

# Internalisasi Etos Kerja Siswa SMK melalui Budaya Kaizen: Studi Kualitatif di SMKN 1 Magelang

Ludfi Ayu Bela Insani<sup>1</sup>, Novia Wahyu Wardhani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Semarang, Indonesia

## ABSTRACT

**Purpose** – This study aims to analyze the role of Kaizen-based school culture at SMKN 1 Magelang in shaping students' work ethic, particularly discipline, responsibility, thoroughness, and a mindset of continuous improvement, which has not been widely studied in previous research.

**Methods** – This study uses a descriptive qualitative approach with semi-structured interviews and moderate participatory observation conducted from July to November 2025. Data was collected from one teacher and four students through purposive sampling, then analyzed using Miles and Huberman's interactive model with triangulation.

**Findings** – The results show that student work ethic is not formed through separate programs but rather through Kaizen as a school culture system. Kaizen works through the habit of discipline and order (5S), teacher role modeling, and learning integration through Teaching Factory, Project-Based Learning, and industrial work practices, which continuously shape student work character.

**Research Implications** – This study confirms Kaizen as a school culture system that contributes to the formation of vocational students' work ethic. Although limited to one school and a small number of informants, these findings offer a replicable framework for developing work ethics in vocational education.

 OPEN ACCESS

## ARTICLE HISTORY

Received: 10-12-2025

Revised: 06-01-2026

Accepted: 05-02-2026

## KEYWORDS

organizational culture, work ethic, vocational school, kaizen 5s, character formation

## Corresponding Author:

**Ludfi Ayu Bela Insani**

Faculty Social Science and Political Science, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Sekaran, Gunungpati, Kota Semarang

Email: ludfibela19@students.unnes.ac.id

## Pendahuluan

Era globalisasi yang ditandai oleh pesatnya perkembangan teknologi dan persaingan global, etos kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing individu di dunia kerja. Etos kerja yang kuat mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Nilai-nilai seperti dedikasi, tanggung jawab, dan disiplin dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kolaborasi di antara tim kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Siahaan et al., 2024).

Selain itu, etos kerja juga berperan penting dalam meningkatkan *employability* atau kesiapan kerja siswa, terutama bagi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* sangat menentukan keberhasilan lulusan SMK dalam dunia kerja. Salah satu studi menemukan bahwa etos kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap *employability* siswa SMK, dengan nilai kontribusi sebesar 99,2% (Tentama et al., 2024). Namun klaim kontribusi yang sangat tinggi tersebut perlu dicermati. Nilai yang mendekati totalitas berpotensi dipengaruhi oleh tumpang tindih antara indikator etos kerja dan *employability*, keterbatasan instrumen pengukuran, serta kurangnya kontrol terhadap variabel lain yang relevan misalnya kualitas budaya sekolah (*school culture*) dan praktik pembelajaran sehingga temuan ini lebih tepat dipahami sebagai hubungan statistik daripada gambaran proses pembentukan etos kerja secara holistik.

Etos kerja tidak dipandang semata sebagai atribut individual atau hasil pengukuran semata, tetapi sebagai hasil dari proses sosialisasi dan budaya pendidikan yang berkelanjutan (*work ethic formation*). Literatur ini menekankan pentingnya lingkungan pendidikan yang mendukung pembiasaan nilai-nilai kerja, relasi sosial dalam sekolah, serta integrasi pengalaman belajar yang menyerupai budaya kerja nyata dalam meningkatkan keterampilan dan nilai kerja siswa (misalnya dalam pengembangan instrumen *Occupational Work Ethic Inventory* yang digunakan untuk *employability skills assessment*) (Park & Hill, 2017).

Selain itu, integrasi *soft skills* dalam kurikulum SMK dapat dilakukan melalui pendekatan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*). Metode ini memungkinkan siswa untuk mengembangkan keterampilan seperti berpikir kritis, kreativitas, dan tanggung jawab. Pendekatan *Integrated Teaching and Learning* berbasis kecakapan kerja dapat meningkatkan berbagai *soft skills* siswa SMK, termasuk etos kerja dan kemampuan beradaptasi (Sutianah, 2022).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Indonesia saat ini menghadapi tantangan signifikan terkait kedisiplinan siswa dan kemampuan lulusan untuk terserap di dunia kerja sesuai bidang keahliannya. Penelitian Riwana et al., (2021) di SMK N 6 Padang menunjukkan bahwa kedisiplinan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran masih

relatif rendah, terutama dalam aspek ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kesadaran mengikuti proses belajar mengajar. Selain itu, studi “Criteria Affecting Readiness Entering the World of Work in Vocational School Students” menyebutkan bahwa disiplin, bersama praktik kerja industri (prakerin) dan motivasi kerja, adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja (Pesa & Mukhaiyar, 2021).

Terkait etos kerja dan kesiapan menghadapi dunia industri, penelitian “Etos kerja dan *employability* pada siswa SMK Piri 1 Yogyakarta” menemukan bahwa etos kerja mempunyai hubungan positif dengan kemampuan *employability* siswa, namun nilai etos kerja itu sendiri belum merata di semua SMK (Tentama et al., 2024). Selain itu, peran praktik kerja industri (prakerin) sering diidentifikasi sebagai komponen penting dalam membangun kesiapan kerja siswa termasuk dalam aspek etika kerja, adaptasi terhadap lingkungan industri, serta pengembangan *soft skills* tetapi pelaksanaannya kadang belum konsisten antara satu SMK dengan lainnya (Ulinuha et al., 2025).

Beberapa aspek sekolah sangat berkontribusi dalam proses tersebut. Pertama, kurikulum yang menyisipkan budaya kerja, misalnya sekolah kejuruan yang menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri (*link & match*) dan memasukkan budaya kerja seperti 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dalam pembelajaran formal maupun praktik (Ahyanuardi et al., 2022). Kedua, budaya sekolah (organisasi kultur sekolah) yang konsisten menginternalisasi nilai etos kerja melalui regulasi, pembiasaan, penghargaan dan sanksi yang adil, serta kepemimpinan sekolah yang menjadi teladan dalam disiplin dan hubungan antar warga sekolah. Penelitian “Building a Culture of Work Ethic” menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin sekolah, dan lingkungan kerja berkontribusi kuat terhadap pembentukan budaya etos kerja siswa (Payung & Warman, 2025).

Ketiga, peran guru sangat krusial, guru sebagai teladan (role model), fasilitator, penguat karakter, dan pelaku pembiasaan disiplin dalam rutinitas sekolah (datang tepat waktu, mematuhi aturan, menghargai pekerjaan) (Priastuti et al., 2023). Keempat, kerja sama dengan dunia industri atau masyarakat luar, misalnya melalui program magang, pelatihan vokasi, penyelarasan kompetensi kurikulum dengan kebutuhan industri, sehingga siswa tidak hanya memiliki etos kerja secara teori tapi terbiasa dalam praktik dan standar kerja nyata (Ahyanuardi et al., 2022).

Meskipun tujuan utama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah membekali siswa dengan keterampilan siap kerja, pada kenyataannya tidak semua SMK secara konsisten menerapkan strategi yang efektif dalam membentuk etos kerja siswanya. Banyak sekolah masih fokus pada aspek teknis pembelajaran tanpa memperhatikan sikap kerja yang diperlukan di dunia industri, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemandirian.

Namun, SMKN 1 Magelang menunjukkan contoh praktik nyata dimana sekolah menerapkan pendekatan pembelajaran yang lebih disiplin dan terstruktur dengan penguatan budaya kerja yang konsisten, termasuk integrasi nilai kerja keras, tanggung jawab, dan kedisiplinan di dalam aktivitas sekolah. Fenomena ini penting untuk diteliti lebih lanjut karena memberikan konteks empiris yang relevan untuk memahami bagaimana etos kerja terbentuk di lingkungan sekolah vokasional yang memiliki pendekatan implementatif terhadap budaya kerja. Perbedaan pendekatan antara SMKN 1 Magelang dan sekolah lain memungkinkan analisis mendalam tentang peran budaya sekolah, kepemimpinan, keteladanan guru, dan praktik pembelajaran dalam pembentukan etos kerja siswa.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono, (2023) Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada paradigma postpositivisme dan digunakan untuk meneliti objek dalam situasi yang alami, bukan dalam kondisi eksperimen. Metode penelitian tersebut dipilih oleh penulis karena untuk menjelaskan atau memperoleh informasi mengenai peran sekolah dalam membentuk etos kerja siswa SMK Negeri 1 Magelang. Subyek dalam penulisan ini yaitu semua yang berhubungan dengan peran lembaga pendidikan dalam membentuk etos kerja siswa di SMK Negeri 1 Magelang. Sehingga subjek penelitian ini meliputi seorang Guru dan beberapa Siswa. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu teknik wawancara secara langsung. Pemilihan partisipan dilakukan dengan melibatkan guru agar responden merasa lebih nyaman dan leluasa sehingga dapat menyampaikan pengalaman mereka secara jujur dan mendalam.

Penelitian ini dilaksanakan pada periode Juli-November 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pandangan dan pengalaman informan terkait pelaksanaan budaya sekolah dan pembentukan etos kerja. Observasi dilakukan secara partisipatif-moderat untuk melihat langsung rutinitas siswa, interaksi guru, implementasi aturan, dan lingkungan fisik sekolah. Subjek penelitian ini meliputi guru dan siswa yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan budaya sekolah dan pembentukan etos kerja di SMK Negeri 1 Magelang. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap fokus penelitian.

Informan kunci dalam penelitian ini terdiri atas Guru Koordinator Kaizen SMK Negeri 1 Magelang, yang berperan strategis dalam pengelolaan dan implementasi budaya kerja sekolah. Selain itu, informan siswa terdiri atas 4 siswa 17-18 tahun, yang dipilih berdasarkan keterlibatan aktif mereka dalam kegiatan pembelajaran dan penerapan budaya sekolah. Jumlah informan dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan prinsip

kecukupan dan kedalaman data. Proses pengumpulan data dilakukan hingga informasi yang diperoleh menunjukkan pola yang berulang dan tidak lagi menghasilkan temuan substantif baru, sehingga data dianggap telah mencapai saturasi konseptual dalam konteks penelitian ini.

Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles & Huberman yang meliputi pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2023). Data dihimpun secara berkelanjutan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian direduksi dengan memilih informasi relevan, menyederhanakan, serta mengelompokkan ke dalam tema-tema utama. Penyajian data disusun secara naratif untuk memudahkan interpretasi, sedangkan kesimpulan dikembangkan dan diuji secara bertahap hingga diperoleh temuan yang valid. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, didukung audit trail, serta penyajian hasil penelitian menggunakan *thick description* agar konteks dan proses yang diteliti dapat dipahami secara utuh.

## Hasil

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pembentukan etos kerja siswa di SMKN 1 Magelang tidak terjadi secara instan, tetapi merupakan hasil dari proses pendidikan, pembiasaan, dan penguatan budaya sekolah yang dilakukan secara sistematis. Peran sekolah tercermin melalui keteladanan guru, penegakan tata tertib, serta suasana belajar yang mendukung terbentuknya sikap kerja positif. Hal ini sejalan dengan pernyataan informan yang menegaskan bahwa *"sistem pembelajaran di SMKN 1 Magelang mengacu pada project based learning yang menyerupai dunia industri, sehingga siswa tidak hanya belajar, tetapi juga dibiasakan dengan budaya kerja industri"* (Wawancara dengan Guru tanggal 6 November 2025). Penguatan ini juga dirasakan langsung oleh siswa, yang menyatakan bahwa nilai semangat, disiplin, dan tanggung jawab sangat mempengaruhi cara mereka bekerja saat praktik, karena ketika memiliki semangat kerja siswa mampu menyelesaikan tugas praktik dengan lebih terarah dan optimal (Wawancara dengan Siswa tanggal 13 November 2025). Selain itu, program-program sekolah seperti Kaizen/5S, praktik kerja lapangan, dan kegiatan kedisiplinan harian berfungsi sebagai instrumen yang memperkuat internalisasi nilai-nilai etos kerja pada siswa.

**Tabel 1.** Pembentukan Etos Kerja Siswa

Aspek Temuan	Indikator Temuan	Bentuk Implementasi
Nilai DEKKILL	Disiplin, empati, kritis, kreatif, inovatif, peduli lingkungan, dan long life education	Penanaman nilai melalui pembiasaan harian, keteladanan guru, dan tata tertib sekolah
Keteladanan (Role Modeling)	Guru dan pimpinan menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan orientasi hasil	Kehadiran tepat waktu, konsistensi sikap kerja, pendampingan pembelajaran

Budaya Kaizen	<i>Seiri</i> (Ringkas), <i>Seiton</i> (Rapi), <i>Seiso</i> (Resik), <i>Seiketsu</i> (Rawat), dan <i>Shitsuke</i> (Rajin/Disiplin)	Memakai warepack saat praktikum, merapikan alat bengkel sebelum dan sesudah praktik, menjaga kebersihan, Jumat bersih, Pembiasaan berangkat sebelum pukul 06.45
Penguatan Karakter	Kesadaran konsekuensi dan tanggung jawab pribadi	Sistem poin pelanggaran, reward, dan konsekuensi
Pembelajaran berbasis Industri	Orientasi profesionalisme dan etika standar kerja, tanggung sertajawab, disiplin	Penerapan Project-Based Learning (PjBL) dan <i>Teaching Factory (TEFA)</i> , PKL
Program Pendukung Karakter	Ketahanan mental dan sikap kerja	Bela Negara

## 1. Fondasi Nilai

Budaya sekolah di SMKN 1 Magelang menjadi elemen kunci dalam membentuk etos kerja siswa. Seluruh komponen sekolah mulai dari kepala sekolah, guru, hingga wali kelas berperan dalam menghidupkan budaya tersebut melalui keteladanan, penegakan tata tertib, dan pembiasaan sikap disiplin yang berlangsung secara konsisten. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penanaman etos kerja tidak dilepaskan dari nilai-nilai inti sekolah, yakni *“disiplin, empati, kritis, kreatif, inovatif, peduli lingkungan, dan long life education yang dirangkum dalam nilai DEKKILL”* (Wawancara dengan Guru tanggal 6 November 2025). Dari perspektif siswa, nilai-nilai tersebut secara nyata ditanamkan melalui praktik harian, seperti keharusan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas praktik sesuai tenggat, serta menjaga sikap selama pembelajaran, yang secara langsung membentuk kebiasaan kerja disiplin dan bertanggung jawab.

Namun, temuan penelitian menegaskan bahwa bukan hanya aktor-aktornya yang berpengaruh, melainkan budaya sekolah yang tertanam kuat yang paling menentukan terbentuknya etos kerja siswa. Etos kerja pada siswa SMK berhubungan erat dengan perilaku produktif mereka, yang mencerminkan internalisasi budaya kerja sekolah (Arfian, 2023). Nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerapian, serta komitmen terhadap tugas menjadi norma bersama yang diwujudkan dalam rutinitas harian sekolah. Hal ini tercermin dari pernyataan informan bahwa *“ringkas, rapi, resik, rajin, dan rawat sudah menjadi kebiasaan yang relevan dan menyatu dengan etos kerja siswa”* (Wawancara dengan Guru tanggal 6 November 2025). Siswa juga menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa aturan tidak tertulis seperti langsung mengenakan wearpack saat

masuk bengkel dan menjaga kerapian peralatan praktik telah menjadi kebiasaan yang harus dipatuhi dan mencerminkan budaya kerja industri.

Budaya dan struktur sekolah ikut memperkuat nilai-nilai etos kerja tersebut. SMKN 1 Magelang menerapkan tata tertib seperti apel pagi, pemeriksaan kedisiplinan seragam, aturan penggunaan bengkel praktik, dan penilaian tugas harian. Kebiasaan-kebiasaan ini menjadi bentuk *habituation* (pembiasaan) yang menanamkan disiplin dan tanggung jawab dalam rutinitas siswa. Informan menegaskan bahwa *“apel pagi tidak hanya melatih disiplin, tetapi juga menjadi momen refleksi singkat untuk perbaikan yang ingin dicapai”* (Wawancara dengan Guru tanggal 6 November 2025). Masruroh et al., (2019) mengemukakan bahwa apel pagi rutin mampu membentuk karakter disiplin, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab siswa di SMK, karena kegiatan tersebut menjadi kontrol awal perilaku sebelum pembelajaran dimulai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peran sekolah dalam membentuk etos kerja siswa dilakukan melalui penerapan prinsip Kaizen dalam pembelajaran dan manajemen sekolah. Informan menyatakan bahwa *“Kaizen bukan hanya diterapkan pada siswa, tetapi ditujukan kepada seluruh civitas akademika agar perbaikan dilakukan secara terus-menerus dan berkelanjutan”* (Wawancara dengan Guru tanggal 6 November 2025). Kaizen sebagai filosofi kerja mendorong siswa untuk disiplin, teliti, efisien, serta memiliki komitmen memperbaiki kualitas kerja dari waktu ke waktu. Integrasi Kaizen ini memperkuat tata tertib dan pembiasaan siswa sehingga nilai etos kerja tidak berhenti pada kepatuhan aturan, tetapi berkembang menjadi kesadaran internal.

Keteladanan dari kepala sekolah, guru, dan staf menjadi fondasi utama lainnya. Informan menjelaskan bahwa guru *“menularkan nilai Kaizen kepada siswa melalui aktivitas kelompok kecil dan laskar-laskar perubahan yang bertugas menemukan ide perbaikan secara berkelanjutan”* (Wawancara dengan Guru tanggal 6 November 2025). Kepala sekolah diposisikan sebagai pemimpin moral yang menetapkan standar perilaku kerja, sementara guru secara konsisten menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan orientasi hasil. Sikap ini sejalan dengan temuan (Purwanto, 2020) yang menyatakan bahwa guru dan kepala sekolah di SMK memiliki peran sebagai teladan (role model) dalam pendidikan karakter bagi siswa. Melalui keteladanan ini, siswa tidak hanya mendapat instruksi teoritis soal etos kerja, tetapi melihat praktik nyata bagaimana nilai-nilai kerja dijalankan di lingkungan sekolah sehari-hari.

## **2. Penguatan Praktis**

Berdasarkan penelitian, SMKN 1 Magelang menerapkan beragam program dan kegiatan konkret untuk mendukung pembentukan etos kerja siswa secara terstruktur dan terintegrasi. Program Pembelajaran Berbasis Industri (PBI) dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) menjadi pilar utama. Informan menyatakan bahwa melalui PKL siswa *“mengalami langsung tuntutan profesionalisme, standar kerja, dan etika industri, sehingga terbiasa dengan*

*tanggung jawab dan orientasi hasil*" (Wawancara dengan Guru tanggal 6 November 2025). Pengalaman tersebut diperkuat oleh pernyataan siswa yang menyebutkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan sekolah membuat mereka tidak kaget ketika menghadapi aturan ketat di dunia industri, seperti keharusan datang pagi dan mematuhi standar kerja yang berlaku. Hal ini sejalan dengan konsep *work-integrated learning* (WIL) yang menekankan sinergi antara pembelajaran akademik dan pengalaman kerja nyata.

Selain PKL, kegiatan harian seperti apel pagi, pengecekan kedisiplinan seragam, evaluasi tugas praktik, dan pengarahan guru berfungsi sebagai sarana pembiasaan nilai etos kerja. Informan guru menegaskan bahwa "*pembiasaan 5S dilakukan setiap hari, sehingga diharapkan menjadi watak dan karakter kerja siswa, bukan sekadar aturan*". Implementasi ini sejalan dengan konsep *habituation* dalam pendidikan karakter, di mana nilai ditanamkan melalui rutinitas berulang. Program Bela Negara yang dilaksanakan setiap kenaikan kelas dan pasca-PKL juga berperan sebagai penguatan karakter siswa secara berkelanjutan.

Sistem penguatan karakter melalui *reward* dan konsekuensi turut mendukung internalisasi etos kerja. Informan guru menjelaskan bahwa "*poin pelanggaran diterapkan secara kumulatif dan melibatkan orang tua jika pelanggaran berulang*", sehingga siswa belajar bertanggung jawab atas perilakunya. Strategi ini sejalan dengan temuan penelitian pendidikan karakter di sekolah penerbangan, di mana nilai-nilai etos kerja seperti disiplin, ketelitian, dan kerja keras ditanamkan lewat kurikulum, pembiasaan sehari-hari, dan penghargaan (Taufan et al., 2025).

Pendekatan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) juga berkontribusi signifikan. Informan menegaskan bahwa "*melalui proyek, siswa tidak hanya belajar teknis, tetapi juga berlatih bekerja mandiri, kolaboratif, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja*" (Wawancara dengan Guru tanggal 6 November 2025). Dengan demikian, PjBL tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk karakter kerja seperti kegigihan, disiplin, inovasi, dan orientasi hasil. Pendekatan ini relevan dengan model Expeditionary Learning Schools yang menekankan pembelajaran berbasis proyek nyata dan penanaman nilai etos kerja secara autentik.

## **Pembahasan**

Data hasil penelitian dengan guru dan siswa SMKN 1 Magelang menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan serangkaian strategi berbasis budaya sekolah, kurikulum, pembiasaan, dan kemitraan industri untuk membentuk perilaku kerja yang produktif, disiplin, dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi faktor internal siswa seperti motivasi atau minat, tetapi juga sangat ditentukan oleh konteks lingkungan, budaya lembaga, serta sistem pembelajaran yang diterapkan. Temuan ini sesuai dengan teori budaya organisasi (Schein, 2010) yang menekankan bahwa perilaku kerja terbentuk melalui tiga lapisan budaya yaitu artefak,

nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Ketika ketiga lapisan ini bekerja secara konsisten, sekolah mampu membentuk watak kerja yang stabil dan berkelanjutan pada siswa.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa internalisasi etos kerja siswa di SMKN 1 Magelang berlangsung melalui mekanisme berlapis dan berkesinambungan. Proses ini tidak hanya mengandalkan transfer nilai secara kognitif, tetapi berjalan melalui kombinasi pembiasaan (*habituation*), keteladanan (*role modeling*), regulasi perilaku, serta refleksi berkelanjutan. Pembiasaan harian seperti penerapan Kaizen/5S, apel pagi, kewajiban penggunaan *wearpack*, serta penataan alat praktik sebelum dan sesudah digunakan berfungsi sebagai stimulus berulang yang membentuk pola perilaku kerja siswa secara otomatis. Proses ini sejalan dengan teori pembelajaran sosial yang menekankan bahwa perilaku individu banyak dibentuk melalui observasi dan imitasi terhadap figur signifikan di lingkungannya. Hal ini sejalan dengan temuan meta-analisis bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh sangat besar terhadap karakter siswa, termasuk aspek kedisiplinan dan etos kerja (Hafidz, 2024).

SMK Negeri 1 Magelang menerapkan salah satu budaya Jepang yaitu budaya Kaizen. Kaizen merupakan pendekatan perbaikan berkelanjutan yang berasal dari budaya industri Jepang dan banyak diadopsi dalam dunia pendidikan vokasi karena kesesuaiannya dengan kebutuhan dunia kerja modern. Osada, (1991) menjelaskan bahwa konsep 5S merupakan dasar pembentukan budaya kerja yang efektif dan efisien melalui penataan, kebersihan, standarisasi, serta pembiasaan disiplin dalam lingkungan kerja. Budaya Salah satu manifestasi Kaizen yang paling dikenal adalah prinsip 5S: *Seiri* (Ringkas), *Seiton* (Rapi), *Seiso* (Resik), *Seiketsu* (Rawat), dan *Shitsuke* (Rajin/Disiplin). Model 5S ini bertujuan membangun lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan efektif, yang pada akhirnya menumbuhkan kebiasaan kerja profesional.

Mulyono et al., (2025) Secara umum menyatakan bahwa penerapan Kaizen 5S di sekolah kejuruan mampu meningkatkan efektivitas pendidikan vokasi secara signifikan. Implementasi ini membantu menyelaraskan kompetensi siswa dengan kebutuhan industri serta membangun budaya kerja yang efisien dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Contohnya tata tertib, SOP bengkel, sistem poin pelanggaran, dan evaluasi kinerja siswa digunakan bukan semata sebagai alat kontrol, tetapi sebagai sarana pembentukan karakter kerja. Dengan pendekatan ini, kekuasaan sekolah tidak hanya menuntut kepatuhan, tetapi membangun legitimasi budaya, sehingga siswa memandang disiplin dan keteraturan sebagai kebutuhan profesional, bukan sekadar kewajiban formal.

Dalam perspektif budaya organisasi, kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan internalisasi etos kerja sangat bergantung pada kemampuan institusi dalam menyatukan nilai budaya (*values*) dan mekanisme kontrol struktural (*rules and authority*). Ketika keduanya berjalan seimbang, etos kerja tidak berkembang melalui paksaan, melainkan melalui kesadaran kolektif yang tertanam dalam sistem sekolah. Penelitian ini

memiliki kekhasan dibandingkan studi-studi sebelumnya. Pertama, budaya Kaizen di SMKN 1 Magelang tidak hanya diposisikan sebagai metode pembelajaran atau program kebersihan, tetapi sebagai identitas budaya sekolah yang terintegrasi dari level artefak hingga asumsi dasar, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka Schein. Kedua, status SMKN 1 Magelang sebagai sekolah ambassador Toyota Astra Motor memberikan dimensi kemitraan industri yang lebih kuat dan sistematis dibandingkan banyak SMK lain, sehingga internalisasi etos kerja berlangsung dalam konteks budaya industri yang autentik. Selain itu, berbeda dengan penelitian yang menekankan faktor individu siswa sebagai determinan utama etos kerja, temuan ini menegaskan bahwa lingkungan institusional dan struktur budaya sekolah justru memainkan peran dominan. Pembentukan etos kerja siswa di SMKN 1 Magelang berlangsung melalui mekanisme internalisasi yang sistematis, ditopang oleh relasi kuat antara budaya sekolah dan struktur kekuasaan, serta diperkuat oleh kemitraan industri. Budaya Kaizen berfungsi sebagai kerangka nilai yang hidup dan operasional, bukan hanya simbolik.

Penelitian Pratiwi & Roesminingsih (2021) menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja industri dan pembiasaan nilai melalui aktivitas harian mampu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab siswa. Kesamaan ini menguatkan temuan bahwa etos kerja pada pendidikan vokasi lebih efektif dibentuk melalui pengalaman langsung dan budaya organisasi yang konsisten. Namun demikian, penelitian ini memiliki kekhasan dibandingkan studi-studi sebelumnya. Pertama, budaya Kaizen di SMKN 1 Magelang tidak hanya diposisikan sebagai metode pembelajaran atau program kebersihan, tetapi sebagai identitas budaya sekolah yang terintegrasi dari level artefak hingga asumsi dasar, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka Schein. Kedua, status SMKN 1 Magelang sebagai sekolah ambassador Toyota Astra Motor memberikan dimensi kemitraan industri yang lebih kuat dan sistematis dibandingkan banyak SMK lain, sehingga internalisasi etos kerja berlangsung dalam konteks budaya industri yang autentik.

Etos kerja di SMKN 1 Magelang juga terinternalisasi kuat melalui pembiasaan kerja dan keteladanan guru. Para guru memaknai etos kerja siswa sebagai kemampuan mempraktikkan kebiasaan kerja industri, seperti kedisiplinan waktu, kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat, serta mental kerja tekun. Guru menyampaikan bahwa penerapan *Teaching Factory (TEFA)* dan *Project-Based Learning (PjBL)* dipadukan dengan Kaizen untuk membangun lingkungan yang menyerupai dunia industri. Dalam model TEFA, siswa tidak hanya belajar teori, tetapi juga menghasilkan produk dan layanan layaknya industri. Guru menyatakan bahwa program TEFA “membiasakan siswa untuk bekerja sesuai budaya kerja industri, bukan hanya belajar dalam konteks sekolah”. Karyanto & Asmaul, (2023) menyatakan bahwa sebagai lembaga yang menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah, SMK perlu menanamkan karakter kerja yang selaras dengan kebutuhan industri kepada peserta didiknya melalui proses

pembelajaran. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah penerapan model pembelajaran *teaching factory*.

Sekolah menanamkan nilai-nilai karakter seperti DEKKILL (Disiplin, Empati, Kritis, Kreatif, Inovatif, Lingkungan, *Longlife Education*) sebagai basis budaya sekolah. Nilai ini diterjemahkan dalam aktivitas pembelajaran seperti senyum, sapa, salam, sopan, santun (5S), pembiasaan berdoa, penataan kelas, dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan (*joyful learning*). Guru juga menegaskan bahwa integritas menjadi bagian penting dari kurikulum sekolah. Siswa dibiasakan untuk menghilangkan perilaku curang seperti menyontek, karena sekolah menganggap integritas sebagai syarat utama etos kerja. Integritas yang kuat membentuk tanggung jawab kerja dan kesiapan mental menghadapi tantangan industri.

Selain itu, budaya sekolah di SMKN 1 Magelang juga mencerminkan nilai-nilai lokal dan etika organisasi yang dimiliki secara kolektif. Nilai-nilai tersebut diperkuat oleh interaksi sosial antar anggota sekolah dan melalui norma-norma yang dijunjung tinggi dalam aktivitas harian. Konsep ini mendekati temuan dari penelitian (Nasution, 2025) yang menunjukkan bagaimana pengembangan budaya organisasi sekolah berbasis kearifan lokal meningkatkan karakter peserta didik melalui nilai seperti gotong royong dan musyawarah. Budaya sekolah tidak hanya berfungsi sebagai struktur administratif, tetapi juga sebagai landasan moral dan sosial bagi siswa dalam interaksi dan aktivitas sekolah.

Dalam konteks ini, ketiga lapisan dalam teori Schein tampak sangat selaras dengan nilai-nilai Kaizen/5S yang ditanamkan oleh sekolah. Pada tingkatan artefak, sekolah mewujudkan aspek nyata budaya kerja industri melalui aturan *wearpack* praktikum yang wajib dipakai, penataan rapi alat bengkel sebelum dan sesudah praktik, serta kebersihan rutin di area praktik dan Jumat bersih lingkungan sekolah, serta , aturan gerbang sekolah ditutup pukul 06.45, yang mencerminkan *Seiri* (Ringkas), *Seiton* (Rapi), *Seiso* (Resik), *Seiketsu* (Rawat), dan *Shitsuke* (Rajin/Disiplin). Artefak ini sangat jelas terlihat dan menunjukkan komitmen sekolah terhadap tata kerja dan kebersihan, sesuai dengan filosofi 5S.

Lapisan kedua, yaitu nilai yang dianut, tampak melalui nilai-nilai inti yang diusung sekolah seperti DEKKILL (Disiplin, Empati, Kritis, Kreatif, Inovatif, Lingkungan, *Lifelong Education*), karakter 5S, integritas, serta sopan santun (5S: Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun). Nilai-nilai ini bukan sekadar slogan, tetapi diimplementasikan dalam seluruh aktivitas pembelajaran. Nilai kerja keras, kejujuran, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab diajarkan melalui kegiatan praktik, PjBL (*Project Based Learning*), *Teaching Factory* (TEFA), dan program Kaizen seperti Laskar Perubahan.

Lapisan ketiga, asumsi dasar, adalah tingkat budaya terdalam yang membentuk perilaku jangka panjang siswa. Di SMK Negeri 1 Magelang, asumsi dasar yang terlihat antara lain keyakinan bahwa "disiplin adalah kunci keberhasilan", "kebersihan adalah

bagian dari profesionalisme", "perbaikan terus-menerus adalah kewajiban moral", serta "guru adalah role model yang harus diteladani". Warga sekolah mempercayai bahwa lingkungan kerja yang rapi dan disiplin akan meningkatkan produktivitas dan meminimalkan kesalahan, selaras dengan prinsip utama Kaizen. Asumsi dasar ini tampak dalam kebiasaan siswa datang tepat waktu, menjaga kebersihan bengkel tanpa diperintah, hingga menjalankan SOP tanpa harus diingatkan berulang kali.

Namun, pembentukan budaya kerja yang kuat juga menghadapi tantangan. Faktor seperti resistensi siswa yang belum terbiasa dengan disiplin tinggi atau kecenderungan instan dapat menghambat internalisasi nilai-nilai budaya tersebut. Untuk mengokohkan etos kerja siswa melalui budaya sekolah, bukan hanya kebiasaan internal yang penting, tetapi koneksi dan dukungan eksternal dari dunia industri. Meskipun efektif membentuk etos kerja siswa, budaya Kaizen memiliki keterbatasan karena cenderung menekankan kedisiplinan prosedural dan kepatuhan terhadap standar, sehingga berisiko dimaknai sebagai rutinitas administratif apabila tidak disertai pemaknaan reflektif. Penerapannya juga sangat bergantung pada konsistensi kepemimpinan dan keteladanan guru, serta memerlukan adaptasi kontekstual agar sesuai dengan karakter siswa yang beragam. Selain itu, Kaizen lebih kuat membentuk etos kerja operasional seperti kerapian, ketepatan waktu, dan kepatuhan SOP, namun relatif terbatas dalam mengembangkan etos kerja transformatif seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan adaptasi, sehingga perlu dilengkapi dengan pendekatan pedagogis agar pembentukan etos kerja siswa berlangsung secara holistik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pembentukan etos kerja siswa di SMKN 1 Magelang ditentukan oleh konsistensi budaya sekolah, keteladanan pendidik, dan integrasi pembelajaran dengan dunia industri. Budaya Kaizen berperan sebagai fondasi penting dalam menanamkan disiplin dan tanggung jawab, namun perlu dilengkapi dengan pendekatan pedagogis yang reflektif agar etos kerja siswa berkembang secara utuh dan berkelanjutan.

## Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembentukan etos kerja siswa di SMKN 1 Magelang merupakan hasil dari proses internalisasi budaya sekolah yang dilakukan secara sistematis, konsisten, dan berkelanjutan melalui integrasi nilai Kaizen/5S, keteladanan kepala sekolah dan guru, pembiasaan disiplin, serta pembelajaran berbasis industri seperti *Teaching Factory*, *Project-Based Learning*, dan Praktik Kerja Lapangan. Secara konseptual, temuan ini menegaskan bahwa etos kerja siswa SMK tidak semata-mata dibentuk oleh faktor individual, tetapi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah yang mencakup artefak, nilai, dan asumsi dasar sebagaimana kerangka Schein. Implikasi kebijakan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan etos kerja di SMK perlu diarahkan pada pembangunan budaya sekolah yang autentik dan berorientasi

industri melalui kepemimpinan yang konsisten, penguatan peran guru sebagai role model, serta kemitraan industri yang berkelanjutan. Ke depan, penelitian lanjutan perlu mengkaji keberlanjutan etos kerja lulusan di dunia kerja dan mengembangkan pendekatan pedagogis yang tidak hanya membentuk kedisiplinan operasional, tetapi juga etos kerja transformatif seperti kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan adaptabilitas.

## Referensi

- Ahyanuardi, A., Rahmadhani, S., Suryati, L., & Zuryana, Z. (2022). Realization of vocational high school curriculum based on work culture. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 12(1), 86–92. <https://doi.org/10.21831/jpv.v12i1.44243>
- Arfian. (2023). Etos dan Perilaku Produktif Siswa SMK Swasta X di Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 45–53. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7691747>
- Hafidz, S. (2024). Apakah Budaya Sekolah Mempengaruhi Karakter Siswa?: Sebuah Kajian Meta-Analisis. *Jurnal Ilmiah WUNY*, 6(1), 42–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jwuny.v6i1.72277>
- Karyanto, Y., & Asmaul, R. (2023). Pengembangan Model Pembelajaran “Teaching Factory” Untuk Meningkatkan Kualitas Lulusan Program Keahlian Tata Boga Di Smk. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(1), 89–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i1.17554>
- Masruroh, A., Medika, N., & Kristiawati, D. H. (2019). Membentuk Karakter dan Disiplin Siswa melalui Pembinaan Apel Pagi. *Buletin Pengembangan Perangkat Pembelajaran*, 1(1), 15–24. <https://doi.org/10.2121/bppp.v1i1.9292>
- Mulyono, Anifah, L., Gusti Putu Asto Buditjahjanto, I., & Imam Agung, A. (2025). Penerapan Kaizen 5S pada Praktik Otomotif di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8(7), 7178–7185. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v8i7.8453>
- Nasution, E. (2025). Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah Berbasis Kearifan Lokal dalam Pendidikan Karakter Siswa. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi, Dan Manajerial (JKSM)*, 3(1), 26–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.61116/jksm.v3i1.613>
- Osada, T. (1991). *5S Five Keys to Total Quality Environment*. Asian Productivity Organization.
- Park, H., & Hill, R. B. (2017). Development and Validation of a Short Form of the Occupational Work Ethic Inventory. *Journal of Career and Technical Education*, 32(1), 9–27.
- Payung, L. T., & Warman. (2025). Building a Culture of Work Ethic: The Influence of Leadership, Discipline, and the Work Environment in Indonesian Senior High Schools. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1772–1778. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1829>
- Pesa, A. K., & Mukhaiyar, R. (2021). Criteria Affecting Readiness Entering the World of Work

- in Vocational School Students. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(3), 427. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i3.38618>
- Priastuti, D., Permata, S. D., & Nur'afiffah, U. U. (2023). Peran Guru Dalam Penanaman Nilai Karakter Disiplin Pada Siswa Melalui Pembiasaan Sekolah. *Tunas Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 8, 27–34. <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/>
- Purwanto, N. A. (2020). Peranan Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Pendidikan Karakter Bangsa Di SMK Dalam Mewujudkan Jati Diri Bangsa. *ISTORIA: Jurnal Pendidikan Dan Sejarah*, 16(1), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/istoria.v16i1.32451>
- Riwana, P. P., Syahril, Irsyad, & Sulastri. (2021). Kedisiplinan Siswa dalam Mengikuti Proses Pembelajaran di SMK N 6 Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 4349–4357. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v5i2.1556>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass. [www.josseybass.com](http://www.josseybass.com)
- Siahaan, I. M. P., Sinulingga, B. F., Abror, M. R., Sidabutar, J. V., & Sirait, D. N. M. (2024). Membangun Etos Kerja Yang Kuat: Kunci Keberhasilan di Tempat Kerja. *Neraca*, 2(11), 584–587. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Cv Alfabeta. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Sutianah, C. (2022). Peningkatan Soft Skills Peserta Didik Melalui Integrated Teaching And Learning Berbasis Jobskills Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Intelektiva*, 3, 137–148. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/695>
- Taufan, A. M., Situmorang, G. E., Manurung, S. M., & Sirait, D. N. M. (2025). Penerapan Nilai Etos Kerja Dalam Pendidikan Karakter Di Lingkungan Sekolah Penerbangan. *NJMS: Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, 2(10), 1827–1833. <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms/article/view/1264>
- Tentama, F., Hidayah Suastiningsih, H., Psikologi, F., Ahmad Dahlan, U., & Korespondensi, P. (2024). Etos kerja dan employability pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Piri 1 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 6(1), 47–55. <https://doi.org/10.26555/jptp.v6i1.24830>
- Ulinuha, S., Cahyono, A. E., & Ulfa, N. M. (2025). Pengaruh Praktek Kerja Industri dan Keterampilan Siswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia di Smk Bima Al-Qodiriah (Kecamatan Srono, Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(1), 2025. <https://doi.org/https://doi.org/10.31537/jpeka.v3i1.2247>