

Kesejahteraan Guru Honorer terhadap Etos Kerja Guru SMA Swasta

Ismi Nur Ahya¹

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Titin Kholisna²

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Raden Rahmat Malang

E-mail: ismynahya@gmail.com, titin.kholisna@uniramalang.ac.id

Abstract

The welfare of honorary teachers is still a matter that never ends to be discussed. A phenomenon that often occurs is when a teacher is required to have a high work ethic but insufficient welfare. The aim of this research is to determine the effect of the level of welfare on the work ethic of honorary teachers of private high school in Gondanglegi sub-district.

Based on the formulation of the problem above, this research was designed using a quantitative research using a simple linear regression model. The population of this study was 69 people with 39 respondents. The data collection technique used a welfare scale and a work ethic scale. The research data were analyzed using SPSS version 20 for windows.

Based on the results of the research above, it was found that the partial significant test (t test) namely the influence of welfare (X) on work ethic (Y) got a Sig value. $0.000 < 0.05$ and the t-count value is $6.803 > 1.687$ so it can be concluded that H_a is accepted. This means that welfare (X) has an influence on work ethic (Y).

Keywords: Welfare, Work Ethic

Abstrak [Center, Palatino Linotype 12, Bold, Italic]

Kesejahteraan guru honorer masih menjadi hal yang tidak pernah habis untuk dibicarakan. Fenomena yang banyak terjadi adalah ketika seorang guru dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi namun kesejahteraan tidak mencukupi. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap etos kerja guru honorer SMA Swasta di kecamatan Gondanglegi.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini dirancang menggunakan penelitian kuantitatif model regresi linier sederhana. Populasi dari penelitian ini adalah 69 orang dengan 39 sampel responden. Teknik pengumpulan data menggunakan skala kesejahteraan dan skala etos kerja. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20 *for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh hasil bahwa uji signifikan parsial (Uji t) yakni pengaruh kesejahteraan (X) terhadap etos kerja (Y) mendapat nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,803 > 1,687$ sehingga dapat disimpulkan H_a

Copyright © 2022. Ismi Nur Ahya. Titin Kholisna. All Right Reserved

Submitted: 2021-11-11

Revised: 2022-07-27

Accepted: 2022-07-27

Published: 2022-07-27



diterima. Artinya kesejahteraan (X) memiliki pengaruh terhadap etos kerja (Y).

Kata Kunci : Kesejahteraan, Etos Kerja.

Pendahuluan

Salah satu aspek pokok dalam kehidupan manusia adalah pendidikan yang menjadi sarana dan dasar untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sistem pendidikan nasional yang baik dan bermutu menjadi landasan untuk bangsa ini menjadi lebih baik di masa depan. Pendidikan selalu diorientasikan untuk mengembangkan kecerdasan peserta didik guna dapat berperan aktif pada masa yang akan datang khususnya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara (Husein, 2017: 11). Melalui pendidikan baik yang bersifat formal ataupun non formal anak didik akan mengalami suatu proses perubahan dalam dirinya baik dalam pengetahuan ataupun dalam kelakuan.

Berbicara mengenai pendidikan tentunya tidak akan pernah terlepas dari sumber daya pendidik dalam hal ini adalah guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Guru berperan sangat strategis dan aktif dalam perkembangan peserta didik. Jadi, baik itu minat, bakat, potensi, maupun kemampuan peserta didik akan berkembang dengan baik karena faktor guru. Guru menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus pusat inisiatif pembelajaran (Supardi, 2013: 7). Peranguru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui etos kerjanya yang tinggi, karena itu akan sangat mempengaruhi peningkatan prestasi belajar peserta didik. Seorang guru dapat dikatakan baik jika ia memiliki kualitas dan etos kerja yang baik pula.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Menurut Tasmara (2010) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Menurut Pandji Anoraga (1992), ada beberapa faktor eksternal yang dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja seseorang antara lain:

1) kemanan kerja (*job security*), 2) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*opportunities for advancement*), 3) kondusilingkungan kerja (kondusif), 4) rekan kerja yang baik (*good working companion*), dan 5) adanya kompensasi atau imbalan atau gaji.

Kesejahteraan guru adalah tata kehidupan dan penghidupan sosial material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketenteraman lahir dan batin yang memungkinkan bagi setiap warga Negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga serta masyarakat yang menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan pancasila (Nurcholis, 2011: 53). Menurut Rida dkk, (2013: 3) indikator kesejahteraan guru adalah sebagai berikut; 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial. 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis menurut Ryff dan Keyes (1995) antara lain: usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, faktor dukungan sosial, religiusitas, dan kepribadian. Penelitian Ryff dan Keyes (1995) bahwa status sosial ekonomi yang meliputi : tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan keberhasilan pekerjaan memberikan pengaruh tersendiri pada kesejahteraan psikologis, dimana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi pula.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di beberapa SMA Swasta Kecamatan Gondanglegi menunjukkan adanya permasalahan kurangnya etos kerja guru, hal tersebut dapat terlihat dari beberapa fenomena yang terjadi antara lain (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan , (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, (3) kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas tentang teori dan fenomena yang terjadi, peneliti terdorong untuk meneliti tentang pengaruh kesejahteraan guru honorer terhadap etos kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Gondanglegi. Peneliti berharap bahwa hasil yang diperoleh dapat memberikan informasi yang penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam hal etos kerja pendidik agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.



Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, penulis mengambil rumusan masalah apakah terdapat pengaruh antara tingkat kesejahteraan terhadap etos kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Gondanglegi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Gondanglegi.

Metode

Kesejahteraan yang berasal dari kata sejahtera berarti aman sentosa dan makmur. Dengan kata lain, tingkat kesejahteraan berarti tinggi rendahnya kemakmuran pada suatu profesi yang diukur dari tingkat pendapatan yang diperoleh. Menurut Rida dkk, (2013: 3) indikator kesejahteraan guru adalah sebagai berikut, memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam menghasilkan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Menurut Sinamo, etos kerja disebut sebagai semangat, pola pikir, dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerjayang khas dan berkualitas (2010: 10). Etos kerja merupakan pandangan hidup yang khas dari seseorang atau suatu golongan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Dari rumusan teori Sinamo, terdapat indikator etos kerja dalam penelitian ini yaitu, bekerja tulus, penuh syukur dan berniat ibadah, bekerja tuntas, jujur dan berintegritas, bekerja dengan penuh semangat dan kreatifitas, bekerja giat dan tekun serta penuh totalitas.

Guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar (KBBI, 2007: 377). Sedangkan guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap atau guru bukan PNS yang menerima honorarium berdasarkan jam pelajaran maupun kebijakan lembaga bekerja masing-masing. Dalam penelitian ini difokuskan sebagai seorang pendidik atau pengajar non PNS yang mengajar pada sekolah swasta.

Pekerjaan seorang guru terdiri dari guru yang sudah diangkat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan guru bukan pegawai negeri sipil atau yang biasa disebut guru honorer . Guru yang berstatus PNS adalah guru yang digaji tetap oleh dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi tempatnya bekerja. Guru honorer adalah tenaga kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ada didalam pemerintahan. Pada konteks guru, gaji guru honorer tergantung dari bagaimana pengelolaan dana pada sekolah tempatnya bertugas. Perbedaan antara guru tetap dan guru honorer tidak hanya dari statusnya saja,

tetapi juga pada faktor yang lain seperti gaji. Gaji yang diterima oleh guru setiap bulannya masih tergolong rendah untuk dapat memenuhi kebutuhan yaitu berkisar antara Rp. 200.000,- sampai Rp. 500.000,-.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan (Ahmad Tanzach, 2009).

Penelitian ini untuk menguji pengaruh Variabel X (Kesejahteraan) terhadap Y (Etos Kerja Guru). Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Alasan dipilihnya jenis penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja guru honorer. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) yaitu Kesejahteraan dan variabel terikat (Y) yaitu Etos Kerja Guru di SMA Swasta Kecamatan Gondanglegi.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi obyek sesuai dengan apa adanya (Sukardi, 2007). Penelitian deskriptif merupakan penelitian paling sederhana, dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang lain karena dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan apa-apa terhadap objek atau wilayah yang diteliti. Ini artinya bahwa dalam penelitian, peneliti tidak mengubah, menambah, atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian. Dan jenis dari penelitian deskriptif yang peneliti gunakan adalah penelitian korelasi sebab akibat dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja guru honorer.

Peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur tingkat kesejahteraan dan etos kerja guru. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Adapun yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah semua guru di 6 SMA Swasta di Kecamatan Gondanglegi yang berjumlah 64 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Untuk mengukur berapa minimal sampel yang dibutuhkan, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%. Dari perhitungan menggunakan rumus Slovin diatas didapat sampel sejumlah 39 orang dengan menggunakan teknik sampling non



random yaitu dipilih sesuai dengan subjek yang diinginkan peneliti yakni guru honorer, kemudian akan digunakan untuk dapat mewakili populasi sejumlah 64 orang.

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden. Responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan (Suharsimi:172). Data adalah suatu bahan yang mentah yang jika diolah dengan baik melalui berbagai analisis dapat dilahirkan berbagai informasi. Suharsimi menjelaskan data adalah hasil pencatatan penelitian, baik yang berupa fakta maupun angka (Ibid:161).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dapat di kumpulkan atau di peroleh langsung oleh peneliti atau sumbernya dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sesuai. Data primer berisi jawaban dari kuesioner atau angket yang diberikan kepada subyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa angket Kesejahteraan dan Etos Kerja.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Ahmad:57). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yakni responden hanya dapat memilih jawaban dari beberapa pernyataan atau pertanyaan yang sudah disediakan oleh peneliti.

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 206). Analisa ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian. Gambaran umum tentang setiap variabel penelitian menggunakan statistik deskriptif adalah untuk mendeskripsikan data ke dalam penghitungan rata-rata (*mean*), sempangan baku (standar deviasi), skor tertinggi maupun skor terendah dari masing-masing variabel.

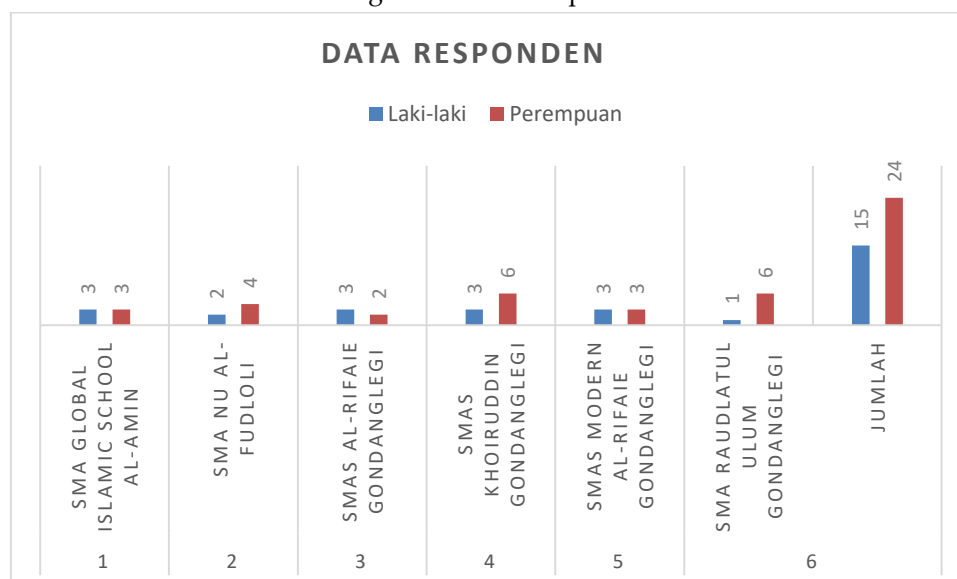
Untuk memenuhi syarat analisis regresi pada dasarnya memiliki syarat dan asumsi dasar dalam analisis regresi tersebut yang disebut dengan asumsi klasik. Dalam penelitian ini dilakukan uji pemenuhan asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji regresi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengkategorisasikan dalam bentuk jenjang yang hasil tersebut sesuai dengan skor dari setiap subjek. Dalam Azwar (2013:147) tujuan kategorisasi jenjang adalah menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Kriteria kategorisasinya adalah sangat tinggi, tinggi, kurang dan rendah.

Deskripsi data dalam pembahasan ini bertujuan untuk memberikan gambaran data hasil penelitian tentang tingkat kesejahteraan guru honorer. Data ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada para guru honorer yang mengajar di SMA SWASTA Kecamatan Gondanglegi yang berjumlah 39 orang.

Diagram 1. Data Responden



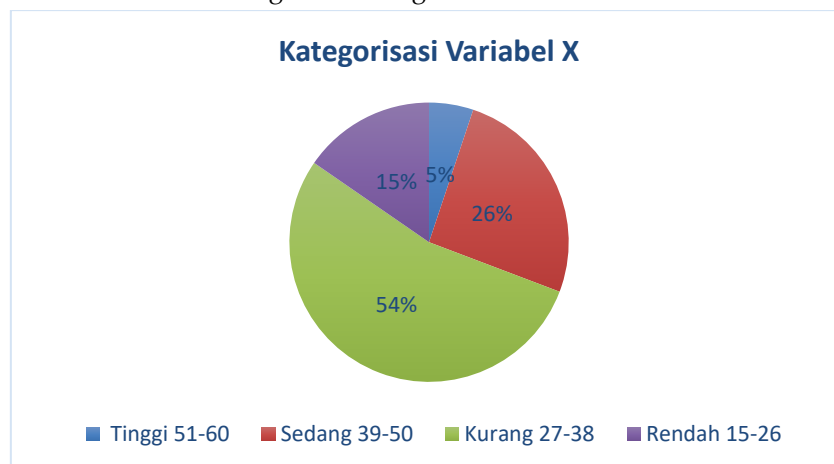
Berdasarkan diagram 1 maka dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sejumlah 15 orang dengan rincian 3 orang dari SMA Global Islamic School Al-Amin, 2 orang dari SMA NU Al-Fudloli, 3 orang dari SMAS Khoiruddin Gondanglegi, 3 orang dari SMAS Modern Al-Rifaie Gondanglegi, 3 orang dari SMAS Al-Rifaie Gondanglegi dan 1 orang dari SMA Raudlatul Ulum Gondanglegi. Sementara jumlah responden perempuan adalah 24 orang dengan rincian 3 orang dari SMA Global Islamic School Al-Amin, 4 orang dari SMA NU Al-Fudloli, 2 orang dari SMAS Al-Rifaie Gondanglegi, 6 orang dari SMAS Khoiruddin Gondanglegi, 3 orang dari SMAS Moders Al-Rifaie Gondanglegi dan 6 orang dari SMA Raudlatul Ulum Gondanglegi. Jumlah persentase untuk responden laki-laki sebesar 38,5% dan jumlah persentase untuk responden perempuan 61,5%.

Selanjutnya, setelah ditemukan jumlah responden dan penyebaran angket, tentunya diperlukan sebuah pedoman untuk memberikan nilai dari kuesioner tersebut yang disebut penskoran. Kriteria penskoran sebagaimana telah penulis paparkan pada bab sebelumnya adalah skor 4 untuk jawaban selalu (SL), skor 3 untuk jawaban sering (SR), skor 2 untuk jawaban kadang-kadang (KK) dan skor 1 untuk jawaban tidak pernah (TP).

Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk memudahkan kategori penskoran digunakan 4 kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, kurang dan rendah.

Hasil analisis deskriptif pada variabel X (kesejahteraan), diperoleh tabulasi data yang berupa skor hasil penelitian yang kemudian diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 20*, maka diperoleh output deskripsi sebagai berikut; nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 56, mean sebesar 34,15, median sebesar 31.00, modus sebesar 26, varians sebesar 76.555, range atau rentang nilai maksimum - nilai minimum sebesar 36 dan standar deviasi sebesar 8.750.

Diagram 2 Kategorisasi Variabel X



Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan guru honorer SMA Swasta Kec. Gondanglegi mayoritas termasuk dalam kategori kurang.

Hasil analisis deskriptif pada variabel Y (Etos Kerja), diperoleh tabulasi data yang berupa skor hasil penelitian yang kemudian data diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 20*, maka diperoleh output sebagai berikut: Nilai minimum sebesar 51, nilai maksimum sebesar 79, mean sebesar 66.31, median sebesar 71.00, modus sebesar 54, varians sebesar 97.640, range atau rentang nilai maksimum - nilai minimum sebesar 28 dan standar deviasi sebesar 9.881.

Tabel 1 Kategorisasi Variabel Y

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	67-80	22	56.4
Sedang	50-64	17	43.6
Kurang	35-49	0	0
Rendah	20-34	0	0
Jumlah		39	100

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru honorer SMA Swasta Kec. Gondanglegi mayoritas termasuk dalam kategori tinggi.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pada model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun hasil datanya dapat dilihat pada tabel hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov. hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria: H_0 diterima jika nilai Sig.(2-tailed) $> \alpha$ (0.05), ditemukan nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0.511 > 0.05$. jadi dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi terjadi korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Ketentuannya adalah apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.1 , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013). hasil dari nilai VIF sebesar $1.000 < 10$ dan *tolerance* sebesar $1.000 > 0.1$, maka dapat disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tetap berarti homoskedastisitas dan jika berbeda berarti heteroskedastisitas. Hasil uji ini dapat dilihat pada gambar *scatterplot*. Jika pola tertentu yang teratur maka berarti heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013; 139). Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dari penelitian ini adalah titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Setelah dilakukan uji asumsi klasik di atas, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinearitas, sehingga analisis data dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa terdapat



pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun sebaliknya, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun penghitungan hasil uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan aplikasi *IBM SPSS Statistic 20*.

Sebelum dilakukan penarikan uji hipotesis, maka terlebih dahulu harus dipahami bahwa untuk membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , harus dilakukan pencarian derajat kebebasan (df). Rumusnya, $df = n - k$, n adalah jumlah responden penelitian dan k adalah jumlah variabel. Jadi $df = 39 - 2 = 37$.

Untuk melakukan uji hipotesis maka dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun hasil T_{tabel} pada $df = 37$ dengan taraf signifikansi 0.05 adalah sebesar 1.687 . Jadi dari angka tersebut, dapat diketahui variabel yang berpengaruh terhadap variabel lain.

Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kesejahteraan (X) terhadap etos kerja (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6.803 > 1.687$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja secara signifikan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja guru honorer SMA Swasta di Kecamatan Gondanglegi. Untuk memperoleh data kesejahteraan ekonomi atau pendapatan atau gaji dengan menggunakan angket yang memuat kisi-kisi yang merupakan aspek dari kesejahteraan. Menurut Zulkifli dkk (2014) kesejahteraan merupakan tata penghidupan, baik sosial, materil, maupun spiritual, yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga dan masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Pekerjaan seorang guru terdiri dari guru yang sudah diangkat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan guru bukan pegawai negeri sipil atau yang biasa disebut guru honorer. Guru yang berstatus PNS adalah guru yang digaji tetap oleh dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi tempatnya bekerja. Guru honorer adalah tenaga kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ada didalam pemerintahan.. Pada konteks guru, gaji guru honorer tergantung dari bagaimana pengelolaan dana pada sekolah tempatnya bertugas.

Kehidupan seorang guru honorer masihlah jauh dari kata sejahtera dalam bidang ekonomi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru honorer yang melakukan kerja sampingan agar kebutuhan hidup sehari-hari terpenuhi. Karena jika seorang guru honorer hanya mengandalkan penghasilannya sebesar Rp. 200.000,- sampai Rp. 600.000,- per bulannya atau jauh dari Upah Minimum Regional (UMR) ataupun gaji seorang PNS maka hal tersebut belum mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Didalam Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2018 Tentang petunjuk teknis bantuan operasional sekolah (BOS) disebutkan bahwa pembayaran honor guru atau tenaga kependidikan dan non kependidikan honorer di sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dapat menggunakan dana BOS paling banyak 15% (lima belas persen) dari total bos yang diterima. (Arifin W. 2019).

Sedangkan etos kerja adalah perilaku kolektif yang berorientasi pada sasaran perilaku sekaligus menjadi tolak ukur dari hasil perilaku tersebut. Setiap individu yang melakukan suatu perbuatan akan mengarah kepada suatu tujuan, semakin jelas tujuan yang ingin dicapai maka individu tersebut akan semakin semangat dan termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Sama halnya dengan aspek kesejahteraan, untuk memperoleh data etos kerja menggunakan angket yang memuat kisi-kisi yang merupakan aspek dari etos kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa tingkat kesejahteraan guru honorer SMA Swasta di Kecamatan Gondanglegi menyebutkan bahwa dari 39 orang yang memiliki kategori tinggi sebanyak 2 orang (5.13%), kategori sedang 10 orang (25.6%), kategori kurang 21 (53.8%) dan kategori rendah 6 orang (15.4%). Sedangkan tingkat etos kerja guru honorer SMA swasta di Kecamatan Gondanglegi menyebutkan bahwa dari 39 orang yang memiliki kategori tinggi sebanyak 22 orang (56.4%), kategori sedang 17 orang (43.6%), kategori kurang dan rendah 0 orang (0%).

Adapun dari hasil analisis masing-masing variabel tersebut yang menyatakan kesejahteraan guru honorer rendah dan etos kerja tetap tinggi di SMA Swasta Kecamatan Gondanglegi dikarenakan beberapa faktor lain yang bukan menjadi fokus penelitian ini. Hal tersebut sama halnya seperti yang dijelaskan oleh Panji Anoraga (1992), bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja seseorang, di antaranya faktor utama yaitu keamanan kerja (*Job Security*), faktor kedua kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*Opportunities for Advancement*), faktor ketiga adalah kondisi kerja yang menyenangkan (suasana kondusif). Suasana kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram, tidak gaduh merupakan syarat bagi meningkatnya etos kerja



seseorang, faktor keempat adalah rekan kerja yang baik (*Good Working Companion*), faktor kelima adalah adanya kompensasi, gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi hal ini termasuk dapat mempengaruhi ketenangan, dan semangat kerja.

Hal tersebut serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evendi, Mamak M Balafif, Indah Noviandri pada penelitian pengaruh hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Korin Surabaya yakni variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan PT. Korin Surabaya. Dari hasil perhitungan pada tabel uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa diantara masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini yang meliputi hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja. Variabel hubungan antar karyawan mempunyai *Unstandardized of Coefficients Beta* tertinggi yaitu 0,539. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 , yang berarti bahwa variabel hubungan antar karyawan berpengaruh dominan terhadap etos kerja karyawan PT. Korin Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh hasil bahwa uji signifikan parsial (Uji t) yakni pengaruh kesejahteraan (X) terhadap etos kerja (Y) mendapat nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,803 > 1,687$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Artinya kesejahteraan (X) memiliki pengaruh terhadap etos kerja (Y).

Candra Fadillah (2010) dalam penelitian tingkat pendapatan dan pengaruhnya terhadap etos kerja guru dalam mengajar mengatakan bahwa tinggi rendahnya etos kerja guru dalam mengajar dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pendapatan yang diterimanya. Jumlah pendapatan yang diterima oleh guru tersebut mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Semakin besar pendapatan (gaji) yang diberikan, semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian guru-guru akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat diharapkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel kesejahteraan menunjukkan bahwa responden guru honorer SMA swasta di Kecamatan Gondanglegi dala kategori tinggi sebanyak 2 orang (5.13%), kategori sedang 10 orang (25.6%), kategori kurang 21

(53.8%) dan kategori rendah 6 orang (15.4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar nilai tingkat kesejahteraan guru honorer SMA Swasta di Kecamatan Gondanglegi berada pada kategori kurang yakni sebesar 53,8% dari total responden.

2. Hasil analisis deskriptif variabel etos kerja menunjukkan bahwa responden guru honorer SMA swasta di Kecamatan Gondanglegi menyebutkan bahwa dari 39 orang yang memiliki kategori tinggi sebanyak 22 orang (56.4%), kategori sedang 17 orang (43.6%), kategori kurang dan rendah 0 orang (0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar nilai tingkat etos kerja guru honorer SMA Swasta di Kecamatan Gondanglegi berada pada kategori tinggi yakni sebesar 56,4% dari total responden.
3. Hasil uji parsial (Uji t) variabel kesejahteraan (X) terhadap etos kerja (Y) mendapat nilai Sig. $0.000 < 0.05$, dan nilai t hitung sebesar $6,803 > 1,687$, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima. Artinya kesejahteraan (X) berpengaruh terhadap etos kerja (Y).

Referensi

- Anoraga, P. (1992). Psikologi kerja. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asy'ari, M. (1997). *Etos kerja dan pemberdayaan ekonomi umat*. Yogyakarta: Lesfi dan IL.
- Azwar, S. (2013). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin & Burhan. (2008). *Analisa data penelitian kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chasanah, U. (2015). *Pengaruh tingkat kesejahteraan guru swasta terhadap semangat guru dalam mengajar di MI Se-Kecamatan Gebog kudus tahun pelajaran 2014/2015*. Skripsi tidak diterbitkan. Jepara: Jurusan Pendidikan Agama Islam UNISNU Jepara.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2011). *Undang Undang Sisdiknas*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fitriyani, D. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8 (1), 24-34. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Fadillah, C. (2010). *Tingkat pendapatan dan pengaruhnya terhadap etos kerja guru dalam mengajar*. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo*. Dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 10 (1), 82-93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>.



- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip – prinsip ekonomi islam*. Surakarta : Erlangga.
- Hanif, N. (2011). *Pertumbuhan dan penyelenggaraan pemerintahan desa*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Harriman, P. L. (1995). *Panduan untuk memahami istilah psikologi*. Jakarta: Restu Agung.
- Husein, L. (2017). *Profesi keguruan: Menjadi guru profesional*. Yogyakarta: Indonesia,
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri belajar SPSS: Untuk analisis data dan uji statistik*. Yogyakarta: MediaKom. Pustaka Baru Press.
- Rambo, A. T. (1982). *Human ecology research on tropical agroecosystems in southeast asia*. East-West Environment and Policy Institute. Honolulu.
- Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2013). *Hubungan motivasi kerja, masa kerja dan kesejahteraan guru terhadap profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus 2 Kecamatan Sukasada*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Prodi Pendidikan Dasar.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (: 719-727.
- Saifullah. (2010). *Etos kerja dalam perspektif islam*. Jurnal Sosial Humaniorah, 3 (1): 54-68. <http://dx.doi.org/10.12962/j24433527.v3i1.654>
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Jakarta: Dharma Mahardika.
- Soewarso, T. (1995). *Persepsi tentang etos kerja kaitannya dengan nilai budaya masyarakat Jawa Tengah*. Semarang : Tjoek Soewarso.
- Sugiyono (2015). *Metode penelitian kombinasi (Mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian bisnis*. Cetakan keenam. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Pugh. (2009). *Metode penelitian kuantitatif untuk bisnis*. Jakarta: PT. Remaja Rosida Karya.
- Sukardi. (2007). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja islami, Cet I*. Jakarta: Gema Insani.
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar metode penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi penelitian praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Wijaya, A. (2008). *Pengaruh kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan CV. aneka usaha Gondanglegi Malang*. Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, sertifikasi, kesejahteraan dan kinerja guru. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 3 (2), 148-155.