

ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SD NEGERI PUSPIPTEK

Yana Monita Sari¹, Indri Indirasari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹yanamonitasari@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02358@unpam.ac.id

Abstract

The background of this writing is to find out the analysis of work discipline in improving teacher performance at Puspipstek State Elementary School. Discipline is a force that develops within the teacher's body and causes the teacher to adapt voluntarily to decisions, rules, and high values of work and behavior. The main world of education is school. School is an alternative educational service institution. School as an institution certainly has a vision, mission, goals and functions. In order to compete effectively, and maintain a superior position compared to other schools, schools must have a competitive advantage. The author uses a descriptive qualitative approach by describing data and facts obtained in the field. Analysis of Work Discipline in Improving Teacher Performance at Puspipstek State Elementary School is carried out through SOP.

Keywords: Discipline; Performance

Abstrak

Penulisan ini dalam latar belakang untuk mengetahui untuk mengetahui Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Puspipstek. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh guru dan menyebabkan guru dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai nilai-tinggi dari pekerjaan, dan perilaku. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Guna bersaing secara efektif, dan mempertahankan posisi superior dibandingkan sekolah lain, sekolah harus memiliki keunggulan kompetitif. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mendeskripsikan data dan fakta yang diperoleh di lapangan. Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Puspipstek dilakukan melalui SOP

Kata Kunci : Disiplin; Kinerja

1. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada di lingkungan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu sekolah yang menjadi perencana, dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas sekolah. Mereka mempunyai

pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam suatu sekolah sehingga tidak seperti mesin, uang, dan material, yang sifatnya pasif, dan dapat di kuasai, dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan

alternatif. Sekolah sebagai suatu lembaga tentu mempunyai visi, misi, tujuan, dan tugas. Pemenuhan misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan memenuhi tugas sekolah memerlukan tenaga profesional, praktik sekolah, dan sumber dukungan, baik finansial maupun nonfinansial. Sehubungan bersaing secara efektif, dan mempertahankan posisi yang lebih baik dibandingkan sekolah lain, sekolah harus memiliki keunggulan kompetitif. (Robert Vincent Kristanto, dkk. 2023).

Pendidikan memegang peranan penting dalam penyiapan sumber daya manusia. Sekolah adalah salah satu sekolah. Sebagai bagian dari sumber daya pribadi sekolah, guru mempunyai peranan penting dalam membentuk karakter, dan nilai akademik siswa. Tanpa berusaha mengecilkan kontribusi komponen lainnya, maka komponen dosen atau guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas peserta didik. Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Staf memegang peranan penting dalam mencapai tujuan sekolah. (Chandra Agung Kusuma, & Ignatius Soni Kurniawan. 2023).

Pendidikan memegang peranan penting dalam penyiapan sumber daya manusia. Sekolah adalah salah satu sekolah. Sebagai bagian dari sumber daya pribadi sekolah, guru mempunyai peranan penting dalam membentuk karakter, dan nilai akademik siswa. Tanpa berusaha mengecilkan kontribusi komponen lainnya, maka komponen dosen atau guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas peserta didik. Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Staf memegang peranan penting dalam mencapai tujuan sekolah.

Efisiensi kerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru, yang tercermin dari hasil kerja guru ketika melaksanakan tugas-tugas guru. Apabila kemampuan guru baik maka kinerjanya akan semakin tinggi. Sebaliknya jika keterampilan guru kurang baik maka kinerjanya akan menurun. Peningkatan kinerja guru sangatlah penting karena kita mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi yang semakin sulit. Kinerja guru merupakan faktor

penting dalam memenuhi tanggung jawab mengajarnya.

Efisiensi guru adalah hasil kerja yang dicapai guru sesuai dengan tugas dan tugasnya di lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Efektivitas guru dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan pendidikan. Setiap lembaga pendidikan tentu mempunyai tujuan, dan ingin mencapainya. Lembaga tentunya mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan lembaga tersebut. Dalam pekerjaannya, guru harus dilatih, dibina dan dibimbing dengan baik agar dapat memberikan hasil terbaik dan memenuhi harapan keberadaan guru di tingkat SLTA masih dibutuhkan lagi jika di bandingkan dengan pertumbuhan jumlah penduduk yang terus meningkat sehingga berdampak pada dunia pendidikan yang masih tinggi diminati oleh siswa. Terlebih lagi ditingkat SMA yang saat ini mulai diburu oleh siswa setelah lulus dari SMP, khususnya untuk SMA.

Permasalahan ini biasa terjadi di sekolah menengah yang menunjukkan masih rendahnya kedisiplinan, antara lain guru datang terlambat, pulang dan pulang tidak sesuai RPP, sering melalaikan tugas pekerjaan, dan tidak menyusun RPP. Jika hal ini dibiarkan terus menerus baik secara langsung maupun tidak langsung tanpa peringatan, maka dapat berdampak buruk pada pembelajaran. Dengan demikian, kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya dapat mengakibatkan rendahnya kualitas siswa. Oleh karena itu, kedisiplinan guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan, pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, dan salah satu bagian pada kinerja guru.

Disiplin kerja guru erat kaitannya dengan peraturan sekolah, dan ketaatan guru. Sikap disiplin mendorong guru untuk bertindak sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Guru yang disiplin dalam kelas sebelum pembelajaran berakhir merupakan salah satu cara untuk memotivasi siswa dalam belajar. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Ketenagakerjaan mewajibkan setiap PNS hadir dengan disiplin pada jam kerja. Pasal tersebut juga menjelaskan tentang kewajiban masuk kerja, dan peraturan yang berlaku saat ini. Dengan demikian, menjaga kedisiplinan menjadi penting. Dengan disiplin maka

pembelajaran terlaksana secara efektif dan efisien. Keberhasilan siswa dalam belajar tidak lepas dari keberhasilan belajar dan kedisiplinan guru. Oleh karena itu, tujuan tugas akhir komprehensif ini adalah untuk menganalisis disiplin kerja dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja guru.

Saya melihat pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja guru, tujuan tugas akhir komprehensif ini adalah menganalisis manajemen disiplin dalam rangka peningkatan kinerja guru sekolah dasar di Negeri Puspipstek. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru, diharapkan dapat disusun rekomendasi, dan strategi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi kerja guru dan mutu pendidikan sekolah. Kinerja seorang guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru pada suatu lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas, dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Jika seorang guru telah memenuhi kriteria tersebut, berarti dapat dikatakan guru tersebut berhasil dan mempunyai sifat yang baik. Sebaliknya jika guru tidak memenuhi kriteria baik, maka guru tersebut belum dapat dikatakan berhasil.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Fondasi manajemen telah disampaikan oleh seorang industrialis yang berasal dari negara Perancis bernama Henri Fayol. Dalam bukunya *Administration Industrielle et Generale* dalam bahasa Perancis yang kemudian diterjemahkan ke bahasa Inggris *General Industrial Management*, Fayol menyampaikan lima fungsi utama manajemen, yaitu merencanakan, mengsekolah, memerintah, mengkoordinasi, dan mengontrol. Dari lima fungsi tersebut, sebagian besar penulis buku-buku manajemen selalu menggunakan paling tidak empat diantaranya yaitu merencanakan (*planning*), mengsekolah (*organizing*), memerintah (*leading*), dan mengawasi (*controlling*).

Menurut Firmansyah (2018: 4) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengsekolahan, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber

daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Anoraga (2016: 109) Manajemen adalah proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengsekolahan, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian.

Menurut bukunya Said (2017: 4) mengartikan Manajemen sebagai *the art of getting done through people* (seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain). Definisi ini menjelaskan bahwa dalam mencapai suatu tujuan, dibutuhkan suatu ilmu terapan, serta kecakapan dalam memengaruhi serta mengatur manusia, mengelompokkan mereka dalam satu sistem yang terorganisir sehingga dapat digerakkan secara kolektif untuk menggapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2017: 1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Menurut (Siswanto, 2015: 01) manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang di perusahaan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen yaitu suatu ilmu terapan yang mempelajari tentang proses mengatur seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan secara sistematis, efektif, dan efisien.

Menurut G.R Terry dalam Jurnal Putra (2018: 21) "Fungsi Manajemen adalah proses atau pendekatan oprasional mempersamakan manajemen dengan apa yang dibuat seseorang manajer untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang manajer". Sebaliknya, apa yang dibuat oleh manajer adalah berbeda adalah suatu aktivitas yang dibentuk oleh beberapa fungsi pokok, yang lantas membentuk suatu proses yang unik proses manajemen

a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan sekolah secara keseluruhan, dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan

kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok, dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan sekolah.

b. Pengsekolahan (Organizing)

Pengsekolahan adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

c. Penggerakan (Actuating)

Fungsi manajemen tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya unsur penggerakan atau pengarahan, sebagai tindak lanjut dari proses perencanaan, pengsekolahan, dan sampai ke proses penggerakan. Fungsi penggerakan selalu berkaitan erat dengan perencanaan. Perencanaan menentukan kombinasi yang paling baik dari faktor-faktor, kekuatan-kekuatan, sumber daya-sumber daya, dan hubungan-hubungan yang diperlukan untuk mengarahkan, dan memotivasi guru. Fungsi pengarahan meliputi penerapan unsur-unsur tersebut menjadi pengaruh.

d. Pengawasan (Controlling)

Pengevaluasian adalah proses pengawasan, dan pengendalian program sekolah untuk memastikan bahwa jalannya sekolah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Seseorang manajer dituntut untuk menemukan masalah yang ada dalam operasional sekolah, kemudian memecahkannya sebelum masalah itu menjadi semakin besar.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas sekolah yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Kasmir (2017: 6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penulisan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai

tujuan sekolah, dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Sedangkan menurut Hery (2018: 15), “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien, dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama sekolah, guru, dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Tumengko (2020: 38) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan, dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat”.

Menurut Stevan (2020: 10) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengsekolahan, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, serta sekolah yang bersangkutan”.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi guru melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (goal) bersama.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2017: 18), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial, dan fungsi operasional, yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif, dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program

guru. Program guru meliputi pengsekolahan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian kerja guru program guru yang baik akan membantu tercapainya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat.

2. Pengsekolahan (organizing)

Pengsekolahan adalah kegiatan untuk mengsekolah semua guru dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan sekolah (organization chart). Sekolah hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan sekolah yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (directing)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua guru agar mau bekerja sama, dan bekerja secara efektif, dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua guru, agar mentaati peraturan-peraturan sekolah, dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan, dan penyempurnaan rencana. Pengendalian guru meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerja.

b. Fungsi Operasional

1). Pengadaan (procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk menciptakan guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2). Pengembangan (development)

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru melalui pendidikan, dan pelatihan yang diberikan

harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

3). Kompensasi (compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada guru sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada sekolah. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya, serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal, dan eksternal konsistensi.

4). Pengintegrasian (integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah dan kebutuhan guru, agar tercipta kerjasama yang serasi, dan saling menguntungkan. Sekolah memperoleh laba, guru dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting, dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan serta kepentingan yang bertolak belakang.

5). Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas guru agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar guru serta berpedoman kepada internal, serta eksternal konsistensi.

6). Pemberhentian (separation)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu sekolah. Pemberhentian ini disebabkan keinginan guru, keinginan sekolah, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya. Atas dasar tersebut, jelaslah bahwa peranan manajemen sumber daya manusia, baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat berguna dalam mendukung pencapaian dari tujuan sekolah.

Pengertian Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau dapat juga diartikan sebagai pencapaian dari seseorang dalam

menyelesaikan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Afandi (2018: 83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan sekolah secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan nilai moral dan etika”.

Selanjutnya, menurut Kasmir (2019: 182) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut (Hasibuan, 2016: 17) mendefinisikan “kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Jufrizen (2018: 15) “kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian dari seorang guru karena telah menyelesaikan tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan ketetapan sekolah atau instansi.

Menurut Hamali (2018: 214) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh guru dan menyebabkan guru dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Sinambela (2016: 356) yang menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila yang bersangkutan

melanggar tugas, dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rachman (2017: 2) “disiplin kerja adalah upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya”.

Menurut Sutrisno (2019:87) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan, dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan yang bersangkutan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan, dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Agustini (2019:89) berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau sekolah”.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian kualitatif dilakukan dalam situasi yang wajar (natural setting) dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif. Oleh sebab itu penelitian ini disebut metode kualitatif. Istilah lainnya ialah the postpositivic, ethnographic, phenomenological, subjective, case study, qualitative and humanistic.

Metode kualitatif lebih berdasarkan pada filsafat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan. Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Responden dalam metode kualitatif berkembang terus (snowball) secara bertujuan (purposive) sampai data yang dikumpulkan dianggap memuaskan. Alat pengumpul data atau instrument penelitian dalam metode kualitatif ialah si peneliti sendiri. Jadi peneliti merupakan key instrument, dalam mengumpulkan data si peneliti sendiri harus terjun sendiri kelapangan secara aktif.

Sebenarnya tidak ada langkah yang baku dalam penelitian kualitatif. Karena langkah-langkah tidak linier seperti dalam penelitian kuantitatif, melainkan sirkuler, sehingga dapat dimulai dari manapun. Jadi, dalam penelitian kualitatif, karena langkah-langkah dalam penelitian kualitatif tidak mempunyai batas-batas yang tegas. Tidak terdapatnya batas yang tegas ini disebabkan desain dan fokus penelitiannya dapat berubah-ubah atau emergent. Walaupun demikian tidak terdapat langkah-langkah yang pasti, untuk memudahkan uraian setiap penelitian, berikut langkah-langkah penelitian kualitatif, yaitu:

a. Studi Penelitian

Studi pendahuluan berguna untuk menjajaki keadaan di lapangan, masalah apakah kiranya yang layak dan penting untuk diteliti. Studi lapangan bersifat anjuran sebelum mengadakan penelitian, baik untuk penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Masalah pada mulanya sangat umum, kemudian mendapatkan fokus yang ditujukan pada hal-hal lebih khusus. Tetapi fokus itu masih dapat berubah.

b. Pembuatan Pradesain Penelitian

Teori yang digunakan tidak dapat ditentukan sebelumnya secara apriori. Penelitian tidak bertujuan untuk menguji atau membuktikan teori seperti dalam metode kuantitatif, melainkan untuk dikembangkan yang akhirnya membuahkan teori berdasarkan data yang didapatkannya di lapangan.

Teori mana yang dijadikan pegangan tidaklah dapat dipastikan. Tetapi tidak berarti bahwa penelitian kualitatif tidak memerlukan teori dan sekali. Karena dalam menafsirkan makna, peneliti memerlukan teori yang mendukungnya.

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif ialah si peneliti sendiri, umumnya dengan observasi partisipasi. Analisis data berarti mencoba memahami data secara verstehen, mendapatkan maknanya. Analisis dilakukan sejak penelitian dimulai sampai penelitian selesai.

c. Seminar Pradesain

Setelah pradesain dibuat, maka perlu diseminarkan. Seminar ini berguna untuk mendapatkan umpan balik terhadap hal-hal yang perlu mendapatkan perbaikan. Dan

setelah pradesain mendapat persetujuan pembimbing, barulah peneliti terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang relevan.

d. Memasuki Lapangan

Langkah awal dalam usaha memasuki lapangan ialah memilih situasi sosial. Setiap situasi sosial mengandung unsur tempat, pelaku, dan kegiatan.

e. Pengumpulan Data

Data-data yang dikumpulkan meliputi tempat, pelaku dan kegiatan seperti yang telah disinggung di atas tadi. Ketiga dimensi itu dapat dirumuskan seperti berikut :

- 1) Ruang atau tempat ditinjau dari penampilan fisiknya.
- 2) Pelaku, yaitu semua orang yang terlibat dalam situasi
- 3) Kegiatan, yaitu apa yang dilakukan orang dalam situasi itu
- 4) Objek, yaitu benda-benda yang terdapat di tempat itu
- 5) Perbuatan, yaitu tindakan tertentu
- 6) Kejadian atau peristiwa yaitu rangkaian kegiatan
- 7) Waktu, yaitu urutan kegiatan
- 8) Tujuan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai orang berdasarkan makna perbuatan orang
- 9) Perasaan, emosi yang dirasakan dan dinyatakan.

Analisis Data

Data harus segera dianalisis setelah dikumpulkan dan dituangkan dalam bentuk laporan lapangan. Tujuan analisis data ialah untuk mengungkapkan:

- 1) Data apa yang masih perlu dicari
 - 2) Hipotesis apa yang perlu diuji
 - 3) Pertanyaan apa yang perlu dijawab
 - 4) Metode apa yang harus digunakan mendapatkan informasi baru
 - 5) Kesalahan apa yang harus segera diperbaiki.
- Ciri-ciri penelitian kualitatif adalah sebagai berikut ini :
- 1) Sumber data berada dalam situasi yang wajar, tidak dimanipulasi oleh angket dan tidak dibuat-buat sebagai kelompok eksperimen
 - 2) Lapornya sangat deskriptif
 - 3) Mengutamakan proses dan produk Peneliti sebagai instrumen peneliti

- 4) Mencari makna, dipandang dari pikiran dan perasaan responden
- 5) Mementingkan data langsung, oleh sebab itu pengumpulan datanya mengutamakan observasi partisipasi dan dokumentasi
- 6) Menggunakan triangulasi, yaitu memeriksa kebenaran data yang diperoleh kepada pihak lain
- 7) Menonjolkan rincian yang kontekstual, yaitu menguraikan sesuatu secara rinci tidak berkotak-kotak
- 8) Subjek yang diteliti dianggap berkedudukan yang sama dengan peneliti, peneliti bahkan belajar kepada respondennya
- 9) Mengutamakan perspektif emic, yaitu pendapat responden, daripada pendapat peneliti sendiri (ethic)
- 10) Mengadakan verifikasi melalui kasus yang bertentangan
- 11) Sampel dipilih secara purposive
- 12) Menggunakan audit trail yaitu memeriksa data mentah, analisis, dan kesimpulan kepada pihak lain, biasanya pembimbing
- 13) Partisipasi peneliti tidak mengganggu natural setting
- 14) Analisis data dilakukan sejak awal sampai penelitian berakhir
- 15) Desain penelitian tampil selama proses penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara dengan beberapa guru SD Negeri Puspipetek memberikan gambaran yang jelas tentang peran penting disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru, dan prestasi siswa di sekolah tersebut. Dalam wawancara tersebut, terungkap bahwa implementasi kebijakan disiplin kerja yang ketat, dan terukur telah memberikan dampak positif yang signifikan. Hal ini tercermin dalam peningkatan tingkat kehadiran guru, kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa.

Selain itu, kepemimpinan sekolah juga ditekankan sebagai faktor kunci dalam memastikan keberhasilan implementasi kebijakan disiplin kerja. Kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan menjadi contoh bagi seluruh anggota sekolah.

Tantangan dalam menerapkan kebijakan disiplin kerja juga diakui, termasuk perubahan

budaya, dan konsistensi dalam penerapan kebijakan. Namun, dengan adanya insentif bagi guru yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang baik, serta sanksi yang sesuai untuk pelanggaran, sekolah telah menciptakan sistem yang seimbang untuk mendorong kedisiplinan.

Melibatkan orang tua dan siswa dalam mendukung kebijakan disiplin kerja juga dianggap penting. Dengan forum komunikasi reguler dan partisipasi siswa dalam pembentukan aturan, sekolah berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, dan melibatkan semua pihak terkait.

Secara keseluruhan, wawancara ini menyoroti pentingnya kebijakan disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif, dan mendukung, serta upaya terusmenerus sekolah untuk meningkatkan kebijakan mereka sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang ada

Membahas tentang disiplin kerja yang diterapkan untuk meningkatkan prestasi kerja guru SD N Puspipetek. Pada dasarnya disiplin kerja merupakan variabel terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia yang handal. Hasil kerja pribadi yang bersifat kualitatif, dan kuantitatif disebut kinerja.

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran dapat dilihat dari ketidakhadiran sekolah untuk menilai kerja keras guru. Penulisan tugas akhir komprehensif tentang hasil tugas akhir komprehensif Implementasi partisipasi di Sekolah Dasar Puspipetek, guru SD Puspipetek, penulis menemukan bahwa guru sering datang terlambat, dan terdapat guru yang tidak diberikan izin untuk memberitahukan kepada rekan atau supervisor alasan ketidakhadirannya. Hal ini berdampak besar bagi guru lainnya karena tidak disiplin, dan tidak mengikuti aturan yang diberikan sekolah. Solusi dari masalah tersebut adalah Menggunakan sistem absensi elektronik seperti fingerprint atau aplikasi absensi digital dapat membantu memonitor kehadiran guru secara real-time. Sistem ini dapat memberikan data yang akurat mengenai ketepatan waktu, dan kehadiran guru.

b. Tingkat kewaspadaan guru

Dalam pekerjaannya, guru wajib melaksanakan tugasnya dengan hati-hati dan berusaha meminimalkan risiko dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini mengacu pada tingkat kewaspadaan guru yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Di SD N Puspitek ketelitian dan perhatian guru dalam melaksanakan tugasnya sangatlah penting. Guna meminimalkan risiko peringatan, sekolah menggunakan teknologi, dan aplikasi khusus untuk memasukkan data.

c. Ketaatan pada standar kerja

Penghormatan terhadap aturan baku kerja yang ditetapkan sekolah merupakan disiplin kerja guru untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. SD Puspitek sangat berhati-hati, dan sangat memperhatikan protokol keselamatan, kesehatan dan keselamatan kerja guru, karena gas merupakan cairan yang mudah terbakar, oleh karena itu sekolah memaksimalkan keselamatan dengan menetapkan kebijakan HSSE (Health, Safety, Security dan Environment) yaitu Kesehatan, Keselamatan dan Keselamatan Kerja (K3), untuk mencegah kecelakaan, kebakaran, penyakit akibat kerja, pencemaran, dan keselamatan lingkungan, serta dampak lain akibat kegagalan operasional terhadap lingkungan sekolah.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Taat artinya taat, guru harus mengikuti peraturan yang berlaku dalam pekerjaannya, dan melaksanakan pekerjaannya dengan lancar sesuai petunjuk. SD Puspitek mewajibkan guru datang tepat waktu yaitu pada pukul 07.00 WITA. Guru harus bekerja 5 jam sehari. Pada saat yang sama, hari Minggu adalah hari istirahat. Tanggal merah, dan hari libur penting lainnya tidak berlaku. Selain itu, sekolah memiliki banyak peraturan lainnya. Di SD Negeri Puspitek penulis menemukan beberapa guru merasa bosan dalam bekerja sehingga tidak bekerja, dan ada pula yang menonton TV pada jam kerja. Solusinya adalah memperkuat sistem pengawasan internal. Kepala sekolah atau supervisor perlu melakukan pengawasan lebih ketat dan rutin terhadap kinerja guru.

e. Etika kerja

Etos kerja merupakan kemampuan guru dalam bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja dengan saling menghargai, dan menghargai guru lainnya. Di SD Negeri Puspitek, guru dan guru cukup menghormati, dan menghormati satu sama lain. Dilihat dari sikap para guru ketika saling menyapa dalam pertemuan dan saling menghargai pendapat.

5. KESIMPULAN

Disiplin kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa. Implementasi kebijakan yang ketat, dan terukur telah membawa dampak positif yang signifikan. Hal ini tercermin dalam peningkatan tingkat kehadiran guru, kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan sekolah memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan implementasi kebijakan disiplin kerja. Konsistensi dalam penerapan kebijakan, perubahan budaya, dan dukungan kepemimpinan menjadi tantangan yang dihadapi, namun sekolah telah menciptakan sistem yang seimbang dengan memberikan insentif dan sanksi sesuai. Melibatkan orang tua dan siswa dalam mendukung kebijakan disiplin kerja juga dianggap penting. Dengan forum komunikasi reguler, dan partisipasi siswa dalam pembentukan aturan, sekolah berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung dan melibatkan semua pihak terkait. Secara keseluruhan, wawancara dengan ibu dewi dari SD Negeri Puspitek memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya kebijakan disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif, dan mendukung, serta upaya terus-menerus sekolah untuk meningkatkan kebijakan mereka sesuai dengan kebutuhan, dan perkembangan yang ada.

Agar sistem disiplin yang diterapkan seimbang, feedback yang konstruktif harus diberikan kepada guru, dan siswa mengenai pencapaian mereka, serta area yang perlu diperbaiki. Kebijakan disiplin juga perlu ditinjau, dan disesuaikan secara berkala sesuai dengan perkembangan pada kebutuhan terbaru. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif, dan mendukung, sehingga meningkatkan kinerja guru, dan prestasi siswa secara berkelanjutan. Berdasarkan kesimpulan di atas, tugas akhir komprehensif selanjutnya sebaiknya berfokus

pada evaluasi efektivitas berbagai kebijakan disiplin yang diterapkan di sekolah, dengan tujuan untuk mengukur dampaknya terhadap tingkat kehadiran guru, kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa. Selain itu, penting untuk meneliti pengaruh kepemimpinan sekolah dalam mendukung penerapan kebijakan disiplin kerja, dan bagaimana hal ini berdampak pada kinerja guru serta prestasi siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
 - A. Sitohang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Pradnya Paramita : Jakarta).
- [3] Anang Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Anoraga, Panji. (2016). *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- [5] Achmad Kabiru, Said. (2017). *Manajemen dan Teori Aplikasi*. Alfabeta: Bandung.
- [6] Chandra Agung Kusuma, & Ignatius Soni Kurniawan. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru* Putra Baru Swalayan Kutowinangun
- [7] Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [8] Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- [9] Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.
- [10] Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [11] Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [12] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- [13] Putra, T. R. I. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- [14] Robert Vincent Kristanto, Amelia Setiawan, Samuel Wirawan, & Hamfri Djajadikerta. (2023). *Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Proporsi Komisaris Independen, dan Intellectual Capital terhadap Nilai Sekolah*.
- [15] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [16] Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke 1)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [17] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.