

IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD

Sutinah¹, Suyanto², A Faizin³

Universitas Gresik^{1,2,3}

sutinahnur@gmail.com, suyanto@unigres.ac.id, faizin@unigres.ac.id

Diterima: 30/12/2025; Direvisi: 5/2/2026; Diterbitkan: 16/2/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Kalirejo Bangil. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena rendahnya kedisiplinan sebagian guru yang berdampak pada efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian hasil kerja yang optimal. Fokus penelitian diarahkan pada bentuk penerapan disiplin kerja, faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan, serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di SDN Kalirejo Bangil dilakukan melalui pengawasan kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta kepatuhan terhadap tata tertib sekolah. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang tegas dan teladan, serta budaya kerja yang kondusif, sedangkan faktor penghambat berasal dari motivasi individu yang fluktuatif dan pengawasan yang belum konsisten. Secara keseluruhan, penerapan disiplin kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, ditandai dengan meningkatnya tanggung jawab, produktivitas, dan kualitas pembelajaran. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan elemen penting dalam membangun profesionalisme dan kinerja guru secara berkelanjutan di lingkungan sekolah dasar.

Kata Kunci: *implementasi, disiplin kerja, kinerja guru*

ABSTRACT

This study aims to describe the implementation of work discipline and its impact on teachers' performance at SDN Kalirejo Bangil. The background of this research is based on the importance of work discipline as a determining factor in improving teacher performance, which directly influences the quality of education. The focus of this study includes the forms of work discipline implementation, supporting and inhibiting factors, as well as its influence on teachers' performance in carrying out their professional duties and responsibilities. This research employs a qualitative approach with a descriptive design. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving the principal and teachers. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that the implementation of work discipline at SDN Kalirejo Bangil has been fairly well-executed, as reflected in punctuality, adherence to regulations, and responsibility in task performance. Supporting factors include the principal's firm leadership, teachers' internal motivation, and a conducive work environment, while inhibiting factors consist of limited facilities and high administrative workload. The study concludes that good



work discipline positively influences the improvement of teachers' performance, particularly in time discipline, teaching quality, and professional responsibility.

Keywords: *Implementation, work dicipline, teacher performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia menjadi isu strategis nasional seiring dengan tuntutan global terhadap kualitas sumber daya manusia. Kinerja guru berperan sentral dalam menentukan mutu hasil belajar siswa di tingkat dasar hingga menengah. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan performa yang konsisten, tepat waktu, dan berorientasi pada hasil belajar siswa (Fitria & Limgiani, 2024). Disiplin kerja dalam konteks pendidikan Indonesia mencakup ketaatan pada peraturan sekolah, tanggung jawab terhadap tugas, serta kehadiran dan kesiapan dalam proses pembelajaran (Susanti, Kristanto, & Amalia, 2025). Dalam perspektif manajemen pendidikan, kedisiplinan guru dianggap sebagai instrumen pengendalian internal yang memastikan profesionalisme guru dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik dan pembina karakter. Ketepatan waktu dan komitmen kehadiran guru berkorelasi lurus dengan peningkatan mutu pendidikan, karena hal tersebut mencerminkan keseriusan dan tanggung jawab moral pendidik terhadap amanah yang diembannya.

Secara teoretis, grand theory yang mendasari penelitian tentang disiplin kerja guru merujuk pada teori perilaku organisasi dan teori motivasi kerja, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg. Kedua teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan kedisiplinan kerja muncul dari kombinasi faktor intrinsik (motivasi pribadi) dan ekstrinsik (lingkungan kerja dan kebijakan sekolah). Dalam konteks sekolah dasar di Indonesia, disiplin kerja sering dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah (Taufiq, Miyono, & Abdullah, 2023). Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif mampu menumbuhkan disiplin kerja dan meningkatkan kinerja guru secara signifikan (Sari, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah secara konsisten diidentifikasi sebagai variabel krusial yang memengaruhi motivasi, disiplin, budaya kerja, dan kinerja guru di tingkat satuan pendidikan (Adam et al., 2025; Dolonseda & Sendiang, 2025; Sumiati, 2025).

Meski demikian, sejumlah studi juga menemukan adanya perbedaan hasil mengenai hubungan disiplin kerja dan kinerja guru. Fitria dan Limgiani (2024) dalam Jurnal Sains Riset menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh kuat terhadap kinerja guru, namun efeknya berkurang ketika beban kerja meningkat. Sebaliknya, penelitian oleh Oktaviani dan Putra (2021) di Bali menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin berinteraksi secara positif dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Hal serupa ditemukan oleh Yulia, Ahyani, dan Wardarita (2021) yang menyoroti bahwa disiplin kepala sekolah juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Hasil-hasil ini menunjukkan adanya debat akademik mengenai faktor mana yang paling dominan memengaruhi kinerja guru: disiplin, motivasi, atau kepemimpinan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh iklim kepemimpinan yang diciptakan oleh kepala sekolah dan interaksi faktor internal maupun eksternal (Kumbaraningtyas et al., 2025; Umar et al., 2025).

Dari sisi metodologis, mayoritas penelitian di Indonesia menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori dan analisis regresi linear (Tannady & Lestari, 2022; Taufiq et al., 2023). Beberapa studi juga menggabungkan variabel moderasi seperti budaya organisasi (Suryadi, 2020) dan kepemimpinan kepala sekolah (Sari, 2021). Namun,



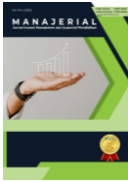
penelitian dengan pendekatan kualitatif kontekstual masih jarang dilakukan, terutama yang menggali dinamika implementasi disiplin kerja di sekolah dasar negeri di daerah semi-perkotaan seperti Bangil. Padahal, faktor sosial budaya lokal dapat memengaruhi persepsi dan praktik disiplin di lingkungan sekolah. Permasalahan ini penting karena masih ditemukan variasi disiplin kerja guru antar sekolah dasar negeri, yang berdampak langsung terhadap hasil belajar siswa. Studi di Kecamatan Kedungwuni, Pekalongan menunjukkan adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru, tetapi belum banyak penelitian yang menelaah konteks sekolah dengan karakteristik serupa seperti SDN Kalirejo Bangil.

Permasalahan ini penting karena masih ditemukan variasi disiplin kerja guru antar sekolah dasar negeri, yang berdampak langsung terhadap hasil belajar siswa. Studi di Kecamatan Kedungwuni, Pekalongan menunjukkan adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru (Taufiq et al., 2023), tetapi belum banyak penelitian yang menelaah konteks sekolah dengan karakteristik serupa seperti SDN Kalirejo Bangil. SDN ini berada di lingkungan dengan kultur sosial dan manajemen pendidikan yang khas, yang mungkin berbeda dari sekolah di perkotaan besar seperti Jakarta atau Surabaya. Kondisi tersebut menciptakan research gap terkait implementasi disiplin kerja guru dalam konteks lokal Jawa Timur. Kondisi ini menunjukkan adanya "kotak hitam" dalam manajemen sekolah yang perlu dibedah untuk memahami bagaimana intervensi kepemimpinan dapat dikonversi menjadi kinerja nyata (Dolonseda & Sendiang, 2025). Kesenjangan ini termanifestasi dalam beberapa indikator yang mengkhawatirkan di tingkat guru, seperti masih adanya guru yang belum menguasai bahan ajar secara mendalam, serta rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditandai dengan adanya guru yang meninggalkan kelas pada jam pelajaran (Zaenuddin et al., 2025).

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami implementasi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Kalirejo Bangil. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan tingkat disiplin kerja guru di SDN Kalirejo Bangil; (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; dan (3) mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri tersebut. Secara teoretis, hasil penelitian diharapkan memperkaya literatur manajemen pendidikan dasar di Indonesia dengan pendekatan berbasis konteks lokal. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar kebijakan peningkatan profesionalisme guru melalui mekanisme penegakan disiplin dan pembinaan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan Dinas Pendidikan Bangil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain *case study* untuk menelaah secara komprehensif implementasi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru di SDN Kalirejo Bangil. Metode ini dipilih secara spesifik agar peneliti dapat mengeksplorasi pengalaman subjektif para informan serta memahami dinamika sosial sekolah dalam konteks alaminya tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang ada. Lokasi penelitian bertempat di Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, yang merepresentasikan karakteristik sekolah dasar di wilayah semi-perkotaan dengan budaya kerja yang unik. Pengambilan data lapangan berlangsung secara intensif selama tiga bulan, terhitung mulai Januari hingga Maret 2025, yang mencakup tahapan persiapan instrumen, observasi lapangan, hingga proses analisis data awal. Durasi waktu tersebut dinilai sangat memadai untuk memotret aktivitas pembelajaran reguler secara utuh guna memahami praktik kedisiplinan yang diterapkan sehari-hari. Pemilihan lokasi dan rentang waktu ini didasarkan pada urgensi untuk mengungkap fenomena disiplin kerja secara mendalam dan holistik dalam situasi nyata.



Penentuan subjek penelitian dilakukan melalui teknik *purposive sampling* yang dikombinasikan dengan *snowball sampling* untuk menjangkau informasi yang akurat, mendalam, dan representatif. Informan kunci dalam studi ini meliputi guru kelas dan guru mata pelajaran yang telah memiliki masa pengabdian minimal dua tahun, sedangkan kepala sekolah serta pengawas pendidikan setempat berperan sebagai informan pendukung untuk memvalidasi kebijakan manajerial. Proses pengumpulan data mengandalkan tiga teknik utama yang saling melengkapi, yaitu wawancara semi-terstruktur untuk menggali persepsi dan hambatan guru; observasi partisipatif yang dilakukan secara langsung di ruang kelas dan lingkungan sekolah guna mengamati konsistensi kehadiran serta kepatuhan prosedur; serta studi dokumentasi terhadap arsip absensi, notulensi rapat, dan perangkat pembelajaran. Pendekatan multimode ini diterapkan secara ketat untuk memastikan kekayaan data terkait variasi kedisiplinan di lapangan (Fitria & Limgiani, 2024). Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan lembar observasi disusun secara sistematis namun fleksibel untuk menangkap realitas lapangan.

Keabsahan data dalam studi ini diuji secara ketat melalui triangulasi sumber dan metode, serta pelaksanaan *member checking* dengan mengonfirmasi kembali temuan awal kepada informan agar interpretasi peneliti selaras dengan perspektif partisipan. Selain itu, peneliti menyusun *audit trail* yang merekam jejak pengambilan data hingga analisis guna menjamin dependabilitas dan akuntabilitas riset. Teknik analisis data mengacu pada model interaktif yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pada tahap reduksi, seluruh data lapangan dipilah, difokuskan, dan disederhanakan untuk menemukan tema-tema sentral; selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi logis yang menghubungkan antarvariabel temuan; dan terakhir dilakukan penarikan simpulan yang diverifikasi secara berulang dengan bukti di lapangan. Prosedur analisis ini memungkinkan identifikasi pola hubungan kausalitas antara disiplin kerja dan kinerja guru secara sistematis, sehingga menghasilkan deskripsi yang mendalam mengenai faktor pendukung maupun penghambat profesionalisme di lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Kedisiplinan Waktu sebagai Refleksi Tanggung Jawab Moral

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi partisipatif di lapangan, ditemukan bahwa mayoritas tenaga pendidik di SDN Kalirejo Bangil memiliki persepsi yang kuat bahwa kedisiplinan waktu merupakan manifestasi utama dari tanggung jawab moral mereka terhadap peserta didik. Data lapangan menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi, di mana lebih dari delapan puluh persen guru secara konsisten hadir di sekolah sebelum jam pelajaran dimulai, tepatnya sebelum pukul 06.45 WIB. Fenomena ini bukan sekadar bentuk kepatuhan terhadap aturan birokrasi atau absensi sidik jari semata, melainkan didorong oleh kesadaran internal bahwa guru adalah model teladan bagi siswa. Para pendidik menyadari sepenuhnya bahwa perilaku mereka, termasuk ketepatan waktu, akan diobservasi dan diimitasi langsung oleh para siswa. Jika guru terlambat, hal tersebut akan merusak wibawa pedagogis dan memberikan contoh buruk bagi pembentukan karakter siswa. Oleh karena itu, kehadiran awal di sekolah dimaknai sebagai komitmen etis untuk menyambut siswa dan memastikan kesiapan mental serta lingkungan kelas yang kondusif sebelum proses transfer ilmu pengetahuan dimulai.

Meskipun tingkat kedisiplinan secara umum tergolong tinggi, penelitian ini juga mengungkap adanya dinamika tantangan yang dihadapi oleh sebagian guru dalam



mempertahankan konsistensi kehadiran tersebut. Beberapa informan mengungkapkan bahwa faktor eksternal, seperti kondisi geografis jarak rumah ke sekolah dan kendala transportasi, menjadi variabel penghambat yang nyata, terutama ketika memasuki musim penghujan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan waktu tidak dapat dilihat sebagai variabel tunggal yang hanya bergantung pada niat atau kesadaran individu semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh dukungan infrastruktur dan kondisi lingkungan fisik. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa guru yang tinggal jauh harus melakukan upaya ekstra dan manajemen waktu yang lebih ketat dibandingkan mereka yang tinggal dekat dengan lokasi sekolah. Hal ini menegaskan bahwa dalam menilai kinerja disiplin guru, konteks situasi dan hambatan eksternal harus turut diperhitungkan secara bijaksana. Disiplin kerja di lingkungan sekolah dasar ini merupakan hasil interaksi yang kompleks antara motivasi internal profesionalisme guru dan kemampuan mereka dalam menaklukkan tantangan logistik harian demi menunaikan kewajiban mengajar.

2. Kepatuhan Administratif dalam Tugas Pedagogik

Selain aspek kehadiran fisik, dimensi lain yang menjadi sorotan utama dalam penelitian ini adalah kedisiplinan administratif yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pedagogik guru. Berdasarkan analisis terhadap dokumen perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan jurnal mengajar harian, ditemukan bahwa tingkat kepatuhan guru mencapai angka sembilan puluh persen dalam hal kelengkapan administrasi. Para guru menunjukkan dedikasi yang tinggi untuk memastikan bahwa seluruh dokumen perencanaan dan pelaporan kegiatan belajar mengajar terisi dengan baik sesuai dengan tuntutan kurikulum. Namun, terdapat temuan menarik mengenai pola pengerjaan administrasi tersebut, di mana sebagian guru mengakui sering kali melengkapi dokumen administrasi setelah kegiatan mengajar selesai dilakukan karena keterbatasan waktu jeda antar jam pelajaran. Kondisi ini menyiratkan bahwa beban kerja administratif yang tinggi sering kali memaksa guru untuk melakukan manajemen waktu yang fleksibel, bahkan terkadang harus mengorbankan waktu istirahat mereka demi terpenuhinya standar kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan oleh pengawas sekolah maupun dinas pendidikan setempat.

Fenomena ini menggambarkan sebuah bentuk kedisiplinan yang masih cenderung bersifat formalistik atau berbasis kepatuhan terhadap regulasi yang ada. Meskipun secara kuantitas administrasi terpenuhi, terdapat variasi dalam kedalaman dan kualitas perencanaan yang dibuat oleh masing-masing guru. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang terbangun masih berada pada tahap pemenuhan kewajiban birokratis dan belum sepenuhnya bertransformasi menjadi disiplin berbasis komitmen yang mendalam untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Guru berupaya keras agar tidak ada catatan merah dalam evaluasi administrasi, namun tantangan waktu dan beban mengajar yang padat membuat refleksi mendalam dalam penyusunan RPP terkadang terabaikan. Temuan ini memberikan sinyal bahwa profesionalisme guru di sekolah tersebut masih sangat dipengaruhi oleh tuntutan administratif eksternal. Untuk meningkatkan kinerja yang lebih substantif, diperlukan pergeseran paradigma dari sekadar melengkapi dokumen menjadi pemaknaan administrasi sebagai alat bantu strategis dalam merancang pembelajaran yang efektif. Disiplin administrasi seharusnya tidak menjadi beban, melainkan fondasi bagi pelaksanaan tugas pedagogik yang lebih terstruktur dan bermakna bagi peserta didik.

3. Peran Sentral Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi

Temuan kunci yang sangat signifikan dalam penelitian ini adalah peran sentral kepala sekolah sebagai agen utama pembentuk dan penjaga budaya disiplin di lingkungan SDN

Kalirejo Bangil. Melalui observasi intensif, teridentifikasi bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis namun tetap tegas dalam menegakkan aturan. Strategi yang paling efektif yang diterapkan bukanlah melalui instruksi verbal yang kaku atau ancaman sanksi, melainkan melalui pendekatan keteladanan atau *role model*. Kepala sekolah secara konsisten hadir lebih awal daripada para guru dan staf lainnya, menciptakan standar moral psikologis yang kuat bagi seluruh warga sekolah. Tindakan nyata ini memberikan pesan implisit bahwa disiplin berlaku untuk semua level jabatan tanpa terkecuali. Keteladanan ini terbukti ampuh mereduksi resistensi dari para guru untuk mematuhi aturan jam kerja, karena mereka merasa segan dan menghormati pemimpin yang tidak hanya pandai memerintah tetapi juga mampu memberikan contoh konkret dalam tindakan sehari-hari di lingkungan kerja mereka.



Gambar 1. Hasil Wawancara

Selain aspek keteladanan, kepala sekolah juga menggunakan pendekatan persuasif dan sistem penghargaan sosial untuk memperkuat perilaku disiplin. Dalam berbagai kesempatan rapat bulanan atau evaluasi kinerja, kepala sekolah tidak segan memberikan apresiasi verbal dan pengakuan terbuka kepada guru-guru yang menunjukkan kinerja disiplin yang baik. Pengakuan sosial ini ternyata memiliki dampak motivasional yang besar dalam membangun budaya kerja yang positif. Di sisi lain, peneguran terhadap pelanggaran disiplin dilakukan dengan cara yang humanis dan dialogis, sehingga tidak mematikan motivasi guru tetapi justru mendorong perbaikan diri. Pendekatan kepemimpinan yang memadukan ketegasan aturan dengan sentuhan kemanusiaan ini berhasil menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Budaya disiplin yang terbentuk bukan didasari oleh rasa takut, melainkan oleh rasa hormat dan kesadaran kolektif untuk memajukan sekolah. Hal ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan transformasional memegang peranan vital dalam mengonversi kebijakan tertulis menjadi praktik budaya nyata yang dijalankan dengan sukarela oleh seluruh elemen organisasi sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan.

4. Implikasi Sosiokultural terhadap Kinerja Guru

Implementasi disiplin kerja di sekolah ini tidak terjadi di ruang hampa, melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks sosial dan budaya masyarakat setempat yang melingkupinya. Nilai-nilai kearifan lokal seperti semangat gotong royong dan kebersamaan yang masih kental di wilayah Bangil turut mewarnai interaksi profesional di antara para guru. Budaya saling mengingatkan dan rasa sungkan jika tidak berkontribusi maksimal menjadi kontrol sosial informal yang efektif dalam menjaga ritme kerja. Disiplin kerja guru di sini mencerminkan perpaduan unik antara struktur birokrasi modern yang kaku dengan nilai-nilai kultural



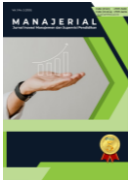
tradisional yang luwes. Rasa tanggung jawab kolektif untuk menjaga nama baik sekolah di mata masyarakat sekitar menjadi pendorong tambahan bagi guru untuk mempertahankan kinerja terbaik mereka. Dinamika ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu atau aturan dinas, tetapi juga oleh seberapa kuat ikatan sosial dan nilai kebersamaan yang terbangun dalam ekosistem sekolah tersebut sebagai sebuah komunitas belajar.

Secara teoritis dan praktis, temuan ini membawa implikasi penting bagi strategi pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan dasar. Pendekatan disiplin yang hanya mengandalkan pengawasan administratif semata terbukti tidak cukup untuk mendorong kinerja guru secara maksimal. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik yang melibatkan pembinaan budaya organisasi dan penguatan modal sosial di antara para pendidik. Sekolah perlu mengembangkan sistem supervisi yang bersifat membina dan memberdayakan, bukan sekadar menghakimi kelengkapan dokumen. Program pendampingan sejawat atau *peer mentoring* dapat menjadi solusi efektif untuk memperkuat tanggung jawab kolektif dan memfasilitasi pertukaran praktik baik dalam mengajar. Dengan memahami bahwa disiplin kerja adalah produk dari interaksi antara kepemimpinan, komitmen individu, dan budaya lingkungan, maka upaya peningkatan kinerja guru harus dirancang secara komprehensif, menyentuh aspek motivasi intrinsik sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan apresiatif terhadap setiap upaya perbaikan yang dilakukan oleh guru.

Pembahasan

Analisis terhadap kedisiplinan waktu tenaga pendidik di SDN Kalirejo Bangil mengungkap fakta bahwa kepatuhan jam kerja telah terinternalisasi sebagai manifestasi tanggung jawab moral, melampaui sekadar kewajiban administratif. Data menunjukkan lebih dari 80 persen guru konsisten hadir sebelum pukul 06.45 WIB, sebuah angka yang mengindikasikan tingginya komitmen etis mereka terhadap profesi. Fenomena ini menegaskan bahwa kehadiran tepat waktu dimaknai sebagai bagian integral dari keteladanan atau *role model* bagi peserta didik, di mana keterlambatan dianggap dapat mendegradasi wibawa pedagogis. Namun, penelitian ini juga menemukan keterbatasan terkait faktor eksternal yang menjadi variabel pengganggu, seperti kondisi geografis dan cuaca, yang memaksa sebagian guru melakukan manajemen waktu ekstra ketat. Implikasinya, penilaian kinerja guru tidak dapat dilakukan secara kaku tanpa mempertimbangkan kendala logistik harian tersebut. Kedisiplinan di sini merupakan hasil dialektika antara motivasi intrinsik untuk memberikan teladan terbaik dan kemampuan adaptasi terhadap tantangan lingkungan fisik yang dinamis demi memastikan kesiapan proses pembelajaran sejak menit pertama (Catio & Sunarsi, 2020; Salam et al., 2021; Wibowo, 2024).

Selain aspek kehadiran, kepatuhan administratif dalam penyusunan perangkat pembelajaran seperti RPP dan jurnal harian mencapai angka yang sangat signifikan, yakni 90 persen. Tingginya persentase ini mencerminkan dedikasi guru dalam memenuhi standar birokrasi pendidikan, meskipun analisis lebih dalam menyingkap bahwa pemenuhan ini sering kali bersifat formalistik. Realitas lapangan menunjukkan bahwa beban kerja yang padat memaksa guru melengkapi administrasi sesuai jam mengajar atau mengorbankan waktu istirahat, sehingga kedalaman refleksi dalam perencanaan terkadang terabaikan demi mengejar kelengkapan dokumen semata. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa disiplin administratif masih dimaknai sebagai kepatuhan terhadap regulasi eksternal atau *compliance*, belum sepenuhnya bertransformasi menjadi kebutuhan strategis untuk peningkatan kualitas instruksional. Keterbatasan waktu jeda antar pelajaran menjadi kendala struktural yang



menghambat guru untuk menjadikan administrasi sebagai alat evaluasi substantif. Oleh karena itu, diperlukan reorientasi pemahaman bahwa administrasi bukanlah beban birokratis akhir, melainkan fondasi perencanaan yang krusial untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi peserta didik (Fadli et al., 2025; Rodiyah et al., 2025; Unisa et al., 2025).

Transformasi budaya disiplin di sekolah ini tidak terlepas dari peran sentral kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis namun tegas melalui pendekatan keteladanan konkret. Strategi kedatangan awal yang konsisten dilakukan oleh pimpinan sekolah terbukti ampuh mereduksi resistensi psikologis guru, menciptakan standar moral yang berlaku universal tanpa memandang hierarki jabatan. Kepemimpinan yang berbasis pada contoh nyata atau *lead by example* ini jauh lebih efektif dibandingkan instruksi verbal yang bersifat koersif, karena membangun rasa segan dan hormat secara alami. Selain itu, penggunaan apresiasi sosial dan teguran yang humanis dalam forum evaluasi memperkuat motivasi internal guru untuk mempertahankan kinerja terbaik mereka. Implikasi dari pola kepemimpinan ini adalah terciptanya iklim organisasi yang kondusif, di mana kepatuhan muncul dari kesadaran kolektif untuk memajukan institusi, bukan karena ketakutan terhadap sanksi. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan disiplin sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memadukan ketegasan manajerial dengan pendekatan persuasif yang menyentuh sisi emosional bawahan (Istikomah et al., 2024; Miftahusalimah et al., 2025; Weti et al., 2025).

Implementasi disiplin kerja di SDN Kalirejo Bangil juga sangat dipengaruhi oleh konteks sosiokultural masyarakat setempat yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan gotong royong. Budaya rasa sungkan atau perasaan malu jika tidak berkontribusi maksimal berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial informal yang sangat efektif dalam menjaga ritme kerja guru. Fenomena ini menunjukkan adanya akulturasi unik antara tuntutan birokrasi modern yang kaku dengan nilai-nilai kearifan lokal yang luwes, di mana tanggung jawab kolektif untuk menjaga reputasi sekolah menjadi motivator tambahan yang kuat. Dinamika ini mengimplikasikan bahwa kinerja guru tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi individu atau regulasi dinas, melainkan juga oleh kekuatan modal sosial yang terbangun dalam komunitas sekolah. Keterikatan emosional antarwarga sekolah menciptakan lingkungan kerja yang suportif, di mana pelanggaran disiplin dianggap sebagai pencederaan terhadap harmoni kelompok. Dengan demikian, pendekatan kultural menjadi elemen tak terpisahkan dalam memahami dan meningkatkan etos kerja guru di lingkungan pendidikan dasar yang berbasis komunitas (Apriana et al., 2025; Hikmaya et al., 2025; Mudrikah et al., 2025; Sumiati, 2025).

Temuan penelitian ini membawa implikasi strategis bagi pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan, yakni perlunya pergeseran dari pengawasan administratif murni menuju pembinaan budaya organisasi yang holistik. Pendekatan disiplin yang hanya mengandalkan inspeksi dokumen terbukti tidak cukup untuk mendongkrak kualitas pembelajaran secara substantif jika tidak dibarengi dengan penguatan motivasi intrinsik. Sekolah perlu mengembangkan sistem supervisi yang bersifat memberdayakan atau *empowering*, seperti program pendampingan sejawat atau *peer mentoring*, untuk memfasilitasi pertukaran praktik baik dan memperkuat kohesi sosial. Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokusnya yang masih dominan pada aspek kepatuhan, sehingga studi lanjut diperlukan untuk mengukur korelasi langsung antara disiplin guru dengan prestasi akademik siswa. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja guru harus dirancang secara komprehensif dengan mengintegrasikan aspek kepemimpinan, komitmen individu, dan budaya lingkungan yang



apresiatif, guna menciptakan ekosistem pendidikan yang tidak hanya tertib secara administrasi tetapi juga unggul dalam mutu pembelajaran.

KESIMPULAN

Penelitian kualitatif ini menegaskan bahwa implementasi disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kalirejo Bangil, baik melalui dimensi tanggung jawab individu, kedisiplinan administratif, maupun budaya organisasi sekolah. Tiga temuan utama penelitian ini menggambarkan bahwa: (1) disiplin waktu dan kehadiran menjadi bentuk konkret profesionalisme guru yang berakar pada kesadaran moral dan keteladanan sosial; (2) disiplin administratif dan pedagogik mencerminkan kepatuhan guru terhadap standar profesional meskipun masih perlu diperkuat dalam aspek motivasi intrinsik; dan (3) kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif dan partisipatif terbukti menjadi faktor kunci dalam membangun budaya disiplin kolektif yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. Temuan-temuan tersebut memperkaya pemahaman tentang disiplin kerja sebagai fenomena yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga bersifat kultural dan relasional dalam konteks sekolah dasar di Indonesia.

Dari sisi teoretis, penelitian ini memperluas literatur tentang manajemen pendidikan dengan menegaskan keterkaitan antara disiplin kerja, kepemimpinan transformatif, dan budaya organisasi dalam konteks sekolah dasar negeri. Penelitian ini mendukung model interaktif Miles & Huberman dalam memahami hubungan kompleks antara individu, struktur organisasi, dan nilai-nilai sosial yang membentuk perilaku kedisiplinan guru. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah sebagai role model dalam menegakkan kedisiplinan, serta perlunya strategi pembinaan berbasis motivasi dan penghargaan untuk mendorong kedisiplinan intrinsik guru. Sementara dari aspek kebijakan, penelitian ini memberikan dasar bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan untuk merancang program supervisi dan pelatihan guru yang menekankan keseimbangan antara kontrol administratif dan penguatan etos kerja profesional.

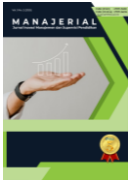
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dilakukan studi multi-case atau comparative study di sekolah dengan karakteristik berbeda guna memperkaya pemahaman mengenai variasi implementasi disiplin kerja di berbagai konteks budaya dan geografis. Pendekatan mixed-method juga direkomendasikan untuk mengintegrasikan temuan kualitatif dengan analisis kuantitatif yang dapat mengukur tingkat pengaruh antarvariabel secara empiris. Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan wacana manajemen pendidikan di Indonesia dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan sekadar instrumen kontrol, tetapi merupakan refleksi budaya profesional yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, K. M., Nurkolis, N., & Sumarno, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala madrasah, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru madrasah aliyah pada lembaga pendidikan Ma'arif di Kabupaten Kendal. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 171. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4719>
- Apriana, R. R., Abshar, M. U. U. A., Yani, A. P., Sulistyowati, D., & Susilawati, U. (2025). Strategi guru madrasah tsanawiyah negeri salatiga dalam insersi kurikulum berbasis



- cinta. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 922. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.7664>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(2), 16. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Dolonseda, H. P., & Sendiang, D. J. (2025). Kajian empiris tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Amurang. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1482. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.7969>
- Fadli, M., Kurniawan, M. U., & Wijaya, S. A. (2025). Analisis implementasi kurikulum merdeka di madrasah aliyah darun najah: Studi kasus keselarasan pendidikan IPS (ekonomi) dengan nilai-nilai agama. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2). <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.6192>
- Hikmaya, N. D., Haryati, T., & Kusumaningsih, W. (2025). Pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 135. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4690>
- Istikomah, S., Makki, M., Waluyo, U., Asrin, A., & Fahrudin, F. (2024). Gaya kepemimpinan dan pola komunikasi kepala sekolah dalam mewujudkan kedisiplinan guru (studi kasus di SMPN 2 Labuapi). *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 219. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i2.2845>
- Kumbaraningtyas, A., Haryati, T., & Kusumaningsih, W. (2025). Pengaruh kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 161. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4687>
- Miftahusalimah, P. L., Yulizah, Y., Rosmalina, E., Sari, F., & Samitra, D. (2025). Disiplin positif pada implementasi kurikulum merdeka sebagai strategi dalam menumbuhkan karakter disiplin peserta didik. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 209. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4331>
- Mudrikah, M., Pujiyanto, P., & Khasanah, U. (2025). Metode penanaman nilai nilai multikultural dalam mata pelajaran pendidikan agama islam. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(4), 1698. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i4.7509>
- Rodiyah, R., Utari, I. S., Waspiyah, W., Arifin, R., N, E. P., Niravita, A., & Damayanti, R. (2025). Akselerasi peningkatan kesadaran guru dalam layanan pendidikan prima untuk mendukung proyek penguatan profil pelajar pancasila. *COMMUNITY Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 188. <https://doi.org/10.51878/community.v5i1.6457>
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). Faktor penerapan disiplin kerja: Kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Sumiati, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan adaptif untuk meningaktkkan kinerja guru. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), 803. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i3.7247>



- Umar, M. R., Ahyani, N., & Nugroho, H. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran sd negeri di gugus 1 kecamatan tungkal jaya. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1556. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.8003>
- Unisa, L., Azzahra, S. F., Juanda, M., Rahmanda, M. D., & Abdurrahmansya, A. (2025). Problematik implementasi penguatan potensi siswa dalam kurikulum merdeka di sekolah dasar. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 931. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.7835>
- Weti, W., Novaria, E., & H, D. C. (2025). Implementasi kebijakan persyaratan kesehatan lingkungan di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(4), 1602. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i4.7147>
- Wibowo, A. W. (2024). Pola asuh orang tua dalam membentuk karakter kedisiplinan siswa sekolah dasar. *Scholaria Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 14(1), 35. <https://doi.org/10.24246/j.js.2024.v14.i01.p35-45>
- Zaenuddin, Z., Citriadin, Y., Ismail, I., & Khalqi, K. (2025). Manajemen strategik kepala sekolah di SMP Islam Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1248. <https://doi.org/10.51878/social.v5i3.6893>