

---

**BANGKIT MENJADI GURU BERDAYA: MEMBANGUN DISIPLIN,  
INTEGRITAS, DAN KINERJA YANG MENGINSPIRASI****Djoko Soelistya<sup>1\*</sup>, Hosnol Hatimah<sup>2</sup>, Risky Akbar<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Gresik**\*Correspondensi: [djoko\\_soelistya@umg.ac.id](mailto:djoko_soelistya@umg.ac.id)****ABSTRAK**

Tujuan program pengabdian masyarakat di SMK Manbaul Ulum Gresik adalah untuk meningkatkan kinerja guru, terutama dalam hal kedisiplinan dan integritas, yang selama ini menjadi masalah utama sekolah. Program ini akan memberikan penyuluhan dan motivasi kepada guru-guru sekolah yang mana kegiatan ini didasari oleh kebutuhan sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan, integritas, dan motivasi internal guru; ini adalah komponen penting dalam mendorong pencapaian tujuan kinerja guru dan juga diharapkan meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan komitmen guru terhadap peran strategi sebagai pendidik yang tidak hanya mengajar tetapi juga menjadi teladan bagi siswa dalam sikap, perilaku, dan etika kerja. Pengabdian masyarakat ini menggunakan metode kualitatif dengan penyuluhan dengan melibatkan 25 guru dari SMK Manbaul Ulum Gresik, termasuk guru, wakil kepala sekolah, dan kepala sekolah.

Hasil pengabdian masyarakat menekankan pentingnya kedisiplinan dan menjaga integritas, akan menumbuhkan kepercayaan terhadap guru yang efektif sebagai pilar utama dalam membangun organisasi lembaga pendidikan yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika persaingan penerimaan murid baru, yang berdampak pada peningkatan kepercayaan, motivasi dan peningkatan kinerja guru, serta terbangunnya sinergi dan kepercayaan antar guru menjadi pondasi untuk terbaik dalam tata kelola lembaga pendidikan

**Kata Kunci:** Penyuluhan, Kedisiplinan, Integritas, Motivasi, Kinerja Guru

**1. PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Peran guru dalam dunia pendidikan sebagai komponen yang sangat penting untuk membentuk karakter siswa. Pengembangan Pembangunan manusia Indonesia dan masyarakat Indonesia secara keseluruhan adalah makna nasional, dengan Pancasila sebagai tujuan, dasar, dan pedoman pembangunan. Pada dasarnya, pembangunan nasional adalah terjemahan dan pengamalan sila pertama, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa (Kasus et al., 2016)

Analisis situasi menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan dan integritas guru di SMK Manbaul Ulum Gresik berkaitan langsung dengan penurunan kinerja dalam pengajaran dalam penelitian meta menunjukkan hubungan kuat antara motivasi guru dan kinerja mengajar. (Babussalam, 2024); (Tihazana, 2024); (Ilyas, 2016) menyampaikan bahwa Faktor pemicu yang sering muncul adalah lemahnya kepemimpinan dan contoh keteladanan dari pimpinan sekolah, yang berpengaruh pada budaya kerja dan kepatuhan terhadap standar profesional.

Intervensi kepemimpinan yang mendukung terbukti meningkatkan profesionalisme guru. Sistem insentif, pengawasan, dan manajemen beban kerja yang kurang jelas menyebabkan rendahnya motivasi intrinsik dan kepatuhan administratif studi-studi lokal menunjukkan disiplin kerja seringkali menjadi mediator penting antara kepemimpinan dan capaian kinerja.

Pengabdian masyarakat berbasis penyuluhan dan pelatihan terbukti efektif sebagai langkah awal perubahan perilaku bila menggunakan metode interaktif (pemaparan, studi kasus, diskusi kelompok, praktek terarah) dan dilengkapi tindak lanjut monitoring. Literatur metode PKM menegaskan bahwa desain penyuluhan yang partisipatif meningkatkan adopsi perilaku profesional. Rekomendasi praktis singkat dari analisis ini: perkuat kepemimpinan yang memberi teladan, susun SOP disiplin dan mekanisme penghargaan/sanksi jelas, jalankan modul penyuluhan interaktif yang dikombinasikan coaching berkelanjutan, serta ukur perubahan melalui indikator kehadiran, kualitas administrasi, dan penilaian pembelajaran. Efektivitas intervensi sebaiknya dievaluasi menggunakan pre post dan monitoring berkala. (Zunaidi, 2024); (Ir Hj Nataliningsih & Suseno, 2024)

Sumber utama yang digunakan: publikasi meta-analisis tentang motivasi dan kinerja guru (2024), studi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku profesional guru (2024–2025), panduan/metodologi pengabdian masyarakat & penyuluhan (2024–2025), dan laporan hasil pelatihan PKM/pembuatan media pembelajaran (2023).

**Tabel 1.** Permasalahan yang terjadi di SMK Manbaul Ulum

No	Permasalahan Mitra
1	Rendahnya kedisiplinan terkait kehadiran dan ketepatan waktu, masih kurang dari 60%
2	Sebagian guru datang terlambat, tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas
3	Kurang maksimal dalam mematuhi jadwal mengajar
4	Ketidaksiplinan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran.
5	Beberapa guru terlambat menyusun RPP, jurnal, perangkat pembelajaran, atau pelaporan nilai.
6	Menurunnya konsistensi guru dalam menjalankan nilai-nilai kejujuran dan tanggung jawab.
7	Sikap kurang teladan di hadapan siswa, atau kurangnya komitmen terhadap standar moral profesi.
8	Guru mengalami penurunan motivasi dan komitmen, baik intrinsik maupun ekstrinsik

Sumber : Data Kepala Sekolah 2025

Permasalahan ini berdampak dan menyebabkan pembelajaran menjadi tertunda, siswa menunggu tanpa bimbingan, serta menurunkan efektivitas proses belajar. Kebiasaan ini perlahan membentuk budaya kerja yang kurang tertib dan tidak profesional, sehingga permasalahan menghambat proses evaluasi sekolah, mengurangi kontrol mutu pembelajaran, dan menciptakan kesan kurangnya tanggung jawab profesional. Ketidaklengkapan administrasi juga berdampak pada penilaian kinerja guru secara keseluruhan.

Dan dari sisi integritas, menyebabkan siswa mendapatkan contoh perilaku yang kurang ideal, yang pada akhirnya mempengaruhi pembentukan karakter dan etos kerja mereka dan juga adanya kurangnya keteladanan dari pimpinan, minimnya apresiasi, beban kerja yang tinggi, atau suasana kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi antusiasme guru dalam menjalankan tugas. Guru yang motivasinya rendah cenderung bekerja seadanya, tidak inovatif, dan tidak menjaga kualitas pengajaran.

Secara keseluruhan, menurunnya kedisiplinan dan integritas guru di SMK Manbaul Ulum Gresik berdampak langsung pada penurunan kinerja, termasuk kualitas penyampaian materi, pengelolaan kelas, ketercapaian kompetensi siswa, serta citra sekolah. Kondisi ini perlu diatasi melalui pembinaan, pendampingan, penyuluhan, peningkatan motivasi, serta penguatan budaya kerja yang profesional agar mutu pendidikan dapat meningkat secara berkelanjutan.

### **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Asrin, 2021); (Ahmadi, 2018)

(Sobandi, 2010); (Pamela & Khusni, 2024) mengatkan bahwa Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan diukur melalui indikator utama yang disebut kinerja. Kinerja dapat didefinisikan secara umum sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Kinerja guru di SMK adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan seluruh tugas profesionalnya secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan kejuruan. Kinerja ini mencakup kualitas perencanaan pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, serta keterampilan dalam menyampaikan materi yang relevan dengan kebutuhan kompetensi vokasional siswa. Guru SMK dituntut tidak hanya menguasai teori, tetapi juga mampu memadukannya dengan praktik industri sehingga siswa memperoleh pengalaman belajar yang aplikatif dan sesuai standar kerja.

(Yahya & Mahande, 2023); (Samnur, 2023); (Anwar, n.d.) menyampaikan Dalam konteks pendidikan kejuruan, kinerja guru juga diukur melalui kemampuannya membimbing siswa dalam praktik kejuruan, proyek, dan kegiatan pembelajaran berbasis kompetensi. Guru harus memastikan bahwa seluruh kegiatan pembelajaran mendukung pengembangan hard skills dan soft skills, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta etos kerja industri. Oleh karena itu, guru SMK memiliki peran strategis dalam membentuk kesiapan kerja dan karakter profesional siswa. Selain aspek pengajaran, kinerja guru SMK mencakup pelaksanaan tugas administrasi seperti penyusunan perangkat pembelajaran, penilaian autentik, pengisian laporan hasil belajar, dan dokumentasi kegiatan pembelajaran. Kinerja yang baik tercermin dari kelengkapan, ketepatan waktu, serta akurasi data administrasi yang menjadi dasar evaluasi dan perbaikan pembelajaran. Kemampuan administratif ini menunjukkan profesionalisme guru dalam menjalankan standar operasional sekolah.

### **Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang ingin mematuhi dan menaati semua peraturan dan standar yang ada di suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Kepatuhan terhadap jadwal kerja, kepatuhan terhadap prosedur, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan adalah semua tanda disiplin kerja. Tingkat disiplin kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja seseorang, tetapi juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Meskipun disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, faktor lingkungan kerja juga sangat penting untuk menentukan seberapa efektif kinerja seseorang (Suryadi, 2020); (Fitriani, 2021)

(Ardiansah et al., 2024); (Kasim, 2025) menyampaikan kalau Kedisiplinan di SMK adalah suatu sikap dan perilaku patuh terhadap peraturan, tata tertib, serta standar operasional yang berlaku di lingkungan sekolah. Pada konteks pendidikan kejuruan, kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan ketertiban belajar, tetapi juga mencerminkan budaya kerja yang relevan dengan dunia industri. Guru dan siswa di SMK dituntut memiliki disiplin tinggi karena hal ini menjadi dasar terbentuknya profesionalisme yang dibutuhkan di dunia kerja. Bagi siswa SMK, kedisiplinan mencakup ketepatan waktu hadir di sekolah, ketaatan dalam mengikuti kegiatan belajar, kepatuhan terhadap aturan seragam, serta keseriusan dalam melaksanakan praktik kejuruan. Disiplin yang baik membantu siswa membentuk kebiasaan positif yang diperlukan saat memasuki dunia industri yang menuntut ketepatan, efisiensi, dan tanggung jawab. Sementara bagi guru, kedisiplinan mencakup kehadiran tepat waktu, pemenuhan tugas mengajar, penyusunan administrasi pembelajaran, serta konsistensi dalam menerapkan aturan sekolah.

Secara keseluruhan, kedisiplinan di SMK merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan vokasional yang efektif dan berorientasi pada kebutuhan industri. Dengan kedisiplinan yang baik, kegiatan pembelajaran dapat berjalan lancar, pencapaian kompetensi siswa meningkat, serta kepercayaan masyarakat terhadap kualitas sekolah semakin kuat. Oleh karena itu, penguatan kedisiplinan harus menjadi prioritas dalam pengembangan mutu pendidikan di SMK.

### **Pengertian Integritas**

(Samosir, 2024); (Panjaitan & Naibaho, 2024) Integritas bagi guru di SMK adalah komitmen kuat untuk menunjukkan kejujuran, konsistensi, dan tanggung jawab dalam setiap tindakan profesional, baik di dalam maupun di luar kelas. Integritas merupakan landasan etika yang memastikan guru menjalankan perannya secara benar, adil, dan sesuai dengan nilai moral serta standar profesi pendidikan. Bagi guru di SMK, integritas bukan hanya sikap personal, tetapi juga bagian dari profesionalisme yang mempengaruhi kualitas pembelajaran.

(Aslam et al., 2023) menyampaikan bahwa Integritas bagi guru juga tercermin dalam tanggung jawab terhadap tugas-tugas profesional, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, bimbingan siswa, serta pemenuhan administrasi sekolah. Guru yang berintegritas tidak mencari jalan pintas, tidak menunda pekerjaan, dan tidak mengabaikan kewajiban meskipun menghadapi tantangan. Konsistensi antara ucapan dan tindakan menjadi indikator nyata integritas dalam praktik sehari-hari. Selain itu, integritas terbentuk melalui kemampuan guru menjaga kepercayaan. Seorang guru berintegritas akan menjaga kerahasiaan informasi siswa, menghindari perilaku menyalahgunakan wewenang, serta bersikap adil kepada seluruh peserta didik. Guru juga menjaga hubungan profesional dengan rekan kerja dan pimpinan, serta menjalankan tugas tanpa memihak atau bertindak curang. Perilaku ini menciptakan lingkungan sekolah yang aman secara psikologis.

### **Pengertian Motivasi**

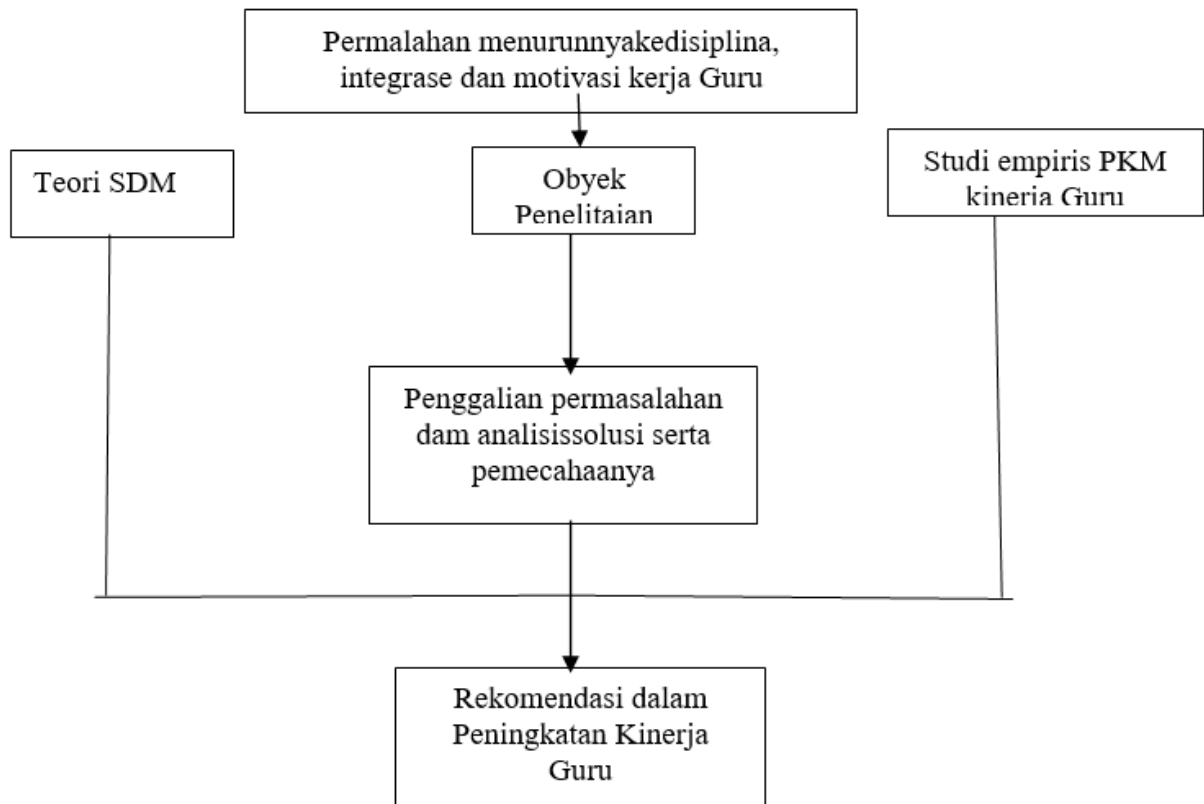
(Nadyanti & Dewi, 2024); (Nadyanti & Dewi, 2024) mengatakan bahwa Motivasi bagi guru di SMK adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat guru bersemangat, berkomitmen, dan bersedia bekerja dengan optimal dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Motivasi menjadi energi psikologis yang menggerakkan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, mematuhi aturan sekolah, dan memberikan layanan terbaik bagi siswa. Tanpa motivasi yang kuat, guru cenderung bekerja secara pasif, kurang kreatif, dan tidak memiliki inisiatif dalam meningkatkan kualitas pengajarannya. Motivasi juga dapat dipahami sebagai faktor yang mempengaruhi sikap kerja guru dalam mengelola kelas, menyusun perangkat pembelajaran, serta menjaga kedisiplinan dan integritas dalam bekerja. Guru yang termotivasi akan menunjukkan perilaku positif seperti hadir tepat waktu, mempersiapkan materi dengan baik, dan aktif dalam kegiatan pengembangan profesional. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan turunnya kinerja, lemahnya tanggung jawab, serta kurangnya usaha untuk melakukan inovasi dalam proses pembelajaran.

Dalam konteks SMK, motivasi guru sangat penting karena pembelajaran di sekolah kejuruan menuntut kreativitas, keterampilan praktik, dan pendekatan pembelajaran yang relevan dengan dunia kerja. Guru SMK tidak hanya mengajar teori, tetapi juga membimbing praktik dan mengembangkan kompetensi vokasional siswa. Oleh sebab itu, motivasi menjadi penentu utama keberhasilan guru dalam membangun pembelajaran yang aktif, menarik, dan sesuai kebutuhan industri.

## **2. METODE PENELITIAN**

Pengabdian masyarakat ini tidak hanya menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi di lapangan, tetapi juga melibatkan kegiatan penyuluhan yang berfokus pada materi peningkatan strategi optimalisasi kinerja dan pemberian motivasi kepada guru. Tujuan utama dari program pengabdian dan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik di SMK Manbaul Ulum Gresik, Kabupaten Gresik.

Konsep penyuluhan optimalisasi ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menelusuri berbagai permasalahan dan merumuskan solusi yang didasarkan pada teori serta pengalaman empiris para relawan pekerja sosial. Pendekatan tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk diagram kerangka teoritis sebagai berikut.



**Gambar 1.** Konsep Pengabdian Masyarakat

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kegiatan penyuluhan dan pembinaan dilakukan dengan menyajikan materi mengenai langkah-langkah strategis serta pemberian motivasi. Pendekatan ini diarahkan pada metode yang efektif untuk membangun hubungan dan dukungan kepada guru, termasuk melalui pendekatan seperti *social esteem*.

### PROGRAM UNGGULAN

#### 1. Program Pengajar Berkarakter, Sekolah Berprestasi

Program ini berfokus pada pemulihan prinsip utama guru sebagai pendidik, seperti

- Instruksi tentang waktu dan tugas
- Kejujuran dalam sikap dan keteladanan
- Tanggung jawab atas proses pendidikan

Hasil yang diharapkan Guru dapat menjadi role model bagi siswa dan memiliki standar profesional yang konsisten.

2. Program Mindset Growth for Great Teachers

Melalui sesi, program ini bertujuan untuk mengubah pola pikir dari fixed mindset menjadi growth mindset yaitu

- Identifikasi hambatan mental seperti ketakutan terhadap perubahan, Zona kenyamanan, dan Kelelahan.
- Latihan pola pikir yang berfokus pada solusi,
- Menyusun tujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang,

Hasil yang diharapkan: Guru termotivasi untuk terus belajar, berinovasi, dan tidak mudah menyerah pada tantangan yang dihadapi dalam era digital sekolah.

3. Program tindakan Commitment and Concern Action Plan

Program ini menggabungkan dua semangat: kepedulian profesional guru dan komitmen terhadap perkembangan siswa.

Aktivitas termasuk :

- Penyusunan personal pledge (janji komitmen pribadi)
- Program 30 hari untuk perubahan kebiasaan yang positif
- Pengawasan rekan sejawat

Output yang diharapkan: Perubahan nyata dalam perilaku kerja melalui peningkatan komitmen yang diukur secara bertahap.

4. Proyek "Guru Inspiratif dan Pembelajaran Bermakna"

Program ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan guru untuk menyampaikan pembelajaran yang:

- Menghibur
- Ada hubungannya dengan masa depan siswa
- Membangun kecerdasan emosional dan komunikasi

Ada pelatihan:

- Bercerita dalam mengajar
- Kemampuan komunikasi motivasional (Motivational Communication Technique)
- Alat pembelajaran kreatif yang sederhana

Hasil yang diharapkan: Pembelajaran menjadi lebih hidup, menarik, dan memotivasi siswa.

5. Program Kepemimpinan untuk Guru (Kepemimpinan Sosial dan Diri)

Program ini membantu guru menyadari bahwa semua guru adalah pemimpin kelas.

Tujuan Anda adalah:

- Kepemimpinan diri (pengaturan diri, manajemen emosi, dan manajemen waktu)
- Kepemimpinan sosial (kolaborasi, komunikasi sehat antar guru, dan komunitas sekolah)

Hasil yang diharapkan: Guru menjadi lebih percaya diri, lebih aktif, dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada perubahan di sekolah.

6. Program Penghargaan dan Evaluasi Berkelanjutan

Untuk memastikan bahwa perubahan tidak berhenti setelah penyuluhan, berikut ini dilakukan:

- Memeriksa implementasi hasil pelatihan
- Beri komentar langsung tentang perbaikan
- Memberikan penghargaan sederhana, seperti Guru Komitmen Terbaik, Guru Disiplin Terbaik, dan Guru Role Model Inspiratif.

Output yang diharapkan: Secara alami, budaya kerja yang produktif dan apresiatif akan berkembang.



**Gambar 2.** Model Penyuluhan

Adapun tahap kegiatan dalam melakukan penyuluhan dan pemberian motivasi meliputi

1. Berdiskusi dengan Kepala Sekolah untuk mengumpulkan permasalahan yang terjadi di SMK Manbaul Ulum dengan meminta penjelasan apa yang terjadi mengenai target-target yang diberikan kepada guru yang belum memenuhi dan belum optimal
2. Mengidentifikasi permasalahan dan mencari solusi alternatif untuk mencari jalan terbaik
3. Memutuskan solusi yang bisa diterima dengan dampak yang lebih kecil melalui sistem SMART (*specific measurable available reasonable time*)
4. Pelaksanaan penyuluhan dan pemberian motivasi



**Gambar 3.** Fucus Group Discussion

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kebomas, Gresik, Jawa Timur, memiliki tujuan untuk menjadi sekolah kejuruan yang berkarakter, ramah lingkungan, dan berdaya saing di seluruh dunia dengan menyediakan dua kompetensi keahlian.

1. Teknik Elektronika Perusahaan
2. Teknik Elektronika Industri berasal dari teknik elektro, yang mempelajari mikrokontroler dan mikroprosesor, pneumatik, dan pemrograman berbasis komputer yang berkaitan dengan proses produksi industri (PLC).
3. Teknik Pengendalian Produksi berasal dari Teknik Industri, yang mempelajari perencanaan produksi (PPC/PPIC), Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3), dan Sumber Daya Manusia (SDM).

Permasalahan yang terjadi di SMK Manbaul Ulum Kebomas Gresik, menurunnya kedisiplinan dan integritas guru dan berdampak langsung pada penurunan kinerja, termasuk kualitas penyampaian materi, pengelolaan kelas, ketercapaian kompetensi siswa, serta citra sekolah. Kondisi ini perlu diatasi melalui pembinaan, pendampingan, penyuluhan, peningkatan motivasi, serta penguatan budaya kerja yang profesional agar mutu pendidikan dapat meningkat secara berkelanjutan, sehingga perlu adanya perhatian dalam memberikan penyuluhan motivasi pentingnya kedisiplinan dan integritas guru, yaitu dengan tindakan sebagai berikut

#### **1. Penyuluhan tentang Disiplin dan Etika Profesional Guru**

Solusi ini dilakukan dengan memberikan sesi edukasi dan pemahaman mendalam mengenai konsep kedisiplinan dan integritas dalam profesi pendidik. Penyuluhan akan menjelaskan bagaimana perilaku tidak disiplin dan kurangnya integritas dapat menurunkan kualitas sekolah serta memengaruhi karakter siswa. Kegiatan ini dirancang dengan metode ceramah interaktif, studi kasus, dan diskusi kelompok, sehingga guru dapat mengidentifikasi masalah pribadi maupun lingkungan kerja yang mempengaruhi kedisiplinan dan integritas mereka.

#### **2. Pelatihan Motivasi dan Penguatan Komitmen Kerja**

Pelatihan ini bertujuan untuk menumbuhkan kembali semangat kerja guru, baik secara individual maupun kolektif. Melalui teknik motivasi, ice breaking, refleksi diri, dan pemetaan nilai-nilai personal, guru diajak memahami kembali makna profesi mereka sebagai pendidik dan teladan bagi siswa. Pelatihan ini juga membantu guru mengembangkan motivasi intrinsik, memperbaiki manajemen waktu, serta memupuk rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk disiplin dan berintegritas.

#### **3. Workshop Penyusunan Administrasi Pembelajaran**

Workshop ini memberikan keterampilan teknis kepada guru dalam menyusun perangkat pembelajaran secara efektif, mulai dari RPP, jurnal mengajar, instrumen penilaian, hingga laporan hasil belajar. Guru dilatih menyusun administrasi secara cepat, sistematis, dan sesuai standar vokasional. Tujuan dari workshop ini adalah memastikan bahwa guru tidak kesulitan lagi dalam memenuhi tanggung jawab administrasi, sehingga meningkatkan profesionalisme dan akurasi dalam pengelolaan pembelajaran.

#### **4. Program Pendampingan (*Coaching*) Berkelanjutan**

Pendampingan dilakukan pasca-pelatihan untuk memastikan perubahan perilaku benar-benar terjadi. Dalam program ini, tim PKM memantau kehadiran, ketepatan pelaksanaan tugas, dan konsistensi guru melalui observasi kelas dan sesi konsultasi individual. Guru diberikan umpan balik yang konstruktif dan diarahkan untuk memperbaiki area yang masih lemah. Dengan cara ini, perubahan kedisiplinan dan integritas dapat terbentuk secara bertahap dan berkelanjutan.

**5. Penguatan Budaya Sekolah serta Sistem Reward & Punishment**

Solusi ini mengarah pada perbaikan sistemik di sekolah melalui rekomendasi implementasi budaya kerja profesional. Sekolah diarahkan untuk membuat mekanisme penghargaan bagi guru yang disiplin dan berintegritas, misalnya sertifikat apresiasi, poin kinerja, atau publikasi prestasi. Pada saat yang sama, sekolah juga dianjurkan menerapkan aturan yang tegas, transparan, dan adil bagi guru yang melanggar kedisiplinan. Upaya ini akan memperkuat konsistensi perilaku positif dan menciptakan budaya sekolah yang lebih tertib.

Dan tindakan yang dilakukan dengan harapan adanya perubahan dan manfaatnya pada kinerja guru keberlanjutan seperti dalam Tabel 2

**Tabel 2.** Hasil penyuluhan dan manfaat

No	Penyuluhan	Luaran/Manfaat
1	Penyuluhan tentang Disiplin dan Etika Profesional Guru	Meningkatnya Pemahaman Guru tentang Disiplin dan Integritas Kedisiplinan meningkat dan peningkatan rasa memiliki dalam tugasnya meningkat dari 60 % ke 80%
2	Pelatihan Motivasi dan Penguatan Komitmen Kerja	Terjadi Perubahan Sikap dan Perilaku Positif, dengan meningkatnya kehadiran mencapai target dengan berkurangnya guru yang tidak masuk
3	Workshop Penyusunan Administrasi Pembelajaran	Meningkatnya Kinerja Mengajar dan Pengelolaan Pembelajaran Laporan RPP bisa dikerjakan sesuai jadwalnya
4	Program Pendampingan ( <i>Coaching</i> ) Berkelanjutan	Administrasi Pembelajaran yang Lebih Tertib dan Konsisten, kinerja guru sudah tertip dan meningkat
5	Penguatan Budaya Sekolah serta Sistem Reward & Punishment	Terbentuknya Budaya Sekolah yang Lebih Profesional dan Positif

**4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengabdian masyarakat menekankan pentingnya kedisiplinan dan menjaga integritas, akan menumbuhkan kepercayaan terhadap guru yang efektif sebagai pilar utama dalam membangun organisasi lembaga pendidikan yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika persaingan penerimaan murid baru, yang berdampak pada peningkatan kepercayaan, motivasi dan peningkatan kinerja guru, serta terbangunnya sinergi dan kepercayaan antar guru menjadi pondasi untuk terbaik dalam tata kelola lembaga pendidikan

Disarankan agar program pengabdian masyarakat selanjutnya meningkatkan pemahaman masyarakat tentang prinsip integritas dan kedisiplinan serta meningkatkan sistem pengawasan dan penilaian yang berkelanjutan. Nilai-nilai dapat terinternalisasi ke dalam budaya kerja lebih dari sekedar pembicaraan atau komitmen singkat jika ada tindakan lanjut seperti coaching, mentoring, dan sistem penghargaan yang terukur. Selain itu, forum refleksi bersama yang berkala diperlukan untuk mempertahankan kerja sama, memperkuat komunikasi antar guru, dan memastikan bahwa semangat perubahan tetap hidup dan berkembang sebagai fondasi kuat untuk membangun sekolah yang unggul, dipercaya, dan mampu beradaptasi dengan tantangan ke depan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, S. (2018). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan islam al-falah (yapisa) gunung putri bogor.*
- Anwar, i. B. (n.d.). *Profesi keguruan kejuruan.*
- Ardiansah, D., Ayuningtiyas, D., & Nurmalasari, N. (2024). Manajemen SMK Negeri 1 Cimerak dalam Meningkatkan Disiplin Belajar. *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 3(2), 239–251.
- Aslam, M. P., Nurdin, H. D., & Suharto, N. (2023). *Professional Learning Community: Strategi Tingkatkan Kinerja Guru.* Indonesia Emas Group.
- Asrin, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.* CV. Azka Pustaka.
- Babussalam, K. K. (2024). *Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*
- Fitriani, A. D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1), 9–14.
- Ilyas, M. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Di SD Islam Swasta Se-Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan).* Institut PTIQ Jakarta.
- Ir Hj Nataliningsih, Mp., & Suseno, H. G. P. (2024). *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat: Transformasi Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Berkelanjutan di Era Digital.* Mega Press Nusantara.
- Kasim, M. (2025). Analisis Tentang Kebijakan Kedisiplinan Siswa di SMKS YAPTA Takalar. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 7489–7500.
- Kasus, S., Smk, T., & Cirebon, U. (2016). *Konsentrasi manajemen pendidikan islam program pascasarjana institut.*

- di Kota Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 9.
- Pamela, K., & Khusni, K. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Vokasi di Majalengka. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 328–338.
- Panjaitan, B., & Naibaho, D. (2024). Kode etik sebagai pilar penguatan integritas dan profesionalisme dalam pendidikan. *Jurnal Budi Pekerti Agama Kristen Dan Katolik*, 2(4), 335–341.
- Samnur, S. (2023). *Pengembangan Profesi Keberlanjutan Bagi Guru Produktif di Sekolah Kejuruan*.
- Samosir, R. Y. (2024). Membentuk Integritas Guru Di Era Revolusi Industri. *Komprehensif*, 2(1), 155–162.
- Sobandi, A. (2010). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja mengajar guru smkn bidang keahlian bisnis dan manajemen di kota bandung. *Jurnal Manajerial*, 9(2), 25–34.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.
- Tihazanah, N. I. M. (2024). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kinerja Dan Keprofesionalan Guru Di Sd Negeri 61 Banda Aceh*. Universitas Bina Bangsa Getsempena.
- Yahya, I. H. M., & Mahande, I. R. D. (2023). *Belajar dan Pembelajaran Kejuruan*. Indonesia Emas Group.
- Zunaidi, A. (2024). *Metodologi Pengabdian Kepada Masyarakat Pendekatan Praktis untuk Memberdayakan Komunitas*. Yayasan Putra Adi Dharma.