

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 14 TAHUN 2005 SEBAGAI DASAR HUKUM PADA ETOS KERJA GURU DALAM PENGEMBANGAN KARIER

Eko Budiwono¹, Muhammad Rifqi Sovitunnizar²
IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi
ekobudiwono@iaida.ac.id¹, rifqisovitunnizar@gmail.com²

Abstract

This researching aims to search the correlation of teacher's work ethos with career development, where this research is correlational type to look for how the correlation between the two variables. The population in this researching amounted to 34 people and the sampling technique used is a total census, so that a total of 34 teachers as respondents were sampled. The data analysis *technique* used is descriptive statistical analysis and product moment correlational analysis. This researching find that the correlation between career development with teacher's work ethos is get 0.769. This result shows that there is a positive and significant correlation between teacher's work ethos with career development of Darusalam Blokagung Senior High School included strong categories.

Keyword: Teacher's Work Ethos, Career Development

Penelitian ini bertujuan untuk mencari korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir, dimana penelitian ini berjenis korelasional untuk dicari bagaimana hubungan kedua variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dan *teknik sampling* yang digunakan adalah dengan sensus total sehingga total 34 guru sebagai responden dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan *analisis korelasi product moment*. Penelitian mendapatkan hasil bahwa korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir mendapatkan hasil 0,769. Hasil ini menunjukkan ada korelasi yang positif dan signifikan antara etos kerja guru dengan pengembangan karir di SMA Darusalam Blokagung dengan kategori kuat.

Kata kunci: Etos Kerja Guru, Pengembangan Karier

A. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan adanya pendidikan diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *Human Development Index* (HDI) oleh *United National Development Program* atau UNDP bahwasanya tingkat sumber daya manusia berada pada posisi 113 dari 177 negara di dunia, hasil ini menunjukkan tingkat sumber daya yang dimiliki negara ini terbilang rendah dan harus terus ditingkatkan, dilatih, diberikan pengetahuan, serta pengalaman dengan baik supaya mampu bersaing dengan negara-negara maju lainnya. (Hadis dan Nurhayati, 2014: 2).

Kemudian aspek yang memiliki pengaruh penting adalah tenaga pendidik yang berada dalam kondisi yang memprihatinkan, terbukti dari perkataan Unifah Rosyidi, Kepala Pusat Pengembangan Profesi Pendidik Badan Pengembangan Sumber Daya Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kemendikbud, mengatakan bahwa selama ini guru dibina tanpa arah dan dasar. Sehingga Akibatnya, pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan pemerintah pusat dan pemerintah daerah jadi mubazir karena tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan guru. (KOMPAS.com, 25/07/2012).

Kondisi di atas cukup membuat SDM negara ini tertinggal jauh dari negara lain. Dilansir pada tahun 2018 lalu beberapa *Peneliti Research In Improving System Of Education* (RISE) Indonesia memperlihatkan bahwa hanya sedikit dari jumlah kabupaten dan kota yang memiliki inisiatif ataupun kebijakan tentang program perbaikan kualitas guru tingkat sekolah dasar dan menengah pertama dengan total kurang dari 10% dari 500 kabupaten dan kota yang teridentifikasi memiliki program peningkatan kualitas guru. (Bima dan Yusrina, 22/01/2018).

Melihat SDM pendidikan saat ini di sekolah yang perlu untuk dikembangkan, akan sulit serta membutuhkan proses panjang untuk menghasilkan *outcome* yang diharapkan jikalau sumber daya manusia yang membentuk dan mendidiknya masih kurang berkompeten. Oleh sebab itu perlu adanya upaya pembinaan dan pengembangan SDM dengan matang dan maksimal serta diperhatikan secara serius, baik ditingkat daerah maupun pusat untuk menunjang kemajuan serta perkembangan mereka dalam berinovasi supaya lebih *progresif*, karena mereka adalah salah satu faktor utama yang

manjadi kunci keberhasilan untuk mencetak generasi-generasi berkompeten dan kompetitif. Allah berfirman dalam surah ar-Ra'd ayat 11 berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “*sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sampai mereka merubahya sendiri*”.

Firman Allah di atas menegaskan kepada kita semua untuk terus berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas hidup kita dengan baik, karena orang yang berkualitas bisa menghasilkan orang berkualitas pula. Disinilah substansi yang penting dilakukan dalam pendidikan sekolah untuk terus melakukan pembinaan dan pengembangan. Karena SDM yang ada pasti memiliki keterbatasan baik dari keuangan, waktu, tenaga, dan sebagainya untuk menunjang kinerja dan etos mereka dalam bekerja. Sehingga perlu adanya program-program pengembangan yang terencana.

Melaksanakan pengembangan SDM di sekolah merupakan kegiatan untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan pegawai guna meraih tujuan yang diharapkan, dan hal ini ditujukan kepada para guru dengan konsep dan teori yang jelas. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui pengembangan karier pegawai, pelatihan, seminar, *workshop*, *study banding*, dan lain-lain dimana semua kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas SDM. Pengembangan karier merupakan hal yang penting dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru dan etos kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, etos kerja memiliki pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan karena etos akan menjadi prinsip dalam bergerak dan menjadi ciri khasnya dalam bertindak.(Pongoh, 2013: 69).

Seorang guru dalam lembaga pendidikan seperti sekolah memiliki peran yang sangat penting, guru sebagai seorang pendidik yang profesional senantiasa berusaha untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, sesuai Undang Undang pasal 2 dan 3 nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sekolah dasar dan menengah sehingga guru perlu memelihara etos kerjanya dengan baik supaya dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat mencapai hasil yang maksimal. Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 inilah yang seharusnya kemudian menjadi dasar hukum lembaga pendidikan baik sekolah maupun madrasah pada pembinaan etos kerja guru dalam rangka pengembangan kariernya.

SMA Darussalam Blokagung adalah salah satu lembaga pendidikan swasta tingkat menengah yang berada di Desa Blokagung Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, sekolah ini merupakan sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi dengan kondisi sekolah yang berada dipelosok penjurua serta kebijakan tidak bisa sepenuhnya ditentukan sendiri pihak sekolah menjadikan sekolah tersebut kurang adanya ruang bebas untuk memutuskan kebijakan. Ada beberapa contoh gejala yang ditemukan, sehingga penulis tertarik untuk menenelitinya salah satunya terkait dengan etos kerja guru dengan pengembangan karir.

Berdasarkan pengamatan awal pada sabtu 16 Februari 2019 di SMA Darussalam Blokagung dikatakan oleh Bapak Hamid sebagai salah satu guru di sekolah tersebut mengatakan bahwa pembinaan dan pengembangan karier di sekolah yang kurang sistematis, seperti agenda seminar atau *workshop* yang kurang maksimal sehingga memiliki dampak yang kurang signifikan, sehingga penulis berasumsi bahwa pembinaan dan pengembangan yang dilakukan oleh sekolah masih belum begitu maksimal akibatnya berdampak pada etos kerja para guru. dilain sisi perencanaan karier yang berada di sekolah tersebut baik dari pribadi maupun lembaga masih kurang konkrit, pada jenjang karier yang belum tertata karena kebanyakan para tenaga yang tidak menginginkan karier yang berlebih, sistem kebijakan yang perlu dikaji kembali, serta kurangnya motivasi dalam kinerja, sehingga perlu untuk diketahui korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir di SMA Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2018/2019.

B. Landasan Teori

1. Etos Kerja Guru

a. Definisi Etos Kerja Guru

Menurut Asy'arie (2016: 83) etos dapat dipahami sebagai bentuk norma atau cara seseorang menyikapi, mempersepsi, dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja ialah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek, yaitu pertama motivasi yang melandasi, kedua yaitu niat sengaja dan terencana, dan yang ketiga punya tujuan.

Kemudian, pendapat Pongoh (2013: 76) etos secara etimologis berasal dari kata Yunani yang berarti tempat hidup, awalnya tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. seiring berjalanya waktu kata etos mengalami banyak perubahan makna. mulai dari kata yang sama muncul istilah *ethikos* yang berarti teori kehidupan yang kemudian menjadi etika. dalam bahasa Inggris etos diterjemahkan dengan *starting point, to appear, disposition* hingga disimpulkan menjadi *character*.

b. Aspek-aspek Etos Kerja

Ada delapan aspek yang dikemukakan oleh ahli untuk mengukur etos kerja, yaitu: (1) Kerja adalah rahmat; (2) Kerja adalah amanah; (3) Kerja adalah panggilan; (4) Kerja adalah aktualisasi; (5) Kerja adalah ibadah; (6) Kerja adalah seni; (7) Kerja adalah kehormatan; (8) Kerja adalah pelayanan.

c. Ciri-ciri Etos Kerja Tinggi

Beberapa ciri-ciri individu yang memiliki etos kerja yang tinggi dan membuat individu menjadi lebih baik menurut Hamzah (2019: 57), antara lain sebagai berikut: (1) Menghargai waktu; (2) Ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan; (3) Jujur; (4) Mempunyai keyakinan dan komitmen; (5) Konsisten.

d. Ayat-Ayat al-Qur'an dan Hadits yang Menjelaskan Etos Kerja Guru

1) Etos Kerja

Melihat dari beberapa keterangan tentang teori yang dijelaskan di atas terdapat pandangan lain dari Saifulloh (2010: 55) yang mengatakan bahwa *pertama*, etos kerja adalah sikap dari individu yang sangat mendasar tentang kerja dan merupakan kesemangatan dalam melaksanakan sebuah tanggung jawab. *kedua* etos kerja adalah sebuah hasil dari sikap individu terhadap kerja yang bermotif dan terikat dengan penghasilan baik material maupun non material.

Dalam hal ini Allah pun memotivasi hamba-Nya untuk mempunyai etos kerja dalam menjalankan pekerjaannya yang terdapat dalam al-Qur'an surat at-Taubah/9: 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلَيْنَا
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah, "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"

Ayat tersebut menganjurkan kepada manusia, khususnya umat islam agar senantiasa bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin, dalam arti seorang muslim harus memiliki etos kerja tinggi sehingga dapat meraih sukses dan berhasil dalam menempu kehidupan dunia dan akhirat karena Allah juga mencintai hamba-Nya yang bekerja. Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ (رواه الطبراني)

Artinya: "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mukmin yang giat bekerja." (HR. Thabrani)

Dengan adanya hadits tersebut menjelaskan bahwa, Allah SWT mencintai seseorang yang mempunyai tekad yang kuat dan giat dalam bekerja. Karena dengan bekerja seseorang akan diberikan rezeki oleh Allah SWT yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan oleh

karena itu setiap manusia harus mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai wujud syukur kepada Sang Khaliq telah memerberikan kesempatan untuk bisa bekerja.

2. Pengembangan Karier

a. Definisi Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. (Rivai, 2009: 274). Definisi lain mengatakan bahwa Pengembangan karier (*career development*) didefinisikan sebagai: “*an organized, planned effort comprised of structured activities or processes that result in a mutual career plotting effort between employees and the organization*”. Yang berarti upaya terorganisir dan terencana terdiri dari kegiatan terstruktur atau proses yang menghasilkan upaya perencanaan karier bersama antara karyawan dan organisasi. (Priyono dan Marnis, 2008: 213)

Sehingga yang bisa dipahami bahwa pengembangan karier adalah sebuah kegiatan yang direncanakan, diorganisir untuk meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik dan kependidikan disebuah lembaga pendidikan ataupun organisasi termasuk sekolah.

Setiap pegawai atau guru akan terus bekerja pada organisasi ataupun sekolah secara kontinyu. Hal ini menunjukkan mereka meniti karier sampai masa pensiun. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa setiap individu tidak bisa memungkiri dengan adanya karier semasa hidupnya dan pertanyaan-pertanyaan mengenai karier. (Priyono dan Marnis, 2008: 199). Ungkapan tersebut berarti adanya pengembangan karier merupakan hal yang penting bagi seorang pegawai dan guru karena mereka akan membawa kerier mereka semasa hidupnya.

b. Indikator-Indikator Pengembangan Karier

Ada berbagai indikator menurut Handoko (2008: 131) yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karier adalah sebagai

berikut: (1) Prestasi kerja; (2) *Exposure* (usaha dikenal); (3) Setia dalam organisasi atau sekolah; (4) Mentor dan sponsor; (5) Kesempatan untuk tumbuh.

c. Ayat-Ayat al-Qur'an yang Menjelaskan Pengembangan Karier

Pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Begitu juga mengembangkan karier berorientasi untuk kemajuan sehingga mampu membuat orang menjadi lebih baik Hal ini sangat jelas ditegaskan Allah dalam al-Qur'an surat al-Jatsiyah/45 ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi atau lembaga termasuk sekolah harus dikelola dan dikembangkan dengan baik dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia dan akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat kelak dalam artian manusia disini adalah seorang guru.

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional karena akan mencari hubungan antara variabel-variabel. Dikatakan bahwa penelitian korelasional ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel-variabel lain. Kemudian sesuai pendapat Sukmadinata (2016: 56) hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik.

2. Populasi

pengertian populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti dan diukur. Selaras dengan sebuah pendapat yang mengatakan bahwa populasi ialah keseluruhan subyek yang akan diukur yang merupakan unit yang diteliti sesuai pendapat Sugiyono (2018: 130). Sehingga, populasi dalam penelitian ini seluruh guru SMA Darussalam Blokagung yang berjumlah 34 orang.

3. Sampel

Berdasarkan jumlah guru 34 orang, maka teknik samplingnya menggunakan *sampling total*. *Sampling total* adalah menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel, Sesuai sebuah pendapat bahwa *sampling total* ialah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. teknik sensus/ *sampling total* digunakan ketika populasinya relatif kecil.

4. Tempat dan Waktu Penelitian

Sebuah penelitian pasti membutuhkan tempat dan waktu untuk meneliti, penelitian ini bertempat di SMA Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi dengan durasi waktu penelitian yang dilaksanakan mulai bulan Februari sampai bulan Juli tahun 2019.

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh peneliti dan yang didapatkan langsung dari objeknya. (Suryani dan Hendryadi, 2016: 171). Sehingga yang dimaksud dengan data primer adalah data utama yang didapatkan langsung dari objek yang diteliti. Penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah guru-guru yang berada di SMA Darussalam Blokagung Tegalsari banyuwangi melalui angket yang disebarkan.

b. Data Sekunder

Data sekunder itu sendiri adalah sebuah data pendukung dan tidak secara langsung didapatkan dari objek yang diteliti, biasanya sudah dalam bentuk jadi diolah oleh pihak lain. (Suryani dan Hendryadi, 2016: 171). Sehingga yang dimaksud data sekunder adalah data pelengkap data

primer sebagai pendukung untuk kelengkapan data. Dan data sekunder didapatkan dari dokumentasi dan observasi selama penelitian.

6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah fasilitas atau alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data supaya pekerjaannya menjadi lebih mudah dan hasilnya lebih baik atau cermat.(Lubis, 2018: 22). Selanjutnya, dengan cara menggunakan angket yang berbentuk *check list* untuk instrumen penelitian dimana responden cukup dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang disediakan dan memilih kolom dengan jawaban yang sesuai. Setiap butir pertanyaan dalam angket memiliki kategori penilaian yang dinyatakan dengan huruf SS (sangat setuju/selalu), S (setuju/ sering), R (ragu-ragu/ kadang-kadang), TS (tidak setuju/jarang) dan STS (sangat tidak setuju/tidak pernah).kemudian dengan huruf tersebut akan diberi skor masing-masing dengan ketentuan jawaban SS Maka diberi skor 5, jawaban S diberi skor 4, jawaban R diberi skor 3, jawaban TS diberi 2 dan jawaban STS diberi skor 1.

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket

Metode angket ini sebagai teknik utama yang diberikan kepada guru-guru SMA Darussalam Blokagung untuk mendapat data sesuai indikator dari variabel X berupa pengembangan karier dan variable Y yaitu etos kerja guru.

b. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati berupa situasi dan kondisi dilokasi penelitian untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan variabel etos kerja guru (X) pengembangan karir (Y).

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berupa sejarah sekolah, struktur, program-program sekolah, gambar-gambar kegiatan dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan variabel penelitian.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah *korelasi product moment*, karena hipotesis yang digunakan adalah asosiatif dan datanya berbentuk interval atau *ratio*. (Sugiyono, 2018: 272). Rumus analisis *korelasi product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Fungsi menggunakan teknik analisis ini karena yang dicari adalah korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir, dan teknik ini biasa digunakan untuk menguji sebuah korelasi serta hipotesisnya asosiatif berarti dugaan terhadap ada atau tidaknya suatu hubungan antara dua variabel secara signifikan. (Sugiyono, 2018: 230).

D. Hasil dan Pembahasan

1. Temuan Hasil Penelitian

a. Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMA Darussalam Blokagung

Tabel 1. Keadaan Tenaga pendidk dan kependidikan SMA Darussalam Blokagung

No	Nama	Jabatan	Ijasa h	JK	Sertifikasi	Masa Kerja
1	Afan Sucipto, S.Pd	Guru Mapel/bendah ara/kepala perpustakaan	S1	L	Sudah	2004-07-01
2	Akhmad Jaenuri, S.Pd	Guru Mapel	S1	L	Sudah	2005-07-14
3	Ali Hijroh Mubarak, S.E.I	Guru TIK	S1	L	Belum	2017-07-01
4	Anang Asari	Tenaga Administrasi Sekolah	SMA / sederajat	L	Belum	2015-07-01
5	Anastasia Perdana, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Sudah	2006-07-01
6	Anis Amnan Mahfudi, S.T	Guru BK	S1	L	Belum	2006-07-01
7	Bahrowi, S.Pd	Guru Mapel/kepala TU	S1	L	Sudah	2002-07-01
8	Belgis Anzelita Mazidah, S.S	Guru Mapel	S1	P	Belum	2017-07-01
9	Dra. Siti Hamidah	Guru Mapel	S1	P	Belum	2008-07-01
10	Emisa Umami,	Guru Mapel	S1	P	Belum	2008-07-01

	S.E.					
11	Ermawati, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Sudah	2008-01-01
12	Illa Atmi Jayanti, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Sudah	2005-07-18
13	Imam Khusnudin, S.E.,M.M	Guru Mapel	S2	L	Belum	2006-07-01
14	Jamali Syafa'at, S.Pd	Tenaga Administrasi Sekolah	S1	L	Belum	2017-07-01
15	Khaniful Adib, S.Pd	Guru Mapel/WKS kesiswaan	S1	L	Sudah	2005-07-01
16	Latifatul Munawaroh, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Sudah	2005-07-04
17	Latifatuz Zuhroh, S.Pd.	Guru Mapel	S1	P	Sudah	2007-07-02
18	Latiffatun Nasiroh, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Belum	2017-07-01
19	Lilik Suryati, S.S.i, M.Si	Guru Mapel	S2	P	Sudah	2005-01-01
20	Mimin Habibah Thohir, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Belum	2012-07-01
21	Moh. Ali Murtadho, S.Pd	Guru BK/wakil kepala sekolah humas	S1	L	Sudah	1996-07-03
22	Moh. Syamsul Ma'arif, S.Pd, M.Pd	Guru Mapel	S2	L	Belum	2017-07-01
23	Muh. Yusuf, M.Ag	Guru Mapel/Koordi nator Lab.	S2	L	Belum	2008-07-01
24	Muhamad Jamhari, S.E.	Guru Mapel	S1	L	Belum	2008-07-01
25	Muhamad Nasir, S.Pd.I	Guru Mapel/Wakil Kepala Sekolah Sarpras	S1	L	Sudah	2004-07-01
26	Munawar, S.Pd.	Guru Mapel	S1	L	Belum	2009-07-01
27	Munawir, M.Ag	Guru Mapel	S2	L	Belum	2003-07-01
28	Nur Hamid, S.Pd.	Guru Mapel/Wakil Kepala Sekolah Kurikulum	S1	L	Belum	2006-07-01
29	Nur Maskuri, S.Pd.I	Tenaga Administrasi	S1	L	Belum	2015-07-01

		Sekolah				
30	Radityo Utomo, S.Pd	Guru Mapel	S1	L	Belum	2017-07-01
31	Siti Khodijah, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Sudah	2008-07-01
32	Suharno, A.Ma.Pd, S.S.	Guru Mapel	S1	L	belum	2007-07-02
33	Sukarsi, S.Pd., M.Pd.I	Kepala Sekolah	S2	L	Sudah	2001-07-01
34	Sumiarsih, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Sudah	2001-07-03
35	Ulfa Mawaddah, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Belum	2017-07-01
36	Ulfiyah Hidayati, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Sudah	2010-07-01
37	Wifqi Fauziah, S.Pd	Guru Mapel	S1	P	Belum	2017-07-01
38	Yunus Erdamansyah, S.Pd	Guru Mapel	S1	L	Sudah	2014-07-01

(Sumber Data: Dokumentasi SMA Darussalam Blokagung, 2019)

Melihat dari tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa guru berjumlah 34 orang, tenaga administrasi 3 orang, 17 guru dan kepala sekolah yang sudah sertifikasi, 21 yang belum sertifikasi termasuk staff administrasi, ditambah ada beberapa guru memiliki lebih dari 1 jabatan.

2. Hasil Analisis Data

Tabel 2. Tabulasi Korelasi Variabel X dan Y

N	X	Y	x ²	y ²	xy
1	135	143	18225	20449	19305
2	174	175	30276	30625	30450
3	143	140	20449	19600	20020
4	106	103	11236	10609	10918
5	156	154	24336	23716	24024
6	144	140	20736	19600	20160
7	142	137	20164	18769	19454
8	142	140	20449	19600	20020
9	145	141	21025	19881	20445
10	142	140	20164	19600	19880
11	140	116	19600	13456	16240
12	141	115	19881	13225	16215
13	148	142	21904	20164	21016
14	114	88	12996	7744	10032

15	166	167	27556	27889	27722
16	105	95	11025	9025	9975
17	143	131	20449	17161	18733
18	141	139	19881	19321	19599
19	143	134	20449	17956	19162
20	145	138	21025	19044	20010
21	144	142	20736	20164	20448
22	143	137	20449	18769	19591
23	131	132	17161	17424	17292
24	143	140	20449	19600	20020
25	178	105	31684	11025	18690
26	108	104	11664	10816	11232
27	180	172	32400	29584	30960
28	144	131	20736	17161	18864
29	140	133	19600	17689	18620
30	143	124	20449	15376	17732
31	109	96	11881	9216	10464
32	122	111	14884	12321	13542
33	138	117	19044	13689	16146
34	162	161	26244	25921	26082
TOTAL	4800	4483	688922	606189	642923

Sumber Data: Olahan Peneliti, 2019

Kemudian data di atas akan diolah dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi "r" product moment

N = Jumlah sampel/populasi

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor y

Sehingga diketahui:

N= 34

X= 4800

Y= 4483

X^2 = 688922

Y^2 = 606189

XY= 642923

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{34(642923) - (4800)(4483)}{\sqrt{\{34(688922) - (4800)^2\}\{34(606189) - (4483)^2\}}} \\
 &= \frac{21859382 - 21518400}{\sqrt{\{23423348 - 23040000\}\{20610426 - 20097289\}}} \\
 &= \frac{340982}{\sqrt{\{383348\}\{513137\}}} \\
 &= \frac{340982}{\sqrt{196710042676}} \\
 &= \frac{340982}{443,520058} \\
 &= 0,769
 \end{aligned}$$

Dari penghitungan statistik di atas diketahui r_{hitung} yaitu 0,769, sehingga untuk mengetahui ada tidaknya korelasi maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} *product moment* dengan taraf signifikansi sebesar 5% pada N berjumlah 34(N-2)= 32, maka harga r_{tabel} = 0.349.(Arikunto, 2013: 402). Melihat harga r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,769>0,349) maka hipotesis nihil (H_0) "tidak ada korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir" ditolak, dan hipotesis kerja (H_a) "ada korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir" **diterima**. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa "ada korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir SMA Darussalam Blokagung Blokagung Tegalsari Banyuwangi tahun pelajaran 2018/2019".

Selanjutnya untuk memberikan penafsiran terhadap besar kecilnya korelasi maka perlu dibandingkan dengan tabel interpretasi terhadap koefisien *korelasi product moment* sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment "r"

Interval Koefisien	Interpretasi
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Sedang
0,20 - 0,399	Rendah

0,00 - 0,199	Sangat rendah (tidak berkorelasi)
--------------	-----------------------------------

Sumber Data: (Sugiyono, 2015: 184)

Dengan melihat tabel 1.3 maka diketahui bahwa r_{hitung} sebesar 0,769 berada diantara 0,60 – 0,799, sehingga dengan demikian korelasi yang ditemukan termasuk dalam ketagori “kuat”.

E. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal mengenai korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan melalui *korelasi product moment* diketahui r_{hitung} yaitu 0.769, sehingga untuk mengetahui ada tidaknya korelasi maka perlu dibandingkan dengan tabel *product moment* dengan taraf signifikansi sebesar 5% pada N berjumlah 34(N-2)= 32, maka harga $r_{tabel}= 0,349$.(Arikunto, 2013: 402). Melihat harga r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,769>0,349) maka hipotesis nihil (H_0) ”tidak ada korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir” ditolak, dan hipotesis kerja (H_a) “ada korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir” **diterima**.

Sehingga dapat diketahui bahwa “ada korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir SMA Darussalam Blokagung Blokagung Tegalsari Banyuwangi tahun pelajaran 2018/2019”. Kemudian untuk melihat tabel 4.10 maka diketahui bahwa r_{hitung} sebesar 0,769 berada diantara 0,60 – 0,799, sehingga dengan demikian korelasi etos kerja guru dengan pengembangan karir SMA Darussalam Blokagung Blokagung Tegalsari Banyuwangi tahun pelajaran 2018/2019 termasuk dalam ketagori “Kuat”.

Daftar Pustaka

- Ardana, Komang. I., Mujiati, Wayan. Ni., dan Mudiarta, Wayan U.I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asy'arie, Musa. 2016. *Dielektika Kerja, Etos Kerja, dan Kemiskinan*, Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam (LESFI)
- Efriyaningsih, Eka.M. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Brikantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung*. Skripsi tidak diterbitkan. Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Bandar Lampung

Implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Sebagai Dasar Hukum Pada Etos Kerja Guru Dalam Pengembangan Karier

Eko Budiwono, Muhammad Rifqi Sovitunnizar

- Hadis, Abdul. & B. Nurhayati. 2014. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hamzah, Amir. 2019. *Etos Kerja Guru Era industri 4.0*. Malang: Literasi Nusantara
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, Rahmat. & Candra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Lubis, Sari. M. 2018. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: CV budi Utama
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Marlina, Helmi. 2013. *Analisis Pengembangan Karier Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar*. Skripsi tidak diterbitkan. Riau: Fakultas Ekonomi dan Sosial. Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim
- Novia, Windy. 2016. *Kamus Ilmiah Populer*. Pustaka Gama
- Priyono. & Marnis. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saifulloh. 2010. Etos Kerja dalam Perpektif Islam. *Jurnal Sosial Humaniorah*, (Online), Vol.,1,No.3, (<http://iptek.its.ac.id/ndex.php/jsh/article/viw/654/0> diakses 05 Juni 2019)
- Setyosari, Punaji. 2016. Metode penelitian dan pengembangan. Jakarta: Kencana
- Shopia, Pongoh. 2013. *Etos Kerja Guru*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika
- Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, N.S. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suryani dan Hendryadi. 2016. *Metode riset kuantitatif. Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam*. Jakarta: KENCANA
- Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005)*. 2010. Jakarta: Sinar Grafika
- Utami, Nayati.H. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Zahroh, Aminatul. 2014. *Total quality management*. Yogyakarta: Ar. Ruzz Media