

Sistem Pengelolaan Pendidikan Berbasis Kedisiplinan Administratif dan Penguatan Budaya Religius bagi Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah

Wahit Wahyu Sugeng Prayitno^{1*}, Siti Inganah²

^{1,2}Magister Pedagogi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

*Corresponding Author: wahitwahyu@gmail.com

Email: inganah@umm.ac.id

ABSTRACT

Effective vocational school management requires teachers and education staff who are both administratively disciplined and spiritually grounded, yet these two dimensions are often managed separately. This study describes how administrative discipline and religious culture are integrated in managing teachers and education staff at SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo, Malang Regency. A qualitative case study was conducted from 28 September to 1 October 2026 with 54 teachers and education staff. Data were gathered through observation, in-depth interviews, and documentation, and analysed descriptively through data condensation, display, and conclusion drawing. Three interlocking programs emerged. PATUH (Program Administrasi Tertib dan Utuh) requires complete teaching administration at the start of the school year and mid-semester; late submission delays honorarium payment. GERDU (Gerakan Duha Berjamaah) organises congregational Duha prayer from Monday to Friday, with special attendance records and coaching for infrequent attendees. A monthly religious gathering integrates both programs by presenting performance evaluations that identify who performs well and who needs coaching. PATUH, running for almost a decade, was perceived as highly effective in strengthening discipline and responsibility. Together, the programs form a cycle of standard setting, habituation, evaluation, and coaching, which needs safeguards so that compliance does not replace internalised responsibility.

Keywords: Administrative Discipline; Religious Culture; School Management; Vocational School; Staff Coaching

ABSTRAK

Manajemen sekolah kejuruan yang efektif membutuhkan guru dan tenaga kependidikan yang disiplin secara administratif sekaligus memiliki landasan spiritual yang kuat; namun, kedua dimensi ini sering kali dikelola secara terpisah. Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana disiplin administratif dan budaya religius diintegrasikan dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo, Kabupaten Malang. Studi kasus kualitatif dilakukan pada 28 September hingga 1 Oktober 2026 dengan melibatkan 54 guru dan tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, serta dianalisis secara deskriptif melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tiga program yang saling berkaitan muncul dalam penelitian ini. PATUH (Program Administrasi Tertib dan Utuh) mewajibkan kelengkapan administrasi pengajaran pada awal tahun ajaran dan pertengahan semester; keterlambatan penyerahan mengakibatkan penundaan pembayaran honorarium. GERDU (Gerakan Duha Berjamaah) menyelenggarakan salat Duha berjamaah dari hari Senin hingga Jumat, disertai pencatatan kehadiran khusus dan pembinaan bagi mereka yang jarang hadir. Pertemuan keagamaan bulanan mengintegrasikan kedua program tersebut dengan menyajikan evaluasi kinerja yang mengidentifikasi siapa yang berkinerja baik dan siapa yang memerlukan pembinaan. PATUH, yang telah berjalan hampir satu dekade, dinilai sangat efektif dalam memperkuat disiplin dan tanggung jawab. Secara keseluruhan, program-program tersebut membentuk siklus penetapan standar, pembiasaan, evaluasi, dan pembinaan, yang memerlukan mekanisme pengawasan agar kepatuhan tidak sekadar menggantikan tanggung jawab yang telah terinternalisasi.

Kata kunci: Disiplin Administratif; Budaya Religius; Manajemen Sekolah; Sekolah Kejuruan; Pembinaan Staf

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan (SMK) tidak dapat dilepaskan dari kualitas pengelolaan guru dan tenaga kependidikan (GTK) sebagai pelaksana layanan pendidikan sehari-hari. Pengelolaan sumber daya manusia di sekolah perlu dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan dengan melibatkan seluruh pihak agar kinerja guru dapat ditingkatkan (Haekal et al., 2023). Kajian tentang manajemen kinerja dan kinerja guru juga menempatkan komitmen afektif terhadap organisasi dan kelelahan kerja sebagai faktor yang berperan di antara keduanya (VanWaeyenberg et al., 2022). Dengan kata lain, cara sekolah menetapkan standar, memantau, dan menindaklanjuti kinerja GTK ikut menentukan hasil yang dicapai.

Dalam kondisi ideal, pengelolaan GTK di sekolah berbasis nilai keagamaan memadukan dua hal sekaligus: ketertiban kerja yang terukur dan penghayatan nilai yang menumbuhkan tanggung jawab dari dalam diri. Studi di sekolah menengah atas Islam terpadu menunjukkan bahwa budaya disiplin ditegakkan melalui aturan tertulis, nasihat, dan sanksi bila terjadi pelanggaran, serta memenuhi dimensi pencegahan, tindakan, dan penyelesaian (Harfi et al., 2025). Budaya sekolah yang religius juga dipandang berperan dalam pembentukan karakter religius warga sekolah (Miranda, 2022), sementara pengembangan budaya disiplin di sekolah telah dikaji di berbagai konteks, termasuk di Thailand Selatan (Pusvitasari, 2023). Dari sudut pandang spiritualitas di tempat kerja, program berbasis spiritualitas dapat menjadi kerangka untuk memperkuat kesejahteraan pekerja melalui penguatan nilai dan budaya organisasi (Chirico et al., 2023), dan kepemimpinan spiritual kepala sekolah dikaji kaitannya dengan modal psikologis serta komitmen organisasi guru (Hsieh et al., 2022).

Namun, literatur menunjukkan kesenjangan antara kondisi ideal tersebut dan kondisi aktual. Pertama, sebagian besar kajian budaya disiplin dan budaya religius di sekolah berfokus pada peserta didik (Harfi et al., 2025; Miranda, 2022), sedangkan disiplin GTK sebagai subjek pengelolaan mendapat porsi yang lebih kecil. Kedua, disiplin kerja tidak otomatis berdampak langsung pada kinerja. Pada guru madrasah aliyah di Malang Raya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru, tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui etos kerja (Haekal et al., 2023). Temuan ini mengisyaratkan bahwa disiplin yang tidak ditopang nilai kerja cenderung berhenti pada kepatuhan formal. Ketiga, kegiatan keagamaan yang dikelola sebagai kewajiban administratif cenderung dipersepsikan sebagai rutinitas, dan penilaian yang bertumpu pada kehadiran serta kepatuhan prosedural dapat membatasi internalisasi nilai (Siregar et al., 2026). Keempat, evaluasi kinerja guru menghadapi persoalan keseimbangan antara tujuan pengembangan dan akuntabilitas (Liebowitz, 2022), penilaian dapat dipengaruhi oleh tujuan yang ingin dicapai kepala sekolah (Jones et al., 2022), dan sistem akuntabilitas dikaji kaitannya dengan stres guru (Jerrim & Sims, 2022). Tantangan-tantangan ini relevan bagi SMK karena pengelolaan GTK di sekolah vokasi harus menjamin ketertiban administrasi pembelajaran sekaligus menjaga keteladanan nilai.

SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo, Kabupaten Malang, dengan 948 siswa dan 54 GTK, menawarkan kasus yang menarik karena menjalankan tiga program yang saling terkait: Program Administrasi Tertib dan Utuh (PATUH) untuk kedisiplinan administratif, Gerakan Duha Berjamaah (GERDU) untuk penguatan budaya religius, dan pengajian rutin akhir bulan yang menjadi forum evaluasi kinerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada keterpaduan ketiganya dalam satu sistem pengelolaan GTK: disiplin administratif dikaitkan dengan konsekuensi finansial yang jelas, pembiasaan ibadah kolektif dilengkapi presensi dan pembinaan, dan evaluasi kinerja dibingkai dalam forum keagamaan. Dalam penelusuran literatur yang dilakukan penulis, kajian yang menempatkan ketiga unsur tersebut dalam satu kerangka pengelolaan GTK belum banyak dijumpai.

Penelitian ini bertumpu pada tiga lensa teoretis. Pertama, manajemen kinerja dan akuntabilitas, yang memandang standar, pemantauan, dan umpan balik sebagai instrumen pengelolaan GTK (Liebowitz, 2022; VanWaeyenberg et al., 2022). Kedua, perspektif habitus dan pembiasaan, yang memahami praktik berulang sebagai pembentuk disposisi warga sekolah (Tan & Liu, 2022) sekaligus dapat berfungsi sebagai

mekanisme disipliner (Siregar et al., 2026). Ketiga, spiritualitas di tempat kerja, yang menempatkan nilai keagamaan sebagai sumber motivasi dan komitmen (Chirico et al., 2023; Pouragha et al., 2022; Purnomo, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjawab pertanyaan berikut: bagaimana kedisiplinan administratif melalui PATUH, penguatan budaya religius melalui GERDU, dan integrasi keduanya melalui pengajian rutin akhir bulan dikelola di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo? Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan penerapan ketiga program tersebut dan menganalisis keterpaduannya sebagai sistem pengelolaan pendidikan bagi GTK.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami program yang berlangsung dalam konteks nyata sekolah secara mendalam, bukan menguji hubungan antarvariabel (Creswell & Creswell, 2023). Kasus yang dikaji adalah sistem pengelolaan GTK berbasis kedisiplinan administratif dan budaya religius di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo, Jl. Trisula No. 3, Desa Donomulyo, Kecamatan Donomulyo, Kabupaten Malang. Pengumpulan data dilakukan pada 28 September hingga 1 Oktober 2026.

Subjek penelitian adalah seluruh GTK sekolah yang berjumlah 54 orang, pada sekolah dengan 948 siswa. Seluruh GTK dilibatkan karena program yang diteliti menyangkut semua GTK dan dilaksanakan secara kolektif. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan langsung dalam PATUH, GERDU, dan pengajian rutin.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik. Observasi diarahkan pada pelaksanaan GERDU, penyelenggaraan pengajian, dan praktik administrasi pembelajaran yang dapat diamati selama masa penelitian. Wawancara mendalam semi-terstruktur menggali ketentuan program, alasan penerapannya, pengalaman pelaksanaan, dan konsekuensi yang dirasakan GTK. Dokumentasi mencakup ketentuan program, presensi GERDU, dan catatan evaluasi kinerja yang digunakan sekolah. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dengan bantuan pedoman observasi dan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan tiga fokus penelitian, yaitu PATUH, GERDU, dan pengajian rutin.

Prosedur penelitian ditempuh dalam tiga tahap. Tahap persiapan meliputi penyusunan pedoman observasi dan wawancara serta koordinasi dengan pimpinan sekolah. Tahap pelaksanaan meliputi pengumpulan data lapangan selama empat hari dengan menggabungkan observasi, wawancara, dan penelusuran dokumen secara bergantian agar temuan dapat saling diperiksa. Tahap analisis meliputi kondensasi, penyajian, dan verifikasi data, dilanjutkan dengan penyusunan laporan. Kriteria yang dipegang selama pengumpulan data adalah informan terlibat langsung dalam program yang diteliti dan dokumen yang ditelaah relevan dengan salah satu dari ketiga program.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi teknik, yaitu membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta triangulasi sumber dengan membandingkan keterangan dari pimpinan, guru, dan tenaga kependidikan. Analisis data bersifat deskriptif-kualitatif dan berlangsung selama serta setelah pengumpulan data melalui tiga alur: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan beserta verifikasi. Pada tahap kondensasi, data dikodekan secara terbuka, lalu kode-kode dikelompokkan menjadi tema dengan mengikuti prinsip analisis tematik (Braun & Clarke, 2022), yaitu mekanisme program, konsekuensi dan pembinaan, serta keterkaitan antarprogram. Hasil disajikan dalam bentuk narasi dan ringkasan tabel.

Partisipan diinformasikan mengenai tujuan penelitian. Evaluasi kinerja pada tingkat individu tidak dilaporkan dalam artikel ini; temuan disajikan pada tingkat program.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan GTK di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo bertumpu pada tiga program yang saling melengkapi. Karakteristik masing-masing program diringkas pada Tabel 1 dan dijelaskan lebih rinci pada bagian berikut.

Tabel 1. Ringkasan program pengelolaan GTK di SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo

Program	Fokus	Mekanisme pelaksanaan	Konsekuensi dan tindak lanjut
PATUH (Program Administrasi Tertib dan Utuh)	Kedisiplinan administratif	Penyerahan administrasi pembelajaran yang lengkap pada awal tahun ajaran dan pertengahan semester; berjalan hampir satu dekade	Keterlambatan berimplikasi pada penundaan pembayaran honor
GERDU (Gerakan Duha Berjamaah)	Penguatan budaya religius	Duha berjamaah setiap Senin–Jumat pagi dengan presensi khusus	Guru yang jarang hadir memperoleh pembinaan khusus
Pengajian rutin akhir bulan	Integrasi pengelolaan dan evaluasi	Pembacaan evaluasi capaian kinerja: yang melaksanakan tugas dengan baik dan yang memerlukan pembinaan	Perbaikan dan penguatan SDM secara berkesinambungan

Catatan: Disusun dari data observasi, wawancara, dan dokumentasi penelitian (2026).

Kedisiplinan Administratif melalui PATUH

PATUH atau Program Administrasi Tertib dan Utuh merupakan instrumen sekolah untuk memastikan kelengkapan administrasi pembelajaran GTK. Kata “tertib” dan “utuh” pada nama program menegaskan dua tuntutan sekaligus: administrasi diserahkan sesuai waktu yang ditentukan dan dalam keadaan lengkap. Kewajiban penyerahan ditetapkan pada dua titik waktu, yaitu di awal tahun ajaran dan di pertengahan semester. Pola dua titik ini membuat administrasi tidak hanya disiapkan sebagai persyaratan pembuka tahun, tetapi juga diserahkan kembali pada saat pembelajaran sudah berjalan.

Mekanisme konsekuensinya bersifat langsung dan terukur: keterlambatan berimplikasi pada penundaan pembayaran honor. Konsekuensi tersebut dikaitkan dengan hak finansial, bukan dengan teguran moral semata, sehingga ketentuan program memiliki daya dorong yang jelas bagi GTK. Program ini telah berjalan hampir satu dekade dan, menurut keterangan yang dihimpun, dinilai sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan serta rasa tanggung jawab GTK. Lamanya program berjalan menunjukkan bahwa PATUH telah menjadi bagian dari kebiasaan organisasi, bukan kebijakan sesaat.

Penguatan Budaya Religius melalui GERDU

GERDU atau Gerakan Duha Berjamaah dilaksanakan setiap pagi pada hari Senin hingga Jumat. Kehadiran GTK dalam kegiatan ini dicatat melalui presensi khusus, sehingga sekolah dapat mengetahui pola partisipasi setiap GTK. Berbeda dengan PATUH, ketidakhadiran dalam GERDU tidak dikaitkan dengan konsekuensi finansial dalam data yang diperoleh; guru yang jarang hadir memperoleh pembinaan khusus. Dengan demikian, respons sekolah terhadap rendahnya partisipasi religius bersifat pembinaan, sedangkan respons terhadap keterlambatan administrasi bersifat konsekuensi finansial.

Pengajian Rutin Akhir Bulan sebagai Wahana Integrasi

Integrasi pengelolaan dilakukan melalui pengajian rutin pada akhir bulan. Dalam forum ini dibacakan evaluasi capaian kinerja, yaitu siapa yang telah melaksanakan tugas dengan baik dan siapa yang memerlukan pembinaan. Pembacaan evaluasi tersebut dimaksudkan sebagai bentuk perbaikan dan penguatan sumber daya manusia secara berkesinambungan. Dengan memanfaatkan pertemuan keagamaan yang telah terjadwal, evaluasi kinerja berlangsung dalam suasana yang dibingkai nilai keagamaan.

Tema Lintas Program

Analisis tematik menghasilkan empat tema yang melintasi ketiga program. Tema pertama adalah kejelasan waktu dan konsekuensi. PATUH menetapkan dua tenggat yang pasti, GERDU berlangsung setiap pagi pada hari kerja yang tetap, dan pengajian dilaksanakan setiap akhir bulan. Keteraturan jadwal ini membuat GTK dapat mengantisipasi kewajibannya dan memudahkan sekolah memantau pemenuhannya.

Tema kedua adalah diferensiasi respons terhadap ketidakpatuhan. Keterlambatan administrasi dijawab dengan penundaan honor, sedangkan ketidakhadiran dalam GERDU dijawab dengan pembinaan khusus. Sekolah dengan demikian membedakan kelalaian atas kewajiban kerja yang bersifat administratif dari kurangnya partisipasi dalam kegiatan keagamaan, dan menempatkan yang kedua pada ranah pembinaan.

Tema ketiga adalah pencatatan sebagai dasar pemantauan. Presensi khusus pada GERDU, kelengkapan administrasi pada PATUH, dan evaluasi capaian kinerja yang dibacakan setiap bulan menunjukkan bahwa pemantauan kewajiban GTK memiliki landasan pencatatan. Meskipun demikian, penelitian ini belum menelaah kualitas indikator yang digunakan dalam evaluasi capaian kinerja.

Tema keempat adalah pembimbingan nilai keagamaan pada pengelolaan kerja. Ibadah berjamaah dan pengajian tidak berdiri sebagai kegiatan keagamaan yang terpisah, tetapi menjadi sarana sekolah untuk membangun kebersamaan sekaligus membahas perbaikan kinerja. Pembimbingan ini menjadi ciri khas sistem pengelolaan yang diamati.

Pola Keterpaduan Ketiga Program

Dari ketiga program tampak pola siklus pengelolaan GTK. PATUH berfungsi menetapkan standar kerja administratif beserta konsekuensinya; GERDU membiasakan praktik ibadah kolektif setiap hari dan memantau partisipasi melalui presensi; pengajian akhir bulan menjadi titik evaluasi dan tindak lanjut berupa pembinaan. Siklus ini berulang setiap bulan dan setiap semester, sehingga standar, pembiasaan, dan evaluasi saling menguatkan. Pola ini merupakan hasil analisis tematik penulis atas data lapangan.

Perlu dicatat bahwa penilaian efektivitas PATUH bersumber dari persepsi dan pengalaman sekolah selama hampir satu dekade. Penelitian ini tidak mengukur efektivitas program secara kuantitatif dan belum menilai efektivitas GERDU maupun pengajian secara terpisah.

Pembahasan

Bagian ini menafsirkan temuan dengan membandingkannya terhadap literatur terkini. Tabel 2 merangkum posisi masing-masing temuan beserta implikasinya bagi pengelolaan GTK, kemudian setiap butir dibahas pada subbagian berikut.

Tabel 2. Posisi temuan terhadap literatur dan implikasinya bagi pengelolaan GTK

Aspek temuan	Pertimbangan dalam literatur	Implikasi pengelolaan
Konsekuensi finansial pada PATUH	Manajemen kinerja bekerja melalui standar dan umpan balik (VanWaeyenberg et al., 2022); akuntabilitas dikaji kaitannya dengan stres guru (Jerrim & Sims, 2022)	Standar administrasi ringkas, jelas, dan bermanfaat bagi pembelajaran
Presensi dan pembinaan pada GERDU	Pembiasaan membentuk disposisi (Tan & Liu, 2022); penekanan pada keteraturan dapat membatasi internalisasi nilai (Siregar et al., 2026)	Pembinaan menelusuri alasan ketidakhadiran dan memperhatikan kualitas penghayatan
Pembacaan evaluasi pada pengajian	Iklim komunikasi dan supervisi klinis (Rahayu et al., 2023; Arifin et al., 2023); penilaian dapat dipengaruhi tujuan penilai (Jones et al., 2022)	Indikator transparan, ruang tanggapan, dan pengakuan yang setara dengan pembinaan
Keterpaduan tiga program	Dimensi pencegahan, tindakan, dan penyelesaian (Harfi et al., 2025); disiplin berpengaruh melalui etos kerja (Haekal et al., 2023)	Siklus standar, pembiasaan, dan evaluasi dijaga agar bermakna dan tidak menjadi formalitas

Catatan: Kolom ketiga merupakan implikasi analitis penulis, bukan temuan lapangan.

PATUH: Kepastian Konsekuensi dan Risiko Formalisme

Temuan tentang PATUH sejalan dengan pandangan bahwa sistem manajemen kinerja bekerja melalui standar yang jelas dan umpan balik yang konsisten (VanWaeyenberg et al., 2022). Kekuatan PATUH terletak pada kepastian: GTK mengetahui apa yang harus dikumpulkan, kapan waktunya, dan apa akibat keterlambatan. Kepastian semacam ini mengurangi ruang tafsir sehingga penegakan aturan dapat dilakukan secara seragam. Usia program yang hampir satu dekade menunjukkan bahwa aturan tersebut diterima sebagai bagian dari tata kerja sekolah.

Meskipun demikian, hasil Haekal et al. (2023) mengingatkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja guru dan baru berpengaruh melalui etos kerja. Bila dibaca bersama temuan PATUH, kepatuhan administratif akan bernilai bagi mutu pembelajaran terutama jika administrasi yang dikumpulkan benar-benar digunakan sebagai pedoman dan bahan refleksi mengajar, bukan hanya dokumen yang diserahkan agar honor tidak tertunda. Dalam konteks ini, GERDU dan pengajian dapat dibaca sebagai upaya menyuplai nilai yang menopang disiplin administratif: tanggung jawab diharapkan tumbuh bukan hanya karena konsekuensi finansial, tetapi karena tugas dimaknai sebagai amanah. Interpretasi ini perlu diuji lebih lanjut karena penelitian ini tidak mengukur etos kerja.

Risiko lain berkaitan dengan beban dan tekanan kerja. Sistem akuntabilitas dikaji kaitannya dengan stres guru (Jerrim & Sims, 2022), dan evaluasi kinerja selalu berhadapan dengan dilema antara tujuan pengembangan dan pertanggungjawaban (Liebowitz, 2022). Konsekuensi finansial pada PATUH menuntut sekolah menjaga proporsionalitas, misalnya dengan memastikan standar administrasi yang diminta ringkas, jelas, dan bermanfaat, serta menyediakan dukungan bagi GTK yang kesulitan memenuhinya. Catatan ini merupakan implikasi analitis dan bukan temuan lapangan.

GERDU: Pembiasaan, Modal Spiritual, dan Batas Presensi

GERDU dapat dipahami sebagai praktik pembiasaan yang membentuk disposisi warga sekolah melalui pengulangan, sebagaimana gagasan habitus dalam kajian pendidikan (Tan & Liu, 2022). Kegiatan harian yang dilakukan bersama membangun kebersamaan dan keteladanan, dua unsur yang dalam kajian budaya religius sekolah dikaitkan dengan penguatan karakter religius (Miranda, 2022). Dari sisi spiritualitas di tempat kerja, praktik semacam ini sejalan dengan gagasan bahwa program berbasis spiritualitas dapat memperkuat nilai dan budaya organisasi serta kesejahteraan pekerja (Chirico et al., 2023), dan spiritualitas

di tempat kerja dikaitkan dengan motivasi kerja (Pouragha et al., 2022). Kajian tentang komitmen organisasi di pondok pesantren (Purnomo, 2022) dan tentang kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Hsieh et al., 2022) memberi dasar bahwa dimensi spiritual dalam kepemimpinan dan kehidupan organisasi dapat dikaitkan dengan komitmen anggota organisasi pendidikan.

Di sisi lain, GERDU memakai presensi sebagai alat pantau. Siregar et al. (2026) menunjukkan bahwa kegiatan religius yang dikelola sebagai kewajiban administratif cenderung dipersepsikan sebagai rutinitas, dan penekanan pada keteraturan serta kehadiran dapat membatasi internalisasi nilai. Studi tersebut dilakukan di sekolah dasar dengan peserta didik sebagai fokus, sehingga tidak dapat digeneralisasi langsung kepada GTK, tetapi peringatannya relevan: presensi hanya mengukur kehadiran, bukan kualitas penghayatan. Respons sekolah berupa pembinaan khusus bagi guru yang jarang hadir berpotensi selaras dengan pendekatan pengembangan, karena memperlakukan ketidakhadiran sebagai persoalan yang perlu dipahami dan dibantu, bukan semata dihukum. Kualitas pembinaan itulah yang kemungkinan menentukan apakah GERDU menumbuhkan kebiasaan bermakna atau sekadar kepatuhan.

Pengajian Akhir Bulan: Evaluasi Terbuka dan Persoalan Keadilan

Pengajian akhir bulan menempatkan evaluasi kinerja di ruang yang dibingkai nilai keagamaan. Praktik ini dapat dipahami sebagai umpan balik berkala yang menghubungkan capaian kinerja dengan tindak lanjut pembinaan. Dalam kajian lain, iklim komunikasi yang baik berkontribusi pada kinerja guru (Rahayu et al., 2023), dan supervisi klinis yang diarahkan pada pembinaan dilaporkan dapat memperkuat kompetensi profesional guru (Arifin et al., 2023). Keduanya mengarahkan bahwa forum evaluasi akan lebih bermanfaat bila dikelola sebagai ruang komunikasi dan pembinaan, bukan sekadar pengumuman capaian.

Pembacaan evaluasi di hadapan seluruh GTK memiliki dua sisi. Di satu sisi, keterbukaan dapat menumbuhkan transparansi, rasa keadilan, dan keteladanan antarsejawat. Keadilan organisasi dan keyakinan spiritual dikaji sebagai faktor yang berkaitan dengan perilaku kewargaan organisasi (Lestari et al., 2025). Di sisi lain, visibilitas di hadapan publik merupakan mekanisme disipliner yang dapat menimbulkan tekanan; Siregar et al. (2026) memakai gagasan kuasa disipliner untuk menjelaskan bagaimana mekanisme semacam itu dapat mendorong partisipasi sekaligus membatasi kedalaman komitmen. Selain itu, penilaian kinerja dapat dipengaruhi oleh tujuan penilai (Jones et al., 2022), sehingga kejelasan indikator dan konsistensi penilaian menjadi prasyarat legitimasi. Atas dasar itu, penulis menyarankan beberapa pengaman: indikator yang disepakati dan diketahui sejak awal, ruang tanggapan bagi GTK yang dievaluasi, pengakuan atas capaian baik yang setara bobotnya dengan pembinaan, dan kehati-hatian dalam membahas hal yang bersifat pribadi.

Disiplin sebagai Kewajiban dan sebagai Amanah

Temuan penelitian menunjukkan dua logika yang berjalan berdampingan: logika kewajiban, yang diwujudkan melalui tenggat dan konsekuensi finansial, serta logika amanah, yang diwujudkan melalui ibadah bersama dan forum keagamaan. Keduanya dapat saling melengkapi, tetapi juga dapat saling melemahkan. Jika logika kewajiban mendominasi, keterlibatan GTK dalam kegiatan keagamaan berisiko dimaknai sebagai tuntutan administratif tambahan (Siregar et al., 2026). Jika logika amanah mendominasi tanpa kejelasan standar, kelengkapan administrasi dapat bergantung pada kesadaran individu semata. Kombinasi keduanya di sekolah yang diteliti tampaknya dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan tersebut, meskipun penelitian ini belum menguji apakah keseimbangan itu tercapai pada tingkat pengalaman individu GTK.

Pertanyaan tersebut penting karena komitmen afektif terhadap organisasi dan kelelahan kerja disebut sebagai faktor yang berperan dalam hubungan antara manajemen kinerja dan kinerja guru (VanWaeyenberg et al., 2022), sedangkan program berbasis spiritualitas dipandang dapat membantu kesejahteraan pekerja (Chirico et al., 2023). Dengan demikian, ukuran keberhasilan sistem seperti ini tidak cukup berupa kelengkapan dokumen dan angka kehadiran, tetapi juga mencakup komitmen dan kesejahteraan GTK sebagai pelaksana program.

Keberlanjutan Program dan Perbandingan dengan Budaya Disiplin Peserta Didik

Usia PATUH yang hampir satu dekade menunjukkan keberlanjutan yang jarang tercapai pada kebijakan sekolah. Beberapa faktor yang mungkin berperan adalah konsistensi penegakan aturan, keterkaitan langsung dengan hak finansial GTK, dan legitimasi keagamaan yang melekat pada program pendamping. Ketiganya merupakan dugaan analitis yang perlu diuji pada penelitian lanjutan, karena penelitian ini tidak menelusuri faktor keberlanjutan secara khusus.

Bila dibandingkan dengan budaya disiplin peserta didik yang ditegakkan melalui aturan tertulis, nasihat, dan sanksi (Harfi et al., 2025), pengelolaan GTK di sekolah ini memperlihatkan kemiripan pada unsur aturan dan tindak lanjut, tetapi berbeda pada bentuk konsekuensinya. Untuk GTK, konsekuensi berupa penundaan honor pada ranah administratif dan pembinaan pada ranah keagamaan, sedangkan untuk peserta didik sanksi lazim berupa tindakan pendisiplinan di sekolah. Perbedaan ini wajar karena hubungan kerja GTK dengan sekolah bersifat kontraktual, sehingga pengelolaannya perlu memperhatikan hak dan martabat sebagai pekerja profesional.

Model Keterpaduan dan Kontribusi Teoretis

Secara analitis, ketiga program dapat dipetakan pada tiga dimensi disiplin yang dikemukakan Harfi et al. (2025), yaitu pencegahan, tindakan, dan penyelesaian. PATUH berfungsi preventif melalui standar dan tenggat yang jelas, GERDU berfungsi sebagai tindakan pembiasaan yang disertai pemantauan, dan pengajian akhir bulan berfungsi sebagai penyelesaian melalui evaluasi dan pembinaan. Pemetaan ini adalah interpretasi penulis dan perlu dibedakan dari temuan Harfi et al. (2025) yang dilakukan pada peserta didik. Kontribusi penelitian ini adalah memperlihatkan bahwa dimensi tersebut dapat dioperasikan dalam pengelolaan GTK melalui kombinasi konsekuensi finansial, presensi ibadah, dan forum evaluasi berbingkai keagamaan. Kebaruan ini mengisi celah yang diidentifikasi pada pendahuluan, meskipun penelusuran literatur dalam artikel ini terbatas.

Implikasi bagi Pengelolaan Sekolah Vokasi

Bagi SMK yang dituntut menjaga ketertiban administrasi pembelajaran sekaligus keteladanan nilai, kasus ini memberi gambaran bagaimana kedua tuntutan dapat dikelola dalam satu siklus kerja. Namun, penerapan di sekolah lain perlu mempertimbangkan konteks. Legitimasi kegiatan keagamaan di sekolah yang berada di bawah organisasi keagamaan kemungkinan lebih kuat dibandingkan sekolah dengan identitas berbeda, dan keberterimaan konsekuensi finansial bergantung pada kepercayaan GTK terhadap keadilan penilaian (Lestari et al., 2025). Oleh karena itu, adaptasi model sebaiknya diawali dengan kesepakatan standar bersama, uji coba bertahap, dan evaluasi berkala atas dampaknya terhadap beban kerja dan kesejahteraan GTK.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, studi dilakukan pada satu sekolah dengan waktu pengumpulan data yang singkat, yaitu empat hari, sehingga transferabilitas temuan bergantung pada kemiripan konteks. Kedua, penilaian efektivitas bersumber dari persepsi dan pengalaman, bukan dari indikator kinerja yang diukur. Ketiga, kajian lanjutan perlu menggali lebih dalam pengalaman GTK yang terkena konsekuensi program.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo mengelola GTK melalui sistem berlapis yang memadukan standar administratif berkonsekuensi (PATUH), pembiasaan ibadah kolektif (GERDU), dan forum evaluasi berbingkai keagamaan (pengajian akhir bulan). Keterpaduan inilah, bukan masing-masing program secara terpisah, yang menjadi kekhasan kasus ini: aturan memberi kepastian, pembiasaan memberi makna dan kebersamaan, dan evaluasi memberi arah perbaikan. Temuan

ini menjawab kesenjangan yang dirumuskan pada pendahuluan dengan menunjukkan bahwa disiplin administratif dan budaya religius dapat dikelola dalam satu siklus, sekaligus menegaskan bahwa kepatuhan perlu dijaga agar tidak berhenti sebagai formalitas.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas pembahasan budaya disiplin dan budaya religius sekolah, yang selama ini lebih banyak menyoroti peserta didik, ke ranah pengelolaan GTK. Pemetaan program pada dimensi pencegahan, tindakan, dan penyelesaian memberi kerangka awal untuk membaca sistem pengelolaan serupa, dengan catatan bahwa kerangka tersebut masih bersifat interpretatif dan memerlukan pengujian pada kasus lain.

Bagi manajemen sekolah, kasus ini mengisyaratkan empat hal. Pertama, konsekuensi yang jelas dan konsisten dapat membangun ketertiban kerja, tetapi standar yang dituntut sebaiknya bermakna bagi mutu pembelajaran. Kedua, presensi ibadah sebaiknya diikuti pembinaan yang menelusuri alasan ketidakhadiran, bukan sekadar pencatatan. Ketiga, forum evaluasi terbuka memerlukan indikator yang transparan, mekanisme tanggapan, dan keseimbangan antara pengakuan dan pembinaan. Keempat, sekolah lain yang hendak mengadaptasi model serupa perlu menyesuaikannya dengan budaya organisasi dan kesiapan GTK.

Penelitian mendatang disarankan menggunakan desain campuran untuk mengukur dampak ketiga program terhadap kinerja guru, etos kerja, dan kesejahteraan GTK; membandingkan beberapa SMK atau sekolah Muhammadiyah; menelaah persepsi keadilan dan tekanan kerja pada GTK yang menjadi sasaran evaluasi terbuka; serta mengkaji dampak jangka panjang terhadap mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa.

ACKNOWLEDGMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan SMK Muhammadiyah 6 Donomulyo beserta seluruh guru dan tenaga kependidikan atas izin, keterbukaan data, dan partisipasi selama penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Magister Pedagogi, Universitas Muhammadiyah Malang, atas dukungan akademik yang diberikan.

REFERENCES

- Arifin, S., Utama, S., Aryani, S. A., Prayitno, H. J., & Waston, W. (2023). Improving the professional teacher competence through clinical supervision based on multicultural values in pesantren. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(3), 386–402. <https://doi.org/10.31538/nzh.v6i3.4037>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Chirico, F., Acquadro Maran, D., & Sharma, M. (2023). Editorial: Spirituality in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1162716. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1162716>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Haekal, T. M., Wahidmurni, W., & Zuhriyah, I. A. (2023). The influence of Islamic leadership, religiosity, and work discipline with work ethic on teacher performance in madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(4), 1221–1236. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i4.6747>
- Harfi, N. F., Romelah, R., & Mardiana, D. (2025). Discipline culture shapes students' religious character in Islamic schools. *Halaqa: Islamic Education Journal*, 9(1), 19–38. <https://doi.org/10.21070/halaqa.v9i1.1707>
- Hsieh, C.-C., Lin, S.-H., & Li, H.-C. (2022). Spirituality can make a difference: The impact of principals' spiritual leadership on teachers' psychological capital and organizational commitment in high-school

- environment. *KEDI Journal of Educational Policy*, 19(1), 27–44. <https://doi.org/10.22804/kjep.2022.19.1.002>
- Jerrim, J., & Sims, S. (2022). School accountability and teacher stress: International evidence from the OECD TALIS study. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 34, 5–32. <https://doi.org/10.1007/s11092-021-09360-0>
- Jones, E., Bergin, C., & Murphy, B. (2022). Principals may inflate teacher evaluation scores to achieve important goals. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 34, 57–88. <https://doi.org/10.1007/s11092-021-09366-8>
- Lestari, I., Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2025). Enhancing organizational citizenship behavior through job satisfaction mediation: The role of spiritual beliefs, cooperation, and organizational justice. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 6(2), 550–562. <https://doi.org/10.31538/tijie.v6i2.1915>
- Liebowitz, D. D. (2022). Teacher evaluation for growth and accountability. *Harvard Educational Review*, 92(4), 533–565.
- Miranda, A. (2022). Implementasi budaya sekolah dalam membangun karakter religius peserta didik di SMAN I Seunagan Nagan Raya Aceh. *Rabbani: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 16–33. <https://doi.org/10.19105/rjpai.v3i1.5009>
- Pouragha, B., Sheikhbardsiri, H., Asgharnezhad, M., Abdolahi, M., Sahebi, A., & Amiri, H. (2022). Does workplace spirituality enhance motivation of hospitals social workers? The scrutiny in Iran. *International Journal of Social Psychiatry*, 68, 1135–1140. <https://doi.org/10.1177/00207640211023081>
- Purnomo, H. (2022). Organizational commitment in Islamic boarding school: The implementation of organizational behavior integrative model. *Perspectives of Science and Education*, 57(3), 354–371. <https://doi.org/10.32744/pse.2022.3.20>
- Pusvitasari, R. (2023). Discipline culture development at Thayaiwittaya School Khuang Lang Hatyai Songkhla Southern Thailand. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 174–189. <https://doi.org/10.31538/nzh.v6i2.2746>
- Rahayu, R., Siahaan, A., Syukri, M., & Rofiq, M. H. (2023). The contribution of communication climate and achievement motivation to the performance of elementary school teachers. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 197–206. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.234>
- Siregar, A. A., Siregar, S. A., & Barkah, Q. (2026). Cultural constraints in shaping the spiritual commitment of students in faith-based primary schools. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 725–742. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v7i3.3086>
- Tan, C. Y., & Liu, D. (2022). Typology of habitus in education: Findings from a review of qualitative studies. *Social Psychology of Education*, 25(6), 1411–1435. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09724-4>
- VanWaeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2022). Performance management and teacher performance: The role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623–646.