

# PENGARUH PENGETAHUAN PENGELOLAAN INFORMASI DAN ETOS KERJA TERHADAP DAYA SAING GURU DI SMA NEGERI SE-KOTA DENPASAR

Rahma Regina\*

**Abstract:** *The objective of this casual research is to obtain informing concerning the influence of information management knowledge and work ethic to teacher competitiveness. The research was conducted by using a survey method with path analysis in testing hypothesis. In this research, 233 samples of teachers were selected in random. The research was focused on three aspect; information management knowledge, work ethic and competitiveness. The result of the research as follow: (1) There is a direct positive effect of information management knowledge on teacher competitiveness in state Senior High School Denpasar, (2) there is a direct positive effect of work ethic on teacher competitiveness in state Senior High School Denpasar, (3) there is a direct positive effect of information management knowledge on teacher competitiveness in state Senior High School Denpasar. Therefore, teachers competitiveness can be improved by gaining the information and elevate the personnel's work ethic by way of training, and workshops.*

**Keywords:** *Competitiveness, information management knowledge, work ethic.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan nilai terhadap negara Indonesia. Namun untuk mencapai daya saing yang tinggi maka diperlukan pola pikir kompetisi secara individual. Joewono (2006:4) menyatakan bahwa daya saing dalam hal sumber daya manusia mempunyai makna ganda, di satu sisi memberi arti berupa *value* bagi para karyawan yang merupakan *stakeholder*, dan di sisi lain kinerja sumber daya manusia juga menjamin kelanggengan daya saing di jangka panjang. Dari sini kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ketika sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memiliki daya saing yang tinggi maka akan membawa daya saing organisasi secara keseluruhan ke arah yang lebih baik. Dalam bidang pendidikan ujung tombak organisasi adalah guru, dimana guru harus selalu meningkatkan diri dalam segala bidang agar bisa bertahan di masa modern ini. Namun untuk membentuk daya saing, ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Hal ini seperti yang dikatakan oleh mantan Rektor IKIP PGRI Bali Redha Gunawan (2008:16) di dalam seminarnya bertema "Peran guru profesional yang berdaya saing pada modernisasi pendidikan", pada tanggal 31 Juli 2008. Ia mengatakan bahwa, inovasi kurikulum, etos kerja dan penguasaan teknologi informasi mengharuskan guru memperoleh informasi yang terkini untuk menghasilkan sumberdaya guru yang berdaya saing tinggi.

Dalam makalahnya Redha menekankan bahwa untuk meningkatkan daya saing guru yang ada di Bali, diperlukan adanya inovasi kurikulum, etos kerja guru yang tinggi di dalam organisasi sekolah serta penguasaan teknologi informasi sehingga guru bisa mengelola informasi terbaru dan kemudian digunakannya sebagai alat untuk bisa bersaing dengan guru lain baik itu di dalam sekolah ataupun dengan sekolah lain. Artikel Redha menyatakan etos kerja dan pengetahuan tentang pengelolaan informasi memiliki pengaruh terhadap daya saing guru di Bali. Hal ini senada dengan teori yang dinyatakan oleh Michael E. Porter (1998:74-75) yang menyebutkan, "*factors on competitive advantage can be grouped into a number of broad categories*":

---

\* Guru Taman Kanak-Kanak

- 1) *human resources: the quantity, skills, and cost of personnel (including management), taking into account standard working hours and work ethic.*
- 2) *physical resources. Knowledge resources: the nation's stock of scientific, technical, and market knowledge bearing on goods and services. Knowledge resources reside in universities, government research institutes, private research facilities, government statistical agencies, business and scientific literature, market research reports and databases, trade associations, and other resources.*
- 3) *capital resources*
- 4) *infrastructure.*

Porter (1998:74-75) menjelaskan ada beberapa faktor jika mau menghasilkan keuntungan dalam persaingan. Bisa dilihat dari etos kerja, kemampuan mengelola informasi, dan daya saing guru. Dilihat dari etos kerja disebutkan di faktor pertama karena berhubungan dengan sumberdaya manusia. Kemampuan mengelola informasi Porter sebutkan di faktor ketiga dimana semua informasi dan pengetahuan yang diperlukan harus dikumpulkan dan diolah yang kemudian digunakan untuk menjadi alat bersaing.

Terkait dengan permasalahan di atas, maka kemampuan mengelola informasi dan etos kerja yang guru laksanakan sangat berpengaruh terhadap daya saing guru. Hal ini bisa dilihat jika pengelolaan informasi dan etos yang dimiliki guru kurang, maka dapat mempengaruhi rendahnya daya saing dan produktivitas organisasi. Hal ini kurang disadari oleh pelaku pendidikan di lingkungan SMA Negeri di kota Denpasar. Bisa terlihat dari rendahnya kemampuan meneliti di kalangan para guru. Menurut Kepala Dinas Dikpora Provinsi Bali TIA Kusuma Whardani.

Rendahnya budaya meneliti di kalangan guru boleh jadi karena budaya membaca mayoritas guru di Bali masih rendah. Akibatnya, penguasaan materi terhadap info-info pendidikan terkini juga sangat terbatas sehingga mereka sulit menentukan ide untuk dijadikan bahan penelitian. Fakta ini menunjukkan bahwa rendahnya budaya meneliti dipengaruhi oleh tidak adanya pengelolaan informasi yang baik di kalangan guru. Hal ini dikarenakan mereka tidak mempunyai budaya membaca yang merupakan salah satu unsur di dalam pengelolaan informasi. Di dalam artikel tersebut juga disebutkan bahwa kegairahan guru dalam melakukan penelitian masih rendah. Jika mereka memiliki etos kerja yang tinggi maka seharusnya mereka mempunyai semangat dan kegairahan dalam mengumpulkan informasi dan melakukan penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian sebagai berikut: "Daya Bersaing Guru SMA Negeri di Denpasar" merupakan studi kausal antara Pengetahuan Tentang Pengelolaan Informasi dan Etos kerja Terhadap Daya Saing Guru SMA Negeri se-Kota Denpasar.

### **Daya Saing**

Khalil (2000:153-154) mendefinisikan daya saing sebagai berikut, "*competitiveness is the process by which one entity strives to outperform another. Whether the entity is a person, a corporation, or a country, the goal is to win. Competition between business rivals within and outside the boundaries of a country has intensified in recent times*". Di sini Khalil (2000:153-154) menjelaskan bahwa daya saing adalah suatu proses yang melibatkan keinginan untuk mengungguli yang lainnya. Hal ini tentu saja berlaku untuk perorangan, perusahaan ataupun suatu negara, tujuan utama memiliki daya saing tersebut adalah

untuk menang. Persaingan dengan para kompetitor di dalam maupun di luar batasan negara apalagi dalam bidang bisnis telah menjadi hal yang kerap dibicarakan belakangan ini. Dalam bukunya tersebut Khalil juga menjelaskan bahwa untuk menjadi kompetitif, maka ada beberapa faktor yang harus dipenuhi yaitu: kemampuan, hasrat untuk menang, komitmen, dan mempunyai sumber informasi yang bisa digunakan untuk bersaing. Untuk memiliki daya saing maka seorang individu harus mempunyai kecerdasan persaingan (*competitive intelligence*).

Hal ini juga ditegaskan oleh Bahra (2001:202) sebagai berikut, "*competitive intelligence and its twin business intelligence, are more focused on the future, on possibilities, helping to shape decision making, and emphasising trends, pattern, and what is currently uncertain, or unknown. Where knowledge management hopes to improve job effectiveness, there competitive intelligence hope to lead to faster and better action*". Dia menjelaskan bahwa kecerdasan di dalam persaingan dan bisnis membantu seseorang di dalam mengambil keputusan. Pengetahuan tersebut menekankan kepada hal yang belum diketahui sebelumnya sehingga membuat seseorang lebih yakin di dalam bekerja. Ketika pengelolaan pengetahuan bisa diandalkan untuk meningkatkan efektifitas kerja, maka kecerdasan bersaing diharapkan bisa menghasilkan tindakan yang lebih baik dan lebih cepat dibandingkan sebelumnya. Bahra menegaskan kemampuan bersaing seseorang akan memberikan kinerja yang lebih baik dan cepat.

Hal ini menunjukkan bahwa agar bisa bersaing seseorang harus bisa mengembangkan diri sehingga mempunyai posisi bersaing di antara para pesaingnya. Namun di dalam ekonomi global saat ini muncul persaingan yang dipengaruhi beberapa faktor yang spesifik. Castells (2000:103) mengidentifikasi empat faktor yang sangat menentukan proses pembentukan dan hasil dari persaingan, yaitu: kapasitas teknologi, akses yang luas ke dalam pasar, penampilan, dan kapasitas politik nasional dan institusi internasional.

Sementara itu Greenberg (2008:434-435), Baron menyatakan, "*competition also frequently occurs within organizations, in way that may interfer with their overall performance. Competition – the pattern of behavior in which each person, group, or organization seeks to maximize its own gains, often at the expense of others.*" Mereka menjelaskan, dalam organisasi persaingan melibatkan kinerja secara keseluruhan, jadi kompetisi menjadi semacam perilaku dimana setiap orang, grup maupun organisasi mencari keunggulan yang maksimal dan seringkali berusaha lebih unggul dibandingkan yang lainnya. Hal senada dikatakan oleh William dan Davis (1996:169) yaitu, "*competitors are another external challenge that affects the demand for human resources.*" Mereka menjelaskan bahwa para pesaing adalah tantangan eksternal yang mempengaruhi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesisakan daya saing adalah kesanggupan seseorang dalam berkompetisi secara maksimal untuk mengungguli yang lain sehingga dibutuhkan pengembangan diri, kemandirian, daya inovasi serta keberanian menghadapi perubahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru.

### **Pengetahuan Pengelolaan Informasi.**

Menurut Bloom yang dikutip oleh Anderson (2001:30), pengetahuan terdiri dari kategori dimensi proses kognitif. Dia menyatakan bahwa kategori tersebut terasosiasi dengan mengetahui, memahami dan mengaplikasikan. Dia menjelaskan, "*remember means to retrieve relevant knowledge from long term memory. Understand is defined as constructing the meaning of instructional messages, including oral, written, and graphic communication. Apply means carrying out or using a procedure in a given situation*". Di sini

Bloom menjelaskan bahwa mengetahui berarti mengungkit kembali pengetahuan yang sudah didapat dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan memahami adalah mengkonstruksi apa yang menjadi arti dari sebuah pesan instruksional, termasuk oral, tulis, dan komunikasi grafik. Mengaplikasikan berarti membawa keluar atau menggunakan prosedur di dalam sebuah situasi. Major kategori tersebut diasosiasikan dengan proses kognitif yang lebih spesifik. Farrow dan Rowley (2000:5) menyatakan, *"knowledge is knowing, familiarity gained by experience; person's range of information; a theoretical or practical understanding of: the sum of what is known"*. Di sini mereka menjelaskan bahwa pengetahuan itu adalah segala sesuatu yang diketahui seseorang yang bisa didapat dari pengalaman, informasi seseorang ataupun pemahaman teori dan praktikal tentang semua data. Jackson, Hitt, Denisi (2003:9-14) menyatakan pengetahuan terdiri dari dua tipe yaitu pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit.

Menurut Bloom (1984:62), *"knowledge as defined here includes those behaviors and test situations which emphasize the remembering, either by recognition or recall, of ideas, material, or phenomena."* Di sini Bloom berusaha mengemukakan bahwa pengetahuan adalah proses seseorang untuk mengingat kembali tentang apa yang dipelajari. National Research Council (2009:39) menemukan bahwa organisasi yang memiliki akses terhadap informasi memiliki daya saing yang lebih tinggi. Hal tersebut dinyatakan, *"the media could be used to disseminate research results and evidence-based information about best practices, new technologies, and innovations in construction. The committee believes that as these owners, contractors, and researchers effectively use innovative technologies, they will improve their own efficiency and competitiveness"*. Dijelaskan bahwa organisasi yang juga mempunyai akses ke industri media memungkinkan mereka untuk menggunakan hasil penelitian dan informasi berdasarkan bukti tentang praktik terbaik, teknologi baru, dan inovasi. Panitia penulis buku ini menganggap bahwa pemilik, kontraktor, dan peneliti yang menggunakan hal tersebut akan meningkatkan efisiensi dan daya saing mereka.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis pengetahuan pengelolaan informasi adalah kemampuan seseorang untuk menyatakan kembali, memahami dan mengaplikasikan definisi, fakta, konsep, prinsip atau istilah penggunaan informasi yang telah dipelajari sebelumnya.

### **Etos kerja**

Etos kerja merupakan kunci keberhasilan baik di tingkat personal, organisasional, dan nasional. Hal ini berlaku untuk kesuksesan bekerja dan keberhasilan bernegara. Ketika sebuah organisasi memiliki individu yang memandang etos kerja sebagai sebuah kebutuhan, maka bekerja bukan lagi berperan sebagai beban tapi bentuk pengabdian. Seperti yang dikutip oleh Wirawan di dalam bukunya, John K. S. Chong dan Benjamin Y.K. Tai (2007:58-59) mendefinisikan etos kerja (*work ethic*) sebagai, *"work ethic belief system pertains to ideas that stress individualism/ independence and the positive effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success"*. Menurut mereka, etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Vecchio (2006:32) menyatakan *"the work ethic embodies a set of beliefs, including a belief in dignity of all work, contempt for idleness and self-indulgence, and a belief that if you work hard, you will be rewarded."* Di sini Vecchio menjelaskan bahwa etos kerja merupakan

semacam kepercayaan terhadap pekerjaan, sehingga menghilangkan rasa malas. Etos kerja membuat seseorang percaya bahwa jika bekerja keras maka akan mendapatkan imbalan yang pantas. Individual yang mempunyai etos kerja lebih bisa menerima pimpinan yang bersifat otoriter. Dan mereka juga cenderung lebih tertarik di dalam pekerjaan yang lebih konkrit dibandingkan abstrak. Ketika diminta untuk melakukan pekerjaan yang berulang kali, simple, dan tanpa diberikan insentif, maka mereka yang mempunyai etos kerja yang lebih tinggi akan lebih persisten dan produktif.

Sedangkan menurut Sinamo (2010:20) etos kerja para guru adalah etos bagi semua yang memilih dan menekuni pekerjaan dalam rumpun keguruan: profesor, dosen, pengajar, pamong belajar, guru, pendidik, pelatih, instruktur, penatar, penceramah, pembicara, manggala, widyaiswara, pembina, mentor, konselor, fasilitator, dan tutor. Dia membagi etos keguruan menjadi 8 yaitu, (1) keguruan adalah rahmat, aku mengajar dengan ikhlas penuh syukur, (2) keguruan adalah amanah, aku mengajar dengan benar dan penuh tanggung jawab, (3) keguruan adalah panggilan, aku mengajar tuntas penuh integritas, (4) keguruan adalah aktualisasi, aku mengajar dengan serius penuh semangat, (5) keguruan adalah ibadah, aku mengajar dengan cinta penuh dedikasi, (6) keguruan adalah seni, aku mengajar dengan cerdas penuh kreativitas, (7) keguruan adalah kehormatan, aku mengajar dengan tekun penuh keunggulan, (8) keguruan adalah pelayanan, aku mengajar sebaik-baiknya penuh kerendahan hati. Maka dari itu guru yang merupakan sebuah profesi harus mempunyai etos kerja di dalamnya. Setiap guru mempunyai kadar etos yang berbeda-beda. Hal ini akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Goetsch (2008:69) juga menyatakan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memberikan sikap positif terhadap pekerjaannya dan memaksimalkan daya saingnya, dia mengemukakan, "*personnel in this position are expected to exhibit a positive attitude toward their work and to dedicate themselves to peak performance, continual improvement, and helping our organization maximize its competitiveness*". Di sini dia berusaha menjelaskan bahwa orang-orang yang mempunyai etos kerja diharapkan bisa menunjukkan sikap yang

positif terhadap pekerjaannya. Selain itu juga mengabdikan dirinya untuk memberikan performa yang terbaik, perkembangan yang berkelanjutan dan menolong organisasi untuk mencapai daya saing yang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis etos kerja adalah perilaku seseorang untuk bersedia melakukan yang terbaik dalam bekerja untuk mencapai tujuan, dengan percaya terhadap usaha sendiri, memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, bekerjasama dalam melaksanakan tugas, bertanggung jawab dalam bekerja, kegairahan dalam bekerja, dan ambisi untuk berprestasi dan maju.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di Denpasar yang meliputi delapan SMA Negeri yang ada di Kota tersebut. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan yang dimulai pada bulan Mei 2011. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasi dan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah populasi berhingga yaitu guru di SMA Negeri Se-Kota Denpasar yang berjumlah 559 orang dengan jumlah sampel sebanyak 233 orang sebagai responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan tes, dokumentasi dan

angket. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*Pertama*, pengetahuan tentang pengelolaan informasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap daya saing ( $X_3$ ). Hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Jackson, Hitt, Denisi (2003:9-14), *“thus, knowledge-based resources include what employees have mastered as well as their potential for adapting and acquiring new information. For several reasons, these resources are seen as being extremely important for sustaining competitive advantage in today’s environment”*. Dari pernyataan ini, bisa dinyatakan bahwa para individu seharusnya bisa menguasai sumber berbasis pengetahuan yang sesuai dengan potensi mereka serta mencari informasi baru. Pengetahuan dalam pengelolaan informasi menjadi sangat penting untuk menjaga keunggulan bersaing pada dunia dewasa ini. Kenyataan dan fakta sudah sangat beragam sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada lagi segi kehidupan dan penghidupan yang tidak disentuh oleh informasi. Jelas disebutkan bahwa pengelolaan terhadap informasi tidak akan lepas dari unsur dalam meningkatkan daya saing. Penelitian tesis ini pun menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan ketika guru mempunyai pengetahuan pengelolaan informasi yang tinggi maka dia akan mempunyai daya saing yang tinggi.

Untuk bisa bersaing maka seseorang harus bisa melakukan penyesuaian di dalam perubahan. Hal ini dikarenakan di dalam proses persaingan pasti mengalami revolusi informasi. Porter (1998:73-74) menyatakan bahwa revolusi informasi mempunyai peran yang sangat penting di dalam ekonomi. Tidak ada perusahaan yang bisa lepas dari pengaruhnya. Selanjutnya, Bahra (2001:202) menjelaskan bahwa pengetahuan tentang mengelola informasi yang ada akan meningkatkan kecerdasan persaingan yang lebih baik. Dia menjelaskan bahwa kecerdasan di dalam persaingan dan bisnis membantu seseorang di dalam mengambil keputusan. Pengetahuan tersebut menekankan kepada hal yang belum diketahui sebelumnya sehingga membuat seseorang lebih yakin di dalam bekerja. Ketika pengelolaan pengetahuan bisa diandalkan untuk meningkatkan efektifitas kerja, maka kecerdasan bersaing diharapkan bisa menghasilkan tindakan yang lebih baik dan lebih cepat dibandingkan sebelumnya.

Sedangkan pengaruh pengetahuan pengelolaan informasi terhadap daya saing juga sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Hooley, Saunders, dan Nicoulaud (2008:46), yang menyatakan, *“winning competitors customers requires that the company serves them better than the competition. This may come about through identification of competitor weaknesses, or through better exploitation of the company’s own strengths and competencies”*. Di sini mereka menjelaskan bahwa untuk menjadi seorang pemenang maka seseorang harus lebih baik dari kompetisi itu sendiri. Hal ini bisa dicapai dengan memiliki informasi tentang kelemahan kompetitor dan bagaimana cara mengeksploitasi apa saja yang menjadi kekuatan dan kompetensi perusahaan. Terlihat di sini informasi menjadi bagian yang penting dalam peningkatan daya saing.

*National Research Council* (2009:48) menemukan bahwa organisasi yang memiliki akses terhadap informasi memiliki daya saing yang lebih tinggi. Hal tersebut dinyatakan, *“the media could be used to disseminate research results and evidence-based information about best practices, new technologies, and innovations in construction. The committee believes that as these owners, contractors, and researchers effectively use innovative technologies, they will improve their own efficiency and competitiveness”*. Dijelaskan bahwa organisasi yang juga mempunyai akses ke industri media memungkinkan mereka untuk

menggunakan hasil penelitian dan informasi berdasarkan bukti tentang praktik terbaik, teknologi baru, dan inovasi. Panitia penulis buku ini menganggap bahwa pemilik, kontraktor, dan penlitit yang menggunakan hal tersebut akan meningkatkan efisiensi dan daya saing mereka.

*Kedua*, etos kerja berpengaruh langsung terhadap daya saing. Hal ini senada dengan teori yang dinyatakan oleh Michael E. Porter (1998:74-75) yang menyebutkan: *Factors on competitive advantage can be grouped into a number of broad categories:*

- 1) *Human resources: the quantity, skills, and cost of personnel (including management), taking into account standard working hours and work ethic.*
- 2) *Physical resources. Knowledge resources: the nation's stock of scientific, technical, and market knowledge bearing on goods and services. Knowledge resources reside in universities, government research institutes, private research facilities, government statistical agencies, business and scientific literature, market research reports and databases, trade associations, and other resources.*
- 3) *Capital resources.*
- 4) *Infrastructure.*

Porter menjelaskan ada beberapa faktor jika mau menghasilkan keuntungan dalam persaingan. Bisa dilihat etos kerja disebutkan di faktor pertama yang termasuk di dalam sumberdaya manusia. Selanjutnya tentang daya saing Franklin (2006:72) juga mengemukakan pendapatnya yang mengatakan bahwa, *"restoration of American competitiveness can no longer be based solely on technological, the size of the U.S. economy, the educational level in U.S., the strenght of the U.S. financial institutions and markets, and similar arguments, but must increasingly on improvement in work ethics, worker management relationship, worker motivation, equity and fairness in the workplace, and moral values of both workers and management"*.

Disini Frankel menegaskan bahwa daya saing amerika tidak bisa lagi mengandalkan teknologi, kemajuan ekonomi, level pendidikan, kekuatan finansial atau hal lainnya. Namun mereka harus sudah mempertimbangkan dan meningkatkan etos kerja, hubungan antara pekerja dan atasan serta moral.

*Ketiga*, Pengetahuan tentang pengelolaan informasi berpengaruh langsung terhadap etos kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hamington (2011:14) yang menjelaskan fokus etos dalam pekerjaan adalah mengerti konteks, konkrit, termasuk informasi. Selain itu mengenai etos Bejczy (2008:14-15) menyatakan bahwa, *"most early thirteenth-century commentaries share an ethical ideal that recalls the 'Aristotelian ideal of contemplation'<sup>4</sup> exposed in the tenth book (chapter 7) of the Ethics. This Aristotelian ideal is a state of sufficiency (happiness), which results from the exercise of virtues. However, it is not just any virtue, but rather perfect virtue that finally leads to happiness. Hence, the happiest are those who act according to the virtue of wisdom (sophia), which is knowledge of divine things, and this virtue is exercised by the intellect, the best part of the soul"*.

Dijelaskan bahwa di awal abad ke-13, berbagai komentar muncul tentang pandangan ideal etos. Pandangan ini kebanyakan didasarkan kontemplasi Aristoteles yang menyatakan bahwa pandangan idealnya tentang etos adalah kecukupan (kebahagiaan) yang berasal dari banyaknya perbuatan baik. Yang paling menghasilkan kebahagiaan adalah tindakan yang berdasarkan kebijakan (sophia), yaitu pengetahuan tentang banyak hal, dan kebaikan ini dijalankan dengan intelektual, bagian terbaik dari jiwa. Di sini terlihat bahwa etos memproduksi kebahagiaan jika dibarengi dengan pengetahuan tentang semua hal berbentuk informasi. Muirhead (2004:96) mengatakan bahwa etos kerja selalu melibatkan pengetahuan tentang pekerjaan yang cocok dengan kita. Lebih lanjut dia menyatakan, *"the classic account of the work ethic involves a profound*

*understanding of how work might fit us, central to which is the concept of the calling. The calling makes sense of the diligence that work enjoins by describing not only why it is good for the regime that we work responsibly, but also why it is good for us. More than a basic or minimal fit, callings involve an ideal fit in which our most central and definitive purposes are aligned with our work”.*

Informasi pekerjaan yang lengkap memungkinkan terbentuknya ‘panggilan’ jiwa dalam pekerjaan. Hal ini akan menimbulkan kecerdasan bahwa bekerja bukan hanya berbicara tentang apa yang menjadi tanggung jawab kita tetapi juga mengapa hal tersebut bagus bagi kita. Bukan hanya sebagai dasar, namun panggilan ini juga mencapai tujuan pekerjaan kita. Disini dijelaskan bahwa di dalam etos kerja juga dibutuhkan informasi tentang pekerjaan yang dilakoni dan apa saja yang menjadi deskripsi tanggung jawabnya. Hal ini menyebabkan timbulnya ‘panggilan’ yang meningkatkan etos kerja.

## **PENUTUP**

**Kesimpulan.** (1) terdapat pengaruh positif antara pengetahuan pengelolaan informasi dengan etos kerja guru, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians daya saing guru ditentukan oleh variabel pengetahuan pengelolaan informasi. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara pengetahuan pengelolaan informasi dengan daya saing guru secara parsial. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa pengetahuan pengelolaan informasi secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi varians skor daya saing guru. (2) terdapat pengaruh positif antara etos kerja dengan daya saing guru, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians daya saing guru ditentukan oleh variabel etos kerja. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara etos kerja dengan daya saing guru secara parsial. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa etos kerja secara empiris bukan satu-satunya variabel prediktor bagi varians skor daya saing guru. (3) terdapat pengaruh positif antara pengetahuan pengelolaan informasi dan daya saing guru, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians daya saing guru ditentukan oleh variabel pengetahuan pengelolaan informasi. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara pengetahuan pengelolaan informasi dengan daya saing guru.

**Saran.** Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan sebagai berikut: (1) pimpinan Dinas Pendidikan Kota Denpasar perlu meningkatkan fasilitas untuk diberikan kepada sekolah-sekolah. Fasilitas tersebut bisa berupa buku, komputer dan akses internet yang lebih kondusif agar dapat meningkatkan kemampuan guru di dalam mengelola informasi sehingga diikuti oleh perkembangan daya saing guru. (2) jajaran manajemen sekolah agar lebih memperhatikan tentang bagaimana meningkatkan etos kerja para guru. Hal ini bisa ditempuh dengan memberikan imbal balik yang positif kepada guru sehingga guru melakukan pekerjaannya tanpa beban dan memberikan yang terbaik. Selain itu manajemen sekolah pun harus mempunyai tujuan bersama yang lebih jelas dan detil sehingga bisa menciptakan persaingan yang sehat antara satu guru dengan yang lainnya. Selama ini persaingan diindikasikan sebagai sesuatu yang negatif, namun jika dilakukan secara benar, maka persaingan ini akan membawa kemajuan bagi organisasi. (3) bagi guru hendaknya bisa meningkatkan pengetahuannya dalam



mengelola informasi dengan memperhatikan perubahan dan mencari tahu tentang informasi yang bisa digunakan demi meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga sebaiknya dibarengi dengan adanya kepercayaan dari pihak atasan di dalam memberikan tanggung jawab dan deskripsi kerja yang jelas kepada para guru. Dengan adanya tanggung jawab dan pembagian tugas yang jelas maka tidak akan ada tumpang tindih ketika dilaksanakannya persaingan untuk mencapai tujuan bersama. (4) bagi guru hendaknya memperhatikan dan merespon aktif kesempatan dan peluang - peluang yang diberikan pimpinan, menjaga kepercayaan yang telah diberikan pimpinan, taat dan patuh terhadap peraturan organisasi yang telah menjadi komitmen bersama. Selain itu juga harus menunjukkan tingkat kesadaran yg tinggi untuk turut serta menjaga citra dan nama baik organisasi. Kelima, para peneliti terkait dengan hasil penelitian ini, agar melibatkan lebih banyak variabel prediktor yang diduga berpengaruh positif dengan daya saing guru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adnyana, Komang, *Rendah Budaya Meneliti Guru di Bali*, p.1, 2008.
- Bahra Nicholas, *Competitive Knowledge Management*. New York: Palgrave, 2001.
- Bejczy, István P, *Virtue Ethics in The Middle Ages, Commentaries on Aristotle's Nicomachean Ethic, 1200-1500* Leiden, Boston: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2008.
- Bloom Benjamin S., *Taxonomy of Educational Objectives*, New York: Longman institute, 1984.
- Case Donald O., *Looking for information, A Survey of Research on Information Seeking, Needs, and Behavior*, USA: Academic Press, 2002.
- Castells Manuel, *The Rise of the Network Society*. Massachusetts: Blackwell Publisher Inc, 2000.
- DeNisi Angelo S., Hitt Michael A., Jackson Susan E., *Managing Knowledge for Sustained Competitive advantage*, San Fransisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2003.
- Ernst Gabriel Frankel, *Challenging American Leadership*. USA: Springer. 2006.
- Goetsch, David L. *Taking Your Faith to Work*. USA: American Vision Press, 2008.
- Greenberg Jerald, Baron Robert A., *Behavior in Organization, ninth edition*. United States of America: Pearson Education, Inc., 2008.
- Holey Graham J., Saunders John A., Piercy Nigel F., *Marketing Strategy and Competitive Positioning*. London: Prentice Hall, 2004.
- Joewono, Handito Hadi. *7n1 Strategy Toward Global Competitiveness*, Jakarta: Pustaka Bisnis Indonesia, 2006.
- Khalil Tarek M., *Management of Technology, the Key to Competitiveness and Wealth Creation*. United States: McGraw-Hill Companies. Inc, 2000.
- National Research Council, *Advancing The Competitiveness and Efficiency of the U.S. Construction Industry*, Washington D.C: The National Academies Press, 2009.
- Porter Michael E., *On Competition updated and expanded edition*. United States of America: harvard Business School Publishing Corporation, 2008.
- Porter, Michael E. *The Competitive Advantage of Nations, With A new introduction*. Great Britain: Palgrave, 1998.
- Russel Muirhead, *Just Work* (London: Harvard University Press, 2004.
- Sinamo Jansen, *8 Etos keguruan*, Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2010.
- Sudita, Made. *IKIP PGRI Bali Lahirkan Calon Guru Berdaya Saing Tinggi*, Denpasar: Bali Post, 31 Juli 2008.
- Vecchio Robert P., *Organizational Behavior*, USA: Thomson South Western, 2006.
- Werther William, Davis Keith, *Human Resources and Personnel Management fourth edition*. Singapore: McGraw-Hill Book Co. 1996.

Wirawan, *Budaya Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.