

ETOS KERJA TUTOR KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH

Oleh:

Siti Aisyah

Dosen Universitas Terbuka

ABSTRACT

This study aims to determine the work spirit of lecture in Hulu Sungai Tengah. This study includes a quantitative descriptive research. Quantitative descriptive approach involves collecting data to answer several research questions related to the status of the study subjects were examined and denoted by using numbers. The data examined in this study is a tutor at Hulu Sungai Tengah, amounting to 30 tutors. Based on this research, work spirit of lecture in Hulu Sungai Tengah. In generally fall into either category, it can be evidenced by ownership category of each aspect. This is supported by advanced data, which is an average score for each aspect of the data is higher than the average edial. Most aspects contribute to the formation of tutors work spirit is a commitment (93%) and interest (70%) who claimed to have a high commitment and interest. Aspects of motivation is the most minor aspect in the formation work spirit of lectures in Hulu Sungai Tengah that only 37% had high motivation.

Key words: Work spirit, and lecture

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas dan etos kerja yang tinggi dengan dilandasi oleh rasa tanggung jawab akan mendukung tercapainya keberhasilan kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai. Etos kerja seseorang merupakan tata nilai individu orang tersebut. Dengan demikian, untuk dapat meningkatkan mutu kerja sangat ditentukan pula oleh keberhasilan kerja pelaksana kerja, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Para tutor merupakan penggerak pelaksanaan dalam setiap kegiatan tutorial. Oleh karena itu, etos kerja yang dimiliki oleh setiap tutor merupakan faktor penentu tercapai tidaknya memfasilitasi mahasiswa untuk belajar mandiri. Keberhasilan kerja dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh masing-masing tutor tersebut. Di Indonesia dalam kaitannya dengan pembangunan bangsa Indonesia seutuhnya, etos kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Hal ini terbukti dengan banyaknya para pakar yang berbicara tentang etos kerja, baik dalam seminar, artikel, media televisi dan sebagainya. Namun, penelitian tentang etos kerja tutor di Kalimantan Tengah dan khususnya etos kerja tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah masih jarang dilakukan. Untuk itulah, penelitian ini dilakukan, agar pendayagunaan sumber daya tutor di Kabupaten Hulu Sungai Tengah dapat dioptimalkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos* mempunyai makna watak, semangat atau karakter. Etos kerja diartikan sebagai perilaku kolektif yang berorientasi pada sasaran-sasaran perilaku, sekaligus menjadi tolak ukur dari hasil perilaku tersebut. Ditinjau dari epistemologi, etos mencerminkan arti berbeda-beda, bagaimana membedakan “baik dan buruk” (Tjondronegoro, 1991). Buchori (1989) menyatakan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri tentang cara kerja atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang. Artinya, manakala keseluruhan hal tersebut sudah tertanam dengan baik, maka kualitas hasil kerja akan terpenuhi. Seperti yang dikemukakan Rambo (1992), istilah kerja dipergunakan untuk menunjukkan suatu aktivitas dan tempat. Aktivitas yang dimaksud adalah semua kegiatan tutorial yang mendorong menggunakan energi, bakat keahlian, dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sebagai tutor, sedangkan tempat adalah seluruh lingkungan kehidupan sosial individu. Jadi, dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas, salah satu aktivitas itu adalah bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan maupun manusia lain.

Bekerja juga merupakan hakikat hidup manusia dan merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar. Dengan bekerja, seseorang memiliki harga diri, mengembangkan kepribadian, memenuhi kebutuhan hidupnya, serta bekarya dan mengabdikan. Pada dasarnya etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang, yang mencakup disiplin, tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas, serta kejujuran dalam hubungannya dengan profesinya, yakni sebagai tutor. Tinggi rendahnya etos kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan diri seseorang. Seorang tutor yang mempunyai etos kerja tinggi akan mengerjakan tugasnya dengan lebih bersemangat dan menekuni tugasnya dengan tanggung jawab yang besar. Berdasarkan uraian di atas, hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran etos kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang tutor dituntut menjadi seorang tutor yang memfasilitasi, memotivasi pada saat kegiatan tutorial agar mahasiswa lebih aktif, efektif dalam belajar dan juga memberikan motivasi untuk lebih giat dalam belajar mandiri.

2. Inisiatif.

Selain tanggung jawab, ukuran etos kerja seorang tutor dapat dilihat pada inisiatif dalam kerja. Dalam hubungannya tersebut, Buchori (1989) menyatakan pendapatnya bahwa dalam pembentukan etos kerja dipengaruhi oleh kebiasaan kerja, pandangan terhadap kerja, ciri-ciri tentang cara kerja atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang yang muncul bersamaan dengan kemampuan berinisiatif.

3. Komitmen

Menjadi seorang tutor di Universitas Terbuka Banjarmasin merupakan sebuah komitmen atau perjanjian untuk melakukan tugas tutorial. Wujud komitmen dapat dilihat dari orientasi kualitas dan keunggulan dalam setiap aktivitas serta karya yang dihasilkan baik dalam pengajaran dan penelitian demi tercapainya visi dan misi suatu institusi. Buchori (1989) menyatakan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri tentang cara kerja atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang. Artinya, manakala keseluruhan hal tersebut sudah tertanam dengan baik, maka kualitas hasil kerja akan terpenuhi. Berdasarkan pemikiran di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sebuah tata nilai individu seseorang.

4. Motivasi

Seperti yang diutarakan Wahjosumidjo (1992), motivasi sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan, dan keputusan yang terjadi pada seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu sendiri, yang disebut dengan faktor intrinsik, dan faktor dari luar yang disebut dengan faktor ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, tingkat pengalaman dan pendidikan, sedangkan faktor yang berasal dari luar diri seseorang.

5. Minat

Minat merupakan gejala psikologis yang menggambarkan kecenderungan atau kegairahan seseorang terhadap sesuatu kegiatan, atau suatu hal yang tercermin dalam semangat, perhatian, ketekunan dan pengorbanan yang diberikan orang tersebut kepada kegiatannya (Slameto, 1995:57). Dengan demikian, tinggi rendahnya minat kerja seseorang tercermin pada tinggi rendahnya semangat, perhatian, ketekunan dan pengorbanan yang diberikan dalam kegiatan kerja.

6. Disiplin kerja

Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi seharusnya mempunyai sifat positif terhadap tugasnya. Sikap positif yang muncul pada seseorang yang mempunyai etos kerja

tinggi menurut Thondronegoro (1991) tercermin pada disiplin, bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas hasil kerja, dan bertanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif melibatkan pengumpulan data untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan status subjek studi yang diteliti dan dinotasikan dengan menggunakan angka. Pendeskripsian data dilakukan dengan mengurai data-data yang berhasil dikumpulkan dalam bentuk tabel dan digambarkan dalam bentuk diagram.

Data Penelitian

Data yang diteliti dalam penelitian ini adalah tutor di Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang berjumlah 30 tutor.

Tabel 1. Distribusi Data pada Masing-Masing Bidang

No	Tutor	Jumlah Tutor
1	S1 PGSD	16 orang
2	S1 PAUD	3 orang
3	S1 PGSD BI	11 orang
Jumlah		30 orang

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian diperlukan instrumen. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diberikan kepada tutor di Kabupaten Hulu Sungai Tengah untuk diisi setelah diberikan penjelasan singkat mengenai kuesioner untuk menghimpun data tentang etos kerja tutor. Jumlah instrumen sebanyak 30 butir.

Tabel 3. Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Etos Kerja Tutor

No	Sub Variabel	Indikator	Keterangan
1	Tanggung jawab	- Loyalitas terhadap tugas	3 butir
		- Laporan terhadap tugas yang menjadi tanggungjawabnya	2 butir
2	Disiplin	- Kesungguhan kerja	2 butir
		- Hasil kerja	3 butir
3	Komitmen terhadap tugas	- Sikap dan pandangan terhadap kerja	2 butir
		- Kebiasaan kerja	3 butir
4	Motivasi	- Semangat kerja	2 butir

5	Minat	- Dorongan kerja - Kesempatan mengembangkan karier	3 Butir 3 butir
6	Inisiatif	- Penguasaan IPTEK - Kreativitas - Percaya diri	2 butir 3 butir 2 butir
	Jumlah		30

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil analisis deskriptif yang akan disajikan pada penelitian ini adalah ukuran-ukuran tendensi sentral, dan dispersi. Deskripsi mengenai variabel ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tinggi rendahnya etos kerja tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang menjadi data dalam penelitian ini. Ukuran etos kerja terbagi atas tiga kriteria, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kriteria yang digunakan untuk menggolongkan data menjadi tiga kategori tinggi, sedang, dan kurang mengacu pada rata-rata edial (M_i) dan simpangan baku edial (SB_i). Rata-rata edial (M_i) diperoleh dari $\frac{1}{2}$ (skor tertinggi + skor terendah), sedangkan SB_i diperoleh dari $\frac{1}{6}$ (skor tertinggi – skor terendah).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk memperoleh gambaran tentang etos kerja tutor pada Kabupaten Hulu Sungai Tengah dilakukan dengan beberapa indikator yang dapat menjelaskan etos kerja tutor. Indikator-indikator tersebut meliputi: tanggung jawab, disiplin, komitmen terhadap tugas, motivasi, minat, dan inisiatif.

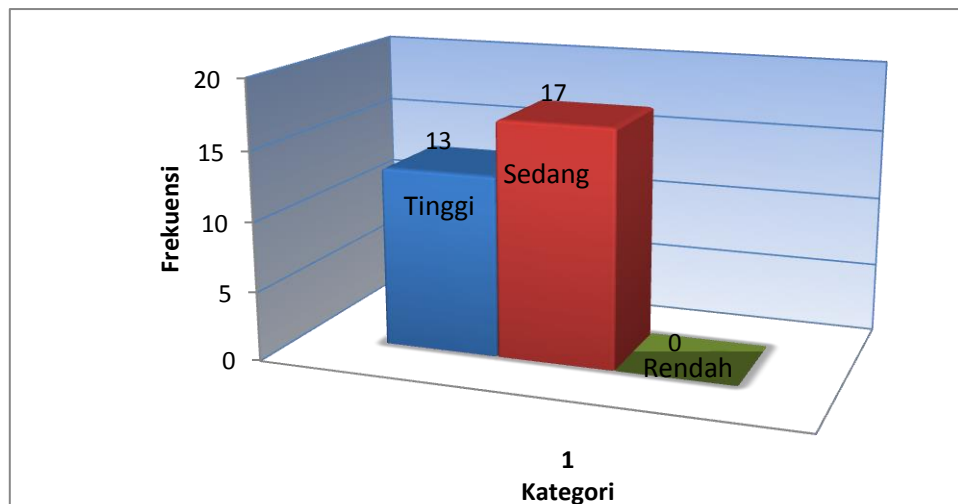
Tanggung Jawab

Aspek tanggung jawab digali dengan menggunakan instrumen berupa angket yang diberikan terhadap 30 tutor, butir instrumen yang digunakan sebanyak 5 butir. Dengan demikian, kemungkinan skor terendah adalah 5, dan kemungkinan skor tertinggi 15.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skor Indikator Tanggung Jawab

Kategori	Interval Skor	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif
Tinggi	12 < 15	13	43	43

Sedang	$8 \leq 12$	17	57	100
Rendah	≤ 8	0	0	100
	Jumlah	30	100	



Gambar 1. Diagram Aspek Tanggung Jawab Tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah

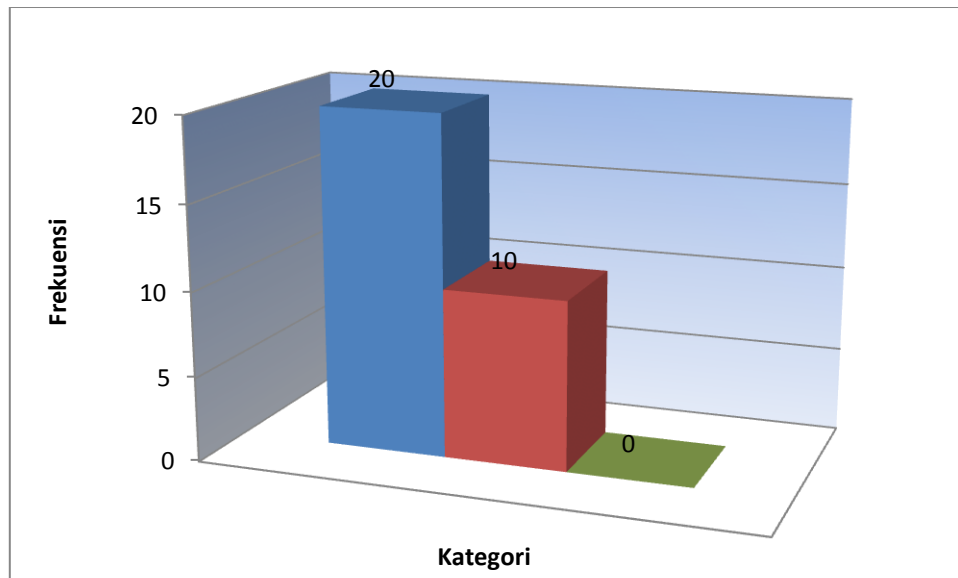
Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah memiliki tanggung jawab sedang. Hal tersebut terlihat pada kepemilikan kategori sedang yang frekuensinya paling menonjol, 17 dari 30 tutor menyatakan bahwa dirinya memiliki tanggung jawab yang sedang.

Aspek Disiplin

Aspek disiplin digali dengan menggunakan instrumen berupa angket yang diberikan terhadap 30 tutor, butir instrumen yang digunakan sebanyak 5 butir. Dengan demikian, skor terendah adalah 5, dan skor tertinggi 15.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Disiplin

Kategori	Interval Skor	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif
Tinggi	$12 < 15$	20	67	67
Sedang	$8 \leq 12$	10	33	100
Rendah	≤ 8	0	0	100
	Jumlah	30	100	



Gambar 2. Diagram Aspek Disiplin Tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah

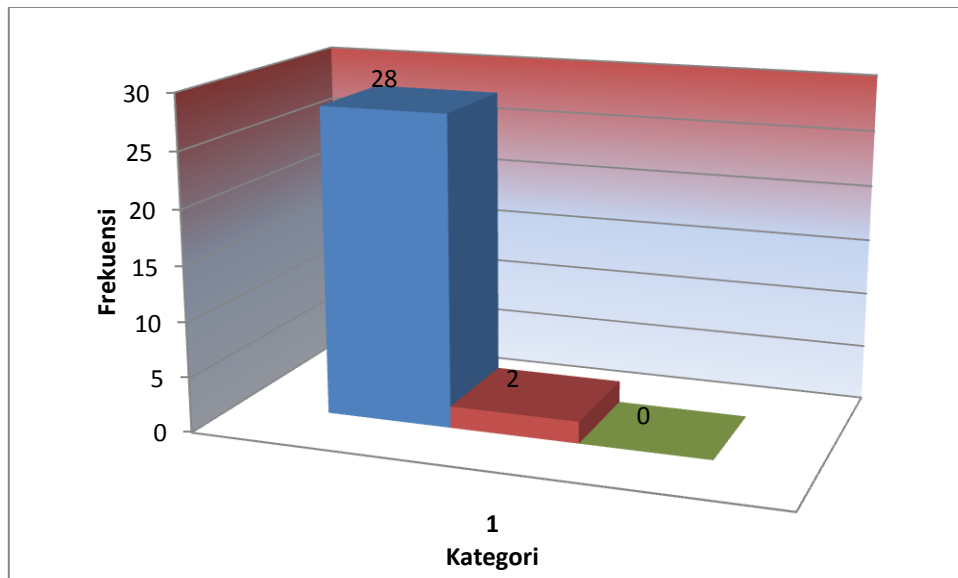
Dari gambar di atas dapat dinyatakan bahwa dari aspek disiplin tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah berada pada kategori tinggi. Hal ini didasarkan atas data bahwa 20 dari 30 tutor dalam penelitian ini menyatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Aspek Komitmen Terhadap Tugas

Aspek komitmen terhadap tugas di gali dengan menggunakan instrumen berupa angket yang diberikan terhadap 30 tutor. Butir instrumen yang digunakan sebanyak 5 butir, dengan demikian kemungkinan skor terendah adalah 5, dan kemungkinan skor tertinggi 15. Data yang berhasil dikumpulkan adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Komitmen Terhadap Tugas

Kategori	Interval Skor	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
Tinggi	$12 < 15$	28	93	93
Sedang	$8 \leq 12$	2	7	100
Rendah	≤ 8	0	0	100
	Jumlah	30	100	



Gambar 3. Diagram Aspek komitmen terhadap Tugas Tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Dari gambar di atas dapat dinyatakan bahwa dari aspek komitmen terhadap tugas tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah berada pada kategori tinggi, hal ini didasarkan atas data bahwa hampir seluruh tutor, yakni 28 dari 30 tutor atau 93% dalam penelitian menyatakan memiliki komitmen terhadap tugas yang tinggi.

Komitmen sangat berpengaruh terhadap kinerja tutor. Keinginan untuk bekerja dan berusaha lebih keras untuk meningkatkan tutorial di Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Keinginan untuk bertahan menjadi seorang tutor di Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah komitmen yang dimiliki untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus dan memiliki sistem yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan. Komitmen yang tinggi juga dapat menimbulkan kinerja yang baik dalam melaksanakan kegiatan tutorial.

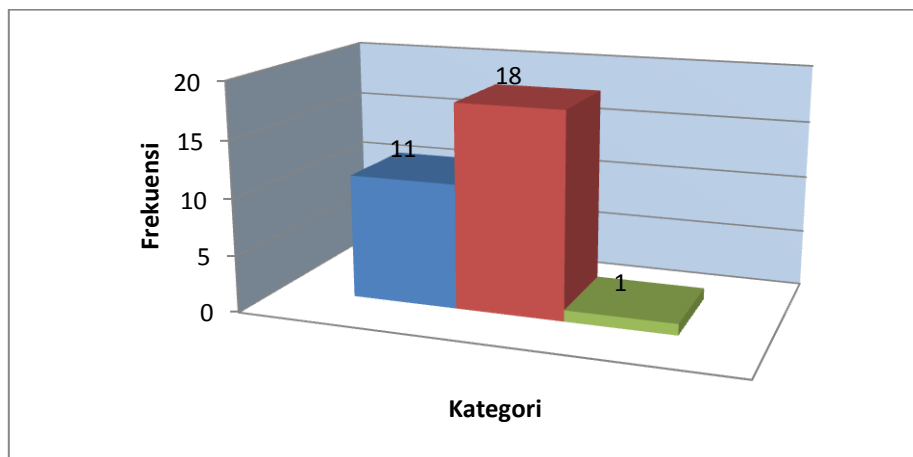
Aspek Motivasi

Aspek motivasi kerja digali dengan menggunakan instrumen berupa angket yang diberikan terhadap 30 tutor. Butir instrumen yang digunakan sebanyak 5 butir, dengan demikian, kemungkinan skor terendah adalah 5 dan kemungkinan skor tertinggi 15. Data yang berhasil dikumpulkan sebagai berikut

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Motivasi Terhadap Tugas

Kategori	Interval Skor	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
Tinggi	12 < 15	11	37	37

Sedang	$8 \leq 12$	18	60	97
Rendah	≤ 8	1	3	100
	Jumlah	30	100	



Gambar 4. Diagram Aspek Motivasi Tutor terhadap Tugas Kabupaten Hulu Sungai Tengah

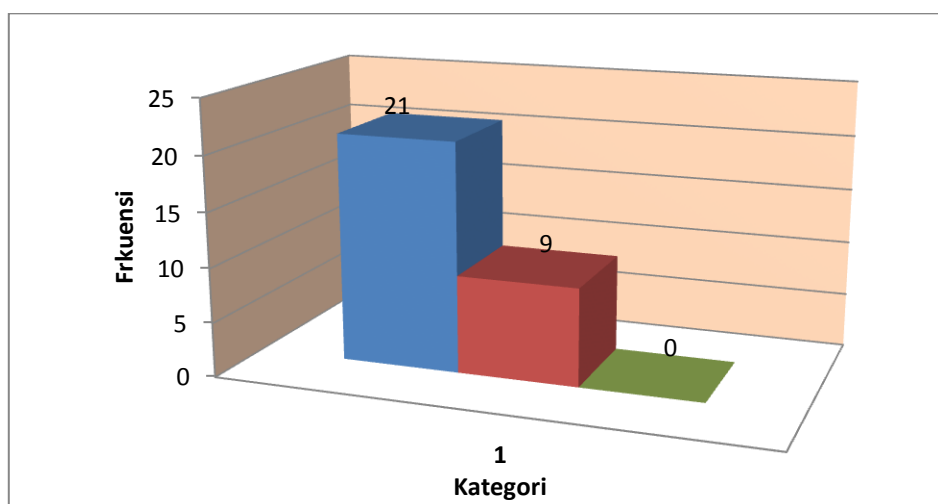
Dari gambar di atas dapat dinyatakan bahwa dari aspek motivasi tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah berada pada kategori sedang, hal ini didasarkan atas data bahwa 18 atau dari 30 tutor dalam penelitian ini menyatakan memiliki motivasi kerja yang sedang. Berdasarkan data di atas juga dapat diketahui bahwa 37% memiliki motivasi tinggi. Motivasi pada saat bekerja, yakni sebagai tutor sangat dibutuhkan karena dapat menentukan tujuan yang hendak dicapai. Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi.

Aspek Minat

Aspek minat kerja di gali dengan menggunakan instrumen berupa angket yang diberikan terhadap 30 tutor. Butir instrumen yang digunakan sebanyak 5 butir, dengan demikian kemungkinan skor terendah adalah 5, dan kemungkinan skor tertinggi 15. Data yang berhasil dikumpulkan adalah sebagai berikut.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Minat terhadap Tugas

Kategori	Interval Skor	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
Tinggi	$12 < 15$	21	70	70
Sedang	$8 \leq 12$	9	30	100
Rendah	≤ 8	0	0	100
	Jumlah	30	100	



Gambar 5. Diagram Aspek Minat terhadap Tugas Tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah

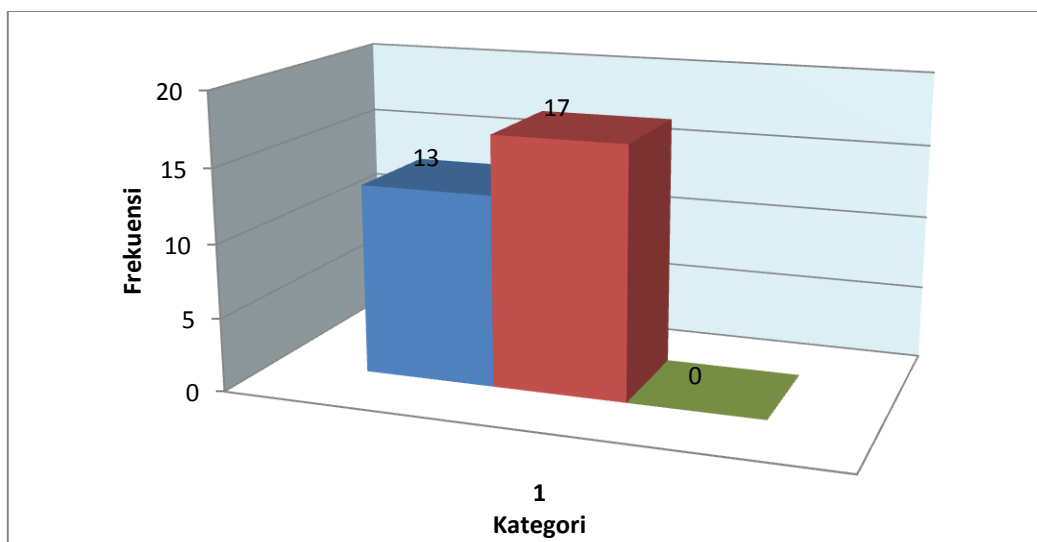
Dari gambar di atas dapat dinyatakan bahwa dari aspek minat tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah berada pada kategori tinggi, hal ini didasarkan atas data bahwa 21 atau dari 30 tutor menyatakan memiliki minat kerja yang tinggi. Jadi, dari 30 tutor dalam penelitian ini 70% memiliki minat yang tinggi dan 30% memiliki minat sedang.

Inisiatif

Aspek inisiatif dalam kerja digali dengan menggunakan instrumen berupa angket yang diberikan terhadap 30 tutor. Butir instrumen yang digunakan sebanyak 5 butir. Butir instrumen yang digunakan sebanyak 5 butir, dengan demikian kemungkinan skor terendah adalah 5, dan kemungkinan skor tertinggi 15.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Inisiatif terhadap Tugas

Kategori	Interval Skor	Frekuensi		
			Relatif (%)	Kumulatif (%)
Tinggi	$12 < 15$	13	43	43
Sedang	$8 \leq 12$	17	57	100
Rendah	≤ 8	0	0	100
	Jumlah	30	100	



Gambar 6. Diagram Aspek Inisiatif terhadap Tugas Tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Inisiatif adalah kemauan dan menemukan sebuah ide dalam menjalankan tugas. Adanya inisiatif untuk membuat kegiatan tutorial yang lebih menyenangkan sehingga mahasiswa lebih termotivasi dalam mengikuti tutorial. Dari gambar di atas dapat dinyatakan bahwa dari aspek inisiatif, tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah berada pada kategori sedang, hal ini didasarkan atas data bahwa sebagian besar yakni 17 dari 30 tutor dalam penelitian ini menyatakan memiliki inisiatif kerja yang sedang.

Tabel 10. Rangkuman Pemilikan Kategori Masing-Masing Aspek

No	Aspek	Persentase Pemilikan Kategori			Rata-Rata Edial	Rata-Rata
		Tinggi	Sedang	Rendah		
1	Tanggung Jawab	43	57	0	10	11,73
2	Disiplin	67	33	0	10	12,33
3	Komitmen	93	7	0	10	12,77
4	Motivasi	37	60	3	10	11,03
5	Minat	70	30	0	10	12,46
6	Inisiatif	43	57	0	10	11,53

Berdasarkan informasi data sebagaimana terangkum dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kepemilikan kategori masing-masing aspek sebagian besar berada pada kategori tinggi. Hal itu didukung oleh data lanjutan, yaitu rata-rata skor data masing-masing aspek lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata edial. Berdasarkan rangkuman kepemilikan

pada masing-masing yang diteliti, terlihat bahwa aspek komitmen tutorial Kabupaten Hulu Sungai Tengah tergolong tinggi. Rasa memiliki dan keinginan untuk bekerja di Universitas Terbuka sebagai tutor merupakan sebuah komitmen. Jadi, dapat dikatakan hampir semuanya memiliki komitmen yang tinggi. Demikian halnya dengan komitmen terhadap tugas, seorang tutor yang komit terhadap tugas akan memegang teguh pada aturan-aturan kerja, sehingga hampir dapat dipastikan produktivitas kerja yang dihasilkan sesuai pula dengan harapan. Berkaitan dengan komitmen terhadap tugas dalam kaitannya dengan etos kerja Buchori (1989) menyatakan bahwa manakala sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri tentang cara kerja atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang tertanam dengan baik, maka kualitas hasil kerja akan terpenuhi.

Pada rangkuman kepemilikan, terlihat selain memiliki komitmen yang tinggi juga memiliki disiplin dan minat dalam mengerjakan tugas sebagai tutorial. Tutor dalam penelitian ini dalam melakukan tugasnya selalu disiplin dalam menjalankan tutorial sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Selain itu, dengan kemauan sendiri memberikan segala sesuatu untuk yang ada pada dirinya untuk merealisasikan visi dan misi yang ada di UT. Berdasarkan rangkuman pemilikan, terlihat bahwa motivasi tutor di Kabupaten Hulu Tengah tergolong sedang. Hal ini terlihat dari 30 tutor yang ada, hanya 11 tutor atau 37% yang memiliki motivasi yang tinggi. Masih kurangnya semangat dalam bekerja terutama faktor-faktor motivasi intrinsik. Selain itu, tanggung jawab dan inisiatif dalam bekerja pada tutor hanya 43% yang memiliki tanggung jawab dan inisiatif yang tinggi. Secara teoritik orang yang memiliki tanggung jawab tinggi akan senantiasa memiliki produktivitas kerja yang baik, akan berusaha menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan sungguh-sungguh. Dengan kata lain, seorang tutor yang mempunyai etos kerja tinggi akan mengerjakan kegiatan tutorial dengan lebih bersemangat dan melaksanakannya dengan tanggung jawab yang besar

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian etos kerja tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah tergolong dalam kategori baik. Hal itu didukung oleh data, yaitu rata-rata skor data pada masing-masing aspek lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata edial. Berdasarkan data penelitian aspek komitmen para tutor di Kabupaten Hulu Sungai Tengah, yakni (93%) berada pada kategori tinggi. Selain itu, minat dan disiplin berada pada kategori tinggi. Sebagian besar tanggung jawab, motivasi dan insiatif tutor berada pada kategori sedang. Aspek yang

paling dominan dalam penelitian ini adalah etos kerja tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah komitmen terhadap tugas.

Bagi tutor Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan aspek komitmen terhadap tugas sebagai aspek yang paling dominan dalam pembentukan etos kerja, disarankan agar senantiasa dipertahankan dan ditingkatkan komitmen menjadi tutor di Universitas terbuka. Berdasarkan penelitian ini, aspek motivasi tutor adalah yang paling kecil dalam pembentukan etos kerja di Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Disarankan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya sebagai tutor. Dengan demikian, di lingkungan kerja sebaiknya menciptakan iklim kerja yang kondusif, lebih bersifat terbuka agar tercipta motivasi tutor yang tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah. 1982. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES.
- Alatas, S.H. 1980. *Mitos Pribumi Malas Citra Orang Jawa, Melayu dan Filipina dalam Kapitalisme Kolonial*. Jakarta: LP3ES.
- As'ad, Moh. 1984. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan Suatu Pendekatan Psikologis*. Yogyakarta: Liberty.
- Ascobat, Gani. 1984. *Indikator Kualitas Manusia dan Penduduk*. Jakarta: Prisma.
- Batubara. Cosmas. 1980. *Etos Kerja dan Disiplin Nasional Kaitannya dengan Pembangunan Nasional*. Makalah disampaikan di UKI Jakarta.
- Buchori, Mochtar. 1989. *Penelitian Pendidikan dan Masalah Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia*. Kongres IPSI.
- Cherrington. 1980. *Human Resource Management*. Boston: Irwin Home wood IL 60430
- Djamalludin, Ancok. 1987. *Kualitas Non- Fisik Dan Produktivitas Nasional*. Yogyakarta: UGM
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lazaruth, Soewarji. 1992. *Kepala Sekolah dan Tanggungjawabnya*. Salatiga: Kansius.
- Noeng Mudhahir. 1985. *Politik Sosial Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Norcholish, Madjid. 1993. *Etos Kerja dalam Islam di Tengah Idiologi-Idiologi Lain*. Seminar Etos Kerja dan Produktivitas Umat di UGM Yogyakarta.
- Slameto. 1988. *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Sudjana. 2000. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production
- Suharsimi, Arikunto. 1990. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Tjokronegoro, Sediono MP. 1991. *Etos Kerja Masyarakat*. Makalah KIPNAS V-LIPI. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.