



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 689-698

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Nurul Fikri Boarding School Lembang

Nanang^{1✉}, Dedi Hafidli², Alif Zayyan³, Arsyad Poerba⁴, R Suyanto⁵, Nurhaeni Sikki⁶

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Email: nanang532@belajar.sma.belajar.id^{1✉}

Abstrak

Penurunan kualitas proses pembelajaran yang terbentuk dari kinerja guru seperti ketepatan waktu pada saat kedatangan, jam mengajar di kelas, pengumpulan nilai, administrasi pengajaran, pengisian jurnal pembelajaran, disiplin berpakaian dan jam keputungan kerja dapat mengakibatkan penurunan kualitas layanan pendidikan pada peserta didik. Penelitian ini bertujuan mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi agar kinerja guru lebih optimal, guru dapat bekerja dengan profesional dan berkonsentrasi untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan, sehingga menghasilkan layanan pendidikan yang berpihak pada murid. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data meliputi analisis dokumen penilaian kinerja, wawancara, dokumentasi, dan observasi, hasil penelitian.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Guru, Sikap Kerja*

Abstract

A decrease in the quality of the learning process which is formed from teacher performance such as punctuality upon arrival, teaching hours in class, collecting grades, teaching administration, filling out learning journals, dress discipline and returning from work hours can result in a decrease in the quality of educational services for students. This research aims to maintain a high level of work discipline so that teacher performance is more optimal, teachers can work professionally and concentrate on completing all assigned tasks, thereby producing educational services that are in favor of students. This research method uses a qualitative research design with data collection techniques including analysis of performance assessment documents, interviews, documentation and observation of research results.

Keywords: *Work Discipline, Teacher Performance, Work Attitude*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah dalam hal pengelolaan kinerja guru pada satuan pendidikan memegang peran penting dalam memberikan layanan terbaik pada peserta didik dan meningkatkan rapor pendidikan. Pengelolaan tersebut diantaranya penetapan standar kinerja guru, penilaian sikap kerja, dan kehadiran. Empat aspek tersebut sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Guru yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Kepatuhan pada tata tertib, peraturan serta kebijakan pimpinan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal. Jika disiplin kerja guru di satuan pendidikan berada dibawah standar, maka akan berdampak buruk bagi layanan pendidikan dan kemajuan sekolah.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan alat untuk mencapai visi dan misi sebuah lembaga. Disiplin merupakan jembatan antara titik awal satuan pendidikan dan titik akhir berupa visi dan misi satuan pendidikan yang jika tidak melalui jembatan tersebut, visi, misi dan tujuan satuan pendidikan akan sangat sulit dicapai. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya sebagai tanggung jawabnya, seperti pembuatan perangkat ajar, kehadiran harian dan kehadiran jam di kelas, pengisian jurnal belajar, penilaian, disiplin berpakaian dan disiplin kegiatan bersama di satuan pendidikan. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020)

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan bagi suatu perusahaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhinya yaitu kondisi fisik seseorang, motivasi diri, keterampilan yang dimilikinya serta kondisi dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan Waworuntu (1995 : 94). Badan Akreditasi Nasional Sekolah dan Madrasah (BAN-SM) menyampaikan bahwa Sebanyak 22,6

persen sekolah dan madrasah mengalami penurunan kinerja di tahun 2021. Alasan di balik masalah ini dikarenakan penurunan kualitas proses pembelajaran yang diakibatkan oleh kualitas guru dan manajemen sekolah. Masalah ketepatan waktu pada saat kedatangan, jam mengajar di kelas, pengumpulan nilai, administrasi pengajaran, pengisian jurnal pembelajaran, disiplin berpakaian dan jam keputungan kerja dapat mengakibatkan penurunan kualitas layanan pendidikan pada peserta didik. Masalah lainnya adalah tidak adanya pembinaan, pelatihan, atau rasa tanggung jawab yang memadai terhadap tugas-tugas profesionalnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMAI NFBSL, Yayasan Pesantren Pendidikan Islam Madani (YPPIM) melalui Departemen HRD menetapkan sistem pengelolaan kinerja terintegrasi. Sistem tersebut melibatkan kepala sekolah sebagai bagian dari tim penilai kinerja dari sejak perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Rencana awal penelitian tersebut disepakati antara kepala sekolah dan guru. Jumlah guru di SMAI NFBSL sebanyak 32 Guru. Penulis melakukan penelitian "Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMAI NFBSL" berasumsi bahwa dengan mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi, kinerja guru lebih optimal, guru dapat bekerja dengan profesional dan berkonsentrasi untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan, sehingga menghasilkan layanan pendidikan yang berpihak pada murid.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan metode logis untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013: 3) cara logis mengandung arti penelitian bergantung pada kualitas logis, khususnya: (1) Berkepala dingin, signifikansi penelitian diselesaikan dengan cara yang masuk akal, (2) Eksperimental, artinya suatu cara - teknik yang digunakan dapat diperhatikan, (3) Tertib, artinya ujian menggunakan kemajuan-kemajuan tertentu yang konsisten. Eksplorasi ini menggunakan rencana pemeriksaan kuantitatif. Strategi eksplorasi kuantitatif merupakan teknik pemeriksaan yang memanfaatkan angka-angka yang banyak (Ibrahim N. S., 2001), diawali dengan proses pengumpulan data dan interpretasinya.

Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang menemukan hal-hal baru yang dapat dilakukan. (diperoleh) melalui penggunaan metode statistik atau metode kuantifikasi lainnya. Penelitian yang menggunakan metodologi kuantitatif berkonsentrasi pada beberapa efek samping yang ada pada kualitas-kualitas tertentu dalam kehidupan manusia, khususnya faktor-faktor tertentu. Dalam metodologi kuantitatif, konsep keterkaitan antar

faktor kemudian dibedah dengan menggunakan alat uji terukur dan menggunakan hipotesis objektif.

Teknik penelitian ini membuat interpretasi informasi menjadi angka-angka untuk mengkaji penemuan. penelitian kuantitatif dapat bersifat jelas, korelasional, dan berafiliasi mengingat hubungan antar faktor. penelitian kuantitatif grafis biasanya hanya mengukur tingkat suatu variabel dalam suatu populasi atau tes, sedangkan koneksi dan kooperatif melirik hubungan antara setidaknya dua faktor. Dalam hal hubungan kuantitatif hanya menunjukkan hubungan, upaya kooperatif untuk menelusuri keadaan dan hasil logis hubungan antara faktor-faktor yang terkait Metode pengumpulan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini meliputi pemeriksaan arsip penilaian pelaksanaan dari sekolah perintis, pertemuan, dokumentasi dan persepsi. Ujian ini menggunakan wawancara terbuka atau bebas terarah dengan contoh 5 instruktur mata pelajaran sebagai komponen proses pengumpulan informasi. Sekaligus persepsi tersebut dimunculkan melalui persepsi langsung terhadap permasalahan utama yang berkaitan dengan disiplin kerja instruktur di SMAI NFBS Lembang.

Terakhir populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai objek penelitian. SMAI NFBSL memiliki jumlah guru banyak 30 Guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan Non-Probability Sampling dimana teknik pengambilan tidak acak dan subjektif metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling yaitu kriteria tertentu; (1) Guru di SMA NFSBL yang telah bekerja lebih dari lima tahun; (2) Guru yang memiliki penilaian kinerja rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMA Islam NFBS Lembang merupakan sekolah swasta unggulan yang menerapkan sekolah adiwiyata, sekolah ramah anak dan sekolah aman bencana di kabupaten Bandung Barat. Program unggulan tersebut tentunya dapat berjalan dengan baik dengan dukungan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang unggul, disiplin dan berintegritas. Pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan di SMA Islam NFBS Lembang pada dasarnya timbul dari seorang guru atas dasar kerelaan dan kesadaran terhadap peraturan dan tanggung jawab serta perlunya keteladanan yang pantas ditiru oleh peserta didik.

Penerapan disiplin kerja SMA Islam NFBS Lembang tersistem dengan rapi melalui Human Resources Information System (HRIS). Sistem tersebut terdiri dari on time (kedatangan dan kepulangan kerja), Keys Performance Indicator (KPI) dan Sikap Kerja. Setiap guru baru setelah dinyatakan bergabung SMA Islam NFBS Lembang wajib mengikuti

orientasi keguruan selama tiga hari. Salah satu agenda penting orientasi adalah penjelasan terkait penerapan disiplin kerja dan penjelasan tata tertib keguruan. Setiap guru baru mendapatkan buku biru di awal tahun menjadi guru di SMA Islam NFBS Lembang. Buku tersebut berisikan tata-tertib, panduan panduan, SOP keguruan yang menjadi pegangan setiap guru. Selain itu juga setiap guru mendapatkan ID Card yang salah satu fungsinya untuk melakukan tapping kehadiran secara digital.

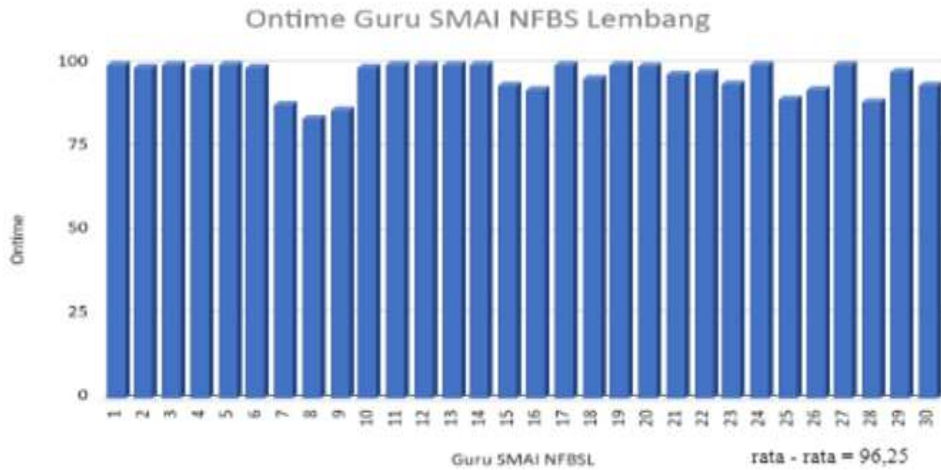
Seluruh guru di SMA Islam NFBS Lembang di awal tahun ajaran baru diberikan KPI yang berisikan poin-poin penting indikator capaian kerja. Poin tersebut berupa kepuasan layanan pembelajaran, penerapan buku kerja guru, capaian penilaian peserta didik, pengembangan diri dan pelaksanaan program sekolah menyesuaikan dengan amanah yang diberikannya seperti wali kelas, guru piket dan lain-lain. KPI dimonitoring oleh kepala sekolah secara berkala yakni bulanan, tri wulan, semesteran dan tahunan. Pengisian KPI harus disertakan dokumen capaian dan dokumen pendukung oleh setiap guru yang di input di HRIS dan diverifikasi dan divalidasi oleh superordinat atau atasan langsung. Hasil pengisian KPI dapat dilihat langsung oleh setiap guru di HRIS secara berkala. Sedangkan hasil akhir KPI diperoleh setiap akhir tahun ajaran dan berdampak pada bonus prestasi tahunan, setelah dihitung berdasarkan data on time yang masuk dan penilaian sikap kerja oleh evaluasi diri, subordinat (bawahan) dan superordinat (atasan).

Penilaian sikap kerja dirumuskan dalam rubrik CITA KITa (Critical Thinking, Impact and Influence, Team Work, Acheapment, Komitmen, dan Istiqomah, Tanggung Jawab). Penilaian ini diberikan oleh diri sendiri melalui evaluasi diri, subordinat dan superordinat setiap satu semester sekali. Ada sebanyak 28 butir sikap kerja yang penilaiannya berupa pengisian rubrik CITA KITa di HRIS dengan setiap butir sikap kerja diisi dengan keadaan sebenarnya secara subyektif melalui skor 1-5.

Disiplin kerja dari tiga aspek tersebut dimunculkan dalam bentuk nilai performance appraisal (PA) yang merupakan total dari 20% ontime, 40% KPI dan 40% sikap kerja. Nilai PA ini dapat diperoleh setiap mengakhiri tahun ajaran baru. Nilai PA ini menjadi acuan sebagai kenaikan gaji bulanan, promosi jabatan, Tunjangan rumah dinas dan tunjangan lainnya.

Ontime

Berdasarkan analisis data PA HRIS SMA Islam NFBS Lembang pada tahun ajaran 2022/2023, didapatkan gambaran ontime para guru pada grafik berikut ini :



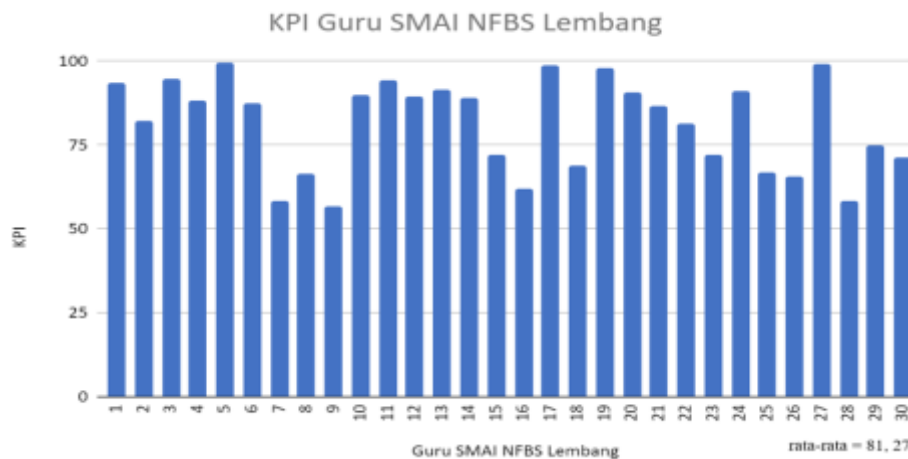
Grafik 3.1 ontime guru SMAI NFBS Lembang tahun ajaran 2022/2023

Grafik di atas menunjukkan jumlah persentase on time guru selama tahun ajaran 2022-2023. Berdasarkan grafik, tingkat on time guru di angka 96,25 %. Ada 10 guru termasuk kepala sekolah atau sekitar 33,33 % di dalamnya yang memiliki tingkat on time 100 %. Dapat dikatakan bahwa guru-guru SMA Islam NFBS Lembang memiliki disiplin waktu yang tinggi.

Tingkat on time yang tinggi dikarenakan para guru diberikan fasilitas rumah dinas atau rumah kontrakan di sekitaran sekolah masih dalam satu desa oleh lembaga. Sementara itu, tingkat keterlambatan guru-guru di angka 3,75 % saja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 guru mata pelajaran, tingkat keterlambatan hanya sedikit saja dan itu pun dikarenakan faktor yang masih dapat dimaklumi yakni dikarenakan telat ada kendala saat mengantar anak-anaknya sekolah terlebih dahulu.

Indikator Kinerja (KPI)

Berdasarkan analisis data PA HRIS SMA Islam NFBS Lembang pada tahun ajaran 2022/2023, didapatkan gambaran KPI para guru pada grafik berikut ini :



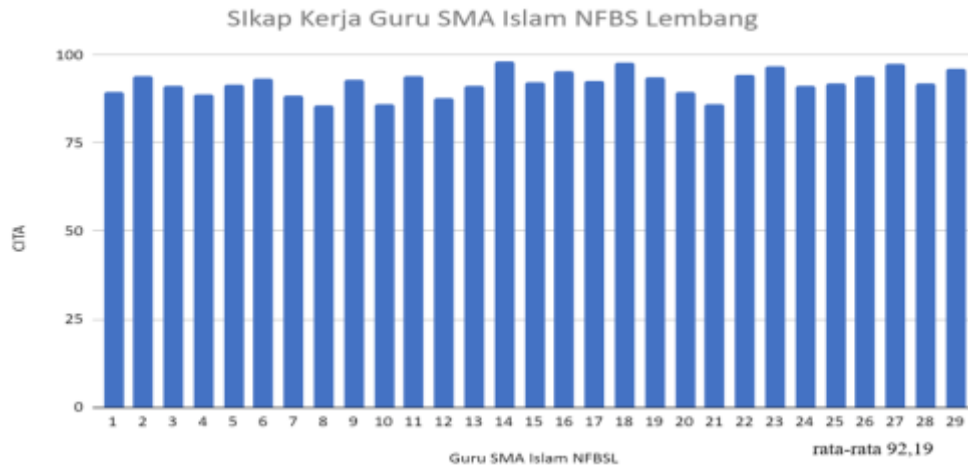
Grafik 3.2 Capaian KPI guru SMAI NFBS Lembang tahun ajaran 2022/2023

Grafik di atas menunjukkan jumlah persentase capaian KPI guru selama tahun ajaran 2022-2023. Berdasarkan grafik, capaian KPI guru di angka rata-rata 81,27. Dapat dikatakan bahwa guru-guru SMA Islam NFBS Lembang memiliki capaian kinerja dengan kategori bagus. Ada 5 guru atau sekitar 18% yang memiliki capaian KPI dengan angka 97 ke atas (kategori excellent). Sementara ada 6 guru atau sekitar 20% guru memiliki kinerja di bawah standar dengan nilai KPI di bawah 70. Sisanya 5 guru memiliki kinerja rata (KPI diatas 71 - 80), 7 guru memiliki kinerja baik (80-90) dan 7 sangat baik (91-97). KPI dengan nilai sangat baik dan excellent, mendapatkan penghargaan dan bonus tahunan dalam bentuk kenaikan tunjangan dan promosi jabatan.

Berdasarkan wawancara dengan wakil kurikulum, secara umum guru yang memiliki kinerja di bawah standar ada hubungannya dengan tingkat on time dan nilai sikap kerja yang rendah. Dapat ditarik kesimpulannya bahwa disiplin waktu juga berpengaruh kepada penerapan kinerja. Oleh sebab itu guru dengan kinerja di bawah 20% perlu dikuatkan untuk menata disiplin waktu dan disiplin penataan kerja agar hasil kerjanya dapat diperbaiki minimal di angka rata-rata KPI. Selain itu, mereka perlu pelatihan ulang terkait orientasi guru awal tahun yang menekankan disiplin kerja, motivasi dan monitoring dengan frekuensi lebih ditingkatkan

Sikap Kerja

Berdasarkan analisis data PA HRIS SMA Islam NFBS Lembang pada tahun ajaran 2022/2023, didapatkan gambaran capaian nilai sikap kerja (CITA KITA) para guru pada grafik berikut ini :

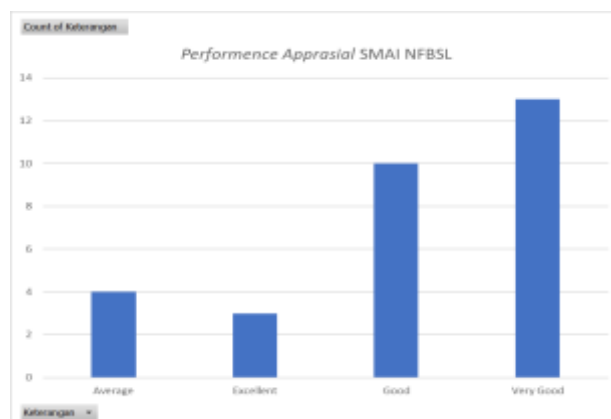


Grafik 3.3 Capaian Sikap Kerja guru SMAI NFBS Lembang tahun ajaran 2022/2023

Berdasarkan grafik diatas, capaian rata-rata nilai sikap kerja guru-guru di SMA Islam Nurul Fikri Boarding School Lembang di angka rata-rata 92,19 (sangat baik). Walaupun penilaian sikap kerja ini bersifat subjektif, namun terlihat berdasarkan grafik tidak ada satu pun guru yang mendapat kategori kurang baik atau bahkan cukup. Terungkap dalam wawancara dengan wakil kesiswaan, bahwa secara umum tidak ditemukan kendala berarti pada penilaian sikap kerja. Artinya, setiap guru mampu menerapkan sikap kerja (CITA KITA) dalam penerapannya dan memiliki hubungan yang baik dengan struktural maupun sesama rekan kerja. Alasan lain perolehan nilai sikap kerja yang sangat baik ini dikarenakan SMA Islam NFBS Lembang menerapkan sekolah ramah anak yang tentunya diawali dengan ramah guru sebagai teladan utama para peserta didik. Selain itu, SMA Islam NFBS Lembang sudah mulai menerapkan disiplin positif dalam pembelajarannya di kelas. Disiplin positif merupakan disiplin yang tumbuh berdasarkan kesadaran bukan paksaan.

Performance Appraisal (PA)

Capaian hasil ontime, KPI dan Sikap kerja bermuara pada nilai akhir PA. Berdasarkan analisis data PA HRIS SMA Islam NFBS Lembang pada tahun ajaran 2022/2023, didapatkan gambaran capaian nilai PA para guru pada grafik berikut ini :



Grafik 3.4 Capaian nilai PA guru SMAI NFBS Lembang tahun ajaran 2022/2023

Berdasarkan grafik PA, terlihat bahwa 3 guru mendapat nilai excellent, 13 guru mendapat nilai sangat baik, 10 guru mendapat nilai baik dan 4 guru mendapat nilai rata-rata. Tidak ada satupun guru yang kinerjanya di bawah rata-rata.

Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja secara umum hanya menemui sedikit kendala saja. Dengan sistem kerja yang dibuat oleh lembaga mulai dari perencanaan, pelatihan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, sangat membantu guru-guru dalam penerapan disiplin kerja yang baik. Tidak ada satupun guru yang mendapat surat peringatan karena pelanggaran yang berat. Mereka hanya sedikit saja yang mendapat teguran lisan dikarenakan pelanggaran ringan. Hal inilah yang menyebabkan capaian nilai PA secara umum ada di nilai yang sangat baik.

Nilai PA ini masih mungkin terus didorong agar lebih banyak lagi guru dengan nilai PA sangat baik dan excellent di tahun ajaran berikutnya. Upaya untuk dapat mendorong peningkatan nilai PA dengan mensosialisasikan apresiasi dan benefit yang didapatkan berupa kenaikan tunjangan, promosi jabatan, umroh, pendampingan perjalan ke luar negeri dan lain-lain. Guru dengan nilai PA sangat baik dan excellent, mendapatkan penghargaan dan bonus tahunan dalam bentuk kenaikan tunjangan, promosi jabatan dan benefit lainnya.

SIMPULAN

Penerapan disiplin kerja guru-guru di SMA Islam NFBS Lembang telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang mengatur tentang disiplin guru. Guru-guru sudah melaksanakan budaya on time dan sikap kerja yang sangat baik dengan menyisakan hanya sedikit kendala kendala keterlambatan masuk kerja. Pada aspek hasil KPI, sebagian kecil guru di SMA Islam NFBS Lembang masih memerlukan peningkatan kinerja dengan penguatan disiplin kerja melalui pelatihan, motivasi dan monitoring dengan frekuensi lebih ditingkatkan. Guru yang mendapatkan nilai PA dengan sangat baik dan excellent, mendapatkan penghargaan dan bonus tahunan dalam bentuk kenaikan tunjangan dan promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, syamsul dkk. 2016. Pembacaan Kursus Penting tentang Kesejahteraan Para eksekutif. Banjarmasin: Perpustakaan Banua.
- Byars, L. I., dan Regret, L. W. 2008. Aset Manusia Para eksekutif. edisi kesembilan. McGrawHill. New York.

- Eko Siswoyo, R., dan Rachman, M. (2000). Ruang belajar Para eksekutif. Semarang: IKIP Semarang Ekspres. U.
- Farida dan S. Hartini (2016). SDM Dewan II. Ponorogo: Umpo Pers. , Syafrida Hanif (2021). Prosedur penelitian. Yogyakarta : Distributor Kasmir KBM Indonesia. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (baik teori maupun praktek). PT Rajagrafindo Persada Mukminin adalah depok.
- Poerwandari, EK (1998). Metodologi Subjektif dalam Eksplorasi. Jakarta: Organisasi Perputaran Mental Peristiwa dan Estimasi, Fak. Ilmu Otak UI.
- Sauri, S. (2013). Aset Manusia Dewan. Jember : STAIN Jember Pers.
- Sastrohadiwiryono, S. (2003). Tenaga Kerja Indonesia Eksekutif, Metodologi Regulasi dan Fungsional. Jakarta: Bumi Kemahiran.
- Sutrisno, E. (2016). Aset Manusia Dewan. Jakarta: Media Gathering Kencana Prenada.
- Semiawan, Conny. 2015. Bagaimana Cara Membina Guru Secara Profesional. Jakarta: Journal Pendidikan.
- Sergiovani, Cs. 2015. "Beyond Human Relations" Profesional Supervision for Profesional Teachers. Washington DC: Association for supervision and Curriculum Development.
2019. Supercision: Human Prepectives. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Suyanto dan Djihad Hisya. 2020. Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indoonesia Memasuki Millenium III. Adi Cita. Yogyakarta.
- Tilaar, 2017. Futurisme dan Pengambilan Kebijakan pendidikan Menyongsong Abad-21. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Perencanaan Pendidikan. IKIP Jakarta.
- Yusuf A. Hasan. 2002. Pedoman Kepala Sekolah Untuk Madrasah dan Sekolah Umum. Mekar Jaya. Jakarta.