

- Novtani, I. 2011. *Pengertian Database*. (Online). (<http://novtani.wordpress.com/2013/04/11/pengertian-database/>), diakses 10 September 2012.
- Nugroho, P. A. 2012. *Pengembangan Media Pembelajaran E-Learning Berbasis Web Mata Pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi Kelas VIII SMPN 2 Ponorogo*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: FIP UM.
- Nusansifor. 2009. *Belajar PHP dan MySQL dari NOL–Part I (pengertian, sejarah dan kelebihan)*. (Online), (<http://www.nusansifor.com/2009/11/belajar-PHP-dan-MySQL-dari-nol-part-i-pengertian-sejarah-dan-kelebihan/>), diakses 10 September 2012).
- Praherdhiono, H. 2008. *Panduan Praktikum Multimedia*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Riyanti, P., Yuli, A. & Febtiana, S. 2011. *Rancang Bangun Aplikasi Sistem Informasi Pendataan Karyawan dan Siswa pada Lembaga Pendidikan Bahasa Inggris Yogyakarta*. (Online), ([http://repository.amikom.ac.id/index.php/add\\_downloader/1067](http://repository.amikom.ac.id/index.php/add_downloader/1067)), diakses 28 September 2012).
- Sinaga, C. R. M. 2011. *Web Monitoring Alumni Politeknik Telkom Bandung*. (Online), (<http://repository.politekniktelkom.ac.id/proyek%20akhir/mi/jurnal%20pa%20web%20monitoring%20alumni%20politeknik%20telkom.pdf>), diakses 11 Juli 2013.
- Sudjana, M. 1990. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wikipedia. 2012. *PHP*. (Online), (<http://id.wikipedia.org/wiki/PHP>), diakses 10 September 2012.

# PERBEDAAN TINGKAT ETOS KERJA ANTARA GURU TETAP DAN GURU TIDAK TETAP

**Titin Eka Sari**  
**Ali Imron**  
**Bambang Setyadin**

*E-mail:* titinekasari@yahoo.com  
Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 Malang 65145

**Abstract:** The aims of this study are to find out the level of permanent teacher's working ethos, the level of temporary teacher's working ethos, the comparative level of working ethos among the permanent teachers and the temporary teachers. Public Elementary School at subdistrict Prigen Pasuruan's regency were involved in the research. The approach of this study is quantitative that is comparative descriptive research. The population in this study, which the permanent teachers and the temporary teachers as much as 207 and 106 of respondents. The samples taken with proportional random sampling, which the permanent teachers and the temporary teachers as much as 136 and 84 of respondents. The data collection technique, used was a questionnaire. The data analytical used are descriptive and oneway analysis method (ANOVA). The results of the statistical analyses indicate that the level of permanent teacher's working ethos included in high category, the level of temporary teacher's working ethos included in middle category, there are comparative level of working ethos among the permanent teachers and the temporary teachers in public elementary school at subdistrict Prigen Pasuruan's regency.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat etos kerja Guru Tetap (GT), mengetahui tingkat etos kerja Guru Tidak Tetap (GTT), dan mengetahui tingkat perbedaan etos kerja antara GT dan GTT. Penelitian dilakukan di SDN se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif komparatif. Populasi dalam penelitian ini, yaitu GT sebanyak 207 responden dan GTT sebanyak 106 responden. Sampel ditentukan dengan *proporsional random sampling*, yaitu GT sebanyak 136 responden dan GTT sebanyak 84 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif dan *oneway* (ANOVA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat etos kerja GT dalam kategori tinggi, tingkat etos kerja GTT dalam kategori sedang, terdapat perbedaan tingkat etos kerja antara GT dan GTT se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan.

**Kata kunci:** etos kerja, Guru Tetap, Guru Tidak Tetap

Pendidikan sebagai salah satu aspek dari program pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dalam pengembangannya. Oleh karena itu, melalui proses pendidikan di sekolah, berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan bergantung kepada proses belajar-mengajar yang berlangsung di sekolah, guru, dan peserta didik. Salah satu unsur yang memiliki hubungan sangat dekat dengan peserta didik dalam pelaksanaan pendidikan adalah guru. Sebagaimana dilansir oleh Daradjat (dalam Suparlan, 2005:13), "guru adalah pendidik profesional, karena guru telah menerima dan memikul beban dari orangtua untuk ikut mendidik anak-anaknya". Dengan demikian dapat dipahami,

bahwa peran guru sangat besar dalam usaha peningkatan kualitas pendidikan.

Sikap dan keseriusan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sangat berbeda tergantung dari motivasi yang melatarbelakangi mereka menjadi guru. Memang tidak bisa dipungkiri, bahwa kesejahteraan guru akan berpengaruh pada sikap dan tindakan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Namun perlu disadari, bahwa kesejahteraan bukan hanya didapat dari gaji yang tinggi, melainkan suasana kerja dan rasa nyaman dengan kondisi kerja juga sangat berpengaruh. Hal tersebut juga menentukan seberapa tinggi etos kerja, baik Guru Tetap (GT) maupun Guru Tidak Tetap (GTT).

## METODE

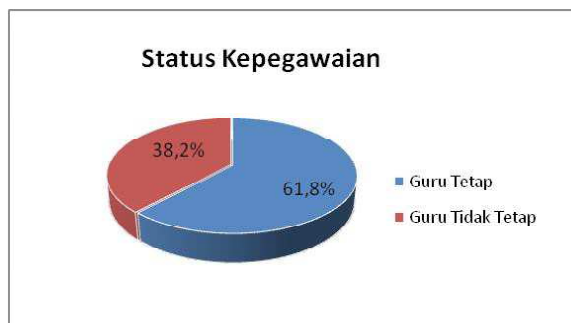
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-komparatif. Jenis penelitian ini digunakan karena peneliti berusaha untuk memperoleh gambaran tentang etos kerja dan membandingkan tingkat etos kerja antara GT dan GTT di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat, yaitu etos kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah status guru yang meliputi GT dan GTT. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) adalah status kepegawaian, yaitu GT dan GTT, sedangkan variabel terikat (Y) adalah etos kerja. Objek dalam penelitian ini adalah SDN yang ada di Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan dengan jumlah GT sebanyak 207 dan GTT sebanyak 106. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah dengan *proportional random sampling*, sehingga sampel yang dijadikan responden yaitu GT sebanyak 136 responden dan GTT sebanyak 84 responden. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner.

Uji kualitas data yang dipakai adalah validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pertama yaitu teknik analisis deskriptif, dengan cara mendeskripsikan kategori etos kerja berdasarkan data yang diolah, menghitung jumlah GT dan GTT dengan mentabulasi silang berdasarkan kategori yang telah dibuat dan menyajikan dalam bentuk grafik batang. Kedua, teknik analisis komparatif dengan menggunakan teknik analisis varians satu jalur atau *Oneway* (ANOVA), dalam menggunakan teknik analisis ini perlu terlebih dahulu menguji asumsi-asumsi terhadap datanya, antara lain: (1) Uji normalitas sebaran, (2) homogenitas variabel, bertujuan untuk melihat suatu variabel data harus benar-benar *homogen*, (3) uji *t*, (4) kriteria penarikan kesimpulan dengan ketentuan sebagai berikut, jika signifikan  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan jika signifikan  $t > 0,05$  maka  $H_0$  tak ditolak dan hipotesis alternatif ditolak (Sudjana, 2002:388).

## HASIL

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa data responden menurut status kepegawaian dari

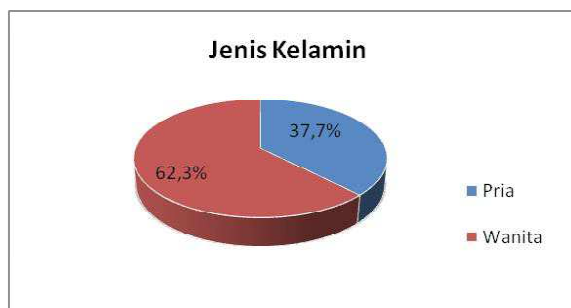
220 responden GT dan GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen, diperoleh responden dari GT sebanyak 136 responden, sedangkan dari GTT sebanyak 84 responden. Hal ini diperjelas dengan Gambar 1 tentang status kepegawaian.



Gambar 1 Diagram Status Kepegawaian

Berdasarkan Gambar 1 tersebut dapat diketahui, bahwa persentase responden yang berasal dari GT lebih besar daripada GTT.

Untuk data responden menurut jenis kelamin, dari 220 responden diperoleh sebanyak 83 responden dari jenis kelamin pria dan sebanyak 137 responden dari jenis kelamin wanita. Hal ini diperjelas dengan Gambar 2.



Gambar 2 Diagram Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa yang menjadi responden dari jenis kelamin pria lebih sedikit dibandingkan responden dari jenis kelamin wanita sebanyak.

Untuk data responden menurut pendidikan tertinggi, dari 220 responden GT dan GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen, diperoleh sebanyak 4 responden dengan pendidikan terakhir  $S_2$ , sebanyak 182 responden dengan pendidikan terakhir  $S_1$ , sebanyak 18 responden dengan pendidikan terakhir  $D_3$ , sebanyak 8 responden dengan pendidikan terakhir  $D_1$ , dan sebanyak 8 responden dengan pendidikan terakhir SMA/MA ( sederajat). Hal ini diperjelas dengan Gambar 3 tentang tingkat pendidikan.



**Gambar 3** Diagram Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Gambar 3 di atas dapat diketahui dari 220 responden menunjukkan, bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1, sedangkan responden lain di antaranya dengan pendidikan terakhir SMA, D1, D3, dan S2.

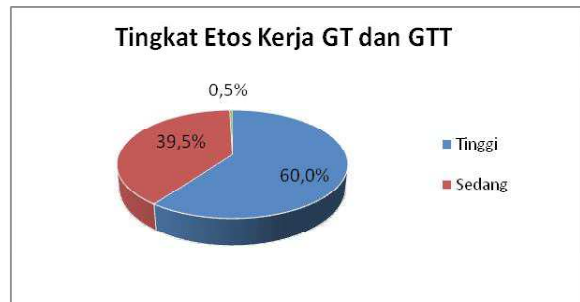
Analisis deskriptif terhadap data tingkat etos kerja GT dan GTT dapat dilihat ringkasannya pada Tabel 1.

**Tabel 1** Ringkasan Persentase Tingkat Etos Kerja GT dan GTT

Kategori	Status Kepegawaian	
	Guru Tetap	Guru Tidak Tetap
Rendah	0%	5%
Sedang	18,6%	20,9%
Tinggi	43,2%	16,8%

Berdasarkan Tabel 1, tersebut dapat diketahui, bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat etos kerja GT dapat dikatakan termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan untuk tingkat etos kerja GTT dapat diketahui, bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori sedang, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat etos kerja GTT termasuk dalam kategori sedang.

Analisis deskriptif terhadap data tingkat etos kerja GT dan GTT didapatkan, bahwa skor tertinggi sebesar 149,815686 dan skor terendah sebesar 73,383336 diperoleh panjang kelas intervalnya sebesar 76,43236, sedangkan nilai rata-ratanya adalah sebesar 116,92940 dan standar deviasi sebesar 1,56647697. Hal ini diperjelas dengan Gambar 4 tentang tingkat etos kerja GT dan GTT di bawah ini.



**Gambar 4** Diagram Tingkat Etos Kerja GT dan GTT

Berdasarkan Gambar 4 tersebut dapat diketahui, bahwa dari 220 responden GT dan GTT menunjukkan persentase sebesar 60,0% dalam kategori tingkat etos kerja tinggi, persentase sebesar 39,5% dalam kategori tingkat etos kerja sedang, persentase sebesar 0,5% dalam kategori tingkat etos kerja rendah.

Uji normalitas dari penelitian ini diperoleh nilai *skewness* untuk sebaran data menunjukkan nilai sebesar 0,193. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebaran data adalah normal, hal ini dikarenakan nilai *skewness* kurang dari 0,5. Sedangkan Uji homogenitas dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada data tingkat etos kerja antara GT dan GTT, didapatkan nilai  $F_{hitung}$  *Levenne* sebesar 0,337 dengan signifikansi sebesar 0,562. Dikarenakan signifikansi lebih besar dari nilai kepercayaan (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa harga varian dalam adalah homogen.

Hasil yang diperoleh untuk tingkat etos kerja antara GT dan GTT dengan Uji t dapat dilihat ringkasannya pada Tabel 2.

**Tabel 2** Ringkasan Uji t

Kelompok	Mean	$T_{hitung}$	Df	Sign
GT	120,81643	4,935	218	0,000
GTT	110,619192			

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat diketahui, bahwa nilai rata-rata GT sebesar 120,82, sedangkan GTT sebesar 110,62. Jika dilihat dari uji t maka diperoleh probabilitas sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 5%, maka dapat diinterpretasikan, bahwa jika nilai probabilitas ( $p$ ) = 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik analisis varian satu jalur (ANOVA) dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3 Ringkasan Analisis Uji Varian Satu Jalur**

Tingkat Kerja	Etos Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5399,590	1	5399,590	24,351	0,000
Within Groups	48339,728	218	221,742		
<b>Total</b>	<b>53739,317</b>	<b>219</b>			

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui, bahwa nilai *mean* dari tingkat etos kerja GT sebesar 120,81643, sedangkan nilai *mean* dari tingkat etos kerja GTT sebesar 110,619192. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,351 dengan signifikansi 0,000. Dengan hasil tersebut dapat diambil keputusan untuk menolak  $H_0$  karena nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa terdapat perbedaan tingkat etos kerja yang signifikan antara GT dan GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Ternyata etos kerja GT secara signifikan lebih tinggi daripada etos kerja GTT.

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif disimpulkan, bahwa tingkat etos kerja GT dalam kategori tinggi dengan persentase 43,2%, sehingga kecenderungan persentase dalam kategori tersebut menunjukkan bahwa tingkat etos kerja GT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan adalah tinggi.

Etos kerja yang tinggi harus ditumbuhkan dalam lingkungan kerja, dalam hal ini, yaitu oleh guru dalam menjalankan proses belajar mengajar di kelas, karena hal itu akan menumbuhkan sikap dalam menilai tinggi terhadap kerja keras dan kesungguhan, sehingga dapat meminimalisir sikap kerja yang semaunya sendiri, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas. Sesuai dengan pendapat Firman (2007:48) yang mengemukakan, bahwa:

Etos kerja adalah pandangan dan sikap terhadap kerja dimana pandangan dan sikap itu merupakan jiwa dan semangat kerja yang dilandasi sikap dasar yang terpancar dalam perilaku kehidupan atau sejumlah nilai-nilai yang dijadikan acuan oleh seseorang dalam

menggerakkan dirinya dalam berhadapan dengan lingkungan sosial dimana ia berada.

Sehingga dapat dikatakan, bahwa tingkat etos kerja GT dalam kategori tinggi, karena mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan lebih mudah menggerakkan dirinya di lingkungan tempatnya mengajar dengan banyaknya pengalaman mengajar dibandingkan para GTT, serta masa kerja yang cukup lama sebagai GT akan memotivasi dirinya untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan inovasi, dengan harapan tidak ingin kalah dengan para GTT yang cenderung memiliki *skill* dan tingkat pendidikannya lebih tinggi.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif juga dapat disimpulkan bahwa tingkat etos kerja GTT dalam kategori sedang dengan persentase 20,9%, sehingga kecenderungan persentase dalam kategori tersebut menunjukkan, bahwa tingkat etos kerja GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan adalah sedang.

Setidaknya etos kerja bersumber dari adanya sikap untuk mengembangkan diri yang benar-benar telah mendarah daging. Bagi seorang GTT, hal tersebut mungkin telah dimilikinya untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik sebagai seorang pendidik, meskipun belum sepenuhnya. Karena dalam pengembangan diri untuk meningkatkan etos kerja membutuhkan proses yang lama. Sebagai GTT dengan masa kerja dan pengalaman yang masih sedikit, untuk memiliki etos kerja yang tinggi perlu adanya usaha-usaha yang harus dilakukan, baik oleh pihak sekolah maupun dirinya sendiri, sehingga nantinya para GTT akan memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan pendapat Triguno (2002:9) yang menyatakan, bahwa “program peningkatan etos (budaya) kerja memiliki arti yang sangat fundamental bagi setiap organisasi, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja atau unjuk kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan”. Lebih lanjut Triguno menyatakan, bahwa:

Terciptanya etos kerja yang tinggi yang disebutnya sebagai budaya kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang

(efisien), tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain. Pendapat tersebut menegaskan bahwa etos kerja yang tinggi dari para pegawai sangat penting bagi organisasi (sekolah), sehingga perlu adanya upaya-upaya yang tepat untuk meningkatkan etos kerja pegawai (guru).

Meskipun saat ini tingkat etos kerja GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan dalam kategori sedang. Namun dengan adanya usaha-usaha yang dilakukan sangat memungkinkan terjadi peningkatan etos kerja GTT dalam menjalankan tugasnya.

Perbedaan tingkat etos kerja antara GT dan GTT di SDN se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan, diketahui berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Uji t, yaitu diambil keputusan untuk menolak  $H_0$  karena nilai signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ . Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa terdapat perbedaan tingkat etos kerja yang signifikan antara GT dan GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan.

Peran guru sebagai salah satu komponen dalam Proses Belajar-Mengajar (PBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan etos kerja yang tinggi. Dari hasil penelitian ini, dapat kita lihat, bahwa terdapat perbedaan tingkat etos kerja antara GT dan GTT. Hal ini menunjukkan, bahwa status kepegawaian mempengaruhi tinggi-rendahnya etos kerja para guru. Perbedaan tersebut disebabkan beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi, baik motivasi dari dalam diri (semangat kerja) maupun motivasi dari luar (gaji, *reward*, lingkungan). Hal ini diperkuat oleh pendapat Firman (2007:49) yang menyimpulkan, bahwa:

Faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua, yaitu dari dalam diri dan dari luar diri seseorang. Faktor dari dalam diri seseorang di antaranya: kemampuan, sikap mental, persepsi, motivasi, dan sebagainya. Sementara faktor dari luar diri seseorang dapat diutarakan antara lain: kondisi sosial ekonomi, lingkungan, dan sebagainya.

Selain itu, diperkuat juga pendapat mengenai aspek pengukuran dalam etos kerja yang dikemukakan oleh Handoko (dalam Rukmana, 2010:39), yaitu: a) Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul di sini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja; b) Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan; c) Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu.

Pendapat tersebut secara jelas menyebutkan salah satu yang mempengaruhi etos kerja adalah motivasi. Dalam penelitian ini, perbedaan yang terjadi cenderung dipengaruhi motivasi dari luar (gaji). Informasi perbedaan gaji atau upah tersebut diperjelas dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2013 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjabarkan besaran gaji PNS 2013, dibandingkan dengan informasi berdasarkan surat keterangan dari sekolah, yang menunjukkan bahwa gaji GTT yang berkisar antara Rp 300.000 s.d. Rp 400.000 per bulan, kenyataan ini mempertegas bahwa tingkat kesejahteraan GT dan GTT sangat jauh berbeda. Hal ini perlu perhatian khusus, dikarenakan gaji merupakan salah satu bentuk motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkatkan etos kerja. Karena dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi, mereka bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam menunjang tercapainya etos kerja yang tinggi. Selain itu, kesejahteraan yang didapatkannya akan mampu memenuhi kebutuhan kehidupannya sehari-hari, sehingga guru akan fokus terhadap tugasnya sebagai mengajar tanpa terbebani fikiran untuk mencari kesibukan lain guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai

berikut: (1) tingkat etos kerja GT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan dapat dikatakan dalam kategori tinggi, karena sebagian besar responden berada dalam kategori tinggi, (2) tingkat etos kerja GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan termasuk dalam kategori sedang, karena sebagian besar responden berada dalam kategori sedang, dan (3) terdapat perbedaan tingkat etos kerja yang signifikan antara GT dan GTT di SDN Se-Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka beberapa saran yang dapat dikemukakan peneliti, di antaranya adalah: seluruh kepala sekolah hendaknya selalu melakukan kegiatan supervisi untuk mengetahui tingkat etos kerja setiap guru, menaikkan gaji GTT dengan memperhatikan Upah Minimum Regional (UMR)

yang berlaku, sering memberikan kesempatan pada guru, baik GT maupun GTT secara adil untuk mengikuti *workshop*, pelatihan, dan seminar. GT dan GTT hendaknya selalu berusaha maju, dan berupaya terus meningkatkan etos kerjanya dalam kondisi apapun. Selain itu, untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki, guru hendaknya selalu menerima masukan yang positif bagi dirinya, mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan dengan *reward* yang didapatkan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan mengajukan beasiswa, sedangkan khusus untuk GTT hendaknya mengajukan usulan untuk kenaikan gaji yang disesuaikan dengan UMR, agar kesejahteraan sebagai GTT tercukupi. Penelitian ini hendaknya digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, yaitu untuk mengembangkannya lebih lanjut dengan mendalami faktor-faktor penyebab adanya perbedaan etos kerja antara GT dan GTT.

### DAFTAR RUJUKAN

- Firman, J. 2007. *Etos Kerja Kepala Sekolah Dasar di Kota Padang Panjang*. *Jurnal Guru*, 2007, 4 (1): 41.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2013. *Tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, (Online), ([http://www.google.com/Peraturan pemerintah tentang gaji pegawai negeri sipil \(PNS\).html](http://www.google.com/Peraturan%20pemerintah%20tentang%20gaji%20pegawai%20negeri%20sipil%20(PNS).html)), diakses 30 Juli 2013).
- Rukmana, W. E. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*, (Online), (<http://ebook-browse.com/skripsi-full-widdi-pdf>), diakses 21 Oktober 2012).
- Sudjana. 2002. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Bandung: Tarsito.
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Triguno. 2002. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.