

Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru Di SDN Sukasari (Studi Di Desa Sukasari, Kecamatan Gunung Halu)

Tendi Rustandi¹⁾, Dede Jaelani²⁾

^{1,2)}Manajemen, Universitas Teknologi Digital

¹⁾tendi10120826@digitechuniversity.ac.id, ²⁾dedejaelani@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of work discipline among SDN Sukasari teachers. This includes how work discipline has been well implemented at SDN Sukasari School, which aims to find out how the role of work discipline can improve teacher performance. This research uses a qualitative approach with a descriptive method. Researchers use their main tools to study the state of natural objects, use triangulation (observation, interviews, and documentation), obtain qualitative data, analyze data inductively or qualitatively, and produce findings. The results of this study show the role of work discipline in improving teacher performance at SDN Sukasari. This is shown by the results of interviews and observations of work-discipline roles that have been carried out well. This research provides an in-depth picture of how work discipline can improve teacher performance in these institutions. The work discipline of teachers also has a positive impact on the relationship between teachers and their students. They can also manage time better, which helps them complete tasks better. To maintain work discipline at SDN Sukasari School, regulations regarding working hours, lateness, and absenteeism have been made. The purpose of these regulations is to ensure that teachers have the expected behavior and performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pada guru SDN Sukasari. Hal ini meliputi tentang bagaimana disiplin kerja sudah di terapkan dengan baik di Sekolah SDN Sukasari dan bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Peneliti menggunakan alat utamanya untuk mempelajari keadaan objek alam, menggunakan triangulasi (observasi, wawancara, dan dokumentasi), memperoleh data kualitatif, menganalisis data secara induktif atau kualitatif, dan menghasilkan temuan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peranan disiplin kerja pada peningkatan kinerja guru di SDN Sukasari. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dan observasi disiplin kerja peranan yang telah terlaksana dengan baik. penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru di institusi tersebut. Disiplin kerja guru juga berdampak positif pada hubungan antara guru dan siswanya. Mereka juga dapat mengelola waktu dengan lebih baik, yang membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Untuk menjaga disiplin kerja di sekolah SDN Sukasari, peraturan tentang jam kerja, keterlambatan, dan absensi telah dibuat. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk memastikan bahwa guru memiliki perilaku dan kinerja yang diharapkan.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Peningkatan Kinerja, Peranan Disiplin Kerja*

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi atau institusi pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Pendidikan adalah kunci kemajuan masyarakat, dan guru adalah sumber daya manusia yang sangat penting untuk membentuk generasi mendatang. Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran di mana peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat,

bangsa, dan negara, serta perannya pada masa yang akan datang (Handay Aribowo, 2022).

Disiplin kerja, sebagai salah satu komponen kualitas sumber daya manusia, sangat mempengaruhi kinerja setiap orang dan organisasi secara keseluruhan. Kesuksesan suatu lembaga pendidikan, sangat bergantung pada kualitas fasilitas dan kurikulumnya, serta kualitas dan disiplin kerja karyawannya.

Disiplin dianggap sebagai dasar utama untuk mencapai tujuan pendidikan di setiap lembaga pendidikan. Keterlibatan disiplin guru mencakup tidak hanya ketertiban kelas, tetapi juga tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas mengajar. Sejauh mana guru dapat mempertahankan standar

tinggi dalam melakukan tugas mereka dapat dilihat melalui analisis tingkat disiplin ini (Isnarizal Shoim, Eny Kustiyah, 2019).

Sutrisno dalam (Singodimedjo, 2019) disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Sedangkan menurut Rivai dalam (Simamora, 2015) Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang paling penting adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin guru merosot positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka, setiap institusi pendidikan harus menerapkan metode analisis disiplin kerja yang menyeluruh. Pentingnya hal ini mencuat karena sumber daya manusia yang berkualitas memainkan peran sentral dalam mencapai tujuan pendidikan dan memberikan dampak positif bagi peserta didik (Handay Aribowo, 2022).

Namun, kebanyakan lembaga pendidikan belum sepenuhnya mengimplementasikan upaya konkret terkait analisis disiplin kerja. Fokus seringkali hanya pada pencapaian target dan pelaksanaan standar kerja tanpa memberikan perhatian khusus pada pelatihan atau pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana disiplin kerja dapat secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja guru dan staf sekolah. Hal ini sama halnya dengan permasalahan yang muncul pada lembaga pendidikan SDN Sukasari yang saya teliti, bahwa dari hasil observasi saya kondisi kinerja guru SDN Sukasari dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Pada umumnya kurang baiknya kinerja dari para guru SDN Sukasari berhubungan dengan kurang siapnya guru menyusun perangkat kegiatan belajar mengajar (KBM), terlambat guru datang ke sekolah dan tingkat kehadiran yang rendah. Data tabel di atas diambil dari data sekunder dengan hasil survei yang diasumsikan demikian, dari data tabel di atas menunjukkan adanya fenomena yang terjadi di lembaga Pendidikan ini sesuai dengan indikator variabel bahwa yang baru tercapai rata-rata sebesar 66%, lalu saya memberikan target dengan acuan indikator ini sebesar 84%.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa guru di SDN Sukasari menggunakan metode pembelajaran yang tidak sesuai dengan materi pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Guru sering menggunakan metode ceramah meskipun materinya memerlukan metode kekerasan. SDN Sukasari lebih suka berhubungan dengan siswa sebagai atasan dan bawahan daripada sebagai teman atau orang tua. Selain itu, jika ada siswa yang tidak memenuhi syarat ketuntasan minimal (KKM), guru di SDN Sukasari jarang melakukan remedial.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik disiplin kerja yang

diterapkan oleh guru di SDN Sukasari dan bagaimana disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya, kantor atau perusahaan harus mematuhi disiplin kerja, yang berarti manajemen harus memastikan bahwa karyawan bertindak dengan cara yang teratur. Di mana pegawai didorong untuk melakukan dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan disebut disiplin. (Simamora, 2015).

Rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diberikan adalah tanda disiplin yang baik. Sinambela dalam (Singodimedjo, 2019) "Peraturan sangat penting untuk menciptakan tata tertib di tempat kerja karena suatu kantor atau tempat bekerja akan dianggap disiplin jika sebagian pegawai menaati peraturan".

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yang membuatnya sangat sulit untuk mempertahankan dan meningkatkannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai termasuk motivasi mereka, sanksi hukum, dan sikap terbuka. Martoyo dalam (Rahmawati, 2021). Mereka tidak hanya mempengaruhi tingkat kedisiplinan individu, tetapi mereka juga memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga individu dapat bekerja dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam (Rahmawati, 2021) ada sejumlah variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

1. Besar kecil pemberian kompensasi

Tingkat disiplin dapat dipengaruhi oleh besar atau kecilnya pemulihan; jika pegawai merasa mereka termotivasi karena bekerja untuk organisasi, mereka akan tetap mematuhi peraturan, bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha melakukan yang terbaik jika mereka menerima kompensasi yang mampu. Jika imbalan yang diterima tidak mampu, dia akan berpikir dua kali dan mencari penghasilan tambahan di luar. Oleh karena itu, ia sering mangkir dan sering meminta izin keluar. Namun, kecukupan yang mampu tidak selalu menjamin disiplin yang kuat.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin

Kemungkinan efektif organisasi pemerintah mencapai tujuan bergantung pada pemimpinnya. Dengan kata lain, seberapa baik para pemimpin menjalankan fungsi dan tanggung jawab utama mereka dalam menentukan organisasi. Karena setiap anggota staf akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menjaga kedisiplinan dirinya sendiri dan mengendalikan dirinya dari ucapan, tindakan, atau sikap yang dapat melanggar aturan disiplin, keteladanan pemimpin sangat penting untuk menjaga kedisiplinan pegawai. Misalnya, jika aturan kerja menetapkan bahwa

pemimpin tidak boleh masuk kerja setelah waktu yang ditentukan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Setiap organisasi atau instansi harus memiliki hukum atau aturan tertulis yang dapat digunakan sebagai pegangan ketika terjadi pelanggaran dan dapat mengacu pada satu pedoman. Selain itu, aturan tertulis juga harus digunakan sebagai pedoman apabila penerapan mereka menjadi kurang jelas. Jika tidak ada aturan tertulis yang disepakati bersama, organisasi tidak akan memiliki disiplin. Dalam akuntansi, disiplin tidak dapat ditegakkan jika aturan hanya berdasarkan arahan lisan yang dapat berubah sesuai situasi. Oleh karena itu, karyawan akan yakin bahwa siapa saja dapat dihukum tanpa memandang bulu.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan dan sanksi yang diberikan membuat semua anggota staf merasa aman dan berjanji untuk tidak melakukan pelanggaran serupa lagi. Jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan jika karyawan melanggar disiplin secara terang-terangan, itu akan berdampak negatif pada lingkungan kerja organisasi. Banyak karyawan akan mengatakan, “untuk apa yang disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi?” jika pemimpin tidak memiliki keberanian untuk memberikan hukuman.

5. Adanya pengawasan

Disiplin kerja dapat menurun dan mempengaruhi kegiatan lainnya jika kegiatan perusahaan dilakukan tanpa pengawasan. Akibatnya, hal ini dapat menyebabkan tertundanya proses kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan menjadi lalai dan tidak sigap jika tidak ada pengawasan selama pekerjaan, yang akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Tujuan gerakan pengawasan adalah untuk mengawasi peristiwa yang terjadi saat ini dan membandingkannya dengan peristiwa yang diharapkan, sehingga pemimpin dapat melaporkan masalah atau hambatan yang terjadi dengan cepat.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya menerima kompensasi yang tinggi untuk pekerjaan yang sulit, tetapi mereka juga membutuhkan banyak perhatian dari pemimpin mereka. Mereka ingin mendengarkan keluhan mereka dan mencari solusi. Karena pemimpin selalu dihormati dan dihargai oleh karyawannya, mereka dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Indikator Disiplin Kerja

Robbins dalam Defiat dalam (Rahmawati, 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, seperti:

1. Disiplin waktu, disiplin waktu adalah salah satu cara untuk mengukur disiplin. Disiplin waktu adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi, seperti datang, pulang, atau bahkan tiba pada waktunya dengan tepat. Disiplin waktu dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kinerja yang diharapkan.
2. Disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab dan disiplin. Ini karena setiap karyawan merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan rencana dan target kinerja. Dengan demikian, tujuan akan tercapai. Karena pemakaian peralatan dan perlengkapan yang ada di ruang kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan pekerjaan, rasa tanggung jawab juga dapat dilihat. Jadi, setiap pegawai harus berhati-hati saat menggunakannya dalam hal ini. Dengan demikian, disiplin tanggung jawab memengaruhi bagaimana pegawai bekerja.
3. Disiplin peraturan, agar tujuan organisasi dapat dicapai, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis harus dibuat. Untuk mencapai hal ini, setiap pegawai harus tetap taat terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Karena mematuhi peraturan yang berlaku menunjukkan komitmen dan kepatuhan pekerja terhadap organisasi, setiap pekerja harus melakukannya. Salah satu contohnya adalah aturan berpakaian, karena penampilan seseorang adalah hal pertama yang dilihat orang lain untuk menilai karakternya. Oleh karena itu, untuk menghasilkan keteraturan dan keindahan, diperlukan aturan dan keselarasan. Berpenampilan rapi dapat menjadi salah satu cara untuk mengetahui seberapa baik Anda bekerja.

Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan termasuk kinerja individu dan kelompok kerja di dalamnya, dikenal sebagai manajemen kinerja, Mathis dalam (Ajabar & Marina, 2019). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara dalam (Ajabar & Marina, 2019).

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan standar kompetensi guru. Wujud perilaku yang dimaksud dalam kaitannya dengan kinerja guru adalah kegiatan guru selama proses pembelajaran. Berhubungan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang

bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya untuk pendidik di perguruan tinggi (Hafidulloh et al., 2021).

Indikator Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara dalam (Ajabar & Marina, 2019), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja :

1. Kualitas kerja, menunjukkan ketelitian, kerapian, dan keterkaitan antara hasil kerja dan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja, ini merujuk pada jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif.
3. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar seorang pekerja menerima dan melaksanakan tugasnya, bertanggung jawab atas hasil kerja, dan bertindak sesuai dengan sarana dan prasarana yang digunakan setiap hari.
4. Kerjasama, menunjukkan seberapa besar seorang pekerja melakukan kerja sama. Kemungkinan karyawan untuk berkolaborasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan akan meningkatkan hasil kerja.
5. Inisiatif, adanya inisiatif dari anggota organisasi untuk melakukan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan kepada mereka.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini didasarkan pada post-positivisme atau filosofi perusahaan. Peneliti menggunakan alat utamanya untuk mempelajari keadaan objek alam, menggunakan triangulasi (observasi, wawancara, dan dokumentasi), memperoleh data kualitatif, menganalisis data secara induktif atau kualitatif, dan menghasilkan temuan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini bersifat deskriptif karena berupaya untuk mengumpulkan fakta yang ada. Penelitian deskriptif yang dimaksud dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja di SDN Sukasari dan mengetahui peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sukasari.

Salah satu prinsip utama dari penggunaan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif adalah bahwa peneliti harus memperoleh data yang relevan dan kemudian dapat mendeskripsikannya dengan jelas, sehingga hasil penelitian sesuai dengan kondisi lapangan. Data ini dapat diperoleh melalui berbagai metode, termasuk wawancara, catatan

penelitian, informasi tentang masalah dan tujuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah dasar SDN Sukasari didirikan pada tahun 21 Oktober 1985 yang beralamat di Kp. Tangkil, Rukun Tetangga (RT) 02, Rukun Warga (RW) 13, Desa Sukasari, Kecamatan Gunung Halu. Sekolah ini telah menjadi salah satu lembaga pendidikan utama yang membantu meningkatkan pendidikan di daerah itu. SDN Sukasari awalnya memiliki sedikit ruang kelas dan banyak siswa. Namun, sekolah ini mengalami perkembangan pesat dalam hal jumlah murid dan fasilitas pendidikan. SDN Sukasari terus berkembang menjadi pusat pendidikan yang baik berkat bantuan masyarakat dan pemerintah setempat.

SDN Sukasari telah menghasilkan banyak lulusan yang sukses di berbagai bidang selama perjalanannya. Alumni sekolah ini telah memberikan kontribusi yang signifikan bagi masyarakat dan negara. Ini menunjukkan komitmen sekolah untuk menyediakan pendidikan berkualitas tinggi yang berfokus pada pembentukan karakter. Sejarah panjang SDN Sukasari menunjukkan bahwa guru, siswa, orang tua, dan masyarakat secara keseluruhan berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang baik di wilayah Kecamatan Gunung Halu. Sekolah ini tidak hanya menjadi tempat untuk belajar matematika, tetapi juga menjadi tempat untuk membangun kepribadian dan karakter yang kuat bagi siswanya.

Namun adanya permasalahan yang muncul pada lembaga pendidikan SDN Sukasari yang saya teliti, bahwa dari hasil observasi saya kondisi kinerja guru SDN Sukasari dalam berbagai hal masih banyak yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Pada umumnya kurang baiknya kinerja dari para guru SDN Sukasari berhubungan dengan kurang siapnya guru menyusun perangkat kegiatan belajar mengajar (KBM), terlambat guru datang ke sekolah dan tingkat kehadiran yang rendah.

Untuk meningkatkan kinerja guru dan mendorong siswa untuk belajar lebih baik dan prestasi baik di sekolah maupun di luar sekolah, sekolah SDN Sukasari sangat menekankan kedisiplinan kerja untuk semua guru di semua kelas. Jika kepemimpinan kepala sekolah tidak menerapkan disiplin dengan tegas dan seimbang, sistem kedisiplinan tidak akan berfungsi dengan baik. Namun sesuai kenyataan di sekolah SDN Sukasari ini terlihat jelas peran dari kedisiplinan kerja antara lain:

- a. Karena pencapaian guru yang baik sangat membutuhkan kedisiplinan yang tinggi, disiplin kerja adalah hal yang paling penting dalam menentukan kinerja guru.
- b. Guru tetap konsisten dalam melakukan tugasnya.

- C. Pemenuhan hak-hak kepala sekolah untuk tetap melaksanakan aturan sekolah. Dengan demikian, berdasarkan informasi di atas, disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Bahwa disiplin kerja guru juga berdampak positif pada hubungan antara guru dan siswa. Siswa lebih menghormati guru yang disiplin karena contoh yang mereka berikan. Disiplin kerja juga membantu guru mengelola waktu dengan lebih baik sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Selain itu, guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri, selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka untuk meningkatkan kinerja dan hasil belajar siswa mereka. Dengan demikian, disiplin kerja guru adalah kunci kesuksesan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru Di SDN Sukasari, Kecamatan Gunung Halu, perlu dicatat bahwa penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang sejauh mana peranan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru di institusi tersebut. Melalui pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif, penelitian ini menyoroti sejumlah aspek penting dalam aktivitas sehari-hari guru, terutama dalam pelaksanaan disiplin kerja, dan peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

Pertama, dapat dilihat bahwa semua guru di sekolah SDN Sukasari sangat menekankan pentingnya kedisiplinan kerja. agar guru dapat memaksimalkan kinerja mereka dan menghasilkan siswa yang berprestasi. Disiplin kerja akan membantu semua guru menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Kedua, Sekolah dengan guru yang disiplin tinggi dapat berkembang lebih cepat, tetapi sekolah dengan guru yang kurang disiplin dapat memperlambat atau bahkan tidak berkembang sama sekali. Untuk meningkatkan motivasi guru di sekolah, reward akan diberikan kepada guru yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan prestasi bagi sekolah. Reward ini akan diberikan saat Anda menerima gaji bulanan Anda.

Keseluruhan penelitian ini memberikan sumbangan berharga terhadap pemahaman terkait dengan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru di SDN Sukasari Kecamatan Gunung Halu. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat membantu merumuskan kebijakan sekolah yang lebih terarah dan strategi pengembangan profesionalisme guru, dengan tujuan akhir meningkatkan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar tersebut.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Guru di SDN Sukasari, Kabupaten Bandung Barat, sejumlah saran dapat diajukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kualitas kinerja guru di SDN Sukasari, Kabupaten Bandung Barat. Adapun yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompensasi dan Reward: Sekolah harus meninjau ulang sistem kompensasi dan reward guru untuk meningkatkannya. Untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan, guru dapat dimotivasi dengan tunjangan kesehatan, gaji yang disesuaikan dengan jam kerja mereka, dan bonus atau reward untuk guru yang berkontribusi aktif.
2. Keteladanan Pemimpin: Pemimpin sekolah harus menjadi contoh yang baik dalam hal disiplin dan ketaatan terhadap aturan. Guru akan terinspirasi untuk melakukan hal yang sama jika mereka menunjukkan contoh yang baik dalam menjalankan aturan dan disiplin.
3. Penerapan Aturan Tertulis: Aturan tertulis harus jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Segala sesuatu yang berkaitan dengan disiplin kerja harus diatur oleh aturan tertulis ini, yang harus diterapkan secara konsisten oleh pimpinan sekolah.
4. Keberanian Pemimpin dalam Tindakan: Pemimpin sekolah harus berani mengambil tindakan disiplin yang tegas dan konsisten terhadap mereka yang melanggar aturan. Memberikan sanksi yang konsisten akan membantu meningkatkan kedisiplinan di sekolah.
5. Pengawasan yang Efektif: Pimpinan sekolah harus melakukan pengawasan, baik secara langsung maupun melalui wakil kepala sekolah, untuk memastikan bahwa guru melakukan tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan aturan.
6. Memberikan Perhatian Kepada Guru : Kepala sekolah juga harus memberikan perhatian yang cukup kepada guru, termasuk memberikan penghargaan kepada guru yang berhasil membantu siswa meraih prestasi dan guru yang tidak melakukan hal yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, & Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2), Hal. 80-91. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp80>
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, SE., M. M., & Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M. . (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. In *Bintang Pustaka Madani* (Vol. 1, Issue 1).
- Handay Aribowo. (2022). Jurnal EKSEKUTIF Volume 19 No. 2 Desember 2022. *Jurnal EKSEKUTIF*, 19(2), 356–370.
- Isnarizal Shoim, Eny Kustiyah, S. (2019). ANALISIS MOTIVASI, KOMPETENSI,

DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP AL-ISLAM 1 SURAKARTA. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

Rahmawati, E. E. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tualang Kabupaten Siak*.

Simamora. (2015). Analisis Disiplin Kerja Guru. *Disiplin Kerja*, 53(9), 610. http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MAKALAH_MSDM_internasional_klompok_6.pdf

Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.