

Sebagian besar responden memiliki kualitas etos kerja guru tinggi, hal ini dipengaruhi oleh keempat sikap tersebut diatas yang dimiliki oleh responden yang mencerminkan kualitas etos kerja guru adalah tinggi. Dan mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki kualitas etos kerja tinggi dibanding

responden laki-laki, yaitu sebanyak 15 responden dari 22 responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi tersebut adalah perempuan. Lalu dari mayoritas responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi tersebut dimiliki oleh responden yang mempunyai rentang umur antara 41-45 tahun, yaitu sebanyak 7 responden dari 22 responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi. Jika ditinjau dari segi agama maka dari mayoritas responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi tersebut beragama Islam, yaitu sebanyak 21 responden dari 22 responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi. Sedangkan jika ditinjau dari segi golongan kepangkatan maka responden yang memiliki golongan kepangkatan *IV a* dan *III d* mayoritas memiliki kualitas etos kerja tinggi, yaitu sebanyak 6 responden untuk golongan *IV a* dan 6 responden dari golongan *III d* dari 22 responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi. Dan dari segi tingkatan pendidikan maka responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana atau *S 1* mayoritas memiliki kualitas etos kerja tinggi, yaitu sebanyak 20 responden dari 22 responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi.

Dan sebanyak 2 responden atau 5 % dari keseluruhan responden memiliki kualitas etos kerja rendah. Dari data penelitian menunjukkan bahwa 2 responden memiliki motivasi kerja, semangat kerja, tanggungjawab kerja serta disiplin kerja rendah sehingga menghasilkan kualitas etos kerja yang rendah pula.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru

Didalam penelitian ini penulis membagi 2 faktor yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru yaitu faktor intern dimana manusia itu sendiri sebagai pelaksana kerja yang meliputi keinginan kerja, kemampuan kerja, kemahiran kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor yang kedua yaitu faktor ekstern, yaitu lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan yang meliputi suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja serta motivasi belajar siswa. Untuk lebih jelasnya berikut ini penulis akan memaparkan satu per satu dari 2 faktor diatas:

I. Faktor Intern Yang mempengaruhi Kualitas Etos Kerja guru

Faktor intern yang merupakan faktor yang berasal dari dalam diri responden disini akan dihubungkan dengan kualitas etos kerja responden, untuk itu penulis menggunakan tabel silang. Faktor Intern tersebut meliputi :

a. Keinginan Kerja

Yang dimaksud dengan keinginan kerja ialah keinginan seseorang untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Keinginan kerja dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Keinginan kerja dalam penelitian ini meliputi 4 hal dominan yaitu: untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seperti guru teladan, dapat diterima oleh rekan kerja dan atasan, dapat mengabdikan kepada masyarakat, dapat mengamalkan ilmu yang dimiliki. Untuk mengetahui keinginan kerjadan kualitas etos kerja responden dapat dilihat pada tabel silang dibawah ini:

Tabel 13. Keinginan kerja dan kualitas etos kerja responden

Keinginan Kerja	Kualitas Etos Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	15 (36 %)	9 (21 %)	-	24 (57 %)
Sedang	4 (10 %)	6 (14 %)	2 (5 %)	12 (29 %)
Rendah	3 (7 %)	3 (7 %)	-	6 (14 %)
Jumlah	22 (52 %)	18 (43 %)	2 (5 %)	42 (100 %)

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki keinginan kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula yaitu sebanyak 15 orang atau 36 % dari seluruh responden. Kemudian sebanyak 9 orang atau 21 % memiliki keinginan kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja sedang, lalu sebanyak 4 orang atau 10 % memiliki keinginan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja tinggi, sebanyak 6 orang memiliki keinginan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja sedang pula. Selanjutnya sebanyak 2 orang atau 5 % memiliki keinginan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja rendah, lalu sebanyak 3 orang atau 7 % memiliki keinginan kerja rendah dan menghasilkan kualitas etos kerja tinggi. Dan sebanyak 3 orang atau 7 % memiliki keinginan kerja rendah dan menghasilkan kualitas etos kerja sedang.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki keinginan kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula. Hal ini dapat dikatakan pula bahwa dengan adanya keinginan kerja yang tinggi maka dapat menimbulkan motivasi, semangat, tanggungjawab serta disiplin kerja yang tinggi pula. Dan hal yang menarik juga dari data diatas adalah bahwa sebanyak 3 responden atau 7 % dari seluruh responden memiliki keinginan kerja yang rendah namun dapat menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa keinginan kerja tidak selalu memberikan hubungan positif terhadap kualitas etos kerja yang

dihasilkan. Dari data dilapangan menunjukkan bahwa ada faktor lain, selain faktor keinginan kerja atau faktor intern yang mempengaruhi kualitas etos kerja responden seperti faktor ekstern yang kondusif dan faktor intern selain keinginan kerja yang tinggi.

b. Kemampuan Kerja

Yang dimaksud dengan kemampuan kerja disini tergantung pada kesehatan fisik seseorang. Artinya kesehatan yang buruk dapat mengganggu aktivitas dan kelangsungan kerja. Disini dapat dikategorikan bahwa kemampuan kerja responden tinggi apabila responden tidak pernah tidak masuk kerja karena sakit, sedang apabila responden pernah atau sesekali tidak masuk kerja karena sakit dan rendah apabila responden sering tidak masuk kerja karena sakit. Untuk mengetahui kemampuan kerja dan kualitas etos kerja responden dapat dilihat pada tabel silang berikut ini:

Tabel 14. Kemampuan kerja dan kualitas etos kerja responden

Kemampuan Kerja	Kualitas Etos Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	-	1 (2 %)	-	1 (2 %)
Sedang	22 (52 %)	17 (40 %)	1 (2 %)	40 (96 %)
Rendah	-	-	1 (2 %)	1 (2 %)
Jumlah	22 (52 %)	18 (43 %)	2 (5 %)	42 (100 %)

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 22 responden atau 52 % memiliki kemampuan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja tinggi, hal ini berarti bahwa sebagian besar responden pernah atau sesekali tidak masuk kerja karena sakit. Sedangkan 1 responden atau 2 % memiliki kemampuan kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja sedang, yang berarti

bahwa responden tidak pernah tidak masuk kerja karena sakit dan memiliki kualitas etos kerja sedang. Sedangkan 1 responden memiliki kemampuan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja rendah. Dan sisanya yaitu 1 responden memiliki kemampuan kerja rendah dan menghasilkan kualitas etos kerja yang rendah pula yang berarti bahwa responden sering tidak masuk kerja karena sakit yang dideritanya dan ia memiliki kualitas etos kerja yang rendah.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi yaitu sebanyak 22 orang atau 52 % dari keseluruhan responden. Kemampuan kerja sedang berarti bahwa responden pernah atau sesekali tidak masuk kerja karena sakit. Dan hal ini ternyata tidak berpengaruh terhadap kualitas etos kerja yang dihasilkan, karena ada hal-hal atau faktor-faktor selain kemampuan kerja yang dimiliki oleh responden yang dapat mempengaruhi kualitas etos kerja yang dihasilkan seperti faktor ekstern yang kondusif dan faktor intern lainnya.

c. Kemahiran Kerja

Kemahiran kerja disini tergantung pada tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman seseorang terhadap kerja. Kemahiran kerja seorang guru dapat dilihat pada 4 hal dominan berikut: ada kesesuaian antara mata pelajaran yang dipegang dengan disiplin ilmu yang dimiliki, dalam menyampaikan materi pelajaran mudah untuk dipahami dan dimengerti oleh siswa, keluwesan guru dalam menghadapi siswa dikelas, ada kesesuaian antara kurikulum pengajaran dengan alokasi waktu yang telah ditentukan. Untuk mengetahui kemahiran kerja dan kualitas etos kerja responden dapat dilihat pada tabel silang dibawah ini:

Tabel 15. Kemahiran kerja dan kualitas etos kerja responden

Kemahiran Kerja	Kualitas Etos Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	16 (38 %)	9 (21 %)	-	25 (60 %)
Sedang	6 (14 %)	9 (21 %)	2 (5 %)	17 (40 %)
Rendah	-	-	-	-
Jumlah	22 (52 %)	18 (43 %)	2 (5 %)	42 (100 %)

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki kemahiran kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula yaitu sebanyak 16 responden atau 38 %. Hal ini berarti bahwa responden memiliki keempat hal diatas yang mencerminkan kemahiran kerja dan mampu menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi. Dan sebanyak 9 responden atau 21 % memiliki kemahiran kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja yang sedang pula, yang berarti bahwa responden memiliki 2-3 hal diatas yang mencerminkan kemahiran kerja dan menghasilkan kualitas etos kerja yang sedang. Dari 9 responden tersebut mayoritas memiliki 3 hal dominan diatas, hal ini mempengaruhi kemahiran kerja guru. Dan sebagian besar responden ketika mengajar memandang siswa sebagai anak didik sehingga siswa harus taat dan patuh pada tata tertib sekolah. Hal ini berpengaruh pada keluwesan guru dalam menghadapi siswa dikelas, karena dengan memandang siswa hanya sebagai anak didik sehingga harus taat pada guru hal ini dapat menimbulkan jarak antara guru dengan siswa sehingga kurang terjalin keakraban. Dan sebanyak 6 orang atau 14 % memiliki kemahiran kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi, lalu sebanyak 9 orang atau 21 % memiliki kemahiran kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja yang sedang. Dan sebanyak 2 responden atau 5 % memiliki kemahiran kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja rendah. Dalam kemahiran kerja ini tidak terdapat responden yang termasuk dalam klasifikasi

mempunyai kemahiran kerja rendah dan menghasilkan kualitas etos kerja yang rendah pula, hal ini berarti bahwa tidak ada responden yang hanya memiliki 1 hal tersebut diatas yang mencerminkan kemahiran kerja dan menghasilkan kualitas etos kerja yang rendah.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan pula bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 16 orang atau 38 % dari seluruh responden memilikikemahiran kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan memiliki keenpat hal dominan yang mencerminkan kemahiran kerja diatas maka dapat menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula. Dimana keempat hal yang mencerminkan kualitas etos kerja terkait erat dengan empat hal yang mencerminkan kemahiran kerja.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja disini pada dasarnya merupakan "security feeling" atau adanya rasa aman baik dari segi sosial ekonomi yang menyangkut gaji dan jaminan sosial serta dari segi sosial psikologis seperti hubungan dengan rekan kerja dan juga dengan atasan Untuk melihat kepuasan kerja dan kualitas etos kerja responden dapat dilihat pada tabel silang berikut ini:

Tabel 16. Kepuasan kerja dan kualitas etos kerja responden

Kepuasan Kerja	Kualitas Etos Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	15 (36 %)	7 (17 %)	1 (2 %)	23 (55 %)
Sedang	4 (10 %)	5 (12 %)	-	9 (21 %)
Rendah	3 (7 %)	6 (14 %)	1 (2 %)	10 (24 %)
Jumlah	22 (52 %)	18 (43 %)	2 (5 %)	42 (100 %)

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki kepuasan kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula, yaitu sebanyak 15 responden atau 36 %. Hal ini berarti bahwa responden memiliki keempat hal diatas yang mencerminkan kepuasan kerja sehingga mampu menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi. Selanjutnya 7 responden atau 17 % memiliki kepuasan kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja sedang. Dan sebanyak 1 responden atau 2 % memiliki kepuasan kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja rendah, lalu sebanyak 4 responden atau 10 % memiliki kepuasan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja tinggi. Kemudian sebanyak 5 responden atau 12 % memiliki kepuasan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja yang sedang pula, lalu sebanyak 3 responden atau 7 % memiliki kepuasan kerja rendah namun menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi, berdasarkan data dilapangan menunjukkan bahwa mayoritas responden tersebut merasa kecewa terhadap potongan gaji yang seringkali potongan tersebut dilakukan secara sepihak dan atas instruksi atasan, sehingga gaji responden berkurang, tetapi hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kualitas etos kerja mereka, yaitu bahwa dengan kepuasan kerja yang rendah namun ada faktor lain yang dapat mendorong mereka dalam bekerja sehingga mereka mampu menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi.

Sehingga dari keempat hal yang termasuk dalam faktor-faktor intern maka dapat diketahui bagaimana faktor intern yang dimiliki oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 17. Faktor Intern

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	21	50
Sedang	19	45
Rendah	2	5
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 21 responden atau 50 % memiliki faktor intern tinggi, sedangkan 19 responden atau 45 % memiliki faktor intern sedang dan 2 responden atau 5 % memiliki faktor intern rendah yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru.

Sebagian besar responden memiliki faktor intern tinggi yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru, hal ini dipengaruhi oleh keempat sikap atau hal tersebut diatas yang dimiliki oleh responden sebagai pelaksana kerja adalah tinggi.

2. Faktor Ekstern Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru

Berikut ini penulis akan menjelaskan tentang sikap-sikap dan hal-hal tersebut diatas yang mencerminkan faktor ekstern yang dapat mempengaruhi kualitas etos kerja guru.

a. Suasana Kerja

Suasana kerja yang baik dihasilkan oleh organisasi yang tersusun secara baik. Dengan adanya organisasi yang tersusun secara baik maka akan dapat menunjang pegawai untuk dapat bekerja dengan baik. Suasana kerja disini menyangkut tentang hal-hal yang memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja dengan baik yang meliputi 4 hal dominan berikut: ada pembagian kerja yang jelas,

ada saluran pengesahan dan pertanggungjawaban yang jelas, terjalin suasana kerja yang kondusif baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, terjalin suasana kerja yang kondusif dengan siswa. Untuk melihat suasana kerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 18. Suasana kerja responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	34	81
Sedang	6	14
Rendah	2	5
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 34 responden atau 81 % memiliki dan merasakan suasana kerja tinggi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden memiliki keempat hal dominan diatas yang mencerminkan suasana kerja. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau 14 % memiliki suasana kerja sedang yang berarti bahwa responden memiliki 2-3 hal diatas. Dari 6 responden tersebut mengatakan bahwa pernah mengalami konflik dengan rekan kerja atau dengan atasan. Dan sisanya yaitu 2 responden atau 5 % memiliki suasana kerja rendah karena hanya memiliki 1 hal diatas yang mencerminkan suasana kerja. Dari 2 responden tersebut mengatakan bahwa mereka hanya merasakan adanya pembagian kerja yang jelas dari atasan sehubungan dengan tugas mengajar dan mereka tidak merasakan dan tidak memiliki 3 hal lainnya.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disini menyangkut tentang bagaimana kondisi ruangan kerja yang meliputi ruang kelas dan ruang guru, serta lingkungan disekitar lokasi

sekolah terhadap kelangsungan dan konsentrasi kerja yang meliputi 4 hal dominan yaitu: ruangan kerja yang luas, ada ventilasi udara dan cahaya yang masuk ruangan kerja, ruangan kerja jauh dari kamar kecil, lingkungan disekitar sekolah jauh dari kebisingan seperti pasar, pabrik, jalan raya. Untuk mengetahui lingkungan kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 19. Lingkungan kerja responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	28	67
Sedang	13	31
Rendah	1	2
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas diperoleh data bahwa sebagian besar responden memiliki lingkungan kerja tinggi yaitu sebanyak 28 responden atau 67 % yang berarti bahwa responden memiliki dan merasakan keempat hal dominan diatas. Selanjutnya yaitu sebanyak 13 responden atau 31 % memiliki lingkungan kerja sedang dan mayoritas dari 13 responden ini mengatakan bahwa ruangan kerjanya yaitu ruang kelas dekat dengan jalan raya sehingga hal ini mengganggu konsentrasi kerja responden. Dan sisanya yaitu 1 responden atau 2 % memiliki lingkungan kerja rendah yang berarti bahwa responden hanya merasakan dan memiliki 1 hal dominan saja yang mencerminkan lingkungan kerja yaitu bahwa responden hanya merasakan bahwa ruangan kerjanya terdapat ventilasi udara dan cahaya yang masuk dan tidak merasakan 3 hal lainnya yang mencerminkan lingkungan kerja.

c. Perlengkapan dan Fasilitas Kerja

Perlengkapan dan fasilitas kerja disini meliputi hal-hal yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja responden yang terdiri dari 3 hal dominan yaitu, tersedianya buku-buku pegangan untuk mengajar, tersedianya alat peraga, tersedia laboratorium untuk praktek. Untuk itu berikut ini penulis akan menjelaskan dalam tabel tentang perlengkapan dan fasilitas kerja responden.

Tabel 20. Perlengkapan dan fasilitas kerja responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	26	62
Sedang	16	38
Rendah	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 26 responden atau 62 % merasakan bahwa perlengkapan dan fasilitas kerja tinggi, artinya bahwa responden merasakan ketiga hal diatas yang mencerminkan perlengkapan dan fasilitas kerja. Dan sebanyak 16 responden atau 38 % merasakan bahwa perlengkapan dan fasilitas kerja sedang karena responden hanya merasakan 2 hal diatas. Dari 16 responden ini mayoritas mengatakan bahwa kurang tersedianya alat peraga berkaitan dengan mata pelajaran yaitu pada mata pelajaran matematika, pendidikan seni dan bahasa Inggris. Sedangkan responden lainnya mengatakan kekurangan literatur atau buku pegangan untuk mengajar sehingga siswa harus memfoto copy sendiri. Dalam perlengkapan dan fasilitas kerja ini tidak ada responden yang merasakan bahwa perlengkapan dan fasilitas kerjanya rendah. Hal ini berarti bahwa tidak ada responden yang merasakan hanya 1 hal saja dari ketiga hal dominan diatas yang mencerminkan perlengkapan dan fasilitas kerja.

d. Motivasi Belajar Siswa

Yang dimaksud dengan motivasi belajar siswa adalah hal-hal yang mendorong atau yang memotivasi siswa dalam proses kegiatan belajar mengajar yang meliputi 4 hal dominan yaitu: perhatian siswa terhadap pelajaran, niatan siswa dalam mengikuti pelajaran, sikap dan perilaku siswa dalam mengikuti pelajaran yang ditunjukkan dengan reaksi fisik seperti mengantuk, sering ke kamar kecil dan sebagainya, perhatian siswa terhadap guru dalam menyampaikan materi pelajaran. Untuk melihat motivasi belajar siswa dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 21. Motivasi belajar siswa

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	30	71
Sedang	12	29
Rendah	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 30 responden atau 71 % merasakan bahwa siswa memiliki motivasi belajar tinggi yang berarti bahwa siswa memiliki keempat hal dominan diatas yang memotivasi mereka dalam kegiatan belajar mengajar. Dan 12 responden atau 29 % merasakan bahwa siswa memiliki motivasi belajar sedang. Hal ini berarti bahwa siswa memiliki 2-3 hal diatas yang mencerminkan motivasi belajar siswa. Dan tidak ada responden yang merasakan bahwa motivasi belajar siswa rendah yang berarti bahwa tidak ada responden yang hanya merasakan 1 hal saja dari 4 hal dominan diatas yang mencerminkan motivasi belajar siswa.

Dari keempat hal diatas maka dapat diketahui bagaimana faktor ekstern yang dimiliki oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 22. Faktor Ekstern

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	36	86
Sedang	6	14
Rendah	-	-
Jumlah	42	100

Sumber: Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki faktor ekstern tinggi yaitu sebanyak 36 responden atau 86 % . Dan sebanyak 6 responden atau 14 % memiliki faktor ekstern sedang yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru yang dihasilkan. Dan tidak ada responden yang memiliki factor ekstern rendah.

Sebagian besar responden memiliki faktor ekstern tinggi yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru, hal ini dipengaruhi oleh keempat hal tersebut diatas yang dimiliki oleh responden yang berkaitan dengan lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan adalah tinggi.

C. Faktor-faktor intern yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru

Kualitas etos kerja guru merupakan suatu tingkatan baik dan buruk atau tinggi dan rendahnya sikap serta pandangan para guru terhadap profesi guru. Didalam menentukan kualitas etos kerja guru dapat dilihat dari motivasi guru, tanggungjawab guru, semangat kerja serta disiplin kerja. Dari keempat hal dominan diatas digunakan untuk mengukur kualitas etos kerja guru. Sedangkan faktor intern yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru merupakan faktor yang berasal dari dalam diri manusia sebagai pelaksana kerja. Didalam penelitian ini faktor intern yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru meliputi keinginan kerja, kemampuan kerja, kemahiran kerja dan kepuasan kerja. Untuk menjelaskan tentang faktor faktor intern

yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru, penulis menggunakan tabel silang. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 23. Faktor-faktor intern yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru

Faktor Intern	Kualiatas Etos Kerja Guru			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	14 (33 %)	7 (17 %)	-	21 (50 %)
Sedang	8 (19 %)	9 (21 %)	2 (5 %)	19 (45 %)
Rendah	-	2 (5 %)	-	2 (5 %)
Jumlah	22 (52 %)	18 (43 %)	2 (5 %)	42 (100 %)

Sumber : Data Primer Tahun 2000

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki faktor intern tinggi serta memiliki kualitas etos kerja tinggi sebanyak 14 responden atau 33 %. Responden yang memiliki faktor intern sedang dan memiliki kualitas etos kerja tinggi sebanyak 8 responden atau 19 %. Responden yang memiliki faktor intern tinggi dan memiliki kualitas etos kerja sedang sebanyak 7 responden atau 17 %, kemudian sebanyak 9 responden atau 21 % memiliki faktor intern sedang dan memiliki kualitas etos kerja yang sedang pula. Selanjutnya sebanyak 2 responden atau 5 % memiliki faktor intern rendah dan memiliki kualitas etos kerja sedang. Dan sisanya yaitu 2 responden atau 5 % memiliki faktor intern sedang dan memiliki kualitas etos kerja rendah.

Dari uraian dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki faktor intern tinggi yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru, sebagian besar memiliki kualitas etos kerja yang tinggi pula. Hal ini dapat pula dikatakan bahwa faktor intern yang meliputi keinginan kerja, kemampuan kerja, kemahiran kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh responden tersebut tinggi, hal ini jika dihubungkan dengan kualitas etos kerja yang meliputi motivasi kerja, tanggungjawab

kerja, semangat kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh responden juga tinggi maka akan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula.

D. Faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa faktor ekstern disini merupakan faktor diluar individu yaitu lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan dapat mempengaruhi kualitas etos kerja guru yang meliputi suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja serta motivasi belajar siswa. Dan disini akan dijelaskan tentang faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel silang berikut ini.

Tabel 24. Faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi kualitas etos kerja guru

Faktor Ekstern	Kualitas Etos Kerja Guru			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	20 (48 %)	14(33 %)	2 (5 %)	36 (86 %)
Sedang	2 (5 %)	4 (9 %)	-	6 (14 %)
Rendah	-	-	-	-
Jumlah	22 (52 %)	18 (43 %)	2 (5 %)	42 (100 %)

Sumber : Data Primer Tahun 2000

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki faktor ekstern tinggi dan memiliki kualitas etos kerja yang tinggi pula, yaitu sebanyak 20 responden atau 48 %. Sedangkan 14 responden atau 33 % memiliki faktor ekstern tinggi dan memiliki kualitas etos kerja sedang. Responden yang memiliki faktor ekstern tinggi dan memiliki kualitas etos kerja rendah sebanyak 2 responden atau 5 %. Dan responden yang memiliki faktor ekstern sedang dan memiliki kualitas etos kerja tinggi sebanyak 2 responden atau 5 %, sedangkan sisanya yaitu 4 responden

atau 9 % memiliki faktor ekstern sedang dan memiliki kualitas etos kerja yang sedang pula.

Dari hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa ternyata mayoritas responden memiliki kualitas etos kerja tinggi dan juga memiliki faktor ekstern yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa dengan faktor ekstern yang meliputi suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja serta motivasi belajar siswa yang dimiliki dan dirasakan oleh responden tinggi, maka hal ini akan mendukung kualitas etos kerja guru yang tinggi pula.

5.2 Hubungan Antara Kualitas Etos Kerja dan Penghasilan Guru

Disini penulis akan memaparkan tentang hubungan antara kualitas etos kerja dengan penghasilan para guru. Sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa kualitas etos kerja guru adalah tinggi rendah atau baik buruknya pandangan atau sikap seseorang terhadap kedudukan kerja yang meliputi motivasi kerja, semangat kerja, tanggungjawab kerja serta disiplin kerja yang akan dihubungkan dengan penghasilan responden. Jadi disini akan dilihat bagaimanakah hubungan antara kualitas etos kerja dengan penghasilan responden. Untuk melihat hubungan antara kualitas etos kerja dengan penghasilan responden dapat dilihat pada tabel silang dibawah ini:

Tabel 25. Kualitas etos kerja dan penghasilan responden

Penghasilan	Kualitas Etos Kerja			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	6 (12 %)	5 (12 %)	-	11 (26 %)
Sedang	5 (12 %)	6 (14 %)	-	11 (26 %)
Rendah	13 (31 %)	5 (12 %)	2 (5 %)	20 (48 %)
Jumlah	24 (57 %)	16 (38 %)	2 (5 %)	42 (100 %)

Sumber : Data Primer Thn 2000

Dari tabel diatas dapat dijlaskan bahwa sebanyak 6 responden atau 14 % memiliki penghasilan tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara penghasilan dengan kualitas etos kerja, dimana apabila penghasilan tinggi maka dapat memacu responden untuk dapat bekerja dengan etos kerja yang tinggi pula. Kemudian sebanyak 5 responden atau 12 % memiliki penghasilan tinggi dan menghasilkan kualitas etos kerja sedang, lalu sebanyak 5 responden juga atau 12 % memiliki penghasilan sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja tinggi. Dan sebanyak 6 responden atau 14 % memiliki pengahasilan sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja yang sedang pula, lalu sebanyak 5 responden atau 12 % memiliki penghasilan rendah dan menghasilkan kualitas etos kerja sedang, dan 2 responden atau 5 % memiliki penghasilan rendah dan menghasilkan kualitas etos kerja yang rendah pula. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 13 responden atau 31 % memiliki penghasilan rendah namun mampu menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi. Hal ini menarik untuk dikaji karena mayoritas responden memiliki penghasilan rendah tetapi mampu menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa penghasilan responden tidak selalu berpengaruh terhadap kualitas etos kerja yang dihasilkan, atau dapat pula dikatakan bahwa kualitas etos kerja responden tidak tidak selalu terpengaruh oleh penghasilan responden. Hal ini berarti pula bahwa kualitas etos kerja yang dihasilkan tidak selalu tergantung pada tinggi rendahnya penghasilan responden, yang berarti bahwa ada hal-hal atau faktor-faktor lain selain penghasilan yang mampu mempengaruhi kualitas etos kerja responden seperti faktor intern dan faktor ekstern yang kondusif.

VI. KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap keseluruhan data mengenai hubungan antara kualitas etos kerja dan penghasilan guru di SMU Negeri 2 Jember, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas etos kerja guru didalam penelitian ini dipengaruhi oleh sikap-sikap yang dimiliki oleh responden yang meliputi motivasi kerja, tanggungjawab kerja, semangat kerja dan disiplin kerja. Dari keempat sikap tersebut digunakan untuk mengukur kualitas etos kerja responden. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas etos kerja responden meliputi 2 faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu sebagai pelaksana kerja yang meliputi keinginan kerja, kemampuan kerja, kemahiran kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor ekstern merupakan faktor diluar diri individu yaitu lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan yang meliputi suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja serta motivasi belajar siswa. Dan didalam penelitian ini akan dihubungkan antara faktor-faktor intern dengan kualitas etos kerja yang dihasilkan responden. Dan dari faktor-faktor intern tersebut ternyata terdapat 2 faktor dominan yang berpengaruh terhadap kualitas etos kerja yang dihasilkan yaitu kemampuan kerja dan kemahiran kerja responden. Dari data penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau 52 % memiliki kemampuan kerja sedang dan menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi, artinya bahwa mayoritas responden pernah atau sesekali tidak masuk kerja karena sakit dan mampu menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi. Dan faktor intern yang lainnya adalah kemahiran kerja yaitu sebanyak 16 responden atau 38 % dari seluruh responden memiliki kemahiran kerja tinggi dan menghasilkan kualitas etos

kerja yang tinggi pula, artinya bahwa mayoritas responden memiliki keempat hal dominan yang mencerminkan kemahiran kerja sehingga mampu menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi pula. Sedangkan faktor intern yang tidak dominan berpengaruh terhadap kualitas etos kerja didalam penelitian ini adalah keinginan kerja dan kepuasan kerja responden. Dan kualitas etos kerja disini juga dapat dilihat dan dianalisis dari jenis kelamin, umur, golongan kepangkatan, agama dan tingkat pendidikan responden. Dari jenis kelamin responden maka mayoritas responden perempuan memiliki kualitas etos kerja tinggi dibanding dengan responden laki-laki, yaitu sebanyak 36 % dari seluruh responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi adalah perempuan. Dari segi umur maka responden yang memiliki rentang umur antara 41-45 tahun memiliki kualitas etos kerja tinggi, yaitu sebanyak 17 % dari seluruh responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi. Dari segi agama maka responden yang beragama Islam yaitu sebanyak 50 % dari seluruh responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi adalah beragama Islam. Sedangkan ditinjau dari segi golongan kepangkatan maka responden yang memiliki golongan kepangkatan IV a dan III d mayoritas memiliki kualitas etos kerja tinggi. Dan dari segi tingkat pendidikan maka responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 mayoritas memiliki kualitas etos kerja tinggi yaitu sebanyak 47 % dari seluruh responden yang memiliki kualitas etos kerja tinggi.

Sedangkan faktor ekstern didalam penelitian ini yang meliputi suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas kerja serta motivasi belajar siswa, dimana keempat hal dari faktor ekstern tersebut semuanya dominan dan berpengaruh terhadap kualitas etos kerja yang dihasilkan responden. Hal ini berarti bahwa faktor lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan sangat mendukung dan mempengaruhi kualitas etos kerja yang dihasilkan responden.

2. Dari data penelitian dapat dijelaskan tentang hubungan antara penghasilan dan kualitas etos kerja responden, yaitu bahwa sebanyak 13 responden atau 31 % dari seluruh responden ternyata memiliki penghasilan yang rendah namun mampu menghasilkan kualitas etos kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas etos kerja yang dihasilkan tidak tergantung atau tidak terpengaruh oleh tinggi rendahnya penghasilan responden, yang berarti bahwa ada hal-hal atau ada faktor-faktor lain selain penghasilan yang mampu mempengaruhi kualitas etos kerja responden seperti faktor ekstern yang kondusif atau faktor intern yang dominan seperti kemampuan kerja dan kemahiran kerja responden.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari data penelitian, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Kualitas etos kerja guru yang tinggi idealnya harus dimiliki oleh setiap guru di SMU Negeri 2 Jember, dengan tidak memandang pada besar kecilnya penghasilan, tinggi rendahnya pangkat atau golongan, usia, jenis kelamin, agama dan sebagainya. Hal ini disebabkan karena profesi guru merupakan suatu profesi yang mulia dan menjadi panutan bagi siswa dan juga bagi masyarakat, maka setiap guru idealnya harus memiliki etos kerja yang tinggi.
2. Kualitas etos kerja guru akan menjadi baik apabila responden merasakan kepuasan kerja dimana terjalin hubungan dan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dan potongan gaji hendaknya jelas dan dengan kesepakatan bersama sehingga gaji guru tidak berkurang dan guru tidak kecewa dengan adanya potongan-potongan gaji yang tidak jelas dan yang dilakukan secara sepihak. Selain itu pihak sekolah juga hendaknya memperhatikan tentang perlengkapan dan fasilitas kerja, dimana disini terdapat kekurangan alat peraga pada mata pelajaran tertentu dan kurangnya buku pegangan bagi siswa pada mata pelajaran tertentu sehingga seringkali siswa harus memfoto copy sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik. 1988. *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES.
- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Bhina Aksara.
- Basri, Hasan. 1986. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Intermedia.
- Budiman, Arief. 1995. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Daldjoeni, Hasan. 1997. *Kriteria Angkatan Kerja*. Bandung : PT. Mutiara
- Efendi, Arief. 1997. *Pendidikan, Pengembangan SDM dan Angkatan Kerja*. Jakarta: PT. Bina Cipta
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- _____. 1989. *Metodologi Research 1*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Kansil, CST. 1988. *Desa Kita Dalam Peraturan Pemerintahan Desa*. Jakarta: PT. Ghalai Indonesia.
- Koentjaraningrat. 1973. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Nasir, Moh. Ph.D. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Ghalia Indah
- Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: PT. Ghalia Indah.
- Parsons, Talcott. 1951. *Toward A General Theory Of Action*. London: The Mc Millan Press.

- Saraja, H.M. 1996. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Sulawesi Utara*. Manado: Dirjen Kebudayaan RI.
- Siagian, Soundang. P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Bina Angkasa.
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Soewarso, Tjoek. JB. 1995. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Jawa Tengah*. Semarang: Depdikbud.
- Su'adah. 1989. *Dasar-Dasar dan Teori Pekerja Sosial*. FISIP:UMM.
- Suara Pembaharuan, 25 November 1997.
- Sumardi, M dan Dieters Evers. 1985. *Kemiskinan Dan Kebutuhan Pokok*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sumarnonugroho, T. 1991. *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta:PT.Humanindita.
- Surahmad, Winarno.1985. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suwarno, Urip. 1981. *Peningkatan Pendapatan Keluarga Dalam Hubungannya Dengan Penurunan Fertilitas*. Jakarta: PT. Bina Data.
- Tasmara, Toto. 1994. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta:PT. Karipto.
- UUD 1945, P-4, GBHN. Kewaspadaan Nasional, TAP MPR 1993, Pidato Pertanggungjawaban Presiden atau Mandataris MPR:Depdikbud.
- Usman, M. Kasim. 1982. *Partisipasi Dan Sikap Masyarakat Dalam Bantuan Pembangunan Pedesaan*. Jakarta: CV, Rajawali.
- Wafa, Ali. Al. 1998. "*Dakwah dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*". Dalam Mimbar (Juni XII). No. 141. Surabaya. Halaman 15-16.

Weber, Max. 1965. *Theories Of Society*. London: The Free Press.

Yussuwadinata (Ed). 1996. *Persepsi Etos Kerja, Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Melayu Daerah Riau*. Riau:Depdikbud.

Zainun, Buchari. 1991. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Palembang:CV. Akademika Presindo.



Gunakan petunjuk B untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini

4. Apakah yang memotivasi atau yang mendorong Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi guru:
- (...)
1. Karena cita-cita
 2. Karena guru merupakan pekerjaan yang mulia
 3. Untuk memperoleh status sosial
 4. Untuk memperoleh gaji
5. Hal-hal apakah yang dapat menambah kesenangan dan kecintaan Bapak/Ibu/Sdr terhadap profesi guru:
- (...)
1. Adanya insentif yang diberikan pemerintah (gaji dan pangkat)
 2. Terjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan dengan atasan
 3. Siswa yang taat kepada guru
 4. Fasilitas yang tersedia di sekolah lengkap
6. Hal-hal apakah yang menyebabkan Bapak/Ibu/Sdr dapat merasakan kepuasan sebagai seorang guru:
- (...)
1. Gaji yang diberikan tepat waktu
 2. Ada kejelasan tentang potongan gaji, baik itu utang maupun sumbangan dan iuran-iuran tertentu
 3. Tidak ada konflik, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan
 4. Siswa mendapat nilai dan prestasi bagus
7. Hal-hal apakah yang menjadi keinginan Bapak/Ibu/Sdr dalam bekerja sebagai seorang guru:
- (...)
1. Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja (misalnya sebagai guru teladan)
 2. Dapat diterima oleh rekan kerja dan oleh atasan
 3. Dapat mengabdikan kepada masyarakat
 4. Dapat mengamalkan ilmu yang dimiliki
8. Hal-hal apa yang menyebabkan Bapak/Ibu/Sdr dapat bekerja dengan baik:
- (...)
1. Adanya pembagian kerja yang jelas
 2. Adanya saluran pengesahan dan pertanggungjawaban yang jelas
 3. Terjalin suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan juga dengan atasan
 4. Terjalin suasana kerja yang kondusif dengan siswa
9. Hal-hal apa yang menyebabkan Bapak/Ibu/Sdr dapat bekerja dengan baik dan berkonsentrasi terhadap kerja, berkaitan dengan kondisi ruang kerja dan lingkungan sekolah:
- (...)
1. Ruang kerja (ruang kelas dan ruang guru) yang luas
 2. Ada ventilasi udara dan cahaya yang masuk ruang kerja
 3. Ruang kerja jauh dari kamar kecil

16. Apakah Bapak/Ibu/sdr dalam mengajar mata pelajaran yang telah ditentukan, sesuai dengan disiplin ilmu yang Anda miliki:
- Ya
 - Tidak
17. Jika tidak sesuai, hal apa yang menyebabkannya:
- Sekolah kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu
 - Ada guru yang mengajar dua atau lebih mata pelajaran/ merangkap
 - Lainnya, sebutkan.....
18. Dalam mengajar, apakah Bapak/Ibu/Sdr menyesuaikan antara kurikulum pengajaran dengan alokasi waktu yang telah ditentukan:
- Ya
 - Tidak
- Jika tidak, alasannya.....
19. Ketika mengajar, bagaimana sikap dan pandangan Bapak/Ibu/Sdr terhadap siswa:
- Siswa dipandang sebagai anak didik sehingga siswa harus taat kepada guru dan patuh pada tata tertib sekolah
 - Siswa dipandang sebagai anak didik dan teman (partner) sehingga terjalin keakraban dengan siswa
 - Anda bersikap berwibawa sehingga siswa segan
20. Apakah gaji yang Bapak/Ibu/Sdr terima, selalu diberikan tepat pada waktunya:
- Ya
 - Tidak
21. Jika gaji yang Bapak/Ibu/Sdr terima kurang karena ada potongan gaji seperti utang, sumbangan atau iuran-iuran tertentu, apakah Bapak/Ibu/Sdr merasa kecewa:
- Ya, alasannya.....
 - Tidak, alasannya.....
22. Apakah Bapak/Ibu/Sdr pernah tidak masuk kerja karena sakit:
- Tidak pernah
 - Sesekali
 - Sering
23. Bagaimanakah hubungan Bapak/Ibu/Sdr dengan rekan kerja dan juga dengan atasan:
- Baik
 - Tidak

24. Jika tidak, hal-hal apa yang menyebabkannya:
- a. Atasan kurang adil dalam memberikan penilaian dan kurang tegas
 - b. Ada oknum guru (rekan kerja) yang suka cari muka di depan atasan
 - a. Sistem dan aturan serta disiplin kerja tidak dijalankan dengan baik (misalnya budaya jam karet)
 - b. Terjadi kecemburuan sosial
 - c. Lainnya, sebutkan.....
-
25. Pernahkah selama Bapak/Ibu Sdr bekerja terjadi konflik dengan rekan kerja atau dengan atasan:
- a. Ya, pernah
 - b. Tidak pernah
- Jika pernah, permasalahan apa yang menyebabkan konflik tersebut. Sebutkan.....
-
-
26. Apakah ada hal-hal yang menyebabkan Anda jengkel dengan siswa:
- a. Ya, ada
 - b. Tidak ada
27. Jika ada, hal apa yang menyebabkannya:
- a. Siswa lamban atau kurang cepat paham terhadap materi pelajaran yang diberikan, meskipun sudah diterangkan dengan jelas
 - b. Kenakalan siswa terkadang melampaui batas seperti siswa yang suka iseng dan jait
 - c. Siswa bermain-main dan tidak memperhatikan pelajaran
 - d. Lainnya,sebutkan.....
-
28. Bagaimana perlengkapan dan fasilitas kerja yang ada disekolah yang meliputi: buku-buku pegangan untuk mengajar, alat peraga, dan laboratorium untuk praktek:
- a. Lengkap karena ketiga hal tersebut diatas tersedia di sekolah
 - b. Kurang lengkap karena hanya ada dua hal dari tiga hal tersebut diatas tersedia disekolah
 - c. Tidak lengkap karena hanya ada satu hal saja dari tiga hal tersebut diatas tersedia disekolah

Lampiran 1

REKAPITULASI KARAKTERISTIK RESPONDEN

No. Resp.	Jenis Kelamin	Umur (tahun)	Agama	Golongan Kepangkatan	Lama mengajar (tahun)	Tingkat Pendidikan	Penghasilan (RP)
1	Perempuan	31	Islam	III b	3	S - 1	789300
2	Laki-laki	38	Islam	III c	17	S - 1	930400
3	Perempuan	52	Hindu	III b	16	D - 3	934500
4	Perempuan	46	Islam	III d	26	S - 1	1.017.400
5	Laki-laki	49	Islam	III c	35	S - 1	927600
6	Perempuan	38	Islam	III b	13	D - 3	807400
7	Laki-laki	46	Islam	III d	22	S - 1	1.024.800
8	Perempuan	51	Islam	IV a	20	S - 1	912700
9	Laki-laki	39	Islam	III b	15	D - 3	934500
10	Laki-laki	51	Islam	III c	18	S - 1	861400
11	Perempuan	60	Islam	IV a	34	S - 1	1.152.400
12	Laki-laki	36	Islam	III d	10	S - 1	891300
13	Perempuan	57	Islam	IV a	35	S - 1	1.297.500
14	Laki-laki	53	Islam	III b	19	S - 1	934500
15	Laki-laki	51	Islam	IV a	25	S - 1	1.096.800
16	Perempuan	33	Islam	III a	8	D - 3	829900
17	Perempuan	38	Islam	III b	13	S - 1	793300
18	Laki-laki	43	Islam	IV a	14	S - 1	998000
19	Perempuan	41	Islam	III c	17	S - 1	888400
20	Perempuan	51	Islam	III d	22	S - 1	882400
21	Perempuan	34	Islam	III a	3	S - 1	716700
22	Perempuan	53	Islam	III d	22	S - 1	882400
23	Laki-laki	55	Islam	IV a	29	S - 1	1.251.400
24	Perempuan	38	Islam	III b	13	S - 1	807400
25	Perempuan	48	Islam	III c	23	S - 1	882400
26	Perempuan	47	Katolik	III c	22	S - 1	1.024.800
27	Perempuan	42	Islam	III c	20	S - 1	845200
28	Laki-laki	58	Islam	IV a	36	D - 3	1.010.300
29	Laki-laki	59	Islam	IV a	36	S - 1	1.177.100
30	Perempuan	42	Islam	IV a	15	S - 1	891900
31	Perempuan	45	Islam	III d	22	S - 1	882400
32	Laki-laki	44	Islam	III d	15	S - 1	945200
33	Perempuan	43	Islam	III c	9	S - 1	861100
34	Laki-laki	35	Islam	III d	22	S - 1	871500
35	Laki-laki	41	Islam	IV a	13	S - 1	1.270.60
36	Laki-laki	37	Islam	III d	9	S - 1	926400
37	Perempuan	39	Islam	IV a	14	S - 1	891200
38	Perempuan	39	Islam	III d	11	S - 1	923400
39	Perempuan	35	Islam	III b	11	S - 1	871200
40	Perempuan	47	Islam	III d	21	S - 1	904600
41	Perempuan	49	Islam	III b	21	D - 3	829600
42	Perempuan	43	Islam	III b	14	D - 3	914300

Lampiran 3

REKAPITULASI KUALITAS ETOS KERJA GURU

No. Responden	Motivasi Kerja	Tanggungjawab Kerja	Semangat Kerja	Disiplin Kerja	Total Skor	Kategori
1	2	3	2	2	9	Sedang
2	2	3	3	2	10	Tinggi
3	3	1	3	2	9	Sedang
4	3	3	3	2	11	Tinggi
5	2	3	2	2	9	Sedang
6	2	3	3	2	10	Tinggi
7	2	3	1	3	9	Sedang
8	3	3	2	2	10	Tinggi
9	3	1	3	2	9	Sedang
10	3	1	3	2	9	Sedang
11	3	3	3	2	11	Tinggi
12	1	1	2	2	6	Rendah
13	3	1	2	2	8	Sedang
14	3	3	2	2	10	Tinggi
15	2	3	1	2	8	Sedang
16	3	3	3	2	11	Tinggi
17	2	1	2	2	7	Sedang
18	2	3	2	2	9	Sedang
19	3	3	3	1	10	Tinggi
20	2	3	3	1	9	Sedang
21	3	1	3	2	9	Sedang
22	2	3	3	2	10	Tinggi
23	3	3	2	2	10	Tinggi
24	2	1	3	2	8	Sedang
25	1	1	3	1	6	Rendah
26	2	3	3	2	10	Tinggi
27	3	3	3	2	11	Tinggi
28	3	1	2	3	9	Sedang
29	1	3	2	1	7	Sedang
30	3	3	3	3	10	Tinggi
31	3	3	3	1	10	Tinggi
32	3	3	3	3	12	Tinggi
33	3	3	3	2	11	Tinggi
34	3	3	2	3	11	Tinggi
35	3	3	3	1	10	Tinggi
36	3	1	3	3	10	Tinggi
37	2	3	2	3	10	Tinggi
38	2	3	2	2	9	Sedang
39	3	3	2	2	10	Tinggi
40	2	3	3	2	10	Tinggi
41	2	1	3	2	8	Sedang
42	2	1	3	2	8	Sedang

Keterangan :

- Kategori Tinggi apabila total skor 10 – 12
- Kategori Sedang apabila total skor 7 – 9
- Kategori rendah apabila total skor 4 – 6

REKAPITULASI FAKTOR FAKTOR INTERN YANG MEMPENGARUHI KUALITAS ETOS KERJA GURU

No. Responden	Keinginan Kerja	Kemampuan Kerja	Kemahiran Kerja	Kepuasan Kerja	Total Skor	Kategori
1	3	2	3	1	9	Sedang
2	3	2	3	3	11	Tinggi
3	1	2	2	2	7	Sedang
4	2	2	3	3	10	Tinggi
5	2	2	3	2	9	Sedang
6	3	2	3	2	10	Tinggi
7	2	3	3	1	9	Sedang
8	1	2	3	3	9	Sedang
9	3	2	2	3	10	Tinggi
10	3	2	3	3	11	Tinggi
11	3	2	3	3	11	Tinggi
12	2	2	2	1	7	Sedang
13	1	2	2	1	6	Rendah
14	3	2	3	1	9	Sedang
15	2	2	3	1	8	Sedang
16	3	2	3	3	11	Tinggi
17	1	2	2	1	6	Rendah
18	3	2	2	3	10	Tinggi
19	1	2	3	3	9	Sedang
20	3	2	2	3	10	Tinggi
21	3	2	2	3	10	Tinggi
22	1	2	3	3	9	Sedang
23	3	2	3	2	10	Tinggi
24	3	2	2	3	10	Tinggi
25	2	1	2	3	8	Sedang
26	3	2	3	2	10	Tinggi
27	3	2	3	3	11	Tinggi
28	3	2	2	2	9	Sedang
29	3	2	3	3	11	Tinggi
30	3	2	3	3	11	Tinggi
31	3	2	2	3	10	Tinggi
32	3	2	3	2	10	Tinggi
33	2	2	3	3	10	Tinggi
34	2	2	2	3	9	Sedang
35	3	2	3	3	11	Tinggi
36	3	2	2	3	10	Tinggi
37	3	2	2	1	8	Sedang
38	2	2	3	2	9	Sedang
39	3	2	2	1	8	Sedang
40	2	2	2	3	9	Sedang
41	2	2	3	2	9	Sedang
42	2	2	3	1	8	Sedang

Keterangan :

- Kategori Tinggi apabila total skor 10 – 12
- Kategori Sedang apabila total skor 7 – 9
- Kategori Rendah apabila total skor 4 - 6

**REKAPITULASI FAKTOR FAKTOR EKSTERN YANG MEMPENGARUHI KUALITAS
ETOS KERJA GURU**

No. Responden	Suasana Kerja	Lingkungan Kerja	Perlengkapan dan Fasilitas Kerja	Motivasi Belajar Siswa	Total Skor	Kategori
1	3	3	3	3	12	Tinggi
2	3	3	3	3	12	Tinggi
3	2	2	3	3	10	Tinggi
4	3	3	3	3	12	Tinggi
5	2	2	3	2	9	Sedang
6	3	3	3	3	12	Tinggi
7	2	3	3	2	10	Tinggi
8	3	2	3	3	11	Tinggi
9	3	3	2	3	11	Tinggi
10	3	3	3	3	12	Tinggi
11	3	3	3	2	11	Tinggi
12	3	3	2	3	11	Tinggi
13	2	2	3	3	10	Tinggi
14	3	3	2	3	11	Tinggi
15	3	2	3	3	11	Tinggi
16	3	2	3	2	10	Tinggi
17	1	2	2	2	7	Sedang
18	1	3	3	2	9	Sedang
19	3	3	2	2	10	Tinggi
20	3	3	2	3	11	Tinggi
21	3	3	2	3	11	Tinggi
22	3	3	3	2	11	Tinggi
23	3	3	2	3	11	Tinggi
24	3	3	3	3	12	Tinggi
25	3	3	2	3	11	Tinggi
26	3	3	3	3	12	Tinggi
27	3	3	2	3	11	Tinggi
28	3	3	3	2	11	Tinggi
29	3	3	2	2	10	Tinggi
30	3	3	2	3	11	Tinggi
31	2	2	2	3	9	Sedang
32	3	3	3	3	12	Tinggi
33	3	3	3	3	12	Tinggi
34	3	3	3	3	12	Tinggi
35	3	3	3	3	12	Tinggi
36	3	3	2	3	11	Tinggi
37	3	2	3	2	10	Tinggi
38	3	2	3	2	10	Tinggi
39	3	2	2	2	9	Sedang
40	3	1	3	3	10	Tinggi
41	2	2	2	3	9	Sedang
42	3	2	3	3	11	Tinggi

Keterangan :

- Kategori Tinggi apabila total skor 10 – 12
- Kategori Sedang apabila total skor 7 – 9
- Kategori Rendah apabila total skor 4 – 6



LEMBAGA PENELITIAN

Alamat: Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337818, Fax. 337818, JEMBER 68121
 E-mail: lemlit_unej@jember.telkom.net.id

Nomor : *CC/1253/PL/5/2000*
 Lampiran :
 Perihal : *Permohonan ijin mengadakan Penelitian*

08 JUN

Kepada : *Yth. Sdr. Kakansospol
 Pemda Kabupaten Tk. II Jember
 di -
 JEMBER.*

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan *ijin* mengadakan penelitian untuk memperoleh data :

Nama / NIM / Jurusan Dosen/Mahasiswa	: ANIS SALAM MUJANAH / 96-1046 / KS. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
Alamat	: Jl. Jawa VI No 31 Jember.
Judul Penelitian	: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Etos Kerja Guru (Studi di SMU Negeri 2 Jember).
Di Daerah	: Kab Jember.
Lama Penelitian	: 4 (empat) Bulan

Untuk pelaksanaan *penelitian* tersebut di atas, mohon bantuan serta perkenan Saudara untuk membenarkan ijin kepada dosen/mahasiswa tersebut dalam me-ngadakan *penelitian* sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas perkenan dan bantuan Saudara diucapkan terima kasih

An, Ketua
 Sekretaris



[Handwritten signature]
 Endik Sulfatvanto
 232

Tembusan Kepada Yth.

1. Sdr. Dekan Fakultas Universitas Jember
2. Dosen/Mahasiswa ybs.

P E M E R I N T A H K A B U P A T E N J E M B E R

Digital Repository Universitas Jember

Jalan Kartini No 3 TELP.487732

J E M B E R

Jember, 12 Juni 2000

Nomor : 072/120/330.38/200
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : SURVEY/RESEARCH

K e p a d a
Yth. Sdr. Kepala SMUN 2 Jember
di -

J E M B E R

Dasar Surat Keterangan Ketua Lembaga Penelitian Univ. Jember, Tanggal 08 Juni 2000, Nomor : 604/J25.3.1/PL.5/2000, perihal permohonan ijin Survey / research.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan Survey/Research dimaksud diminta kepada Saudara untuk memberikan bantuan berupa data / keterangan yang diperlukan oleh :

N a m a : ANIS SALAM MUJANAH / 30-1046 / AS
Alamat : JL. JAWA VI NO. 31 JEMBER
Pekerjaan : MHS. FAK. SOSPOL UNIV. JEMBER
Keperluan : SURVEY/RESEARCH.
J u d u l : "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS ETOS KERJA GURU (STUDI DI SMU NEGERI 2 JEMBER)".
W a k t u : 08 JUNI 2000 S/D 08 OKTOBER 2000.
Peserta : -

Demikian atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan terima kasih.

An. BUPATI JEMBER
KANTOR SOSIAL POLITIK



Drs. M. GIYORO SUTOMO

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Sdr. Kapolres Jember;
2. Sdr. Dan Dim 0824 Jember;
3. Sdr. Rektor Univ. Jember;
4. Sdr. Kakan. DEPDIKNAS Jember.

KANTOR KABUPATEN JEMBER

Jalan dr. Soebandi No : 28 Kotak Pos Telp. 487028 Jember

Nomor : 1288/104.32/PL/2000

14 Juni 2000

Revisi : Ijin Penelitian/Survey

Yth. : Sdr. Ka SMUN 2 Jember
di
Jember

Sehubungan dengan surat keterangan untuk melaksanakan survey dari Kepala Kantor Sosial Politik Kabupaten Jember Nomor : 072/120/330.36/2000 tanggal 12 Juni 2000 serta mengingat surat dari Ketua Lembaga Penelitian Univ. Jember No : 884/J25.3.1/PL.5/2000 tanggal 8 Juni 2000 perihal : Survey/Research.

Dengan ini memberitahukan bahwa akan datang di sekolah Saudara seorang :

Nama : ANIS SALAM MUJAHAR / 96/1946/RS
Alamat : Jalan Jawa VI No : 31 Jember
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Sospol Univ. Jember
Tempat Survey : SMUN 2 Jember
Lama Survey : 5 bulan
Tema Survey : FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS ETOS KERJA GURU (STUDI DI SMUN 2 JEMBER).
Waktu : 8 Juni s/d 8 Oktober 2000
Peserta : -

Dengan Catatan :

1. Tidak mengganggu kegiatan proses belajar mengajar.
2. Menjaga keamanan dan ketertiban bersama di sekolah.
3. Agar yang bersangkutan membuat laporan ke Bidang Dikmenum Kanwil Depdiknas Prop. Jatim sedang tembusannya ke Ka Kandep Diknas Kab. Jember ip. Sub Bag Taus setelah pelaksanaan research/survey selesai.

Demikian mengharap bantuan Saudara untuk memberikan data dan informasi serta fasilitas guna kelancaran tugasnya.

Kepala Kantor Departemen
SOSIAL
H. SOEDARWAN, MM
NIP. 130321034

Tembusan Yth. :

1. Ka Bid Dikmenum Kanwil Depdiknas Prop. Jatim
2. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan
3. Arsip

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH PROPINSI JAWA TIMUR
SMU NEGERI 2 JEMBER

Jl. Jawa No. 16 Telp. (0311) 321373 - Jember 68121

SIPAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor 0336 / 104.33 / SMU.00 / KEM / 2000

Kepada SMU Negeri 2 Jember, dengan ini saya sampaikan, bahwa

Nama	ANIS SALEM MUIANAH
NIM	031010
Program/Jurusan	Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas	Universitas Negeri Jember

Detail permohonan penelitian di SMU Negeri 2 Jember sesuai dengan surat dari Dik. Kasub, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, 1282 / 104.33 / 10 / 2000 tanggal 14 Juni 2000 dengan judul:

KARTOR - FALCOK TAWIS (KARTOR - KURSI) DI LINTAS MITRAKERJA GURU
Ditandatangani oleh Kepala SMU Negeri 2 Jember sebagai kepala lembaga pendidikan.



13 October 2000

Kepala

[Signature]

[Faint text]