



Vol. 4 No. 1 (2025) Januari-Juni 2025

EDU MANAGE **(Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)**

<https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanager>

ETOS KERJA DAN BUDAYA PROFESIONAL DALAM PROFESI KEPENDIDIKAN

¹Nurhalimah, ²Taufik Azhar Manurung, ³Toni Julham, ⁴Rizki Ananda Putri

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Ilmi Tanjungbalai

[¹nurhalimah@staini.ac.id](mailto:nurhalimah@staini.ac.id), [²taufikazhar@staini.ac.id](mailto:taufikazhar@staini.ac.id), [³tonijulham@staini.ac.id](mailto:tonijulham@staini.ac.id), [⁴rizkianandaputri@staini.ac.id](mailto:rizkianandaputri@staini.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran etos kerja dan budaya profesional dalam profesi kependidikan melalui pendekatan studi pustaka (*library research*). Sumber data diperoleh dari berbagai literatur ilmiah seperti jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu yang dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Hasil kajian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui pembentukan sikap kerja yang positif, motivasi, serta komitmen terhadap tugas. Sementara itu, budaya profesional berperan sebagai sistem nilai dan norma yang mengarahkan perilaku kerja pendidik sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, mutu pendidikan, serta efektivitas pelayanan pendidikan. Temuan juga menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya profesional memiliki hubungan yang saling memengaruhi dan bersifat timbal balik dalam membentuk profesionalisme kependidikan. Integrasi keduanya menjadi faktor penting dalam menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, adaptif, dan berorientasi pada mutu di era pendidikan modern.

Kata Kunci: Budaya profesional, Etos kerja, Profesi kependidikan

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern saat ini, setiap individu dituntut memiliki kompetensi, integritas, dan profesionalisme yang tinggi. Tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga faktor nonteknis seperti etos kerja. Setiap individu dituntut untuk memiliki kompetensi, integritas, serta tingkat profesionalisme yang tinggi. Tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek nonteknis seperti etika dan etos kerja. Etos kerja sendiri mencerminkan semangat, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen seseorang terhadap pekerjaannya (Rapianti, Amrilia, Yulisma, & Febriani, 2025). Budaya tidak hanya berperan sebagai bagian dari struktur sosial, tetapi juga sebagai sistem nilai yang membimbing perilaku profesional guru (Andriyati, Anjarsari, Susanti, Purnomo, & Yuliarti, 2025). Sementara itu, budaya profesional dalam profesi kependidikan merujuk pada seperangkat norma, nilai, dan praktik yang menjadi pedoman bagi pendidik dalam berperilaku dan mengambil keputusan secara etis dan bertanggung jawab.

Pentingnya etos kerja dan budaya profesional semakin relevan di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, yang menuntut pendidik untuk adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kualitas. Etos kerja yang tinggi umumnya ditunjukkan melalui performa yang stabil, adaptif, dan dapat diandalkan, sehingga membuka peluang lebih besar untuk pengembangan karier (Mesalaen, Angraini, Sya'diah, Rukmasara, & Zulaikha, 2025). Etos kerja tidak hanya memengaruhi tingkat produktivitas, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang sehat dan profesional (Mesalaen, Angraini, Sya'diah, Rukmasara, & Zulaikha, 2025). Rendahnya etos kerja dan lemahnya budaya profesional dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran, kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap profesi guru, serta tidak tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Selain itu, pembentukan etos kerja dan budaya profesional tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan institusi pendidikan, serta kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru.

Meskipun kajian mengenai etos kerja dan budaya profesional dalam profesi kependidikan telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih cenderung mengkaji kedua konsep tersebut secara terpisah atau hanya menitikberatkan pada salah satu aspek, seperti etos kerja guru dalam meningkatkan kinerja atau budaya profesional dalam konteks organisasi sekolah.

Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada pengukuran tingkat etos kerja atau deskripsi praktik budaya profesional tanpa menggali keterkaitan dinamis antara keduanya secara komprehensif. Selain itu, masih terbatas kajian yang mengintegrasikan

faktor kontekstual, perubahan sosial, dan dalam pendidikan Indonesia abad ke-21, tantangan semakin kompleks, meliputi kesenjangan mutu, degradasi moral, pragmatisme, serta tekanan global terhadap standar dan kinerja pendidikan (Yufriyani, Solihat, & Baqi, 2026).

Kesenjangan riset lainnya terletak pada kurangnya pendekatan yang holistik dan kontekstual, khususnya dalam melihat bagaimana nilai-nilai etos kerja dan budaya profesional diinternalisasikan dalam praktik nyata di lingkungan pendidikan, serta bagaimana keduanya berkontribusi secara simultan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Banyak penelitian yang masih bersifat normatif dan deskriptif, sehingga belum mampu memberikan model konseptual atau kerangka implementatif yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan profesi kependidikan secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang menjadi dasar seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Dalam profesi kependidikan, etos kerja menjadi faktor penting karena mencerminkan komitmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas secara profesional. Etos kerja tidak hanya berkaitan dengan semangat bekerja, tetapi juga mencakup integritas, motivasi, kebiasaan kerja, serta tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan pendidikan (Munawarah et al., 2022).

Etos kerja yang tinggi akan mendorong pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran secara disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab. Selain meningkatkan produktivitas kerja, etos kerja juga berkontribusi terhadap pembentukan profesionalisme karena mampu menumbuhkan komitmen, kejujuran, dan semangat untuk terus mengembangkan kompetensi. Dengan demikian, etos kerja menjadi salah satu fondasi utama dalam meningkatkan kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan (Setiawan & Sawitri, 2019; Prasasti, 2017).

Budaya Profesional

Budaya profesional merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan standar perilaku yang menjadi pedoman bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Budaya profesional tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, etika profesi, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Keberadaan budaya profesional akan membentuk lingkungan kerja yang

kondusif sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran maupun pelayanan administrasi pendidikan (Sirojuddin, 2020).

Dalam konteks pendidikan, budaya profesional juga mendorong pendidik untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, supervisi, evaluasi, serta penguasaan teknologi pembelajaran. Lingkungan kerja yang memiliki budaya profesional yang kuat akan menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang adaptif terhadap perubahan, mampu bekerja secara kolaboratif, serta berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan (Faqihudin, 2024; Wahyuni et al., 2023).

Hubungan Etos Kerja dan Budaya Profesional dalam Profesi Kependidikan

Etos kerja dan budaya profesional merupakan dua konsep yang saling berkaitan dalam membangun profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Etos kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang membentuk karakter individu dalam bekerja, sedangkan budaya profesional merupakan sistem nilai yang berkembang dalam organisasi untuk mengarahkan perilaku kerja seluruh anggotanya. Keduanya saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan berorientasi pada kualitas pendidikan (Mesalaen et al., 2025).

Hubungan antara etos kerja dan budaya profesional bersifat timbal balik. Etos kerja yang baik akan memperkuat budaya profesional melalui sikap tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap mutu, sedangkan budaya profesional yang kuat akan membentuk kebiasaan kerja yang positif sehingga mampu meningkatkan etos kerja individu. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan penguatan kedua aspek tersebut secara bersamaan agar mampu menghasilkan layanan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan (Fairly et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka (*library research*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library research*), yaitu suatu pendekatan yang berfokus pada pengkajian berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Bagian ini berisi ulasan dan analisis terhadap berbagai literatur relevan yang telah dipublikasikan sebelumnya (Mahanum, 2021). Pendekatan ini dilakukan melalui serangkaian kegiatan sistematis, seperti penelusuran, pembacaan, pencatatan, serta pengolahan data dari berbagai referensi yang memiliki keterkaitan dengan etos kerja dan budaya profesional dalam profesi kependidikan.

Pendekatan kualitatif dipilih karena berfokus pada pemahaman makna dan hubungan

antar konsep yang dikaji secara mendalam (Rapianti, Amrilia, Yulisma, & Febriani, 2025). Studi pustaka dipilih karena merupakan langkah penting setelah penentuan topik penelitian, yang memungkinkan peneliti untuk menelusuri berbagai referensi seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu. Melalui proses ini, peneliti dapat membangun landasan teoretis yang kuat serta menganalisis keterkaitan antar konsep secara mendalam, objektif, dan terstruktur (Ilhami, Nurfajrian, Mahendra, Sirodj, & Afgani, 2024).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti artikel jurnal, buku referensi, hasil penelitian terdahulu, serta publikasi ilmiah lainnya yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Sumber-sumber tersebut diakses melalui berbagai platform akademik, seperti *Google Scholar* dan database ilmiah lainnya yang terpercaya. Dalam proses pemilihan sumber, peneliti mempertimbangkan aspek relevansi, kredibilitas, serta kebaruan informasi agar data yang digunakan mampu mendukung analisis secara optimal.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi, yaitu dengan cara mengidentifikasi, mengkaji, dan mengumpulkan berbagai informasi penting dari sumber-sumber yang telah dipilih. Peneliti kemudian mengelompokkan data berdasarkan tema atau fokus kajian tertentu, sehingga memudahkan dalam memahami hubungan antar konsep yang dibahas. Selain itu, peneliti juga melakukan pencatatan terhadap poin-poin utama yang dianggap signifikan untuk mendukung argumentasi dalam penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), yang dilakukan dengan cara menelaah secara mendalam isi dari berbagai sumber yang telah dikumpulkan.

Proses analisis dimulai dengan menyeleksi data yang paling relevan, kemudian membandingkan berbagai temuan dari sumber yang berbeda, serta menginterpretasikan makna yang terkandung di dalamnya. Selanjutnya, hasil analisis disusun secara sistematis dalam bentuk narasi ilmiah yang utuh, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif serta mendukung tujuan penelitian secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Etos Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pendidik karena mencerminkan sikap, nilai, dan perilaku kerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Etos kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional dalam menjalankan proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Jika etos kerja ini dapat diwujudkan maka

akan meningkatkan produktivitas kerja. Etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Munawarah et al., 2022). Penjelasan ini menunjukkan bahwa etos kerja menjadi dasar penting dalam membentuk produktivitas dan kualitas kinerja pendidik.

Peran etos kerja juga terlihat dari pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas. Etos kerja yang baik akan membuat pendidik lebih puas dan berkomitmen dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja. Selain itu etos kerja juga dipahami sebagai pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang atau kelompok yang berisi sistem nilai dalam melaksanakan pekerjaan (Setiawan & Sawitri, 2019). Hal ini menegaskan bahwa etos kerja berperan dalam membentuk kepuasan sekaligus kinerja pendidik.

Etos kerja juga berperan dalam meningkatkan profesionalitas pendidik melalui nilai-nilai kerja seperti tanggung jawab, kejujuran, dan disiplin. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan mampu menjadi teladan bagi peserta didik serta melaksanakan tugasnya secara maksimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa guru merupakan model bagi siswanya yang layak untuk dipercaya dan ditiru ucapan serta perilakunya, serta menjadi panutan dalam kehidupan bermasyarakat dengan tugas utama mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik (Prasasti, 2017). Pernyataan ini menunjukkan bahwa etos kerja sangat berperan dalam membentuk profesionalitas dan citra pendidik.

Selain itu, etos kerja juga memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Pendidik yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah mengembangkan etos kerja yang baik sehingga kinerjanya meningkat secara berkelanjutan. Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi pendidik dalam melaksanakan etos kerja dengan baik, serta etos kerja berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja dalam pembelajaran (Budi, 2020).

Selain itu motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap etos kerja pendidik (Hidayah & Santoso, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh faktor internal yang mendukung kinerja pendidik.

Peran etos kerja terhadap kinerja pendidik juga terlihat dari nilai-nilai yang membentuk karakter kerja seperti kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas. Etos kerja yang baik akan mendorong pendidik untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, serta memiliki semangat untuk terus meningkatkan kualitas diri. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai

komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Setiawan & Sawitri, 2019). Selain itu etos kerja juga dipahami sebagai fondasi dari kesuksesan karena keberhasilan ditentukan oleh perilaku kerja manusia (Manik, 2019). Dengan demikian etos kerja memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembentukan sikap, motivasi, dan perilaku kerja yang profesional.

Berdasarkan hasil studi pustaka, etos kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja tenaga kependidikan karena mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja tinggi akan bekerja lebih teratur, profesional, dan mampu memberikan pelayanan administrasi dengan baik. Etos kerja berkembang melalui kesadaran diri, komitmen kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Sidik et al. 2024). Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan seperti kurangnya disiplin kerja, hubungan sosial yang kurang harmonis, latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, serta minimnya pengawasan dan penghargaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan sistem pembinaan.

Penelitian lain menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan, di mana individu dengan semangat kerja tinggi akan mampu meningkatkan kualitas kerjanya (Putra, 2022). Selain itu kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan etos kerja melalui motivasi, arahan, dan pembinaan yang baik (Adsan et al., 2022). Tenaga kependidikan dengan etos kerja yang baik akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, serta mampu menjaga kualitas pelayanan. Namun masih terdapat hambatan seperti lemahnya disiplin dan kurangnya komitmen kerja sehingga diperlukan pelatihan, supervisi, dan pembinaan secara berkelanjutan. Dengan demikian, etos kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan kualitas pelayanan tenaga kependidikan dalam lingkungan pendidikan.

Peran Budaya Profesional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Budaya profesional memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidik dalam dunia pendidikan. Budaya profesional tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup sikap disiplin, tanggung jawab, etos kerja, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sirojuddin (2018), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari serta memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi. Profesionalisme guru juga terlihat

dari kemampuan memahami materi pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media pembelajaran, dan melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa budaya profesional membantu pendidik bekerja lebih terarah, disiplin, dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, budaya profesional juga berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Pahing dan Yovitha (2025) menjelaskan bahwa profesionalisme guru memiliki kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan karena guru profesional mampu menciptakan pembelajaran yang inovatif, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru yang profesional juga mampu meningkatkan motivasi belajar siswa sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya profesional menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan pendidik yang berkualitas dan mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam meningkatkan kualitas pendidik, evaluasi dan budaya organisasi juga memiliki peran yang sangat penting. Faqihudin (2024) menjelaskan bahwa evaluasi profesionalisme guru dilakukan melalui pengawasan, observasi pembelajaran, pemberian umpan balik, serta penerapan *reward* dan *punishment*. Evaluasi tersebut membantu guru memahami kekurangan dan memperbaiki kualitas kinerjanya secara berkelanjutan. Selain itu, Wahyuni et al. (2023) menjelaskan bahwa budaya disiplin, budaya melek teknologi, supervisi pembelajaran, dan pelatihan guru dapat meningkatkan profesionalisme pendidik. Lingkungan kerja yang positif membuat guru lebih kreatif, inovatif, dan mampu mengikuti perkembangan kurikulum serta teknologi pembelajaran.

Di era modern, tuntutan terhadap profesionalisme pendidik semakin meningkat. Andriani (2010) menjelaskan bahwa guru abad ke-21 dituntut menjadi pembelajar sepanjang hayat, mampu menguasai teknologi informasi, bekerja sama dengan sesama pendidik, serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik dan masyarakat.

Selain itu, Amra (2011) menjelaskan bahwa guru profesional harus memiliki kompetensi konseptual, teknis, adaptif, dan interpersonal agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa budaya profesional mendorong pendidik untuk terus belajar, meningkatkan kemampuan diri, dan mampu menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang.

Budaya profesional juga dapat diperkuat melalui penerapan nilai-nilai religius dalam lingkungan pendidikan. Mahbubi (2026) menjelaskan bahwa budaya disiplin, keteladanan, kebersamaan, dan pembiasaan nilai religius mampu membentuk karakter profesional pendidik sehingga guru menjadi lebih bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki kesadaran

moral dalam menjalankan tugas pendidikan. Selain itu, budaya religius juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama antarpendidik. Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya profesional memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidik, baik dari segi kompetensi, etos kerja, kedisiplinan, maupun kemampuan beradaptasi dengan perkembangan pendidikan modern.

Berdasarkan hasil penelitian Kadir et al. (2026), budaya profesional memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dalam pelaksanaan administrasi perkantoran.

Tenaga kependidikan telah menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan tugas administrasi seperti pengarsipan, surat-menyurat, inventaris barang, notulen rapat, dan pelayanan informasi dengan cukup baik. Selain itu, sikap kerja yang ditampilkan juga relatif positif, seperti ramah, komunikatif, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya profesional mulai terbentuk dalam lingkungan kerja, terutama dalam aspek kedisiplinan dan tanggung jawab kerja yang menjadi dasar peningkatan kualitas tenaga kependidikan.

Lebih lanjut, budaya profesional juga tercermin dari adanya dukungan sarana prasarana, kerja sama antarpegawai, serta dukungan pimpinan yang mendorong kelancaran pelaksanaan administrasi perkantoran. Namun dalam pengembangannya, masih diperlukan penguatan kompetensi melalui pelatihan atau diklat agar kemampuan tenaga kependidikan semakin meningkat dan lebih adaptif terhadap tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, budaya profesional tidak hanya berperan sebagai kebiasaan kerja, tetapi juga sebagai faktor yang membentuk peningkatan kualitas tenaga kependidikan melalui penguatan sikap, keterampilan, dan kerja sama dalam organisasi pendidikan.

Hubungan Antara Etos Kerja Dan Budaya Profesional Dalam Dunia Pendidikan

Hasil kajian dari berbagai literatur menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya profesional merupakan dua konstruk yang saling berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan dalam konteks profesi kependidikan. Etos kerja tidak hanya berpengaruh terhadap tingkat produktivitas, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang sehat dan profesional. Etos kerja yang baik dapat terlihat dari sikap disiplin, komitmen, motivasi, tanggung jawab, ketekunan, serta orientasi terhadap kualitas hasil kerja. Etos kerja tidak hanya menentukan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tetapi juga mencerminkan karakter moral serta tingkat profesionalitas individu tersebut (Mesalaen, Angraini, Sya'diah, Rukmasara, & Zulaikha, 2025). Sementara itu, budaya profesional merupakan sistem nilai, norma, dan praktik kolektif yang berkembang

dalam lingkungan pendidikan, yang berfungsi sebagai kerangka eksternal dalam membentuk perilaku profesional guru.

Sejumlah penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa tingginya etos kerja guru berkontribusi positif terhadap terbentuknya budaya profesional yang sehat di lingkungan sekolah. Guru dengan etos kerja tinggi ditunjukkan melalui sikap tulus, syukur, kerja keras, tanggung jawab, integritas, keadilan, disiplin waktu, serta kesediaan memberi hasil lebih dari yang diharapkan.

Selain itu, ia mampu bekerja sama, menghargai rekan kerja, dan bersikap rendah hati. Etos kerja yang tinggi ini berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kinerja guru (Fairry, Yudana, & Divayana, 2019). Hal ini secara tidak langsung memperkuat budaya kolaboratif, meningkatkan standar profesionalisme, serta mendorong terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Sebaliknya, budaya profesional yang kuat juga dapat memperkuat etos kerja individu melalui internalisasi nilai-nilai bersama, seperti integritas, akuntabilitas, dan komitmen terhadap mutu pendidikan.

Namun demikian, beberapa literatur juga menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja dan budaya profesional tidak selalu berjalan secara linier. Dalam praktiknya, terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut, seperti kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, kebijakan pendidikan, serta beban kerja guru. Individu yang memiliki etos kerja tinggi mampu menunjukkan konsistensi dalam bekerja, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, serta menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan sikap yang positif (Mesalaen, Angraini, Sya'diah, Rukmasara, & Zulaikha, 2025). Sebaliknya, budaya profesional yang baik juga dapat mengalami stagnasi apabila tidak diimbangi dengan etos kerja individu yang kuat.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disintesis bahwa hubungan antara etos kerja dan budaya profesional bersifat timbal balik dan dinamis, di mana keduanya saling memengaruhi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk profesionalisme tenaga pendidik.

Pemahaman ini memberikan sudut pandang kritis bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak cukup hanya berfokus pada penguatan individu atau sistem secara terpisah, melainkan memerlukan integrasi keduanya secara simultan. Dengan demikian, upaya pengembangan profesi kependidikan perlu diarahkan pada pembentukan etos kerja yang kuat sekaligus penguatan budaya profesional yang adaptif dan kolaboratif, sehingga mampu menjawab tantangan pendidikan di era yang terus berkembang.

KESIMPULAN

1. Etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga

kependidikan karena mencerminkan sikap, nilai, motivasi, serta perilaku kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Etos kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, konsisten, dan berorientasi pada kualitas, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan profesionalisme.

2. Selain itu, etos kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan disiplin, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.
3. Budaya profesional berperan sebagai sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang mengarahkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas secara lebih terarah, terstruktur, dan bertanggung jawab. Budaya ini tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga mencakup etika kerja, kolaborasi, disiplin, serta pengembangan kompetensi melalui evaluasi, pelatihan, dan pembinaan. Budaya profesional juga berkontribusi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, kualitas layanan pendidikan, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan pendidikan modern.
4. Etos kerja dan budaya profesional memiliki hubungan yang saling berkaitan dan bersifat timbal balik dalam membentuk profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Etos kerja yang kuat dapat memperkuat budaya profesional melalui nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja sama, sementara budaya profesional juga dapat membentuk dan memperkuat etos kerja individu melalui aturan dan nilai organisasi pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan perlu dilakukan melalui integrasi keduanya secara seimbang agar tercipta tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, adaptif, dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adsan, Mashuri, Muh Yunus, dan Muhammad Fahreza W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan distributif dan kepemimpinan konsultatif terhadap etos kerja guru dan tenaga kependidikan di SMAN 10 Pangkep. *Jurnal Kepemimpinan dan Kepengurusan Sekolah*, 7(2), 123–129.
- Amra, Abhanda. (2016). Profesionalisme guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di era teknologiinformasi. Ta'dib: Jurnal Pendidikan, 14(2). <https://doi.org/10.31958/jt.v14i2.210>
- Andriani, Dwi Esti. (2010). Mengembangkan profesionalitas guru abad 21 melalui program pembimbingan yang efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 02/Th VI.

- Andriyati, S. I., Anjarsari, A., Susanti, D. M., Purnomo, H. E., & Yuliarti, R. (2025). Etika profesi dan budaya sekolah: fondasi kinerja guru di era pendidikan 5.0. *MASOKAN: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(2), 159–173.
- Budi, H. (2020). Etos kerja guru melalui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Alue Punt. *Jurnal Al-Azkiya*, 5(1).
- Fairy, S. N., Yudana, M., & Divayana, D. G. (2019). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *JAPI*, 10(2), 125–131. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>
- Faqihudin, M. (2024). Implementasi budaya sekolah dalam membentuk profesionalisme guru: SD Islam Al-Azhar 14 Semarang. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 255–266. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.413>
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Ilhami, M. W., Nurfajrian, W. V., Mahendra, R., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462–469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- Kadir, H., dkk. (2026). Profesionalisme tenaga tata usaha dalam pelaksanaan administrasi perkantoran di SMP Negeri 13 Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 13(2), 508–513.
- Manik, R. (2019). Implementasi pemberian reward dan punishment untuk meningkatkan etos kerja guru. *JURNAL JUMPA*, 7(Edisi Khusus). <https://doi.org/10.63398/dwrqvd>
- Mahanum. (2021). Tinjauan kepustakaan. *ALACRITY: Journal Of Education*, 1(2), 1–12.
- Mahbubi, Anwar Ilham. (2025). Model manajemen berbasis budaya religius dan dampaknya terhadap profesionalisme guru. *ANDRAGOGI: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2). <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.66>
- Mesalaen, I., dkk. (2025). Pentingnya etos kerja dan etika serta dampaknya terhadap profesi dan perkembangan karir seseorang di dunia kerja. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(4), 369–375. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17685185>
- Monika, I. G. A., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2019). Determinasi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, etos kerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2). <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2801>

- Mutaqin, M. Z., Saleh, A. N., & Alfarisi, A. S. (2021). Analisis etos kerja guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Darussaadah Cimarga. *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 183–188.
- Munawarah, M., Utari, W., & Prasetyo, I. (2022). Pengaruh etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2).
- Prasasti, S. (2017). Etos kerja dan profesional guru. *Jurnal Ilmiah PENJAS*, 3(2).
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh self awareness, etos kerja, resiliensi terhadap OCB dan kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Media Mahardhika*, 20(2), 311–321.
- Rapianti, S. D., dkk. (2025). Pengaruh etos kerja dan etika terhadap karier seseorang di dunia kerja modern. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(11), 651–657.
- Rahmi, S. (2019). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja tenaga kependidikan. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 183–196.
- Sidik, Kharis Hapsari, dkk. (2024). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan. *UNISAN Jurnal*, 3(4), 300–312.
- Simanjuntak, S. K., Hadijaya, Y., & Neliwati. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru di SMK swasta. *Jurnal EDUCATIO*, 10(1), 362–375. <https://doi.org/10.31949/educatio.v10i1.7456>
- Sirojuddin, A. (2020). Pengaruh budaya supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 119–140. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.589>
- Wahyuni, R., Limin, D. L., Eshariyani, & Savitri, A. M. (2023). Profesionalisme guru. *Equity in Education Journal*, 5(2), 96–102.
- Yufriyani, E., Solihat, K., & Baqi, F. A. (2026). Kepemimpinan pendidikan berbasis nilai dalam menghadapi tantangan abad ke-21. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1), 73–84. <https://doi.org/10.23969/jp.v11i01.41247>