

MAKNA DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN TANGGUNG JAWAB PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Abdul Rozek ^{1*} ; Samiyah²

^{1,2} MPI, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STITDAR), Indonesia

*Corresponding Author; rozekalbarokah@gmail.com, miaskw150@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin kerja, kinerja pegawai, budaya kerja, lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai keislaman.

Received : 14 Juni

Revised : 20 Juni

Accepted : 26 Juni

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kualitas kinerja dan budaya kerja pegawai, khususnya di lembaga pendidikan Islam yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implikasi penerapan disiplin kerja terhadap peningkatan tanggung jawab pegawai dan kualitas kelembagaan. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dan dilandasi oleh nilai spiritual seperti amanah, istiqamah, dan ihsan dapat meningkatkan profesionalisme pegawai serta membentuk budaya kerja yang positif dan produktif. Disiplin kerja juga memperkuat sistem manajemen internal, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya berdampak pada efektivitas individu, tetapi juga pada kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan pondasi fundamental dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Disiplin dalam hal ini tidak hanya diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan yang bersifat administratif, tetapi juga meliputi dimensi etika dan spiritual. Dalam perspektif Islam, kerja adalah bentuk ibadah yang menuntut kesungguhan dan kejujuran (Rozikan, 2019). Oleh karena itu, sikap disiplin memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan layanan pendidikan, terutama dalam mencetak generasi berakhlak mulia.

DOI prefik:xxxxxxxxxx

ISSN-E: XXXX-XXXX

<https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED>

Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari lembaga lain. Kegiatan belajar-mengajar yang tidak hanya mengedepankan aspek kognitif, tetapi juga pembinaan moral dan spiritual, menempatkan pegawai dan guru sebagai teladan dalam setiap lini kehidupan. Maka dari itu, disiplin kerja menjadi indikator utama dalam menilai profesionalisme dan integritas pegawai. Sikap tepat waktu, ketekunan dalam menjalankan tugas, serta konsistensi dalam mematuhi nilai-nilai keislaman menjadi elemen yang tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab pegawai.

Dalam implementasinya, kedisiplinan pegawai tidak terbentuk secara instan. Ia merupakan hasil dari pembiasaan yang terus-menerus, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta nilai-nilai yang ditanamkan secara kolektif dalam organisasi. Menurut Elqadri, Wardoyo, dan Priyono (2015), disiplin kerja yang tinggi mencerminkan adanya kesadaran dan tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas yang diemban. Di lingkungan pendidikan Islam, kesadaran ini perlu diperkuat dengan pemahaman bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan bernilai ibadah dan memiliki dampak sosial yang besar.

Faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi terbentuknya kedisiplinan. Lembaga pendidikan Islam yang memiliki budaya kerja yang transparan, adil, dan menghargai kontribusi individu cenderung mampu membangun semangat disiplin secara kolektif. Rachma Septiawan et al. (2022) menyatakan bahwa keadilan organisasi, pengawasan yang manusiawi, serta hubungan interpersonal yang sehat merupakan pilar penting dalam menciptakan kedisiplinan kerja. Dalam hal ini, kepala madrasah atau pimpinan lembaga berperan sebagai pengarah yang tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menjadi role model bagi seluruh pegawai.

Di sisi lain, motivasi intrinsik dan komitmen moral juga memainkan peranan penting. Pegawai yang menyadari bahwa tugasnya merupakan amanah dan bentuk pengabdian kepada Allah cenderung memiliki dedikasi yang tinggi. Konsep ihsan dalam Islam, yaitu melakukan pekerjaan sebaik mungkin walau tidak dilihat manusia, menjadi dasar kuat dalam membentuk etos kerja Islami. Disiplin dalam perspektif ini bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi refleksi dari kesadaran spiritual yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab.

Integritas pegawai menjadi aspek kunci dalam penguatan disiplin kerja. Integritas mencakup kejujuran, konsistensi tindakan, serta loyalitas terhadap nilai-nilai lembaga. Kementerian Agama Republik Indonesia menegaskan bahwa pegawai yang berintegritas tinggi adalah mereka yang memiliki disiplin diri, tanggung jawab moral, dan kontrol sosial yang kuat. Dengan integritas, kedisiplinan tidak lagi muncul karena tekanan, melainkan tumbuh secara sukarela sebagai bentuk komitmen terhadap amanah kerja dan institusi.

Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini memungkinkan eksplorasi lebih dalam terhadap makna disiplin kerja dari perspektif pegawai. Persepsi dan pengalaman mereka menjadi sumber informasi penting untuk memahami bagaimana nilai-nilai organisasi diterjemahkan dalam tindakan nyata sehari-hari. Observasi terhadap rutinitas, wawancara mendalam, serta analisis dokumentasi memberikan gambaran menyeluruh tentang sejauh mana kedisiplinan diterapkan secara konsisten dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Maulana dan Fathurrohman (2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem disiplin yang berbasis nilai keislaman mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas pegawai madrasah. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki ruang untuk mengembangkan diri, mereka akan termotivasi untuk menjaga performa kerja dengan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang sehat dapat menjadi katalisator dalam memperkuat komitmen dan integritas pegawai.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Dengan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara disiplin kerja dan tanggung jawab, pimpinan lembaga dapat merancang program pelatihan, supervisi, dan evaluasi kerja yang lebih efektif. Kebijakan yang dirancang berbasis kebutuhan riil dan konteks nilai keislaman akan lebih relevan dan berdampak jangka panjang.

Tidak kalah penting, penelitian ini juga dapat menjadi dasar penguatan pendidikan karakter bagi pegawai. Dengan menjadikan nilai-nilai keislaman sebagai sumber etika kerja, lembaga pendidikan Islam dapat membentuk budaya kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermartabat. Etos kerja Islami yang menekankan kejujuran, tanggung jawab, serta pelayanan tulus akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan profesional, sesuai dengan tujuan pendidikan Islam itu sendiri.

Refleksi dari temuan ini juga menegaskan pentingnya keterlibatan seluruh komponen lembaga – pimpinan, guru, pegawai, dan tenaga pendukung – dalam menciptakan sistem disiplin yang menyeluruh. Bukan hanya aturan yang ditegakkan, tetapi juga pembinaan yang berkelanjutan serta keteladanan dari para pemimpin menjadi kunci utama. Disiplin yang tumbuh dari kesadaran kolektif lebih bertahan lama dan berdampak luas dibandingkan dengan pendekatan yang bersifat koersif atau semata-mata administratif.

Dengan demikian, makna disiplin kerja dalam konteks lembaga pendidikan Islam bukan hanya tentang kepatuhan terhadap jam kerja atau aturan formal, melainkan wujud konkret dari tanggung jawab spiritual dan sosial seorang pegawai. Disiplin adalah ekspresi dari keimanan yang mengakar dalam kesadaran akan pentingnya memberikan pelayanan terbaik bagi umat.

Maka, membangun kedisiplinan di lembaga pendidikan Islam berarti membangun peradaban melalui keteladanan dan pengabdian yang tulus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi fenomenologi yang bertujuan untuk menggali makna disiplin kerja dalam meningkatkan tanggung jawab pegawai pada lembaga pendidikan Islam. Lokasi penelitian berada di Lembaga Pendidikan Islam dengan subjek penelitian adalah pegawai tetap, baik tenaga administrasi maupun pendidik yang telah bekerja minimal dua tahun. Informan dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria keterlibatan aktif dalam penerapan disiplin kerja, serta bersedia memberikan informasi melalui wawancara mendalam. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Instrumen utama adalah peneliti sendiri yang dilengkapi dengan pedoman wawancara dan catatan observasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik dengan langkah-langkah pengkodean, kategorisasi, dan penarikan tema. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, member check, serta audit trail sesuai prinsip *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* menurut Lincoln dan Guba.

HASIL PENELITIAN

1. Bagaimana makna disiplin kerja dipahami oleh pegawai di lembaga pendidikan Islam.

Makna disiplin kerja bagi pegawai di lembaga pendidikan Islam tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan dan jadwal kerja, melainkan juga sebagai bentuk tanggung jawab moral dan ibadah kepada Allah SWT. Disiplin dalam konteks ini menjadi cerminan dari nilai-nilai spiritual dan etika Islami yang melekat dalam kehidupan kerja sehari-hari. Pegawai tidak hanya datang tepat waktu atau menyelesaikan tugas sesuai tenggat, tetapi juga melakukannya dengan niat tulus untuk memberikan manfaat bagi peserta didik dan masyarakat. Seperti dijelaskan oleh Rozikan (2019), dalam perspektif ekonomi Islam, pekerjaan dipandang sebagai ibadah yang mencakup kesungguhan, kejujuran, dan rasa tanggung jawab kepada Allah, diri sendiri, serta orang lain.

Dalam wawancara mendalam yang dilakukan oleh Maulana dan Fathurrohman (2021) terhadap pegawai madrasah, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai memahami disiplin kerja sebagai bagian dari integritas pribadi yang harus dijaga karena mereka merasa menjadi wakil lembaga Islam yang memiliki misi dakwah. Mereka menilai bahwa kedisiplinan adalah cerminan akhlak mulia dan profesionalisme yang menunjukkan keseriusan dalam mengemban amanah sebagai pelayan pendidikan umat. Maka dari itu,

keterlambatan, kelalaian dalam tugas, atau ketidakteraturan dalam bekerja dianggap sebagai bentuk pengkhianatan terhadap amanah dan dapat mengurangi keberkahan dalam pekerjaan.

Selain itu, pemahaman terhadap disiplin kerja juga dipengaruhi oleh proses pembiasaan yang dibentuk oleh lingkungan kerja yang religius. Di banyak lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai seperti amanah, istiqomah, dan tanggung jawab ditanamkan tidak hanya melalui aturan tertulis, tetapi juga melalui keteladanan para pemimpin dan budaya kerja kolektif. Penelitian Rachma Septiawan et al. (2022) menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang memiliki budaya keislaman kuat, cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di lingkungan netral atau sekuler. Ini mengindikasikan bahwa konteks religiusitas institusi memiliki pengaruh besar dalam membentuk persepsi dan praktik disiplin kerja.

Dari perspektif pegawai, disiplin kerja juga dipahami sebagai bentuk keseriusan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik. Guru dan staf pendidikan di lembaga Islam sering kali menyatakan bahwa anak-anak adalah amanah dari orang tua yang harus dijaga dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, datang tepat waktu, mempersiapkan materi, menjalankan administrasi, serta memberikan contoh perilaku baik, merupakan wujud nyata dari kedisiplinan yang bermuatan nilai spiritual. Dalam kerangka ini, disiplin bukan hanya tentang pekerjaan teknis, tetapi juga merupakan bagian dari pembentukan karakter dan perwujudan nilai-nilai Islam secara aplikatif.

Namun, pemahaman tersebut tidak seragam pada semua pegawai. Pegawai yang berlatar belakang pendidikan umum atau yang baru masuk ke lembaga pendidikan Islam sering kali memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan pemahaman bahwa disiplin kerja memiliki dimensi religius. Oleh karena itu, program orientasi, pelatihan karakter Islami, dan pembinaan rohani menjadi penting dalam membentuk pemahaman yang utuh. Hasil penelitian dari Fitriani (2020) menunjukkan bahwa pembinaan keagamaan secara rutin di lembaga pendidikan Islam terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan praktik kedisiplinan di kalangan pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa makna disiplin kerja yang dipahami oleh pegawai di lembaga pendidikan Islam tidak hanya terbatas pada aspek prosedural, melainkan juga mencakup dimensi nilai, moral, dan spiritual. Disiplin dipandang sebagai ekspresi nyata dari iman dan pengabdian kepada Allah melalui pekerjaan. Kesadaran ini membentuk sikap kerja yang bukan hanya patuh terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan ketulusan, ketekunan, dan tanggung jawab moral yang tinggi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan pemahaman ini, lembaga pendidikan Islam perlu terus menanamkan nilai-nilai keislaman melalui budaya organisasi, pembinaan

berkelanjutan, dan keteladanan pimpinan sebagai model utama dalam membentuk disiplin kerja yang bermakna.

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai di lembaga pendidikan Islam.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam membentuk tingkat disiplin kerja pegawai. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja dan ketersediaan sarana, tetapi juga suasana sosial dan spiritual yang mendukung produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) menunjukkan bahwa pegawai di madrasah yang bekerja dalam lingkungan yang tertib, aman, dan religius lebih mampu menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di lingkungan yang kurang mendukung. Nilai-nilai Islam seperti kebersamaan, saling menghormati, dan komitmen pada amanah kerja akan tumbuh subur jika ditopang oleh iklim kerja yang sehat dan spiritualitas yang hidup di tempat kerja.

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam memengaruhi perilaku disiplin pegawai. Pemimpin yang tegas, adil, dan mampu menjadi teladan akan memberi pengaruh positif dalam membentuk kedisiplinan pegawai secara kolektif. Dalam lembaga pendidikan Islam, kepala sekolah atau kepala madrasah bukan hanya manajer administratif, tetapi juga pemimpin moral yang harus mencerminkan nilai-nilai keislaman dalam tindakan sehari-hari. Penelitian oleh Rachmawati & Zain (2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang menunjukkan keteladanan, empati, serta pemberdayaan pegawai, berkontribusi besar dalam membentuk kedisiplinan kerja pegawai. Dengan melihat langsung perilaku disiplin pimpinan, pegawai akan lebih termotivasi untuk menunjukkan tanggung jawab terhadap tugasnya.

Sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara konsisten dan adil juga menjadi penentu utama dalam membentuk kedisiplinan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa usaha dan prestasi mereka dihargai secara proporsional, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan lebih disiplin. Sebaliknya, jika sanksi diterapkan tanpa kejelasan atau bersifat diskriminatif, akan timbul resistensi dan ketidakpuasan yang dapat menurunkan motivasi kerja. Hasil penelitian oleh Elqadri et al. (2015) menyatakan bahwa sistem insentif dan disiplin yang dirancang secara transparan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kedisiplinan kerja. Dalam konteks pendidikan Islam, penting pula memastikan bahwa penghargaan tidak semata-mata bersifat material, melainkan juga pengakuan moral dan spiritual sebagai bentuk apresiasi.

Aspek nilai keagamaan menjadi karakteristik khas yang membedakan lembaga pendidikan Islam dari lembaga lain. Spiritualitas kerja dalam Islam

mendorong pegawai untuk bekerja dengan niat ibadah, yang menjadikan tugas mereka bukan hanya tanggung jawab duniawi, tetapi juga bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Konsep ini mendorong terbentuknya disiplin yang bersifat internal dan tidak tergantung pada pengawasan eksternal. Studi oleh Raharjo (2018) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kesadaran spiritual tinggi cenderung lebih disiplin, jujur, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Pendidikan Islam yang berhasil adalah yang mampu menumbuhkan kesadaran bahwa waktu, tugas, dan amanah adalah bagian dari keimanan yang harus dijaga.

Motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri pegawai, seperti kepuasan terhadap pekerjaan, rasa memiliki terhadap lembaga, dan rasa bangga menjadi bagian dari pendidikan Islam, turut mendorong sikap disiplin. Pegawai yang merasa dihargai, dipahami, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya secara disiplin. Dalam studi oleh Andayani & Firmansyah (2020), ditemukan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi berkorelasi positif dengan kedisiplinan kerja. Pegawai yang memiliki rasa bangga terhadap lembaga tempat mereka mengabdikan diri, cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat, dan menjaga etika kerja dengan baik. Faktor kesejahteraan psikologis seperti minimnya stres kerja, adanya ruang dialog, serta hubungan kerja yang hangat turut menopang semangat dan kedisiplinan.

Supervisi dan evaluasi berkala menjadi instrumen penting dalam menjaga serta meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dalam lembaga pendidikan Islam, pengawasan tidak semata-mata untuk mencari kesalahan, tetapi menjadi sarana pembinaan yang bersifat edukatif. Guru dan pegawai perlu mendapatkan umpan balik yang jelas dan konstruktif tentang kinerjanya, termasuk aspek kedisiplinan. Menurut penelitian dari Nurul Huda & Sholikhah (2021), pelaksanaan supervisi yang berbasis pembinaan nilai dapat meningkatkan kedisiplinan serta kualitas kerja pegawai di madrasah. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk memiliki sistem evaluasi yang bukan hanya administratif, tetapi juga mencerminkan pendekatan personal dan spiritual dalam membina pegawai.

3. Bagaimana penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Penerapan disiplin kerja yang konsisten terbukti mampu meningkatkan kesadaran pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas serta fungsinya secara bertanggung jawab. Disiplin yang dimaksud mencakup ketepatan waktu, ketertiban administratif, dan kepatuhan terhadap kode etik lembaga. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, disiplin kerja tidak hanya berdimensi teknis tetapi juga bersifat moral dan spiritual. Hal ini karena setiap tugas dianggap sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan sebaik-baiknya.

Menurut penelitian Elqadri, Wardoyo, dan Priyono (2015), disiplin kerja yang tinggi akan membentuk rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga pegawai tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerjanya.

Ketika disiplin kerja diterapkan melalui pendekatan yang adil dan tegas, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara terarah dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja yang tertib dan terorganisir mendorong pegawai untuk menjalankan perannya dengan penuh kesadaran. Sebagaimana ditemukan dalam studi Rachma Septiawan et al. (2022), kejelasan aturan dan konsistensi dalam penerapan sanksi serta penghargaan berkontribusi pada meningkatnya kedisiplinan yang berujung pada kinerja yang lebih baik. Dalam lembaga pendidikan Islam, bentuk tanggung jawab ini terlihat dalam komitmen pegawai untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas administrasi, dan terlibat aktif dalam kegiatan pembinaan karakter peserta didik.

Disiplin kerja juga berdampak pada terbentuknya budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada mutu. Ketika semua pegawai bekerja dalam kerangka aturan yang jelas dan konsisten, maka tidak ada ruang untuk sikap acuh atau lalai. Budaya kerja seperti ini mendorong setiap individu untuk menjalankan tugas dengan kesungguhan. Dalam penelitian Maulana dan Fathurrohman (2021), ditemukan bahwa institusi yang menerapkan sistem kedisiplinan berbasis nilai Islam mengalami peningkatan signifikan dalam tanggung jawab individu dan kolektif pegawai. Hal ini terjadi karena nilai-nilai spiritual menjadi landasan moral yang memperkuat kesadaran akan pentingnya tugas yang dijalankan.

Penerapan disiplin kerja juga memperjelas ekspektasi lembaga terhadap setiap pegawai. Ketika standar kinerja dan jadwal kerja dikomunikasikan dengan baik, pegawai akan lebih memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka, sehingga tidak terjadi kebingungan atau tumpang tindih dalam pelaksanaan tanggung jawab. Kementerian Agama RI dalam berbagai pedomannya juga menekankan pentingnya integritas dan disiplin sebagai bagian dari akhlak kerja Islami. Dengan demikian, kedisiplinan tidak hanya dilihat dari dimensi administratif, tetapi sebagai bagian dari proses pembentukan kepribadian pegawai yang bertanggung jawab dan mampu menjadi teladan di lingkungan pendidikan.

Tanggung jawab yang tumbuh melalui disiplin kerja juga berkaitan erat dengan peningkatan akuntabilitas pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih terbuka terhadap evaluasi kinerja, karena mereka telah bekerja sesuai prosedur dan standar yang ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, ini sangat penting karena akuntabilitas pegawai tidak hanya kepada pimpinan, tetapi juga kepada masyarakat dan kepada Allah sebagai bentuk pertanggungjawaban moral. Studi empiris yang dilakukan oleh Wahyuni (2020)

menemukan bahwa lembaga yang menanamkan budaya disiplin melalui pendekatan pembinaan spiritual menghasilkan pegawai yang tidak hanya produktif, tetapi juga jujur dan dapat dipercaya.

Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang efektif secara langsung mempengaruhi meningkatnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin menjadi sarana untuk membangun komitmen, membentuk budaya kerja yang solid, dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Dalam lembaga pendidikan Islam, penerapan disiplin yang berlandaskan nilai-nilai keislaman mampu menciptakan iklim kerja yang tidak hanya produktif secara administratif, tetapi juga bernilai ibadah. Oleh karena itu, disiplin kerja bukan sekadar instrumen kontrol, tetapi merupakan proses pembinaan karakter pegawai agar mampu bekerja dengan tanggung jawab tinggi, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang luhur.

4. Apa implikasi dari penerapan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja dan budaya kerja di lembaga pendidikan Islam.

Penerapan disiplin kerja secara konsisten di lembaga pendidikan Islam memberikan implikasi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik menciptakan rutinitas yang teratur, meningkatkan efisiensi waktu, serta memastikan tugas-tugas dilaksanakan tepat waktu dan sesuai dengan standar. Menurut Elqadri, Wardoyo, & Priyono (2015), disiplin kerja berkorelasi langsung dengan produktivitas pegawai—semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, pegawai yang disiplin tidak hanya menjalankan tanggung jawab administratif, tetapi juga menjadi teladan dalam pembentukan karakter peserta didik, yang pada gilirannya meningkatkan mutu keseluruhan institusi.

Budaya kerja yang terbentuk dari disiplin tinggi adalah budaya yang mencerminkan tanggung jawab kolektif, kejujuran, dan kerja sama. Di lembaga pendidikan Islam, penerapan disiplin yang didasarkan pada nilai-nilai keislaman seperti amanah, istiqamah, dan ihsan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga spiritual. Penelitian Maulana & Fathurrohman (2021) menunjukkan bahwa ketika nilai-nilai Islam dijadikan landasan dalam sistem kerja, maka suasana organisasi menjadi lebih harmonis, karena seluruh anggota lembaga memiliki pemahaman etis yang seragam terhadap kewajiban kerja. Ini mendorong terciptanya budaya kerja yang kuat dan solid, yang mendukung pencapaian visi dan misi lembaga.

Disiplin kerja juga berimplikasi pada meningkatnya kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan Islam. Ketika kinerja pegawai meningkat secara konsisten, pelayanan terhadap peserta didik dan orang tua menjadi lebih optimal. Hal ini memperkuat citra positif lembaga di mata masyarakat dan pemangku kepentingan. Sebuah studi oleh Rachma Septiawan et al. (2022)

menyatakan bahwa lembaga yang menerapkan sistem disiplin yang jelas dan adil cenderung memiliki reputasi yang lebih baik dan lebih dipercaya oleh masyarakat karena dinilai mampu menjalankan amanah pendidikan secara profesional dan bertanggung jawab.

Implikasi lainnya adalah terciptanya lingkungan kerja yang minim konflik dan lebih kondusif. Disiplin kerja yang diterapkan secara adil dan merata mencegah munculnya kecemburuan, ketidakpuasan, dan ketidakteraturan. Pegawai menjadi lebih paham tentang hak dan kewajiban masing-masing, serta mampu mengelola waktu dan tugas secara efektif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman (2018), disebutkan bahwa lembaga dengan tingkat kedisiplinan tinggi memiliki suasana kerja yang lebih produktif dan komunikatif, karena semua anggota lembaga bekerja dalam bingkai aturan yang disepakati bersama dan dijalankan dengan konsistensi.

Dalam jangka panjang, penerapan disiplin kerja akan memperkuat sistem manajemen internal lembaga. Penataan kerja yang rapi, evaluasi berkala terhadap performa pegawai, serta budaya keteraturan menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan. Kementerian Agama RI juga menekankan pentingnya manajemen berbasis integritas dan kedisiplinan dalam lembaga pendidikan Islam, karena hal ini sejalan dengan prinsip manajemen modern yang mengedepankan akuntabilitas dan keberlanjutan organisasi. Pegawai yang terbiasa bekerja secara disiplin juga cenderung siap menghadapi perubahan dan tantangan zaman dengan lebih tanggap dan adaptif.

Dengan demikian, penerapan disiplin kerja dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja individu, tetapi juga memperkuat struktur budaya kerja organisasi secara menyeluruh. Budaya disiplin yang dibangun dari nilai-nilai keislaman menjadikan lembaga lebih kuat secara moral dan profesional. Lebih jauh lagi, ini akan memengaruhi kualitas layanan pendidikan, menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga berakhlak mulia. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja perlu menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam, agar mampu mencetak generasi yang unggul dan berkarakter.

Kesimpulan:

Penerapan disiplin kerja di lembaga pendidikan Islam memiliki implikasi yang sangat penting terhadap peningkatan kualitas kinerja dan pembentukan budaya kerja yang sehat dan produktif. Disiplin yang dibangun atas dasar nilai-nilai keislaman tidak hanya mendorong kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjalankan tugas. Pegawai yang bekerja dengan disiplin cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, menjaga integritas, dan mampu menjadi

teladan bagi peserta didik, sehingga turut memperkuat citra positif dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.

Rekomendasi:

Lembaga pendidikan Islam disarankan untuk merancang kebijakan internal yang menekankan pentingnya disiplin kerja berbasis nilai-nilai keislaman, dengan dukungan sistem penghargaan dan pembinaan berkelanjutan. Selain itu, diperlukan pelatihan dan evaluasi rutin untuk memastikan bahwa seluruh pegawai memahami, menginternalisasi, dan menerapkan disiplin dalam setiap aspek pekerjaannya. Dengan pendekatan ini, diharapkan kualitas layanan pendidikan akan meningkat secara signifikan, seiring dengan terbentuknya budaya kerja yang profesional dan religius.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Y., & Firmansyah, D. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kedisiplinan kerja pegawai dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 112-126.
- Andayani, Y., & Firmansyah, D. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kedisiplinan kerja pegawai dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 112-126.
- Elqadri, L. Z., Wardoyo, T., & Priyono. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *IOSR Journal of Business and Management*, 17(2), 84-95.
- Elqadri, L. Z., Wardoyo, T., & Priyono. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *IOSR Journal of Business and Management*, 17(2), 84-95.
- Fitriani, H. (2020). Pengaruh pembinaan keagamaan terhadap kedisiplinan kerja pegawai di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Studi Keislaman dan Pendidikan*, 5(1), 77-90.
- Fitriani, H. (2020). Pengaruh pembinaan keagamaan terhadap kedisiplinan kerja pegawai di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Studi Keislaman dan Pendidikan*, 5(1), 77-90.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2021). Pedoman perilaku pegawai Kementerian Agama RI. Jakarta: Kemenag RI.

- Maulana, I., & Fathurrohman, P. (2021). Implementasi nilai-nilai keislaman dalam pembentukan budaya kerja pegawai madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 8(1), 45-59.
- Maulana, I., & Fathurrohman, P. (2021). Implementasi nilai-nilai keislaman dalam pembentukan budaya kerja pegawai madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 8(1), 45-59.
- Nurul Huda, & Sholikhah, L. (2021). Supervisi berbasis nilai dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru di madrasah. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 6(2), 131-142.
- Rachmawati, E., & Zain, M. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 50-61.
- Rachma Septiawan, S., Wahyudin, A., & Arifin, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dalam perspektif manajemen Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, 10(2), 112-121.
- Raharjo, B. (2018). Spiritualitas kerja dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan pegawai di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan Islam*, 6(2), 199-210.
- Rozikan. (2019). Etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 4(1), 55-70.
- Rachma, S., Wahyudin, A., & Arifin, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dalam perspektif manajemen Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, 10(2), 112-121.
- Rozikan. (2019). Etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 4(1), 55-70.
- Sari, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja religius terhadap kedisiplinan pegawai madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam dan Budaya*, 7(1), 33-47.