

**DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN
SE-KECAMATAN BENGKALIS**

¹Robi'ah, ²Iwan Agus Supriono

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkalis
[1robiah07@gmail.com](mailto:robiah07@gmail.com), [2iwanagus484@yahoo.co.id](mailto:iwanagus484@yahoo.co.id)

Abstract

The discipline of Islamic boarding schools is part of the organizational component as recommended in Islam, which is just like timeliness and is prohibited from delaying work. A good organization is an organization that can realize its goals effectively and efficiently with high productivity. The purpose of the organization will be achieved if the established work programs can be implemented effectively and efficiently. For the sake of carrying out the predetermined work program.

This research was conducted in Islamic boarding schools in Bengkalis District and used descriptive methods. The data collection technique used is through observation, interviews, and documentation. The data analysis technique is triangulation.

The results of the study show that the work discipline of Islamic boarding schools in Bengkalis District is good and can improve the performance of educators and education staff. The work discipline of educators and education Staff is relatively effective so that indiscipline actions can be reduced relatively small, because there is guidance from the leadership of the foundation carried out with kinship and openness, in finding solutions needed by educators and education staff.

Keywords: *Work discipline, Performance*

Abstrak

Kedisiplinan pondok pesantren merupakan bagian dari komponen organisasi sebagaimana dianjurkan dalam Islam, yaitu seperti halnya ketepatan waktu dan dilarang menunda pekerjaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien dengan produktifitas yang tinggi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai apabila program-program kerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Demi terlaksanakan program kerja yang telah ditetapkan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di pondok pesantren se-Kecamatan Bengkalis dan menggunakan metode diskriptif. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisa datanya adalah dengan triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja pondok pesantren se-Kecamatan Bengkalis tergolong baik dan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Disiplin kerja tenaga pendidik dan kependidikan relatif efektif sehingga tindakan indiscipliner dapat ditekan relatif kecil, karena adanya pembinaan dari pimpinan

yayasan yang dilakukan dengan kekeluargaan dan keterbukaan, dalam mencari solusi yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Performa

Latar Belakang Masalah

Ulama secara sosiologi menempati posisi yang sangat penting dan strategis, karena penduduk Indonesia mayoritas beragama Islam. Ulama dalam ajaran Islam menduduki posisi yang tertinggi yaitu sebagai tokoh yang di jadikan panutan karena dianggap memiliki berbagai kelebihan terutama dalam bidang ilmu agama. Dalam al-Qur'an surat al-Fatir ayat 28 yang artinya:

"... hanya yang takut kepada Allah ialah ulama'-ulama' diantara hamba-hambanya ".

Dengan posisi yang begitu penting dan tinggi derajatnya maka ulama dituntut untuk berpengetahuan yang luas dalam bidang aqidah, muamalah, syariah dan memiliki ahklaq yang terpuji serta dijadikan tauladan bagi umat yang dipimpinnya. Dan ulama memimpin organisasi di Indonesia yang disebut sebagai Pesantren

Pondok pesantren se-Kecamatan Bengkalis masih menggunakan kurikulum yang berstandar pada kebijakan pondok pesantren, sehingga metode pengajaran pun mengikuti pola yang diterapkan oleh pondok pesantren, yang mana secara nasional telah menerapkan manajemen berbasis sekolah (manajemen berbasis pesantren) yaitu memberikan kebebasan yang luas bagi semua komponen pesantren untuk mengembangkan kemampuan dan kreatifitas secara akademik maupun non akademik, sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah menjadi landasan dasar pondok pesantren se-Kecamatan Bengkalis. Begitu juga dalam hal disiplin yang diterapkan di pesantren tersebut.

Kedisiplinan pondok pesantren merupakan bagian dari komponen organisasi sebagaimana dianjurkan dalam Islam, yaitu seperti halnya ketepatan waktu dan dilarang menunda pekerjaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien dengan produktifitas yang tinggi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai apabila program-program kerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Demi terlaksanakan program kerja yang telah ditetapkan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok pesantren se-Kecamatan Bengkalis dan menggunakan metode diskriptif, Teknik pengambilan yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, adapun teknik analisa datanya adalah triangulasi.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut maka dapat dilakukan penelitian secara mendalam tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di pondok pesantren se-kecamatan Bengkalis.

Pembahasan

1. Hakikat Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari kata “*discipline*”, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Pengertian ini mengandung makna bahwa disiplin dapat diciptakan dengan adanya pelatihan dan pendidikan seseorang untuk berlaku sopan sesuai norma dan aturan yang berlaku.

Menurut Robert Barcal disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja karyawan, serta dalam memberikan konskuensi apabila terjadi masalah, sehingga kinerja karyawan tersebut. Dalam hal ini disiplin yang dilakukan merupakan paksaan dan tekanan.¹

Jr. Keith Davis & Wether mengatakan bahwa: “*Discipline is action that encourages with organizational standards. There are two types of discipline preventive and corrective.*” Disiplin berarti suatu tindakan pengelolaan yang dilakukan seseorang untuk memelihara dan membentuk tingkah laku agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.² Simon & Schuster mendefinisikan disiplin: “*discipline is a process of regulating human activity to produce a controlled performance*”³ Definisi ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan proses untuk mengatur aktifitas manusia agar dapat mengendalikan dirinya.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins & Mary Coulter mengatakan bahwa disiplin itu merujuk pada tindakan-tindakan yang diambil seseorang manajer untuk menegakan peraturan dan standar organisasi.⁴

Menurut Moenir disiplin kerja adalah keharusan mengikuti aturan kerja secara ketat dan tepat, yang meliputi metode pengajaran, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang ditetapkan serta mutu yang telah dibakukan.⁵

B. Siswanto Sastrohadiwiryo mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Jika seseorang melanggar peraturan atau tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁶

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan aktifitas pendisiplinan seseorang manajer dituntut untuk melakukan sosialisasi peraturan.

Adapun macam-macam disiplin kerja antara lain:

a. Disiplin Diri

Disiplin diri menurut Jasin (1989) merupakan disiplin yang dikembangkan dan dikontrol diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada

¹ Robert Barcal, *Performance Management* (Jakarta: Gramedia, Pustaka Pelaku, 2002), hal. 164

² William B. Wether Jr & Keith Davis, *Human Resources and personel Management* (New York: Mc Graw-Hill, 1996), hal. 515

³ Simon & Schuster, *Human Resources Management for Southeast Asia* (Singapore: Prentice Hall, 1994), hal. 515

⁴ Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Manajemen Jilid II, dialih bahasankan oleh T. Hermaya* (Jakarta: Prenhallindo, 1999), hal. 607

⁵ Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 35

⁶ B. Siswanto Sastrihadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admitrasi dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 291

diluar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Di sisi lain bagi kawan sejawatnya dengan diterapkan disiplin diri dapat memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok.⁷

b. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok merupakan disiplin yang di kembangkan berdasarkan kelompok organisasi. Hak ini didasarkan atas pandangan bahwa didalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Disiplin kerja akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Karyawan menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit nilai - nilai disiplin kelompok diinternalisasi. Contohnya jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Mau tidak mau karyawan akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja karyawan lainnya.⁸

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* berarti sebagai daya, prestasi atau hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh beberapa faktor yang mendukung. Menurut Wether & Davis, kinerja atau unjuk kerja sebagai, (1)apa yang dicapai atas prestasi kerja yang terlihat, (2) kemampuan kerja dengan menggunakan tenaga. Isyandi menggambarkan kinerja atau prestasi kerja adalah apa yang dicapai pekerja dalam melaksanakan tuganya.⁹

b. Penilaian kinerja karyawan

Tugas pemimpin lembaga terhadap karyawan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian tersebut mutlak harus dilakukan guna untuk mengetahui kinerjanya, apakah kinerjanya baik atau turun. Dengan demikian karyawan mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Tolak ukur penilaian kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang mendorong organisasi mencapai tujuan. Syarat-syarat penilaian dan indicator kinerja untuk keadaan yang bersikap kualitatif. Berikut unsur-unsur Penilaian menurut UU No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok penilaian, pasal 12 ayat (1), dan (2) pasal 20, serta yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil seperti (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) kataatan, (4) tanggung jawab, (5) kejujuran, (6) kerja sama, (7) prakarsa, (8) dan kepemimpinan. Dengan alat ukur yang standar kita dapat mengetahui dan memberikan sanksi atau melakukan perbaikan, pembinaan karyawan, sehingga produktifitas yang dapat ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitas yang programnya dapat terwujud.

Secara umum ukuran kinerja dapat diartikan sebagai penilaian perilaku secara mendasar yang meliputi; (1) kualitas, (2) Kuantitas kerja, (3) pengetahuan

⁷ James A. F Stoner. R. Edward Freeman, *Manajemen*, (Jakarta: Indeks, Gramedia Gruf, 2004), hal. 90

⁸ Keit Davis & John W. Newstrom, *Prilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan (Jakarta: Erlangga, 1985), hal. 87

⁹ Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Grobal* (Pekanbaru: UNRI Pres, 2004) hal. 8

tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, (7) daerah organisasi kerja.

Pada dasarnya pengembangan kinerja karyawan dapat diklasifikasikan menjadi; (1) pengembangan kompetensi, (2) pengembangan disiplin kerja, (3) pengembangan semangat kerja, (4) pengembangan karier dan kesejahteraan. Untuk pengembangan kinerja karyawan dapat melalui penataran penyegaran, penataran peningkatan kualitas dan penataran berjenjang.

3. Disiplin Kerja Persefektif Islam

Menurut Komara (2009) disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59: *"Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu..."* (An-Nisa: 59). Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat tiga menyebutkan: *"Illal ladziina amanu wa'amilushshaalihaati watawaasaw bilhaqqi watawaasaw bish shabr"* Ayat di atas yang artinya adalah kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihatmenasihati supaya menaati kebenaran serta nasihat-menasihati supaya tetap dalam kesabaran. Menurut Kohlberg (dalam Widodo, 2013) aspek dari kedisiplinan meliputi: a). Kontrol diri, b). Taat dan patuh pada peraturan, c). dapat dipercaya.¹²

Menurut Hidayat (2013) agar disiplin dapat tumbuh dan terpelihara dengan baik maka terdapat tiga faktor yang sangat perlu diperhatikan yaitu:

a). kesadaran, b). keteladanan, c). penegakan peraturan. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal saja tetapi perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya akan mendukung kepentingan organisasi sangat diperlukan (Pratiningtyas, 2013).

Menurut al-Hasyimi (2009) Perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh, yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah.¹³

a. Perilaku jujur adalah selalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Dalam Al-Qur'an Allah SWT juga meminta kaum beriman untuk bergabung bersama orang-orang yang benar dan jujur, yaitu:

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar". (At-Taubah:119).

b. Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyuarakan kebenaran, membela ajaran dan aqidah Islam walaupun harus menghadapi konsekuensi yang sangat berat. Hal ini berarti dalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi

¹² Aeni, A.N. (2011). Menanamkan Disiplin Pada Anak Melalui Dairy Activity Menurut Ajaran Islam. Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim. Vol. 9 (1): 17-29

¹³ Al-hasyimi, A.M. *Akhlak Rasul Menurut Bukhari Muslim*, (Jakarta: Gema Insani, 2009)

walaupun harus menghadapi segala rintangan atau konsekuensi yang berat. Dalam isi AlQur'an dijelaskan tentang berani membela kebenaran yaitu: *"Berangkatlah kamu dengan rasa ringan maupun dengan rasa berat, dan berjihadlah dengan harta dan jiwamu di jalan Allah. Yang demikian itu adalah lebih baik bagimu jika kamu mengetahui"*. (at-Taubah:41).

- c. Menepati janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa ucapan atau bukan merupakan sesuatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntunan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup. Orang-orang yang menghiaskan sifat selalu menepati janji menempati kedudukan orang-orang yang berakal, cerdas dan bijaksana, seperti yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman-Nya; *"Hanya orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran, (yaitu) orang yang memenuhi janji Allah dan tidak melanggar perjanjian"*. (ar Ra'd: 19-20).

Bahkan Allah SWT menjadikan sifat menepati janji sebagai salah satu medium yang bisa digunakan oleh para hamba yang selalu menepati janji untuk meraih apa yang telah dijanjikan-Nya kepada mereka. Allah SWT berfirman: *"Dan penuhilah janjimu kepada-Ku, niscaya Aku penuh janji-Ku kepadamu, dan takutlah kepada-Ku saja"*. (al-Baqarah: 40). Allah SWT juga berfirman dalam al-Qur'an surat al-Isra' ayat 34: *"...dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta petanggung jawabannya"*. (al-Isra':34).

- d. Melaksanakan amanah merupakan salah satu akhlak para rasul yang paling nampak. Nabi Nuh a.s., Nabi Hud a.s., Nabi Luth a.s., dan Nabi Syuaib a.s., sebagaimana disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Asy Syu'ara ayat 107 bahwa: Artinya: *" Sesungguhnya aku adalah seorang Rasul yang memegang amanah (yang diutus) kepada kalian. (QS. ASy Syu'ara/26: 107).¹⁴*

Adapun firman Allah SWT yang berbunyi: Artinya: *Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanah kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanah itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh. (QS. Al Ahzab/33: 72)* Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut AlKhayyath (dalam Octaviani, 2011) mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan. Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang disiplin kerja yaitu pada surat Al-Ashr ayat tiga: *"Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihati supaya menaati kebenaran serta nasihat menasihati supaya tetap dalam kesabaran"* (Al-Ashr:3)

¹⁴Aslati. Jurnal Pengembangan Islam Dalam Perspektif Dakwah. [http://dakwahpmi.blogspot.com/2013/08/jurnalpengembangan-masyarakatislam.html\(online\)](http://dakwahpmi.blogspot.com/2013/08/jurnalpengembangan-masyarakatislam.html(online)) (diunduh pada 16 Maret 2014, jam 22.15)

Allah berfirman dalam surat Al-Imran ayat 31 yaitu: "Katakanlah: "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu". Allah Maha Pengampun lagi Maha penyayang" (Al-Imran:31)

Disiplin kerja dalam Islam juga dijelaskan dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim yaitu: "*Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat*". (H.R.Bukhari Muslim).¹⁵

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy (2011) ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

Analisis

1. Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Se-Kecamatan Bengkalis.

a. Pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan

Pembinaan disiplin kerja mempunyai fungsi untuk membantu tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok pesantren di kecamatan Bengkalis yang terdiri dari Pondok Pesantren Al-Amin, Assaadah, Darul Falah dan Tahfidz Qur'an Zaid Bin Tsabit untuk meningkatkan kinerjanya. Pembinaan yang bersifat terus-menerus akan mempermudah untuk mengatasi masalah-masalah disiplin sehingga program-program Pondok pesantren dapat terlaksana dengan baik.

Pimpinan yayasan mempunyai peranan yang penting dalam pelaksanaan disiplin kerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan pembinaan, pembinaan harus disesuaikan dengan masalah yang dihadapi tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga cara penyelesaiannya bervariasi tergantung pada masalah yang dialami oleh tenaga pendidik dan kependidikan, agar pembinaan tepat sasaran dan dapat membantu penyelesaian masalah yang dialami tenaga pendidik dan kependidikan.

Ada empat hal yang harus diperhatikan pimpinan yayasan dalam melakukan pembinaan disiplin kerja guna untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebagai berikut:

1) Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan

Dengan mengetahui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pimpinan yayasan dapat menilai dibagian yang mana perlu diadakan pembinaannya. Sebagai contoh apabila tenaga pendidik sering terlambat masuk kelas, pimpinan harus menegurnya sehingga dapat diketahui apa yang menyebabkan tenaga

¹⁵ Oktaviani, E. D. (2011). Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Proyeksi.Vol. 6 (2). 5867.

pendidik terlambat, setelah diketahui penyebabnya maka pimpinan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi tenaga pendidik. Begitu juga dengan tenaga kependidikan.

2) Diagnosa tenaga pendidik dan kependidikan

Mendiagnosa tenaga pendidik dan kependidikan dapat diketahui gambaran umum yang sedang dialami oleh tenaga pendidik dan kependidikan sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya.

3) Menetapkan perbaikan tenaga pendidik dan kependidikan

Setelah diketahui permasalahan tenaga pendidik dan kependidikan langkah pertama yang diambil pembinaan apa yang patut diberikan bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang harus diberikan. Pimpinan yayasan memutuskan dan menetapkan pembinaan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

4) Memberikan umpan balik

Umpan balik ini berguna untuk mengetahui kinerja yang baik dan kinerja yang buruk bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan demikian dapat melakukan pembinaan bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang mendapatkan nilai kinerja yang buruk, dan sebaliknya bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang baik sesuai dengan bagian tugas perlu mendapatkan, pujian, hadiah, penghargaan, promosi jabatan dan sebagainya.

Dengan adanya empat komponen diatas seorang pimpinan yayasan lebih mudah untuk melakukan pembinaan bagi tenaga pendidik dan kependidikan sehingga dapat diputuskan apakah pembinaan berupa nasehat, teguran, teguran tertulis, sanksi berat atau dikeluarkan dari tenaga pendidik dan kependidikan dengan tidak hormat apabila tidak bisa dilakukan pembinaan.

Hal serupa diperkuat lagi oleh pendapat Silalahi bahwa fungsi dari pembinaan kinerja adalah : 1) meningkatkan pengetahuan tentang perubahan dalam kebijakan, peraturan, meningkatkan prestasi kerja dan melangsungkan hidup perusahaan. 2) untuk meningkatkan produktifitas melalui penyempurnaan ketrampilan, efisiensi kerja, membina mutu jabatan, dan moral. Meningkatkan rasa tanggung jawab, kesetiaan, loyalitas, pengabdian dan solidaritas. ¹⁶

Sehingga pembinaan disiplin kerja berfungsi untuk menaikkan kepuasan pegawai, mengurangi pemborosan, mengurangi ketidak hadiran atau absensi bagi perputaran pegawai, memepbaiki metode dan system kerja, menaikkan penghasilan, mengurangi biaya lembur dan menimbulkan komunikasi kerjasama yang lebih baik. ¹⁷

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pembinaan disiplin kerja tenaga pendidik dan kependidikan adalah segala usaha atasan yang dilakukan terhadap bawahan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Pembinaan tersebut meliputi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, diagnosa, menetapkan perbaikan dan mengadakan umpan balik yang kondusif di areal Pondok pesantren di Kecamatan Bengakalis.

b. Pelaksanaan disiplin kerja

¹⁶ T. Handoko, *op – cit.* P. 78

¹⁷ Melayu SP. Hasibuan, *op – cit.* P. 159

Dari temuan hasil interview (wawancara) kepada tenaga pendidik dan kependidikan bahwa pelaksanaan disiplin kerja untuk tenaga pendidik dan kependidikan di pesantren se Kecamatan Bengkalis telah berjalan lancar walaupun terdapat sedikit masalah tetapi dapat diatasi dengan adanya pembinaan yang rutin oleh pimpinan yayasan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. diperkuat dengan adanya kerja sama yang baik antara pimpinan yayasan, tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga terciptanya suasana yang kondusif dan rasa kekeluargaan.

Sikap yang bijaksana dan adil dari pimpinan yayasan kepada bawahan menyebabkan tenaga pendidik dan kependidikan patuh dalam melaksanakan tugasnya, arahan, nasehat dan teguran pimpinan yayasan dengan rasa kekeluargaan membuat tenaga pendidik dan kependidikan merasa nyaman dan dihargai.

Dalam mengadakan rapat-rapat tenaga pendidik dan kependidikan diberikan hak yang sama sehingga tidak ada rasa perbedaan antara tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengeluarkan pendapat. Kedisiplinan pimpinan yayasan dapat menumbuhkan kembangkan kesadaran tenaga pendidik dan kependidikan untuk tepat waktu karena mulai rapat selalu tepat waktu sesuai undangan yang diterima oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Se-Kecamatan Bengkalis.

Faktor individu, kesejahteraan dan kemampuan untuk berkerja sama antara tenaga pendidik dan kependidikan dapat mempengaruhi kinerja yang negatif. Apabila tenaga pendidik dan kependidikan mengalami masalah individu dalam keluarganya misalnya seperti keluarganya mendapatkan musibah maka banyak sedikitnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Ketika tenaga pendidik dan kependidikan mengalami masalah seperti ini maka peranan pimpinan yayasan untuk memberikan dukungan materil maupun pritual sangat dibutuhkan agar tenaga pendidik dan kependidikan kembali termotivasi untuk berkerja kembali, dukungan teman sejawat juga membantu terciptanya semangat baru bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk bekerja kembali.

Perkembangan teknik informatika komputer maupun teknologi pengajaran semakin maju menuntut tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengubah paradigma pengajaran yang tradisional menuju modern, tenaga pendidik dan kependidikan masih rendah dalam penguasaan teknologi pengajaran kalau ini tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan juga tidak banyak mengalami perubahan.

Dengan adanya permasalahan yang tenaga pendidik dan kependidikan tidak menguasai teknologi pengajaran yang modern maka tindakan pimpinan yayasan memberikan kursus-kursus kepada tenaga pendidik dan kependidikan pada hari-hari libur agar pengetahuannya tenaga pendidik dan kependidikan bertambah, kursus ini bisa diisi oleh teman sejawat yang sudah menguasai teknologi pengajaran atau teknik informatika yang memadai.

3. Upaya-upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Se-Kecamatan Bengkalis.

Untuk meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan maka diperlukan sikap-sikap yang bijaksana dan keadilan pimpinan yayasan terhadap bawahan, perlakuan yang sama antara tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan-kegiatan di Pondok pesantren, sikap pimpinan yayasan yang mengayomi bawahan, pimpinan yayasan juga harus memberikan penghargaan bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi tenaga pendidik dan kependidikan melanggar peraturan Pondok pesantren.

Sebagai kesimpulan penulis dari pembahasan temuan sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor yang meningkatkan kinerja
 - Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan menyenangkan
 - Meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan
 - Memperlakukan sama antara tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengambil kebijakan
 - Menghormati dan menghargai masukan dan saran bawahan dalam rapat
 - Meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan penguasaan teknologi pengajaran.
- b. Faktor-faktor yang menurunkan kinerja
 - Suasana tidak kondusif dalam lingkungan kerja
 - Hubungan tenaga pendidik dan kependidikan tidak harmonis
 - Kurang pedulinya pimpinan yayasan terhadap bawahan
 - Tidak ada nya keadilan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dalam pengambilan suatu kebijakan.
 - Kurangnya sosialisasi tentang peraturan-peraturan Pondok pesantren hasil dari rapat

Dari hasil analisis dapat tersebut diketahui bahwa bekerja pada suatu organisasi yang memiliki aturan yang telah ditetapkan, maka harus bisa mematuhi dan mentaati segala peraturan atau perintah yang ada, perintah dari atasan maupun dari bawahan. Karena hal itu merupakan bentuk darinpelaksanaan kedisiplinan.

Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, adapun kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kemudian dengan mentaati segala peraturan yang ada bekerja akan lebih bisa terkontrol dan berjalan dengan lancar, itu artinya bekerja bukan hanya mematuhi perintah dari atasan atau pimpinan tetapi juga harus mematuhi segala peraturan dari instansi atau organisasi, karena suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang harus sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Maka dari itu bekerja dalam suatu organisasi hendaklah selalu taat akan perintah aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan maupun instansi atau organisasi sesuai dengan ajaran Islam.

Hal ini juga dijelaskan dalam hadist dan Alqur'an surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi: *"Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat"*. (H.R.Bukhari Muslim). *"Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu..."* (An Nisa: 59).

Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila karyawan bisa datang ketempat kerja dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Sesuai dengan pernyataan dari ketujuh subjek menyatakan bahwa dalam bekerja itu sebisa mungkin datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai yaitu jam delapan karena datang tepat waktu itu adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan terhadap pekerjaan selain itu ketujuh subjek juga menyatakan bahwa ketika bekerja itu dari jam delapan sampai selesai jam dua. Didukung oleh data observasi dari ketujuh subjek tersebut, bahwa rata-rata dari ketujuh subjek dalam datang ke tempat kerja yaitu jam delapan kurang sepuluh menit, setelah itu ada acara doa bersama untuk seluruh karyawan sebelum jam kerja atau memulai bekerja dan ketika kurang lebih jam dua terlihat ketujuh subjek sedang membereskan meja tempat kerjanya serta mematikan komputer dan mengumpulkan peralatan kerja setelah itu berdiri dan meninggalkan tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Harlie (2010) indikator disiplin kerja yaitu : (a). Selalu hadir tepat waktu, (b). Selalu mengutamakan prosentase kehadiran, (c). Selalu mentaati jam kerja, (d). Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, (e). Memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, (f). Memiliki semangat kerja yang tinggi. (g). Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, (h). Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Hal ini juga sesuai dengan ajaran Islam di dalam al-Qur'an surat at-Taubah ayat 41 yang berbunyi: *"Berangkatlah kamu dengan rasa ringan maupun dengan rasa berat, dan berjihadlah dengan harta dan jiwamu di jalan Allah. Yang demikian itu adalah lebih baik bagimu jika kamu mengetahui"*. (at-Taubah: 41).

Bekerja hendaklah bisa selalu mempunyai komitmen pada ajaran agamanya yaitu Agama Islam untuk memperkuat akidah yang dianutnya. Akidah adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianutnya, ketaatan yang tinggi terhadap ajaran agamanya dapat mendorong seseorang bersikap disiplin. Hal yang menunjukkan patuh dalam ajaran agamanya adalah beribadah. Ibadah adalah perilaku pengikut agama tertentu dalam menjalankan ritualritual yang berkaitan dengan agamanya. Unsur yang ada dalam ibadah adalah mencakum pemujaan, kultur serta hal-hal yang menunjukkan komitmen seseorang dalam agama yang dianutnya (istiqomah).

Komitmen dan konsekuensi seseorang dalam menjalankan ritual keagamaannya mampu membangun sikap disiplin pada seseorang. Berdasarkan dari ketujuh subjek rata-rata memiliki pernyataan yang sama yaitu ketika bekerja kemudian mendengarkan adzan hal yang dilakukan subjek adalah langsung meninggalkan pekerjaan untuk melakukan ibadah sholat. Hal ini telah dijelaskan di dalam surat An-Nisa ayat 103 yang menjelaskan bahwa Sesungguhnya sholat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman: *"Maka apabila kamu telah menyaksikan shalat(mu), ingatlah Allah agar di waktu berdiri, di*

waktu duduk, dan di waktu terbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). *Sesungguhnya shalat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman*" (An Nisa ayat 103).

Hal ini menunjukkan bahwa faktor agama mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk kedisiplinan. Seseorang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan berperilaku atau bersikap sesuai dengan pertimbangan nilai-nilai agama yang diyakininya, yang akhirnya akan tercermin dalam perwujudan sikap disiplin. Selain itu Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Bekerja didalam suatu organisasi bukan hanya mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku tetapi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan terhadap karyawan. Dengan begitu disiplin kerja itu merupakan suatu tanggung jawab yang harus diselesaikan dan bekerja harus bisa selalu datang tepat waktu. karena disiplin merupakan sikap tanggung jawab dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai mana dalam Islam Allah berfirman dalam al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 34: "*...dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta petanggung jawabannya*". (al-Isra':34). Ketika bekerja hendaklah selalu ingat dengan segala peraturan yang harus ditaatinya agar segala tugas pekerjaan bisa selesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan amanah yang telah diberikan pada karyawan. Berdasarkan dari hasil wawancara menyatakan bahwa didalam bekerja itu merupakan melaksanakan amanah yang telah diberikan serta amanah tersebut harus diselesaikan dengan baik. karena amanah merupakan salah satu akhlak para Rasul yang paling nampak pada Nabi Nuh a.s., Nabi Hud a.s., Nabi Luth a.s., dan Nabi Syuaib a.s., sebagaimana disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Asy Syu'ara ayat 107 yang artinya: "*Sesungguhnya aku adalah seorang Rasul yang memegang amanah (yang diutus) kepada kalian.* (QS. ASy-Syu'ara/26: 107).

Adapun firman Allah SWT yang berbunyi: Artinya: *Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanah kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanah itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh.* (QS. Al Ahzab/33: 72).

Bekerja di lingkungan organisasi sebisa mungkin harus bisa memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas serta merasakan segala keadaan yang ada pada lingkungan yang ada pada tempat pekerjaannya tersebut, agar ketika bekerja bisa merasa nyaman serta bisa bekerja secara optimal dan tidak akan membuat kecewa pengunjung yang datang. Berdasarkan dari pernyataan subjek kelima dan subjek ketujuh menyatakan bahwa ketika bekerja itu sebisa mungkin merasakan dengan hati yang ikhlas dan merasakan segala apa yang ada di lingkungan kerja. Agar bisa melayani pengunjung dengan baik serta bekerja dengan sungguh-sungguh dan merasakan bahwa tempat bekerjanya itu adalah rumah kedua yang harus dijaga sebaik-baiknya. Selain itu hasil wawancara menyatakan bahwa saat bekerja di dalam suatu organisasi hendaknya harus bisa mempunyai rasa saling menghargai pekerjaan selain itu juga harus bisa menghargai atasan maupun teman kerja yang lebih tua agar tercipta suasana yang damai seperti

keluarga besar sebagai bentuk kepribadian yang baik, karena faktor kepribadian merupakan faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orangtua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, sedangkan sikap diharapkan akan tercermin di dalam perilaku.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis temuan dan pembahasannya penelitian mengenai disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok pesantren di Kecamatan Bengkalis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tenaga pendidik dan kependidikan relatif efektif sehingga tindakan indisipliner dapat ditekan relatif kecil, karena adanya pembinaan dari pimpinan yayasan yang dilakukan dengan kekeluargaan dan keterbukaan, dalam mencari solusi yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan diantara 4 pondok pesantren ada 1 pondok pesantren Al-Amin yang lebih Disiplin dalam meningkatkan Kinerja lebih baik di bandingkan dengan pondok pesantren Assaadah, Darul Falah dan Tahfidz Qur'an Zaid Bin Tsabit.
2. Pelaksanaan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, membuat tenaga pendidik dan kependidikan berkerja dengan tenang, nyaman tanpa adanya unsur paksaan dan tertekan. Sehingga kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi produktif karena ada binaan dari pimpinan yayasan atau teman sejawat yang lebih lama berkerja yang mampu mencari jalan keluarnya setiap masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Adanya upaya-upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan seperti; perlakuan yang sama antara tenaga pendidik dan kependidikan, kebijakan dan keadilan pimpinan yayasan terhadap bawahannya sama, sehingga tidak ada yang merasa dianak-tirikan oleh pimpinan yayasan, pembinaan yang dilakukan pimpinan yayasan terus-menerus sampai bisa membantu tenaga pendidik dan kependidikan keluar dari permasalahan dan dapat berkonsentrasi lagi dalam berkerja, pimpinan yayasan mengayomi semua tenaga pendidik dan kependidikan penuh dengan rasa kebersamaan, serta adanya penghargaan bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Robert Barcal. *Performance Management* (Jakarta: Gramedia, Pustaka Pelaku, 2002)
- William B. Wether Jr & Kieth Davis. *Human Resources and personel Management* (New York, Mc Graw-Hill, 1996)
- Simon & Schuster. *Human Resouces Management for Southeast Asia* (Singapore: Prentice Hall, 1994)
- Stephen P. Robbins & Mary Coulter. *Manajemen Jilid II*, dialih bahasankan oleh T. Hermaya (Jakarta: Prenhallindo, 1999)
- Moenir. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- B. Siswanto Sastrihadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admitrasi dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- James A. F Stoner. R. Edward Freeman, *Manajemen* (Jakarta: Indeks, Gramedia Gruf, 2004)
- Keit Davis & John W. Newstrom, *Prilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan (Jakarta: Erlangga, 1985)
- Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Grobal* (Pekanbaru: UNRI Pres, 2004)