



PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MEWUJUDKAN EFEKTIVITAS SDM DI MIS PILADANG: PENDEKATAN KUANTITATIF DESKRIPTIF

Rhafiiqul Azhari Karim¹

rafiiqulazharikarim@gmail.com

UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Zulfani Sesmiarni²

zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id

UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kontribusi disiplin kerja sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja kelembagaan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Piladang. Disiplin kerja dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya dipandang sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga sebagai implementasi nilai-nilai spiritual seperti tanggung jawab, amanah, dan keikhlasan. Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh terhadap 15 responden, data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert dan dianalisis secara statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan SDM tergolong tinggi dengan rata-rata skor 92,47 dari 100, mencerminkan komitmen terhadap tata tertib, integritas kerja, dan kesadaran spiritual dalam menjalankan tugas. Meski demikian, ditemukan aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti ketahanan terhadap beban kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan partisipasi dalam pengembangan kelembagaan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja yang berbasis nilai Islam merupakan fondasi penting dalam membangun kinerja profesional dan berkelanjutan di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Lembaga Pendidikan Islam; Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to examine the contribution of human resource (HR) work discipline to improving institutional performance at the Piladang Private Islamic Elementary School (MIS). Work discipline in the context of Islamic education is not only seen as compliance with formal rules, but also as the implementation of spiritual values such as responsibility, trustworthiness, and sincerity. Using a descriptive quantitative approach with a saturated sampling technique of 15 respondents, data were collected through a Likert scale-based closed questionnaire and analyzed by descriptive statistics. The results showed that the level of HR discipline was high with an average score of 92.47 out of 100, reflecting commitment to discipline, work integrity, and spiritual awareness in carrying out tasks. However, there are aspects that still need to be improved, such as resilience to workload, timeliness in completing tasks, and participation in institutional development. This finding confirms that work discipline based on Islamic values is an important foundation in building professional and sustainable performance in Islamic education institutions

Keywords: Human Resources; Islamic Education Institution; Work Discipline.

Pendahuluan

Di era transformasi digital dan tantangan global, lembaga pendidikan Islam seperti Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) dituntut untuk tidak hanya mempertahankan nilai-nilai keislaman, tetapi juga mampu beradaptasi dengan standar profesionalisme yang semakin kompleks. Salah satu isu sentral yang dihadapi lembaga pendidikan saat ini adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam hal disiplin kerja. Disiplin tidak lagi hanya dipahami sebagai kepatuhan administratif, melainkan menjadi fondasi etika kerja Islami yang mencakup tanggung jawab, integritas, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks ini, SDM yang disiplin menjadi kunci bagi keberhasilan lembaga dalam menjawab kebutuhan peserta didik abad ke-21 yang menuntut kompetensi spiritual dan akademik secara seimbang (Sholeh & Efendi, 2023)

Kinerja lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh perilaku kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa disiplin kerja berkorelasi signifikan dengan efektivitas pengajaran, kedisiplinan siswa, dan produktivitas kelembagaan (Lubis, 2012). Guru dan staf yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat, tepat waktu dalam pelaksanaan tugas, serta mampu menjaga akhlak kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Di sisi lain, kurangnya disiplin sering menjadi penyebab rendahnya mutu layanan pendidikan dan lemahnya implementasi program strategis sekolah. Oleh karena itu, evaluasi terhadap tingkat disiplin kerja SDM menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing lembaga pendidikan Islam di tengah arus perubahan.

Selain itu, dalam studi kontemporer yang dilakukan pada lembaga pendidikan berbasis pesantren, ditemukan bahwa pembinaan disiplin berbasis nilai spiritual Islam lebih efektif daripada pendekatan manajerial konvensional. Penanaman kedisiplinan melalui internalisasi nilai-nilai seperti amanah, istiqamah, dan ikhlas terbukti mampu menciptakan loyalitas dan etos kerja yang lebih stabil (Asmu'in, 2020). Temuan ini memperkuat argumen bahwa penguatan disiplin kerja di madrasah bukan hanya tanggung jawab manajemen sekolah, tetapi juga bagian dari pembinaan karakter yang harus berlangsung secara holistik, sistematis, dan berkelanjutan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan disiplin kerja berbasis nilai-nilai Islam bukan hanya menjadi kebutuhan institusional, tetapi juga menjadi bagian dari pembentukan budaya kerja yang khas di lembaga pendidikan Islam. Dalam hal ini, lembaga seperti madrasah ibtidaiyah memiliki posisi strategis karena selain sebagai institusi pendidikan dasar, madrasah juga menjadi wadah awal pembentukan karakter tenaga pendidik dan peserta didik. Kedisiplinan yang tertanam pada tingkat madrasah tidak hanya berpengaruh terhadap kualitas proses belajar-mengajar, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam membangun integritas kelembagaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana disiplin kerja diterapkan dan dikembangkan dalam konteks madrasah ibtidaiyah sebagai bagian dari sistem pendidikan Islam formal yang berperan dalam mencetak generasi berakhlak dan produktif.

Madrasah ibtidaiyah memegang peranan penting dalam mencetak generasi berakhlak dan berpengetahuan. Di tengah arus modernisasi, lembaga lembaga

pendidikan islam tidak hanya berperan sebagai pusat pembelajaran agama, tetapi juga harus menunjukkan kinerja kelembagaan yang profesional agar tetap relevan dan adaptif terhadap perkembangan zaman (Indra, 2019). Salah satu faktor kunci keberhasilan lembaga lembaga pendidikan islam adalah kualitas sumber daya manusianya, khususnya tenaga pendidik dan pengelola yang disiplin dan produktif.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga lembaga pendidikan islam. Keberadaan SDM yang kompeten dan memiliki disiplin kerja tinggi menjadi salah satu pilar utama dalam mendukung tercapainya visi dan misi lembaga. Disiplin kerja, dalam konteks ini, tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, konsistensi kerja, dan etos yang berakar pada nilai-nilai spiritual Islam (Rahman & Nurbiyati, 2015).

Dalam dunia lembaga pendidikan islam, disiplin tidak hanya dipahami sebagai perilaku administratif, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral. SDM yang mampu menjaga disiplin kerja akan mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas pembelajaran, serta memperkuat citra lembaga di mata masyarakat. Sebagaimana dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2011), disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran seseorang dalam menaati aturan dan nilai yang berlaku dalam lingkungan kerja, yang secara langsung berpengaruh terhadap hasil kinerja yang dicapai. Hal ini semakin relevan ketika diterapkan di lembaga berbasis Islam, di mana dimensi spiritual dan profesional bersatu dalam satu sistem pembinaan karakter.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja organisasi. Menurut Rivai (2006), disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan seseorang terhadap aturan, etika kerja, serta tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks lembaga pendidikan islam, kedisiplinan tidak hanya berlandaskan aturan formal, tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual yang mengakar kuat dalam tradisi lembaga lembaga pendidikan islam itu sendiri.

Pentingnya meningkatkan disiplin kerja dalam lingkungan lembaga pendidikan islam bertujuan bukan hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja, melainkan juga menanamkan nilai-nilai moral dan etika yang menjadi dasar perilaku profesional. Hal ini sejalan dengan prinsip lembaga pendidikan islam yang menempatkan akhlak sebagai inti dari proses pembentukan karakter (Hidayatullah & Rohmadi, 2010). Maka, disiplin di lembaga lembaga pendidikan islam bukan sekadar kepatuhan administratif, tetapi juga bentuk implementasi dari nilai-nilai Islam.

Namun demikian, tidak semua SDM dalam lingkungan lembaga lembaga pendidikan islam mampu menerapkan disiplin kerja secara optimal. Tantangan seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan manajemen waktu, atau lemahnya sistem evaluasi dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas. Sebagaimana diungkap oleh Hasibuan, (2014), rendahnya tingkat disiplin dalam organisasi akan berbanding lurus dengan menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji dan mengevaluasi tingkat kedisiplinan SDM dalam lembaga-lembaga pendidikan islam, agar dapat dikembangkan strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran.

MIS Piladang sebagai salah satu lembaga pendidikan islam yang cukup dikenal di Sumatera Barat, menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas pendidikan serta mengelola SDM agar tetap profesional dan berintegritas. Tantangan tersebut meliputi kedisiplinan guru dalam mengajar, kehadiran, ketepatan waktu, serta keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan kelembagaan lembaga pendidikan islam yang menuntut dedikasi tinggi (Pujiharti, 2019). Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana disiplin kerja SDM di lembaga pendidikan islam ini dapat memengaruhi peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Dalam kerangka teoritis, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja telah banyak dibuktikan oleh berbagai penelitian. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh sikap disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Disiplin yang tinggi mampu menciptakan efisiensi, efektivitas, serta atmosfer kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Namun demikian, penerapan disiplin kerja di lingkungan lembaga pendidikan islam tidak selalu mudah. Lembaga pendidikan islam memiliki budaya organisasi yang khas, seringkali berbasis kekeluargaan dan hierarki kiai-santri yang kuat, yang memengaruhi sistem manajemen SDM-nya (Azra, 1999). Keseimbangan antara pendekatan spiritual dan profesional dalam menerapkan disiplin menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola lembaga pendidikan islam seperti MIS Piladang.

Penelitian ini secara khusus dilakukan di lembaga pendidikan islam MIS Piladang, salah satu lembaga pendidikan islam yang memiliki peran strategis dalam pembinaan santri berbasis nilai-nilai keislaman dan keilmuan. Melalui analisis disiplin kerja tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan islam ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang utuh tentang bagaimana kedisiplinan berkontribusi dalam mendorong kinerja individu maupun kelembagaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, baik untuk lembaga pendidikan islam MIS Piladang maupun lembaga-lembaga pendidikan islam lainnya.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana disiplin kerja tenaga pendidik dan kependidikan di MIS Piladang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kelembagaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi indikator-indikator kedisiplinan yang dominan serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung penerapannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya penguatan manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam, serta menjadi referensi bagi lembaga pendidikan sejenis dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan kedisiplinan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang tingkat disiplin kerja sumber daya manusia di Lembaga pendidikan islam MIS Piladang serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja lembaga (Unaradjan, 2019). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan data numerik yang objektif dan mudah diinterpretasikan untuk menyusun kesimpulan yang terukur. Penelitian dilaksanakan di lembaga Lembaga pendidikan islam MIS Piladang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan aktif di lingkungan

lembaga pendidikan islam tersebut. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 15 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) tertutup, yang terdiri dari 25 butir pernyataan mengenai indikator disiplin kerja dan kontribusinya terhadap kinerja. Setiap pernyataan menggunakan skala Likert 4 poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Instrumen disusun berdasarkan indikator teori disiplin serta prinsip-prinsip etos kerja Islami yang sesuai dengan karakteristik lembaga lembaga pendidikan islam (Awaludin et al., 2023). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, dengan menghitung nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi pada setiap item pernyataan. Hasil analisis digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan SDM serta menggambarkan kontribusinya dalam meningkatkan mutu kinerja kelembagaan.

Hasil dan Pembahasan

Disiplin kerja merupakan hal terpenting dalam membentuk karakter sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan bertanggung jawab, khususnya dalam lingkungan pendidikan seperti Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Piladang. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib sekolah, tetapi juga menjadi indikator komitmen individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten dan tepat waktu. Dalam konteks manajemen SDM, kedisiplinan menjadi elemen penting dalam mewujudkan efisiensi dan efektivitas kerja yang berkelanjutan (Hasibuan, 2019). Berdasarkan hasil observasi awal di MIS Piladang, ditemukan bahwa tingkat disiplin guru dan staf yang tinggi berkorelasi positif terhadap pencapaian target akademik dan administratif.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem kedisiplinan yang terstruktur, seperti pemberian sanksi dan penghargaan, mampu meningkatkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab tenaga pendidik. Kedisiplinan yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi antar staf, serta memperkuat budaya kerja yang sinergis (Mangkunegara, 2011). Temuan ini menguatkan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa perilaku disipliner yang dibentuk secara sistematis dapat memperbaiki kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan efek positif terhadap kinerja institusi secara kolektif.

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membangun kinerja sumber daya manusia yang efektif, terlebih dalam lingkungan pendidikan berbasis nilai seperti lembaga pendidikan islam. Di Lembaga pendidikan islam MIS Piladang, kedisiplinan tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan kualitas spiritual, etika kerja, dan tanggung jawab moral yang dijunjung tinggi. Analisis deskriptif terhadap aspek disiplin kerja SDM di lembaga pendidikan islam ini penting dilakukan untuk memahami sejauh mana keteraturan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tanggung jawab, dan konsistensi kerja telah dilaksanakan oleh para tenaga pendidik dan kependidikan. Berikut hasil analisis deskriptif menggunakan SPSS 25:

Tabel 1. Descriptive Statistics

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	15	3	4	3.87	.352
Saya tidak pernah meninggalkan tugas tanpa izin resmi	15	3	4	3.93	.258
Saya mematuhi seluruh aturan dan tata tertib lembaga dengan penuh tanggung jawab	15	4	4	4.00	.000
Saya melaksanakan tugas saya secara konsisten dari awal hingga akhir	15	3	4	3.40	.507
Saya merasa bekerja adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT	15	4	4	4.00	.000
Saya menjaga adab dan akhlak yang baik dalam interaksi kerja	15	4	4	4.00	.000
Saya berusaha menjadi teladan dalam pelaksanaan ibadah di lingkungan kerja	15	3	4	3.93	.258
Saya menampilkan akhlak kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam	15	3	4	3.80	.414
Saya memahami dengan jelas tugas saya sesuai dengan peran dan jabatan saya	15	3	4	3.60	.507
Saya menjalankan tugas pendidikan secara disiplin dan bertanggung jawab	15	3	4	3.80	.414
Saya mengikuti kegiatan lembaga dengan penuh partisipasi dan semangat	15	3	4	3.80	.414
Saya menerima kritik dan saran untuk memperbaiki kinerja saya	15	3	4	3.73	.458
Saya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan	15	2	4	3.33	.617
Saya menjunjung tinggi kejujuran dan amanah dalam bekerja	15	3	4	3.87	.352
Saya aktif memberikan kontribusi ide atau gagasan dalam pengembangan lembaga	15	2	4	3.07	.458
Saya mampu mengintegrasikan nilai keislaman dalam pengambilan keputusan kerja	15	3	4	3.60	.507
Saya tidak mudah mengeluh terhadap tugas yang berat atau mendesak	15	2	3	2.67	.488
Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan	15	3	4	3.80	.414

Saya menjaga konsistensi antara ucapan dan tindakan di tempat kerja	15	3	4	3.87	.352
Saya merasa bangga menjadi bagian dari lembaga dan ingin berkontribusi lebih	15	3	4	3.67	.488
Saya menghindari segala bentuk pelanggaran terhadap kebijakan lembaga	15	3	4	3.80	.414
Saya berusaha menjadi contoh yang baik dalam menjaga etika kerja di hadapan peserta didik	15	4	4	4.00	.000
Saya merasa bertanggung jawab atas kemajuan dan reputasi lembaga tempat saya bekerja	15	3	4	3.80	.414
Saya melibatkan nilai-nilai keislaman saat berhadapan dengan konflik atau permasalahan kerja	15	3	4	3.80	.414
Saya secara sukarela ikut serta dalam kegiatan keagamaan atau sosial yang diselenggarakan oleh lembaga	15	3	4	3.33	.488
P_TOTAL	15	81	97	92.47	4.121
Valid N (listwise)	15				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 25 item pernyataan yang diisi oleh 15 responden, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja sumber daya manusia di Lembaga pendidikan islam MIS Piladang secara umum berada dalam kategori tinggi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata keseluruhan (mean) sebesar 92,47 dari skor maksimum 100, yang mencerminkan bahwa mayoritas tenaga pendidik dan kependidikan telah menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen spiritual dalam menjalankan tugas.

Beberapa indikator bahkan memperoleh skor rata-rata sempurna (mean = 4.00) dengan standar deviasi 0.000, seperti pada pernyataan "Saya mematuhi seluruh aturan dan tata tertib lembaga dengan penuh tanggung jawab," "Saya merasa bekerja adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT," "Saya menjaga adab dan akhlak yang baik dalam interaksi kerja," dan "Saya berusaha menjadi contoh yang baik dalam menjaga etika kerja di hadapan peserta didik." Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden secara konsisten menunjukkan sikap yang sangat positif terhadap nilai-nilai kedisiplinan yang berbasis keislaman.

Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai rata-rata lebih rendah, seperti "Saya tidak mudah mengeluh terhadap tugas yang berat atau mendesak" (mean = 2.67), "Saya aktif memberikan kontribusi ide atau gagasan dalam pengembangan lembaga" (mean = 3.07), dan "Saya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan" (mean = 3.33). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum kedisiplinan tinggi, namun masih terdapat aspek-aspek seperti daya tahan kerja, partisipasi aktif, dan manajemen waktu yang perlu ditingkatkan. Selain itu, nilai standar deviasi yang relatif rendah pada sebagian besar item menunjukkan konsistensi persepsi di antara responden, meskipun

terdapat sedikit variasi pada beberapa pernyataan yang berkaitan dengan kontribusi ide dan keikutsertaan dalam kegiatan sosial keagamaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membangun karakter sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan bertanggung jawab, terutama dalam lingkungan pendidikan Islam seperti MIS Piladang. Disiplin kerja di sini tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap jadwal dan peraturan formal, melainkan juga sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual, di mana melaksanakan tugas dianggap sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai-nilai keislaman telah menyatu dalam etika kerja para tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga tersebut.

Secara umum, tingkat kedisiplinan kerja SDM di MIS Piladang tergolong sangat tinggi. Hal ini tercermin dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap 25 indikator disiplin kerja, yang menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 92,47 dari skor maksimal 100. Beberapa indikator mendapatkan skor sempurna, seperti kepatuhan terhadap tata tertib lembaga, kesadaran bahwa pekerjaan adalah ibadah, menjaga adab dalam interaksi kerja, dan menjadi teladan etika di hadapan peserta didik. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang berbasis spiritualitas Islam telah tertanam kuat dalam budaya kerja lembaga.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengidentifikasi beberapa aspek disiplin yang masih perlu ditingkatkan. Indikator seperti ketahanan menghadapi tugas berat (mean = 2.67), partisipasi aktif dalam memberikan ide (mean = 3.07), dan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu (mean = 3.33) memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah. Hal ini menandakan bahwa meskipun tingkat kedisiplinan struktural telah baik, aspek fungsional seperti inisiatif, daya tahan kerja, dan manajemen waktu masih belum optimal dan membutuhkan perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen lembaga.

Menariknya, rendahnya standar deviasi pada sebagian besar indikator menunjukkan adanya konsistensi persepsi di antara seluruh responden terhadap nilai-nilai disiplin kerja. Artinya, kebijakan kedisiplinan yang diterapkan oleh lembaga telah berhasil dipahami dan dilaksanakan secara merata oleh seluruh tenaga kerja. Hal ini menjadi bukti keberhasilan pembinaan internal yang selama ini dilakukan oleh pimpinan lembaga dalam menanamkan budaya kerja Islami secara kolektif.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa penerapan sistem kedisiplinan yang terstruktur, seperti pemberian sanksi dan penghargaan, turut meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat rasa tanggung jawab tenaga pendidik. Kedisiplinan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga mendukung komunikasi yang sehat antarstaf serta meningkatkan sinergi dalam pencapaian tujuan lembaga. Hal ini selaras dengan teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa perilaku disipliner yang terbina dengan baik akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi.

Nilai-nilai keislaman juga berperan besar dalam membentuk perilaku kerja SDM di MIS Piladang. Indikator seperti integrasi nilai Islam dalam pengambilan keputusan, menjaga amanah, serta bangga menjadi bagian dari lembaga menunjukkan bahwa spiritualitas telah menjadi landasan moral dalam aktivitas kerja sehari-hari. Ini merupakan kekuatan tersendiri yang dimiliki oleh lembaga

pendidikan Islam dalam membangun kinerja bukan hanya berbasis kinerja administratif, tetapi juga berakar pada niat dan keikhlasan dalam bekerja.

Meskipun demikian, aspek partisipasi dalam pengembangan lembaga masih perlu ditingkatkan. Nilai rendah pada indikator kontribusi ide atau gagasan menunjukkan bahwa tenaga pendidik belum sepenuhnya terdorong untuk aktif dalam inovasi dan pembaruan kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajerial yang mampu membuka ruang dialog, kolaborasi, dan aspirasi untuk mendorong kreativitas dan kepemimpinan partisipatif dari seluruh elemen SDM.

Sebagai rekomendasi, lembaga pendidikan Islam seperti MIS Piladang disarankan untuk mengadakan pelatihan soft skills, peningkatan kompetensi manajemen waktu, serta membentuk forum inovasi internal sebagai wadah berbagi ide. Langkah-langkah tersebut penting untuk memperkuat aspek kedisiplinan yang belum optimal, sekaligus mengembangkan kapasitas SDM agar tidak hanya taat secara struktural, tetapi juga proaktif dalam memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan institusi. Dengan demikian, disiplin kerja dapat terus dikembangkan sebagai instrumen strategis dalam mencapai efektivitas kerja yang berkelanjutan dan berkualitas tinggi.

Lebih jauh, kedisiplinan yang tinggi juga mencerminkan adanya efektivitas kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Peran kepala sekolah atau pimpinan sangat menentukan dalam membentuk kultur disiplin yang berkelanjutan. Kepemimpinan yang berorientasi pada keteladanan, konsistensi dalam penegakan aturan, serta pendekatan persuasif berbasis nilai-nilai Islam terbukti mampu mendorong guru dan staf untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Ini mengindikasikan bahwa dalam konteks lembaga pendidikan Islam seperti MIS Piladang, disiplin kerja tidak dapat dilepaskan dari gaya kepemimpinan yang harmonis antara aspek spiritual, manajerial, dan sosial.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun lembaga telah berhasil menanamkan nilai-nilai disiplin, penguatan sistem evaluasi kinerja secara berkala tetap diperlukan. Sistem ini bukan hanya berfungsi untuk memantau tingkat kedisiplinan, tetapi juga untuk mengidentifikasi area-area yang membutuhkan perbaikan, seperti pengelolaan beban kerja atau pemberian apresiasi terhadap kinerja luar biasa. Dengan pendekatan evaluatif yang konstruktif, diharapkan seluruh SDM termotivasi untuk tidak hanya sekadar memenuhi aturan, tetapi juga meningkatkan kualitas kinerja dan inisiatif pribadi.

Akhirnya, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi disiplin kerja di MIS Piladang dapat dijadikan model bagi lembaga pendidikan Islam lainnya. Pendekatan holistik yang menggabungkan nilai keislaman dengan manajemen modern memberikan hasil positif tidak hanya pada peningkatan kinerja, tetapi juga dalam menciptakan budaya organisasi yang harmonis dan bermartabat. Disiplin yang dilandasi iman dan tanggung jawab sosial mampu menumbuhkan loyalitas, dedikasi, dan semangat kolektif dalam mewujudkan mutu pendidikan yang unggul dan berdaya saing.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa SDM di Lembaga pendidikan Islam MIS Piladang telah memiliki fondasi disiplin kerja yang baik, namun perlu penguatan lebih lanjut dalam hal inisiatif, ketahanan terhadap tekanan kerja, serta partisipasi aktif dalam pengembangan kelembagaan. Langkah strategis seperti

pelatihan soft skills, pembinaan internal, dan penciptaan ruang aspiratif bagi guru dan staf dapat menjadi solusi penguatan ke depan.

Kesimpulan dan Saran

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja sumber daya manusia di Lembaga pendidikan islam MIS Piladang tergolong tinggi. Hal ini tercermin dari rata-rata skor keseluruhan yang mencapai 92,47, yang mengindikasikan bahwa para tenaga pendidik dan kependidikan memiliki komitmen yang kuat terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, dan nilai-nilai keislaman dalam melaksanakan tugasnya. Seluruh responden menunjukkan kepatuhan terhadap aturan lembaga, ketepatan waktu, serta penghayatan spiritual terhadap pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih perlu mendapat perhatian, seperti partisipasi dalam memberikan ide atau gagasan, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan ketahanan menghadapi beban kerja yang berat. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa meskipun kedisiplinan struktural sudah baik, kedisiplinan fungsional dan inisiatif pribadi masih dapat ditingkatkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja SDM di lembaga lembaga pendidikan islam telah menjadi modal utama dalam mendukung kinerja kelembagaan, namun tetap diperlukan upaya strategis untuk memperkuat aspek proaktivitas, partisipasi, dan pengelolaan beban kerja demi mencapai efektivitas kerja yang optimal dan berkelanjutan.

Referensi

- Asmu'in, A. (2020). *Integrasi Nilai Spiritual Dalam Pembinaan Entrepreneurship Di Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto*. Iain Kediri.
- Awaludin, M., Mantik, H., & Fadillah, F. (2023). Penerapan metode servqual pada skala likert untuk mendapatkan kualitas pelayanan kepuasan pelanggan. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 10(1), 89–106.
- Azra, A. (1999). *Pendidikan Islam: tradisi dan modernisasi menuju milenium baru*. Logos Wacana Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. *Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, M. F., & Rohmadi, M. (2010). *Pendidikan karakter: membangun peradaban bangsa*. Yuma Pustaka.
- Indra, H. (2019). Revitalisasi Pendidikan Keagamaan Islam Era Digital 4.0. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 278–288.
- Lubis, R. (2012). Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen di Lingkungan Universitas Islam “45” Bekasi. *Turats*, 8(1), 68–78.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Pujiharti, E. S. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), 54–76.
- Rahman, R. W., & Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada disiplin kerja dan kinerja karyawan. *JBTI: Jurnal*

Bisnis: Teori Dan Implementasi, 6(2), 120–141.

Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.

Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan islam: meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, 5(2), 104–126.

Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.