

PENTINGNYA KEDISIPLINAN TENAGA PENDIDIK DI PESANTREN DARUL ISTIQAMAH CABANG KABUPATEN BANGGAI LAUT

Siti Nurazizah¹, Akhmad Syahid², Muh Aidil Sudarmono R³, Mustamin⁴, Rosmiati⁵
Fakultas Agama Islam, Universitas Muslim Indonesia

Alamat e-mail : 10120180122@student.umi.ac.id, akhmad.syahid@umi.ac.id,
muhaaidil.sudarmono@umi.ac.id, mustamin@umi.ac.id,
rosmiati.rosmiati@umi.ac.id

ABSTRACT

This qualitative research aims to identify the factors causing low discipline and efforts to improve it among teaching staff at the Darul Istiqamah Banggai Islamic Boarding School, Banggai Laut Regency, in the 2022/2023 academic year. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analyzed through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the interviews revealed several factors causing low discipline: (1) Other activities outside the Islamic boarding school; (2) Less strict Islamic boarding school rules; (3) Relaxed attitude towards work; (4) Limited vehicles; and (5) Long distance from home. As an effort to improve, the head of the Islamic boarding school has and will implement several strategies: (1) Providing motivation; (2) Monthly meetings; (3) Providing sanctions/reprimands; (4) Supervision of equipment; and (5) Routine weekly meetings. Some efforts are still in the planning stage. The preliminary conclusion shows that low discipline is influenced by internal factors (relaxed attitude, lack of commitment) and external factors (other activities, limited vehicles, long distance). Improvement efforts undertaken by Islamic boarding school principals require consistency and support from all teaching staff. Suggestions for increasing effectiveness include: enhanced communication, professional training, improved welfare, adequate facilities, and regular evaluation. This research is expected to contribute to improving the quality of education in Islamic boarding schools.

Keywords: Discipline, Teachers, Professionalism

ABSTRAK

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab rendahnya disiplin dan upaya peningkatannya pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Istiqamah Banggai Kabupaten Banggai Laut tahun ajaran 2022/2023. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan. Hasil wawancara mengungkapkan beberapa faktor penyebab rendahnya disiplin: (1) Kegiatan lain di luar pondok pesantren; (2) Peraturan pondok pesantren yang kurang ketat; (3) Sikap yang santai dalam bekerja; (4) Kendaraan terbatas; dan (5) Jarak yang jauh dari rumah. Sebagai upaya peningkatan, pimpinan pondok pesantren telah dan akan menerapkan beberapa strategi: (1) Pemberian motivasi;

(2) Pertemuan bulanan; (3) Pemberian sanksi/teguran; (4) Pengawasan peralatan; dan (5) Pertemuan rutin mingguan. Beberapa upaya masih dalam tahap perencanaan. Kesimpulan awal menunjukkan bahwa rendahnya disiplin dipengaruhi oleh faktor internal (sikap santai, kurangnya komitmen) dan faktor eksternal (aktivitas lain, keterbatasan kendaraan, jarak tempuh yang jauh). Upaya peningkatan yang dilakukan oleh kepala pesantren membutuhkan konsistensi dan dukungan dari seluruh staf pengajar. Saran untuk meningkatkan efektivitas antara lain: peningkatan komunikasi, pelatihan profesional, peningkatan kesejahteraan, fasilitas yang memadai, dan evaluasi berkala. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di pesantren.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Tenaga Guru, Profesional

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah kunci kemajuan Indonesia di masa depan. Pendidikan memberdayakan individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan berkontribusi pada pembangunan nasional. Di era globalisasi yang serba cepat, terutama dalam teknologi dan ilmu pengetahuan, pendidikan nasional harus terus beradaptasi. Tujuan pendidikan adalah membentuk kehidupan manusia yang beradab dan bernilai. Setiap orang menambakan kehidupan yang baik, dan pendidikan berperan membentuk perilaku beradab yang esensial dalam kehidupan sehari-hari (Sujana 2019).

Kualitas pendidikan menentukan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan mencerdaskan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil,

kreatif, inovatif, serta berkarakter positif (Syahid and Bachri 2020). Tenaga pendidik yang profesional dan berpengetahuan adalah kunci peningkatan kualitas pendidikan. Mereka bukan sekedar pengajar, tetapi juga pendidik, pembimbing, dan evaluator peserta didik. Meskipun teknologi berkembang pesat, peran tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar tetap tak tergantikan. Tenaga pendidik adalah pilar utama dalam pendidikan, mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik (Idrisa, Wakka, and Ansar 2023).

Tenaga pendidik memegang peran krusial dalam keberhasilan program pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran siswa. Kualitas hasil belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga pendidik (Mukhtar and Luqman 2020). Keberhasilan sekolah sangat

bergantung pada kontribusi besar mereka. Tenaga pendidik berperan penting dalam membantu peserta didik mencapai potensi optimalnya, selaras dengan Tujuan Pendidikan Nasional UU No. 20 Tahun 2003: mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang menghasilkan keturunan, serta membentuk peserta didik yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Indonesia 2018).

Peningkatan kualitas pendidikan memerlukan kemitraan antar jenjang dan jenis pendidikan, baik secara praktis maupun konseptual, untuk memadukan perkembangan peserta didik, khususnya peningkatan prestasi. Kedisiplinan dan motivasi kerja tenaga pendidik yang tinggi mendorong kerja keras demi prestasi istimewa, baik bagi diri sendiri maupun peserta didik. Kontrol diri yang baik pada tenaga pendidik meminimalkan kebutuhan pengawasan ketat untuk mencapai target kinerja.

Tenaga pendidik, sebagai figur utama yang berinteraksi langsung

dengan siswa, harus menjadi teladan yang baik. Perilaku keseharian mereka sangat berpengaruh dalam pembentukan karakter siswa. Dalam proses pembelajaran, tenaga pendidik berperan dominan dalam menentukan keberhasilan belajar siswa (Marauleng et al. 2024). Mendidik generasi penerus bangsa adalah tugas berat yang menuntut kemampuan dan dedikasi tinggi dari tenaga pendidik dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik.

Profesionalisme tenaga pendidik sangat penting dalam pembangunan sumber daya manusia. Profesi keguruan menuntut integritas moral dan kepribadian yang tinggi, mencerminkan idealisme kemanusiaan. Sebagai agen perubahan sosial dan intelektual, tenaga pendidik berperan serta dalam membentuk karakter dan masa depan peserta didik serta bangsa. Kurangnya integritas akademik dan etika profesional akan sangat mempengaruhi kualitas pendidikan dan kemajuan bangsa (Kusuma and Maunah 2023).

Tenaga pendidik merupakan komponen vital dan penggerak utama keberhasilan sistem pendidikan, yang

pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas sekolah. Kualitas pendidikan formal, yang tercermin dari lulusannya, dipengaruhi oleh kualitas siswa, proses belajar mengajar, dan kedisiplinan tenaga pendidik. Kualitas pendidikan juga dipengaruhi oleh tenaga pengajar, sarana prasarana, lokasi, administrasi, dan birokrasi. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan tenaga pendidik merupakan upaya penting untuk meningkatkan kualitas sekolah, sejalan dengan pendapat (Iskandar 2024) bahwa pengembangan mutu pendidikan dimulai dari pengembangan mutu para pendidiknya.

Tenaga pendidik harus selalu bersikap disiplin, arif, dan berwibawa, baik saat memberikan maupun tidak, sebagai contoh bagi peserta didik. Disiplin, menurut Arikunto, menciptakan suasana sekolah yang efektif, tenang, dan tentram, serta memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan karyawan. Kedisiplinan sangat penting bagi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mengajar, mendidik, dan membimbing siswa, karena disiplin tinggi membangun kinerja profesional. Pemahaman disiplin yang baik memungkinkan

tenaga pendidik untuk memahami aturan dan strategi dalam proses belajar mengajar, serta menjalin hubungan baik dengan personalia sekolah demi keberhasilan pembelajaran siswa. Kedisiplinan merupakan bagian integral dari tugas dan kewajiban tenaga pendidik.

Kedisiplinan tenaga pendidik sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan menjadi teladan bagi siswa akan pentingnya disiplin untuk mencapai kesuksesan. Imron mengartikan disiplin kinerja tenaga pendidik sebagai keadaan yang teratur dan teratur dalam bekerja tanpa pelanggaran yang merugikan. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas akan memperlancar pekerjaan, meningkatkan kinerja, dan menghasilkan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan, tidak hanya bagi tenaga pendidik itu sendiri, tetapi juga berdampak positif pada komponen lain di sekolah. Namun observasi di Pesantren Darul Istiqamah Cabang Banggai menunjukkan bahwa kedisiplinan tenaga pendidik belum optimal, ditandai dengan ketidakhadiran guru di kelas saat jam pelajaran, sehingga siswa seringkali kekurangan bimbingan.

Hal yang menjadi dasar peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Pentingnya Kedisiplinan tenaga pendidik di Pesantren Darul Istiqamah Cabang Kabupaten Banggai Laut"

B. Metode Penelitian

Penelitian kualitatif ini bertujuan memahami fenomena kedisiplinan tenaga pendidik di Pesantren Darul Istiqamah Banggai, berlokasi di Jalan Tanjung Pesantren, Kelurahan Lompio, Kecamatan Banggai, Kabupaten Banggai Laut pada tahun ajaran 2022/2023, dipilih karena kurangnya kedisiplinan tenaga pendidik dan kemudahan akses peneliti. Data dikumpulkan melalui observasi (meliputi pengamatan langsung perilaku tenaga pendidik), wawancara tidak terstruktur (dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik, direkam dan dicatat), dan dokumentasi (gambar dan daftar hadir). Instrumen penelitian meliputi pedoman observasi, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi. Analisis data kualitatif dilakukan melalui reduksi data (merangkum dan memfokuskan pada hal penting), penyajian data (uraian singkat), dan penarikan

kesimpulan/verifikasi untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Faktor Rendahnya Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Pesantren Darul Istiqamah Banggai

Lima faktor utama menyebabkan rendahnya kedisiplinan tenaga pendidik di Pesantren Darul Istiqamah Banggai: kesibukan di luar sekolah, aturan sekolah yang longgar, sikap guru yang kurang serius, keterbatasan akses transportasi, dan jarak tempuh yang jauh. Kondisi ini menunjukkan kelemahan manajemen sumber daya manusia di pesantren yang perlu segera ditangani oleh manajemen sekolah dan yayasan.

a. Kesibukan Guru di Luar Sekolah

Berdasarkan wawancara dengan guru di Pesantren Darul Istiqamah Banggai, terungkap beberapa tanggapan terkait faktor rendahnya kedisiplinan tenaga pendidik. Ustadz NW mengungkapkan, "*Biasanya guru sibuk dengan pekerjaan di luar sekolah, karena semua guru di sini memiliki pekerjaan tambahan untuk mencapai kesejahteraan, sehingga*

harus membagi waktu antara mengajar dan mencari penghasilan. Oleh karena itu, aturan sekolah tidak terlalu ketat." Hal ini menunjukkan bahwa kesibukan di luar mengakibatkan rendahnya disiplin di kalangan guru. Ia juga menambahkan bahwa banyak guru yang mencari penghasilan tambahan karena gaji di pesantren masih minim, sehingga mereka terpaksa memiliki kesibukan lain.

Seperti diketahui, di Indonesia, gaji guru honorer cenderung rendah, memaksa mereka mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, tanggung jawab sebagai pendidik tetap mewajibkan mereka untuk disiplin dalam menjalankan tugas sebagai panutan bagi siswa.

Ustadzah NJ, informan kedua, menyatakan, "*Saya memiliki aktivitas lain di luar, bukan kegiatan rutin. Jadi, jika saya tidak masuk, berarti ada kegiatan di luar. Saya datang pukul 7 ke sekolah hanya untuk guru piket.*" Pernyataan ini sejalan dengan hasil wawancara sebelumnya, menyatakan bahwa guru memiliki kesibukan di luar mengajar. Ia juga menambahkan bahwa kedatangan pukul 7 hanya berlaku bagi guru piket, yang

menunjukkan bahwa guru yang tidak piket bisa datang setelah jam tersebut.

Hal ini menjadi pertimbangan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga pendidik. Proses pembelajaran akan lebih efektif jika guru disiplin dalam mengajar, sehingga saling pendidikan dapat lebih efisien tanpa siswa harus menunggu kedatangan guru.

Ustadzah NL, informan ketiga, juga berpendapat serupa: "*Biasanya ada urusan di luar, yakni urusan pribadi.*" Pernyataan ini semakin memperkuat bahwa rendahnya kedisiplinan di antara guru disebabkan oleh urusan di luar sekolah, yang mengganggu tanggung jawab mereka sebagai pendidik.

Observasi peneliti menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tenaga pendidik, terutama di pagi hari, tidak merata. Banyak guru yang memiliki tanggung jawab lain di luar sekolah yang mengganggu waktu mereka, mengakibatkan keterlambatan dan ketidakhadiran saat jam awal pembelajaran. Peneliti juga mencatat bahwa tidak ada absensi yang ketat atau pengawasan langsung terkait waktu kedisiplinan, menunjukkan adanya toleransi terhadap sedikitnya waktu bagi tenaga pendidik. Kondisi

ini membuat siswa sering lebih dari 15 menit menunggu setelah bel masuk, yang berdampak negatif pada efektivitas kegiatan belajar ketika guru datang terlambat atau harus meninggalkan sekolah untuk urusan lain.

Guru yang memiliki pekerjaan sampingan mencerminkan tekanan ekonomi yang menghambat fokus mereka pada tugas utama sebagai pendidik. Temuan ini sejalan dengan penelitian (As'adi 2023) yang menunjukkan bahwa pendapatan rendah mendorong guru honorer atau guru pesantren mencari pekerjaan tambahan, yang berdampak negatif pada kedisiplinan dan kinerja. Dari perspektif manajemen pendidikan, solusi yang mungkin adalah peningkatan kesejahteraan guru dan penjadwalan kerja yang lebih fleksibel tanpa mengorbankan kualitas pembelajaran.

b. Aturan Sekolah yang Tidak Tegas

Aturan sekolah yang longgar berkontribusi pada rendahnya kedisiplinan tenaga pendidik di Pesantren Darul Istiqamah Banggai. Observasi menunjukkan rendahnya kedisiplinan guru, terutama dalam kehadiran dan ketepatan waktu;

banyak guru datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa penjelasan. Kondisi ini menghambat proses pembelajaran karena siswa menunggu guru atau mengisi waktu dengan kegiatan lain. Wawancara dengan Ustadz NW memperkuat temuan ini: Ia menghubungkan rendahnya kedisiplinan dengan kesibukan guru di luar sekolah dan aturan sekolah yang kurang tegas. Ustadz NW memahami kondisi ini, mengingat tekanan ekonomi yang dialami guru. Sekolah tampaknya memberikan kelonggaran aturan kedisiplinan sebagai bentuk toleransi terhadap kondisi ekonomi guru yang mencari penghasilan tambahan di luar sekolah. Selain faktor ekonomi, lemahnya pengawasan dan kurang tegasnya penerapan sanksi juga berkontribusi pada rendahnya kedisiplinan. Tidak adanya sistem pengawasan absensi atau sanksi yang jelas menyebabkan budaya disiplin yang kurang optimal di sekolah.

Kebijakan sekolah yang longgar dan kurangnya pengawasan konsisten telah menciptakan budaya disiplin yang lemah. Penelitian (Hasibuan and Hadijaya 2024) menunjukkan bahwa regulasi yang

tidak konsisten menurunkan kedisiplinan tenaga pendidik. Sekolah perlu menerapkan sistem pengawasan yang lebih efektif, misalnya sistem absensi elektronik, sistem penghargaan dan sanksi, serta evaluasi kinerja guru secara berkala.

c. Sikap Santai dan Kurangnya Kesadaran Profesi

Wawancara dengan Ustadz NW mengungkapkan, *“Guru-guru itu santai saja, tidak merasa tertuntut sehingga berpikir untuk lambat-lambat saja ke sekolah.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian tenaga pendidik di Pesantren Darul Istiqamah Banggai menganggap pekerjaan mereka tidak menuntut kedisiplinan tinggi. Sikap santai ini menjadi faktor penyebab rendahnya kedisiplinan, bertolak belakang dengan peran mereka sebagai teladan bagi peserta didik. Temuan wawancara ini memperkuat hasil observasi peneliti yang menunjukkan sikap santai beberapa tenaga pendidik, seperti datang terlambat, kurang kesiapan mengajar, dan ketidakhadiran dalam beberapa jam pelajaran. Fenomena ini terjadi cukup sering selama observasi. Lebih lanjut, budaya kerja yang longgar ini tampak menjadi kebiasaan kolektif, tanpa rasa

bersalah karena tidak adanya sanksi tegas, sehingga tidak ada motivasi internal untuk meningkatkan kedisiplinan dan kehadiran.

Sikap guru yang santai mencerminkan pemahaman yang kurang terhadap profesionalisme keguruan, padahal guru merupakan role model bagi peserta didik. Dalam penelitian (Ilyas 2022) menekankan pentingnya integritas dan kesadaran moral yang tinggi pada guru agar dapat menjadi teladan. Rendahnya motivasi intrinsik juga berkontribusi pada kurangnya dedikasi terhadap profesi.

d. Kendala Transportasi dan Jarak Tempuh

Wawancara dengan Ustadz MS mengungkapkan bahwa keterbatasan kendaraan menjadi faktor ketidakhadiran guru: *“faktor tidak masuk kelas mengajar karena terbatasnya kendaraan.”* Banyak guru tidak memiliki kendaraan pribadi, sehingga kesulitan hadir ke sekolah. Observasi peneliti memperkuat hal ini; lokasi pesantren di pusat kota, namun beberapa guru tinggal jauh dan sekolah tidak menyediakan transportasi, sehingga guru menanggung sendiri biaya dan akses transportasi.

Keterbatasan kendaraan dan jarak tempuh yang jauh dari rumah ke sekolah merupakan kendala teknis yang memengaruhi kedisiplinan guru. Penelitian (Haekal 2022) mendukung hal ini, dengan menyatakan bahwa faktor geografis dan transportasi sangat berpengaruh pada kehadiran guru, terutama di daerah rural. Sebagai solusi, sekolah dapat berkolaborasi dengan yayasan atau pemerintah untuk menyediakan transportasi atau asrama bagi guru.

e. Jarak Rumah yang Jauh

Ustadz MS, dalam wawancara, menyatakan bahwa jarak rumahnya yang jauh dari sekolah menjadi kendala kehadirannya: *"Rumah saya yang jauh dari sekolah."* Jarak tempuh yang jauh, ditambah keterbatasan kendaraan, menyebabkan beberapa guru sering tidak hadir. Observasi peneliti mendukung hal ini; beberapa guru tinggal jauh dari pesantren, sehingga sering terlambat atau tidak masuk mengajar karena kendala cuaca, kendaraan, atau aktivitas lain.

2. Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Pesantren Darul Istiqamah Banggai

Penelitian ini mengungkap berbagai upaya strategis yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik. Langkah-langkah tersebut menunjukkan peran penting kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang disiplin, melalui pendekatan yang humanis, partisipatif, serta sistematis.

a. Pemberian Motivasi

Motivasi merupakan pendorong utama perubahan perilaku, tercermin dalam perubahan psikis, perasaan, dan emosi, yang menggerakkan individu untuk bertindak demi mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan, atau keinginan (Rivai 2021). Kepala Sekolah Pesantren Darul Istiqamah Banggai menjelaskan bahwa rapat rutin diadakan untuk memberikan arahan dan motivasi, bertujuan meningkatkan semangat kerja para tenaga pendidik.

Memberikan semangat kepada tenaga pendidik sangatlah penting agar pekerjaan mereka lebih terarah dan termotivasi. Selain itu, motivasi yang tepat dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi yang positif antar tenaga pendidik dan staf, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Ustadz NW, dalam wawancara, menyatakan bahwa motivasi meningkatkan semangat mengajar para guru. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Motivasi membantu tenaga pendidik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan.

Observasi peneliti menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan tidak hanya berupa pengajaran formal, tetapi juga pendekatan emosional, seperti mengingatkan kembali niat dan nilai keikhlasan dalam mengajar. Pendekatan ini sangat relevan dengan konteks pesantren yang menekankan nilai-nilai keagamaan dalam proses pendidikan dan pelatihan karakter.

Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah terbukti menjadi energi pendorong yang berpengaruh terhadap semangat dan sikap kerja tenaga pendidik. Motivasi bukan hanya berbentuk instruksi, tetapi juga pendekatan emosional dan spiritual yang sangat relevan dalam konteks pesantren.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Wijaya and Saputra 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja

merupakan faktor kunci yang memengaruhi kedisiplinan kerja dan prestasi karyawan. Dalam konteks pendidikan, (Nurhayati, Efendi, and Wardani 2022) menyebutkan bahwa motivasi yang tepat dari pimpinan sekolah mampu meningkatkan tanggung jawab dan kehadiran guru dalam melaksanakan tugasnya.

b. Rapat Akhir Bulan

Kepala Sekolah Pesantren Darul Istiqamah Banggai, dalam wawancara, menjelaskan bahwa pertemuan bulanan diadakan untuk memunculkan kinerja tenaga pendidik dan meningkatkan kompetensi mereka. Rapat ini merupakan pertemuan besar yang melibatkan seluruh tenaga pendidik untuk membahas kinerja selama sebulan.

Ustadzah Nurlela, dalam wawancara terpisah, juga membenarkan adanya pertemuan bulanan sebagai sarana evaluasi kinerja tenaga pendidik. Rapat bulanan ini dianggap sebagai cara untuk meningkatkan komunikasi dan kinerja tenaga pendidik.

Observasi peneliti menunjukkan bahwa rapat bulanan ini bukan hanya kegiatan administratif, tetapi juga sarana evaluasi, motivasi, dan komunikasi antara pimpinan dan

tenaga pendidik. Rapat ini menampilkan seluruh tenaga pendidik dan dilaksanakan di ruang pertemuan pesantren.

Rapat bulanan yang dilaksanakan secara konsisten tidak hanya menjadi sarana administratif, tetapi juga forum evaluatif dan reflektif bagi tenaga pendidik. Kepala sekolah memanfaatkan rapat ini sebagai ruang komunikasi dan koreksi bersama. Sementara itu, rencana pelaksanaan rapat mingguan menandakan adanya kesadaran akan pentingnya kontrol lebih rutin dan terstruktur.

Dalam penelitian (Alfiandrizar et al. 2023) menyatakan bahwa komunikasi efektif antar pimpinan dan guru melalui forum rapat dapat membangun kedisiplinan kerja dan meningkatkan akuntabilitas guru. Dengan evaluasi berkala, guru akan merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam perbaikan berkelanjutan.

c. Pemberian Sanksi dan Teguran

Kepala Pesantren Darul Istiqamah Banggai menjelaskan bahwa sanksi atau teguran diberikan kepada tenaga pendidik yang melanggar aturan, baik secara langsung maupun lisan, untuk meningkatkan kedisiplinan dan mencegah pelanggaran berulang.

Ustadz MS membenarkan hal tersebut; guru yang melanggar aturan, misalnya tidak hadir tanpa pemberitahuan, akan mendapat kepastian dari kepala sekolah.

Observasi peneliti menunjukkan sistem perizinan yang informal, melalui WhatsApp atau telepon. Ketidakhadiran tanpa kabar akan mendapat teguran langsung. Meskipun tidak ada sistem absensi elektronik, kepala sekolah mengamati kehadiran melalui laporan dan informasi dari siswa. Ketidakhadiran berulang kali dibahas dalam rapat bulanan, tanpa pencatatan sanksi resmi.

Penerapan sanksi atau teguran memiliki peran penting dalam menanamkan kesadaran akan tanggung jawab. Meskipun tidak dilakukan secara formal tertulis, mekanisme teguran lisan yang diberikan oleh kepala sekolah menunjukkan bahwa terdapat kontrol sosial yang dijalankan untuk mencegah pelanggaran berulang.

Dalam penelitian (Haryadi and Safinah 2021) menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari budaya organisasi sekolah yang sehat. Tanpa sanksi, aturan akan kehilangan daya ikatnya.

Namun, bentuk sanksi harus tetap edukatif dan proporsional agar tidak menimbulkan efek negatif pada semangat kerja guru.

d. Supervisi Perangkat Pembelajaran

Kepala sekolah Pesantren Darul Istiqamah Banggai mengadakan supervisi perangkat pembelajaran di awal semester untuk memastikan kelengkapan rencana mengajar setiap guru. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam mempersiapkan pembelajaran.

Supervisi perangkat pembelajaran merupakan strategi kepala sekolah untuk memastikan kepatuhan guru terhadap aturan dan standar mengajar. Perangkat pembelajaran yang lengkap menjadi syarat utama bagi guru untuk mengajar di kelas.

Observasi peneliti menunjukkan bahwa supervisi perangkat pembelajaran merupakan upaya serius kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang terorganisir dan bermutu.

Supervisi perangkat ajar yang dilakukan di awal semester menunjukkan perhatian kepala

sekolah terhadap kualitas proses pembelajaran. Supervisi ini merupakan bentuk pembinaan akademik agar guru mempersiapkan pembelajaran secara sistematis.

Menurut (Susanto et al. 2025) supervisi akademik merupakan strategi penting untuk meningkatkan kompetensi guru dan menjamin efektivitas proses belajar mengajar. Supervisi yang bersifat suportif akan mendorong guru untuk lebih disiplin dalam persiapan dan pelaksanaan tugas.

e. Perencanaan Rapat Rutin Mingguan

Kepala sekolah Pesantren Darul Istiqamah Banggai berencana mengadakan rapat mingguan untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan memberikan solusi atas kendala yang dihadapi. Rapat ini bertujuan untuk memfasilitasi diskusi dan pemecahan masalah secara kolaboratif.

Saat penelitian dilakukan, rencana rapat mingguan tersebut masih dalam tahap perencanaan. Namun, jika terealisasi, rapat mingguan ini akan memperkuat kontrol internal terhadap kedisiplinan tenaga pendidik melalui evaluasi kinerja yang lebih cepat dan dinamis.

Saat ini baru terdapat rapat bulanan yang rutin dilaksanakan.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah Pesantren Darul Istiqamah Banggai menunjukkan pendekatan kepemimpinan transformasional, yaitu dengan mengedepankan motivasi, komunikasi terbuka, pembinaan, dan teguran yang mendidik. Kombinasi strategi yang digunakan tidak hanya menargetkan aspek disiplin formal, tetapi juga menumbuhkan semangat kolektif dan tanggung jawab moral guru dalam konteks pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman. Agar hasilnya lebih maksimal, strategi-strategi ini sebaiknya dilengkapi dengan sistem dokumentasi absensi yang tertib dan perangkat evaluasi kedisiplinan yang terstandar.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga pendidik di Pesantren Darul Istiqamah Banggai, terdapat beberapa faktor penyebab rendahnya kedisiplinan, yaitu kesibukan di luar sekolah, aturan sekolah yang kurang ketat, sikap santai tenaga pendidik, keterbatasan kendaraan, dan jarak rumah yang terlalu jauh. Untuk meningkatkan kedisiplinan, kepala sekolah telah merancang beberapa

upaya, termasuk pemberian motivasi, pelaksanaan rapat bulanan, pemberian sanksi atau teguran, supervisi perangkat, dan rencana rapat rutin mingguan bagi tenaga pendidik. Upaya tersebut diharapkan dapat membawa perubahan positif dalam pengelolaan sekolah, meskipun salah satu dari upaya tersebut masih dalam tahap rancangan yang diharapkan dapat segera terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiandrizar, Alfiandrizar, Zulfani Sesmiarni, Indra Devi, Aisyah Syafitri, and Ali Mustopa Yakub Simbolon. 2023. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(2):14386–97.
- As'adi, Moh. 2023. "Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada MTS Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin." *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 4(1):374–80. doi: <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i4.71>.
- Haekal, Muhammad. 2022.

- “Tantangan Distribusi Guru Di Daerah Terpencil Indonesia: Antara Manajemen, Isu Personal, Dan Faktor Geografi.” *Ta’dib* 12(1):16–21.
- Haryadi, Lalu Fauzi, and Safinah Safinah. 2021. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di SMP Islam Plus Darul Hukumaini Jonggat.” *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam* 1(1):19–27. doi: <https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v1i1.10>.
- Hasibuan, Putri Mulianda, and Yusuf Hadijaya. 2024. “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 5(3):2802–9. doi: <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>.
- Idrisa, Zai, Muhammad Wakka, and Ansar Ansar. 2023. “Strategi Tenaga Pendidik Dalam Mengatasi Kejenuhan Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Bahasa Arab.” *Mujaddid: Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Islam* 1(2):57–68.
- Ilyas, Ilyas. 2022. “Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru.” *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 2(1):34–40. doi: <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i1.158>.
- Indonesia, Republik. 2018. *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Iskandar, Topan. 2024. “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Tahfidzul Quran Kota Tanjungbalai.” *Indonesian Journal of Multidisciplinary Scientific Studies* 2(5):12–21. doi: <https://doi.org/10.33151/ijomss.v2i5.359>.
- Kusuma, Merlya, and Binti Maunah. 2023. “Orientasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru.” *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 6(2):312–21. doi: <https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i2.905>.
- Marauleng, Andi, Ahmad Hakim, Salim Hasan, and M. Hasibuddin. 2024. “Peran Guru Dalam Menginternalisasikan Nilai-Nilai

- Karakter Pada Siswa.” *Education and Learning Journal* 5(1):25–39. doi: <http://dx.doi.org/10.33096/eljour.v5i1.875>.
- Mukhtar, Afiah, and MD Luqman. 2020. “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar.” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4(1):1–15.
- Nurhayati, Eni Candra, Bahtiar Efendi, and Uci Ayu Wardani. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.” *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah* 2(6):40–56. doi: <https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i6.3959>.
- Rivai, Ahmad. 2021. “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1):11–22. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggi.v4i1.6715>.
- Sujana, I. Wayan Cong. 2019. “Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia.” *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar* 4(1):29–39. doi: <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>.
- Susanto, Ahsanul Huda, Anam Sutopo, Murfiah Dewi Wulandari, and Minsih Minsih. 2025. “Supervisi Akademik Sebagai Strategi Penguatan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Kolaboratif.” *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan* 8(3):110–21. doi: <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4196>.
- Syahid, Akhmad, and Syamsul Bachri. 2020. “Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru MI Mitra PGMI UMI Makassar.” *Jurnal Ilmiah Islamic Resources* 16(1):81–99.
- Wijaya, Wayan Septa, and Kadek Dwi Arta Saputra. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Maros: Cendekia Publisher.