

## **PERBEDAAN ETOS KERJA GURU YANG MENGAJAR DI SEKOLAH NEGERI DENGAN GURU DI SEKOLAH SWASTA PADA SMA N 2 LENGAYANG DAN SMK TEKNOLOGI LENGAYANG**

### ***DIFFERENCES IN THE WORK ETHIC OF TEACHERS WHO TEACH IN STATE SCHOOLS AND TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS AT SMA N 2 LENGAYANG AND SMK TECHNOLOGY LENGAYANG***

**Widia Suci Rahmadani<sup>1</sup> Rizal Kurniawan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Departemen Psikologi Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: [widyasuciramadhani01@gmail.com](mailto:widyasuciramadhani01@gmail.com)

---

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana perbedaan etos kerja guru yang mengajar di sekolah negeri dengan guru di sekolah swasta pada SMA N 2 Lengayang dan SMK Teknologi Lengayang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kuantitatif komparatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru di sekolah negeri dan guru di sekolah swasta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 60 guru dengan rincian sampel 30 berasal dari SMA N 2 Lengayang dan 30 sampel dari SMK Teknologi Lengayang. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *link google form*. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala etos kerja yang dikembangkan oleh Ngalia (2011) dengan jumlah item 27 butir. Instrumen tersebut berdasarkan aspek-aspek etos kerja dari Cherrington (1980) yang mana memiliki 3 aspek di antaranya: kerja sebagai kewajiban moral, disiplin kerja tinggi, dan bangga atas hasil kerja. Hasil analisis menggunakan *independent sample t-test*. Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikansi (*2-tailed*)  $0,048 < 0,05$  yang artinya terdapat perbedaan etos kerja guru yang mengajar di sekolah negeri dengan guru di sekolah swasta, yang mana guru di sekolah swasta memiliki etos kerja yang lebih tinggi.

---

**Kata Kunci:** *etos kerja, sekolah negeri, sekolah swasta, guru*

---

#### **ABSTRACT**

This study aims to see how the work ethic of teachers who teach in state schools differs from teachers in private schools at SMA N 2 Lengayang and SMK Technology Lengayang. This study uses quantitative methods with a comparative quantitative design. The population in this study is teachers in state schools and teachers in private schools. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. This study has a sample of 60 teachers with details of 30 samples coming from SMA N 2 Lengayang and 30 samples from SMK Technology Lengayang. The instrument used in this study is the work ethic scale developed by Ngalia (2011) with a total of 27 items. This instrument is based on aspects of the work ethic from Cherrington (1980) which has 3 aspects including: work as a moral obligation, high work discipline, and pride in the results of work. Analysis result using independent sample t-test. The results of the data analysis test show that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted with a significance value (*2-tailed*) of  $0,048 < 0,05$  which means that there is a difference in the work ethic of teachers who teach in state schools and teachers in private schools, where teachers in private schools have a higher work ethic.

---

**Keyword:** *work ethic, state school, private school, teacher*

---

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan bangsa dipengaruhi oleh pendidikan, di mana sumber daya manusia (SDM) yang ahli dan berprofesionalisme tinggi tercipta dari sana. Guru menjadi komponen yang paling esensial dalam menentukan kualitas pembelajaran diantara semua komponen yang terdapat di sekolah (Darmadi, 2015). Di Indonesia, pentingnya keberadaan guru yang memiliki profesionalisme dan kompetensi, menjadi suatu keharusan agar tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan lebih mudah. Dikarenakan adanya berbagai permasalahan dalam bidang pendidikan, terutama tentang kualitas pendidikan, kinerja, etos kerja, dedikasi, totalitas, loyalitas, dan profesionalisme akan selalu mengarah kepada guru sebagai pendidik dan penyedia bekal untuk pengembangan sumber daya manusia, karena guru adalah inti dari pendidikan (Ariani, 2006).

Tujuan pendidikan tercapai melalui peran guru sebagai evaluator, perencana, pelaksana di kelas dengan siswa sebagai subjek yang terlibat langsung (Gunawan, 1996). Oleh karena itu, untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat umum dalam mendidik siswa, guru diharuskan mempunyai etos kerja yang dapat memenuhi dan mewujudkan harapan semua pihak (Sari, 2013).

Etos kerja yaitu sikap positif terhadap pekerjaan, individu yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih menikmati pekerjaannya dibandingkan dengan individu yang etos kerjanya rendah (Cherrington, 1980). Etos kerja di artikan juga sikap atau pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki oleh individu (Manullang, 2008). Sejalan dengan itu, Anoraga (2014) juga menyatakan apabila pandangan dan sikap seseorang menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang mulia untuk eksistensi manusia, maka tingkat etos kerjanya meningkat. Sebaliknya jika pekerjaan dianggap tidak penting untuk kehidupan manusia atau jika seseorang tidak memiliki perspektif dan sikap tentang pekerjaan mereka, maka etos kerjanya akan rendah. Fitriyani (2019) mengatakan pengalaman kerja berkaitan erat dengan etos kerja seseorang, semakin berpengalaman seseorang maka lebih mendalami pekerjaannya, yang terlihat dari kematangan individu tersebut dalam pelaksanaannya. Ketika seorang guru mencapai kematangan dalam pekerjaannya, ia lebih mampu menunjukkan etos kerja tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Karakteristik orang yang memiliki dan menginternalisasi etos kerja terlihat melalui sikap dan perilakunya, berakar pada kepercayaan kuat bahwa bekerja adalah suatu bentuk ibadah, sebuah panggilan dari perintah ilahi yang menghormati diri sendiri dan menjadikannya bagian dari manusia yang dipilih. Tanda-tanda perilaku tersebut melibatkan kepemimpinan, menghargai waktu, konsisten dalam perhitungan, efisien, jarang merasa puas, punya semangat wirausaha, naluri bersaing yang tajam, tidak bergantung pada orang lain, selalu menambah pengetahuan, berpandangan yang luas, peduli terhadap kesehatan, tekun, dan teguh dalam menghadapi tantangan (Muharram, 2001).

Sikap etos kerja terpengaruh oleh rutinitas, kultur, dan standar nilai yang dianut serta sebagai alat penggerak, penyemangat dalam melakukan pekerjaan (Saleh, 2018). Apabila adanya kekonsistenan dalam menjaga etos kerja maka akan berguna dalam peningkatan karir, mengembangkan kepribadian, meningkatkan aktualisasi diri (Zakiyah, 2021). Selain itu etos kerja yang profesional akan menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan setiap tugas yang di emban (Fatikh, 2021). Tanpa adanya etos kerja yang baik individu akan sulit untuk bersaing, gagap dengan dinamika perubahan, miskin prestasi, tidak produktif, dan bermartabat (Titisari, 2016).

Merujuk pada gagasan Nugraha (2008), dikatakan lingkungan kerja menjadi komponen yang memengaruhi etos kerja yang mencakup kebijakan-kebijakan. Di mana, baik guru negeri maupun guru swasta sama-sama berkewajiban mengajar 24 jam dalam seminggu, akan tetapi kesejahteraan yang didapat berbeda. Hal ini terlihat dari gaji yang diperoleh, guru sekolah negeri mendapatkan imbalan dan tanggungan yang aman secara finansial. Sedangkan guru sekolah swasta mendapatkan tunjangan dari badan perorangan atau yayasan. Selain itu, adanya perbedaan karakter dalam menjalankan kewajiban seperti, ada yang bekerja biasa-biasa saja, ada yang bekerja karena takut kepada atasan, ada yang malas-malasan. Tetapi terdapat juga karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan patuh dan motivasi untuk tumbuh serta berkembang (Darmadi, 2015).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ngalia (2011), ditemukan bahwa etos kerja guru sekolah swasta mempunyai tingkat yang lebih tinggi dibandingkan guru sekolah negeri. Dikatakan bahwa lingkungan memberikan pengaruh kepada individu dalam menjalankan pekerjaan. Jika berada di lingkungan yang tepat maka pekerjaan yang dilakukan akan baik. Sebaliknya jika berada di lingkungan yang tidak mendukung, maka pekerjaan yang dilakukan cenderung asal-asalan dan tidak mencapai target. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ekyari (2007), menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan antara kepuasan guru yang dilihat dari status guru dan sekolah.

Adanya poin-poin tersebut tentu akan berdampak pada tingkat etos kerja guru. Berdasarkan hal-hal demikian peneliti tertarik melakukan penelitian tentang perbedaan etos kerja guru yang mengajar di sekolah negeri dengan guru di sekolah swasta.

## METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah guru sekolah negeri dan swasta sebanyak 60 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* yang dijelaskan sebagai metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Kriteria subjek dalam penelitian ini meliputi, guru yang mengajar di sekolah negeri (SMA N 2 Lengayang) dengan guru sekolah swasta (SMK Teknologi Lengayang), berusia 25 tahun ke atas, telah bekerja minimal 6 bulan, dan mempunyai pengalaman tentang deskripsi pekerjaannya. Alat ukur yang digunakan skala likert, di mana skala yang digunakan berasal dari aspek etos kerja oleh Cherrington (1980). Skala etos kerja yang dipakai merupakan adaptasi dari instrumen milik Ngalia (2011) yang berjumlah 27 aitem, tersusun dari tiga aspek di antaranya, kerja sebagai kewajiban moral, disiplin kerja tinggi, dan rasa bangga atas hasil kerja. Penelitian ini menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Untuk nilai alpha Cronbach skala etos kerja sebesar 0,910.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data terdiri dari skor rerata empirik dan hipotetik.

**Tabel 1.** Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Sekolah Negeri	27	108	67,5	13,5	53	99	73	13,2
Sekolah Swasta	27	108	67,5	13,5	63	103	79,6	11,9

Tabel ini menjelaskan mengenai skor hipotetik dan skor empirik pada variabel etos kerja di sekolah negeri dan sekolah swasta. Diketahui nilai mean empirik sekolah negeri dan sekolah swasta lebih besar daripada mean hipotetik yaitu 67,5 yang artinya responden penelitian memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari perkiraan penelitian. Pada mean empirik sekolah swasta sebesar 79,6 lebih besar dibandingkan mean empirik sekolah negeri yaitu 73 artinya etos kerja guru di sekolah swasta lebih baik dari guru sekolah negeri.

**Tabel 2.** Kategorisasi Etos Kerja Guru Negeri Dan Guru Swasta

Skor	Kategori	Sekolah Negeri		Sekolah Swasta		Total	
		F	%	F	%	F	%
X<54	Rendah	1	3,3%	0	0%	1	1,7%
54<X<81	Sedang	20	66,7%	17	56,7%	37	61,7%
X>81	Tinggi	9	30%	13	43,3%	22	36,6%
Jumlah		30	100%	30	100%	60	100%

Dari tabel dapat diamati bahwa dengan jumlah responden yang sama, kategorisasi hasil menunjukkan tingkat etos kerja yang berbeda di antara subjek masing-masing kelompok. Diketahui nihil (0%) responden sekolah swasta berkategori rendah, pada kategori sedang responden sekolah swasta sebanyak 17 (56,7%), kemudian sebanyak 13 (43,3%) responden memiliki kategori tinggi. Di sisi lain pada responden sekolah negeri, sebanyak 1 (3,3%) berada pada kategori rendah, sebanyak 20 (66,7%) dikategori sedang, dan 9 (30%) responden memiliki kategori yang tinggi. Dalam pengelompokan ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan jumlah frekuensi responden di setiap kategori rendah, sedang, dan tinggi jika dilihat dari status sekolah.

Berdasarkan uji hipotesis, jika nilai signifikansi (*2-tailed*) kecil dari alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi (*2-tailed*) etos kerja sebesar 0,048, di mana nilai  $t$  (2.021) dan nilai  $p$  (0,048 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara etos kerja guru yang mengajar di sekolah negeri dengan guru di sekolah swasta yakni guru di sekolah swasta memiliki etos kerja yang lebih tinggi.

Temuan dari penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, yang menyatakan bahwa diakui atau tidak diakui guru swasta memang dijaga mutunya dengan berbagai kegiatan yang diberikan yayasan, agar kualitasnya tetap baik (Ngalia, 2011). Lebih lanjut guru di sekolah swasta pada masing-masing aspek tidak memiliki responden pada ketegori rendah, sebaliknya guru di sekolah negeri di setiap aspek memiliki responden berkategori rendah. Hal ini menunjukkan guru di sekolah swasta memiliki etos kerja yang baik, sedangkan guru sekolah negeri memiliki etos kerja yang cenderung berkategori sedang.

Etos kerja tidak dapat berdiri sendiri akan tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain termasuk pengaruh lingkungan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat memenuhi target. Etos kerja sebagian besar diartikan sebagai semangat kerja, dalam perkembangannya sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan (Manullang, 2008).

Dari pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa status sekolah mempengaruhi tingkat etos kerja guru. Guru yang mengajar di sekolah swasta memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang mengajar di sekolah negeri. Hal ini bukan berarti guru di sekolah negeri tidak memiliki etos kerja, hanya saja karena beberapa faktor guru sekolah negeri harus lebih meningkatkan etos kerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan etos kerja guru yang mengajar di sekolah negeri dengan guru di sekolah swasta pada SMA N 2 Lengayang dan SMK Teknologi Lengayang yakni guru di sekolah swasta memiliki etos kerja yang lebih tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup sampel yang tidak hanya terfokus pada dua sekolah saja dan dapat menambah variabel lain dalam meneliti perbedaan etos kerja guru yang ditinjau dari status sekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga P. 2014. Psikologi Kerja. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Ariani, H. 2006. Meningkatkan Profesionalisme Guru. [www.kaltimpost.web.id](http://www.kaltimpost.web.id). Akses pada 24 September 2023.
- Cherrington, D. J. (1980). The work ethic: Working values and values that work.
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161-174.
- Ekyari, N.P. 2007. Perbedaan kepuasan guru ditinjau dari status guru dan sekolah. *Jurnal Psikologi*. 6 (2), 147-159.

- Fatih, E. F. (2021). Etos kerja islam pengusaha sentra industri batu bata (Studi Kasus Usaha Sentra Industri Batu Bata Desa Tiudan, Kecamatan Gondang, Kabupaten Tulungagung).
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24-34.
- Gunawan. 1996. Administrasi Sekolah. Rineka Cipta: Jakarta.
- Manullang, R.A. 2008. Pengaruh Profesionalisme dan Etos Kerja terhadap Etos Kerja. Majalah Ilmiah. Mararenatha: FKIP UNY.
- Muharram, O.L. (2001). Perubahan Sikap dan Etos Kerja Masyarakat Eksodus di Pulau Buton. Laporan Hasil Penelitian. Departemen Pendidikan Nasional Universitas Terbuka UPBJJ Kediri.
- Ngalia, I. (2011). *Perbedaan etos kerja pada guru di SMPN 1 Ceper dengan guru di SMP Pancasila*. *Jurnal Psikologi*. 14 (2), 322-345.
- Nugraha, 2008. Hubungan Antara Konsep Diri dengan Etos Kerja Pegawai Negeri Golongan III di Pekalongan. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas psikologi UGM.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50.
- Sari, T. E., Imron, A., & Setyadin, B. (2013). Perbedaan tingkat etos kerja antara guru tetap dan guru tidak tetap. *Manajemen Pendidikan*, 14(24), 175-180.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Titisari, T., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Analisis pengaruh karakteristik organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap performa perusahaan dengan efektifitas kinerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT Indofood Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1-47.
- Zakiah, Z., & Darodjat, D. (2021, February). Etos Kerja Dalam Mengemban Amanat Organisasi Aisyiyah Daerah Banyumas. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL LPPM UMP* (Vol. 2, pp. 312-316).