

**PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 017
TANJUNG PALAS**



SKRIPSI

Untuk Memperoleh Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana (S1)
Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Kaltara

Disusun Oleh :

JAENUR CAHAYATI RAUP
NPM. 202251014

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2026**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Jaenur Cahayati Raup
NPM : 202251014
Program Studi : Administrasi Negara

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya, bahwa skripsi saya berjudul **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 017 TANJUNG PALAS** adalah skripsi otentik karya saya sendiri yang belum pernah diajukan oleh peneliti lain, baik untuk memperoleh gelar kesarjanaan maupun dimuat dalam artikel, jurnal ataupun surat kabar.

Seluruh kutipan, pendapat, opini dan tulisan yang ada dalam skripsi ini selain pendapat saya sendiri, mencantumkan sumbernya secara lengkap yang bertanggungjawab.

Apabila kelak di kemudian hari, terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik apapun, sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Tanjung Selor, 21 Mei 2026



Yang menyatakan,

Jaenur Cahayati Raup
NPM. 202251014

PENGESAHAN SKRIPSI

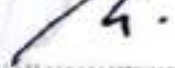
JUDUL : PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI
SEKOLAH DASAR NEGERI 017 TANJUNG PALAS

DISUSUN OLEH : JAENUR CAHAYATI RAUP
NPM. 202251014

Telah diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Senin tanggal Dua Puluh bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Enam dan dinyatakan telah memenuhi syarat oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Ketua/Penguji 1 | Masruri, S. Sos., M.I.P.
NIDN. 1114068601 |
| 2. Sekretaris/Penguji 2 | Iskandar, S. Sos., M.I.P.
NIDN. 1125118201 |
| 3. Pembimbing/Penguji 3 | Jimmy Nasroen, S.P., M.I.P.
NIDN. 1120017703 |

1. 
2. 
3. 

Tanjung Selor, 20 Juli 2026

Universitas Kaltara
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik


Dekan

Wempi Feber, S. Sos., M. Si
NIDN. 1113027101

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Negeri 017 Tanjung Palas” ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana (SI) Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang turut berpartisipasi memberikan dukungan dan motivasi secara konstruktif baik langsung maupun tidak langsung, untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Dr. Didi Adriansyah, S.T.P., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara di Tanjung Selor beserta seluruh jajarannya;
2. Bapak Wempi Feber, S. Sos., M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara di Tanjung Selor;
3. Bapak Iskandar, S. Sos., M.I.P selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Kaltara di Tanjung Selor, sekaligus bertindak sebagai penguji 2;
4. Bapak Jimmy Nasroen, S. P., M.I.P selaku Pembimbing Skripsi;
5. Bapak Masruri, S. Sos., M.I.P selaku Penguji 1;
6. Para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara;
7. Kedua orang tua dan saudaraku tercinta;
8. Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas beserta seluruh jajarannya;
9. Pihak-pihak berkepentingan yang turut berperan serta memberikan dukungannya dalam rangka penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Kritik dan saran bersifat membangun sangat diharapkan sebagai penyempurnaan dalam skripsi ini, dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi bagi semua pihak yang berkepentingan.

Tanjung Selor, 21 Mei 2026

Penulis

Jaenur Cahayati Raup

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 017 TANJUNG PALAS

Oleh :

Jaenur Cahayati Raup

NPM. 202251014

**Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Kaltara**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan tersebut.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Sumber data utama melibatkan kepala sekolah dan guru-guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Peran kepala sekolah sebagai supervisor dilakukan melalui pengawasan langsung (*school walkaround*) dan pemeriksaan RPP di awal semester, namun masih memiliki kelemahan yuridis karena belum tersedianya tata tertib tertulis. Sebagai inovator, kepala sekolah menerapkan terobosan berupa apresiasi verbal non-material di forum rapat untuk menyiasati keterbatasan anggaran. Sebagai pemimpin, kepala sekolah menerapkan strategi keteladanan nyata (*lead by example*) dengan konsisten hadir pukul 06.50 WITA, memimpin apel, dan membunyikan bel masuk yang terbukti memberikan implikasi psikologis berupa rasa “malu” dan “sungkan” pada guru jika terlambat. Sebagai motivator, pembinaan dilakukan melalui pengarahan kolektif dan konseling personal secara tertutup di ruang kerja. (2) Faktor penghambat utama bersifat internal, yaitu lemahnya kesadaran diri dan manajemen waktu guru, yang dibuktikan secara empiris di mana guru yang berdomisili dekat justru mencatatkan frekuensi keterlambatan sangat tinggi. Faktor eksternal seperti kondisi geografis dan beban ganda (*double burden*) guru perempuan bertindak sebagai kendala situasional. Sebaliknya, faktor pendukung utama digerakkan oleh konsistensi keteladanan fisik kepala sekolah, pengawasan melekat yang humanis, serta pemberian apresiasi verbal yang menyentuh aspek afektif guru.

Kata Kunci : *Peran Kepala Sekolah, Kedisiplinan Guru, Keteladanan, Faktor Penghambat dan Pendukung.*

THE ROLE OF THE PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER DISCIPLINE AT PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL 017 TANJUNG PALAS

By :
Jaenur Cahayati Raup
NPM. 202251014
State Administration Study Program
Faculty Of Social and Political Science
Kaltara University

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of the principal in improving teacher discipline at SD Negeri 017 Tanjung Palas and to identify the factors affecting the level of discipline.

The research method used is a qualitative approach with a descriptive design. Data collection was conducted through in-depth interviews, direct observation, and documentation studies. The primary data sources involved the principal and teachers at SD Negeri 017 Tanjung Palas. Data analysis was performed through the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing.

The results showed that (1) The principal's role as a supervisor is carried out through direct supervision (school walkaround) and lesson plan (RPP) inspections at the beginning of the semester, but it still has a juridical weakness due to the unavailability of written code of conduct. As an innovator, the principal implemented a breakthrough in the form of non-material verbal appreciation in meeting forums to circumvent budget constraints. As a leader, the principal applies a real exemplary strategy (lead by example) by consistently arriving at 06.50 AM WITA, leading the morning assembly, and ringing the school bell, which is proven to provide psychological implications in the form of feeling "ashamed" and "reluctant" for teachers if they are late. As a motivator, guidance is conducted through collective briefings and closed personal counseling in the office. (2) The main inhibiting factor is internal, namely the weak self-awareness and personal time management of teachers, which is empirically proven where teachers residing near the school recorded a very high frequency of lateness (68 times). External factors such as geographical conditions and the double burden of female teachers act as situational constraints. Conversely, the main supporting factors are driven by the consistency of the principal's physical role-modeling, humanistic direct supervision, and the provision of verbal appreciation that touches the affective aspects of the teachers.

Keywords : *Principal's Role, Teacher Discipline, Exemplary Leadership, Inhibiting and Supporting Factors.*

RIWAYAT HIDUP

Jaenur Cahayati Raup, lahir pada tanggal 10 Februari 2004 di Penisir, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami istri bernama Bapak Raup dan Ibu Herna Mochtar.

Di tahun 2010 memulai pendidikan jenjang sekolah dasar di SD Negeri 016 Tanjung Palas, dan pada tahun 2013 penulis pindah ke SD Negeri 017 Tanjung Palas 2016. Kemudian pada tahun yang sama melanjutkan pendidikannya pada jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Tanjung Palas dan lulus pada tahun 2019. Setelah itu, penulis melanjutkan kembali pendidikan formal pada jenjang sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Tanjung Palas dan lulus pada tahun 2022.

Pada pertengahan tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan formal jenjang perguruan tinggi di Universitas Kaltara di Tanjung Selor dan diterima sebagai mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Negara.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Identifikasi/Pembatasan Konsep	12
2.2. Penelitian Terdahulu	13
2.3. Kajian Teori	16
2.3.1. Konsep Peran	16
2.3.2. Konsep Kedisiplinan Guru	24
2.4. Kerangka Berpikir	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.2. Jenis Penelitian	33
3.3. Data dan Sumber Data	33
3.4. Fokus Penelitian	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Uji Validitas Data	38
3.7. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum	41
4.1.1. Sejarah Singkat SD Negeri 017 Tanjung Palas	41
4.1.2. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan	42
4.1.3. Visi dan Misi Sekolah	43

4.2. Hasil Penelitian	44
4.2.1. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas	44
4.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan....	59
4.3. Pembahasan	69
4.3.1. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas	69
4.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas	82
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran.....	90
 DAFTAR PUSTAKA	xii
LAMPIRAN.....	xv

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	13
3.1.	Jadwal Penelitian	32
3.2.	Daftar Informan	34
4.1.	Rekapitulasi Kehadiran Guru SDN 017 Tanjung Palas Bulan Januari-Maret 2026	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Berpikir Penelitian	31
3.1.	Komponen Analisis Data	40
4.1.	Dokumentasi Kepsek Memimpin Apel Pagi	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan adalah upaya sadar yang dilakukan oleh berbagai pihak seperti keluarga, masyarakat, dan pemerintah yang diperuntukkan untuk membimbing, mengajar, dan melatih peserta didik agar siap menghadapi kehidupan di masa depan. Kualitas pendidikan yang baik menjadi kunci utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dan keberhasilan ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berada di garis depan, yaitu para guru.

Pendidikan sangatlah penting dalam kehidupan manusia. Tanpa pendidikan, seseorang tidak akan memiliki pengetahuan yang cukup. Dengan pendidikan, seseorang dapat meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mengembangkan potensi diri, serta membentuk karakter yang bertanggungjawab, cerdas, dan kreatif. Hal ini memungkinkan mereka untuk berkontribusi dan bersaing dalam masyarakat.

Kepala sekolah merupakan pemimpin disuatu lembaga pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas pula. Kepala sekolah merupakan seorang yang paling berperan dan berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi dalam bukunya E. Mulyasa bahwa erat hubungannya antara mutu

kepala sekolah dengan berbagai aspek yang ada di sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, serta menurunnya perilaku peserta didik. Kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen yang ada di sekolah, yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran dan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki wewenang dan kekuasaan, serta kompetensi untuk mengatur serta mengembangkan bawahannya. Menurut Permendikbudristek Nomor 46 tahun 2023 peran kepala sekolah sebagai Edukator dan sebagai manager.

Selain peran kepala sekolah yang disebutkan di atas, terdapat hal yang menjadi perhatian seorang kepala sekolah terhadap pegawainya yaitu kedisiplinan. Dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah, faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting untuk pendidik dalam menjalankan tugasnya. Tenaga pendidik sebagai contoh atau teladan bagi peserta didik di sekolah harus menunjukkan sikap dan sifat yang patut untuk ditiru oleh peserta didik. Hal tersebut menjadi sangat penting karena salah satu faktor penting untuk mencapai sebuah prestasi kerja adalah kedisiplinan, yang mana disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh kepada kinerja seseorang dalam menjalankan profesinya.

Guru bukan hanya penyampai materi pelajaran, tetapi juga figur teladan, pembentuk karakter, dan pilar utama dalam proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, profesionalisme dan kinerja guru sangat menentukan mutu sebuah institusi pendidikan. Salah satu elemen paling

mendasar dari profesionalisme guru adalah disiplin kerja. Disiplin dapat didefinisikan sebagai kesadaran diri dan kesediaan untuk mematuhi semua aturan, norma, serta standar kinerja yang berlaku di sekolah. Disiplin bukanlah sekadar kepatuhan mekanis, melainkan cerminan dari tanggung jawab dan komitmen moral guru terhadap tugasnya.

Dari berbagai indikator disiplin kerja, ketepatan waktu datang ke sekolah menjadi dimensi yang paling kasat mata dan memiliki dampak langsung (immediate impact) terhadap efektivitas proses belajar mengajar. Kehadiran guru tepat pada waktunya adalah bentuk tanggung jawab moral dan profesional yang menjamin kontinuitas proses belajar mengajar. Hasibuan (2016) menekankan bahwa ketepatan waktu adalah refleksi tanggung jawab dan komitmen moral karyawan terhadap kewajibannya. Sementara itu, Nitisemito (2019) secara tegas menyatakan bahwa absensi dan keterlambatan adalah bentuk penyimpangan kerja yang paling umum, yang jika dibiarkan akan menjadi budaya kerja negatif dan menurunkan citra profesionalisme guru di mata masyarakat.

Kedisiplinan guru adalah tulang punggung keberhasilan operasional sekolah dan memiliki dampak yang sangat signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kedisiplinan berdampak langsung pada proses pembelajaran dimana alokasi waktu pembelajaran dapat dimanfaatkan secara optimal. Keterlambatan guru, sekecil apa pun, secara langsung mengurangi durasi efektif belajar siswa, yang berakumulasi menjadi hilangnya kesempatan belajar (learning

loss). Sebaliknya, kehadiran yang tepat waktu memungkinkan guru untuk mempersiapkan diri dan menciptakan ritme belajar yang stabil, menjamin penyampaian materi pelajaran berjalan utuh sesuai capaian kurikulum.

Keterlambatan satu orang guru dapat mengganggu proses belajar mengajar. Apabila guru sering terlambat, maka jam pelajaran pertama akan terpotong, materi tidak tersampaikan secara utuh, dan secara tidak langsung hal ini akan mengajarkan ketidakdisiplinan kepada peserta didik. Oleh karena itu, masalah keterlambatan guru di sekolah dasar tidak dapat dianggap remeh.

Guru adalah model peran (role model) utama. Perilaku disiplin guru mengajarkan nilai-nilai tanggung jawab, ketepatan janji, dan profesionalisme kepada peserta didik secara non-verbal. Apabila guru sering melanggar aturan, hal itu dapat melemahkan wibawa institusi dan secara tidak langsung menormalisasi perilaku indisipliner di kalangan siswa, mengikis budaya sekolah yang positif.

Disiplin yang tinggi membangun iklim kerja yang saling percaya, profesional, dan akuntabel di antara staf pengajar. Iklim positif ini mendorong kolaborasi, inisiatif (Tingkat Kewaspadaan Tinggi), dan peningkatan mutu kerja (Bekerja Etis), yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kinerja kolektif sekolah dan memengaruhi mutu lulusan pendidikan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kedisiplinan guru adalah investasi strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Namun, harapan tersebut seringkali bertolak belakang dengan realita dilapangan. Isu kedisiplinan di kalangan pendidik sering kali menjadi perhatian dan pembicaraan. Terutama terkait kehadiran dan ketaatan terhadap aturan, sering menjadi perhatian. Disiplin dianggap sebagai cara penting untuk mencapai keberhasilan suatu negara. Tanpa adanya disiplin yang tinggi, sangat sulit untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional dengan baik.

Kekhawatiran mengenai isu kedisiplinan semakin diperkuat oleh adanya fenomena yang tersebar di lingkungan publik bahwa guru-guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas seringkali menunjukkan ketidakdisiplinan waktu datang ke sekolah. Berdasarkan observasi awal dan wawancara pendahuluan yang peneliti lakukan dengan Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas yaitu Ibu Asiah pada tanggal 25 November 2025, ditemukan adanya indikasi bahwa tingkat kedisiplinan guru perlu ditingkatkan.

Khususnya pada aspek kehadiran (ketepatan waktu). Dalam wawancara tersebut Kepala Sekolah secara langsung membenarkan bahwa benar adanya masalah keterlambatan datang guru di sekolah tersebut. Pengakuan ini tidak hanya menguatkan urgensi permasalahan, tetapi juga menunjukkan adanya gap yang nyata antara harapan ideal kedisiplinan dengan realitas implementasi di lapangan.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lihat, terdapat rata-rata 2-4 guru yang terlambat datang lebih dari 15 menit setiap bulannya, terutama pada hari Senin dan setelah libur panjang. Meskipun kepala

sekolah telah melakukan teguran, masalah ini bersifat siklus dan berulang pada guru yang sama. Kondisi ini secara konsisten mengganggu jam pelajaran pertama.

Meskipun secara umum guru patuh pada prosedur, Kepala Sekolah mengindikasikan bahwa masih ada beberapa guru yang menunjukkan kurangnya inisiatif (Tingkat Kewaspadaan Tinggi) untuk datang lebih awal guna menyelesaikan administrasi atau menyiapkan media pembelajaran sebelum bel masuk. Selain itu, ada indikasi ketidaksesuaian waktu pulang yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, yang mencerminkan perlunya perbaikan pada ketaatan terhadap jadwal kerja penuh. Siklus keterlambatan yang berulang pada guru yang sama menunjukkan adanya perluasan pemakluman terhadap perilaku indiscipliner, yang jika dibiarkan, dapat mengikis budaya Bekerja Etis yang profesional.

Fenomena ini menunjukkan bahwa upaya penegakan disiplin yang ada di sekolah, meskipun telah menerapkan teguran, belum mampu mengatasi akar masalah secara tuntas dan bersifat siklus. Masalah keterlambatan dan ketidakdisiplinan ini seringkali disebabkan oleh interaksi faktor internal (seperti motivasi kerja yang rendah atau manajemen waktu personal) dan faktor eksternal (seperti urusan keluarga atau kendala transportasi).

Keterlambatan seringkali memiliki akar masalah yang beragam, mulai dari faktor eksternal (kemacetan, urusan keluarga) hingga faktor internal (rendahnya motivasi, hingga masalah personal guru). Oleh karena

itu, Kepala Sekolah dituntut untuk memiliki strategi kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel. Strategi ini harus mampu mengintegrasikan aspek pengawasan yang tegas dengan aspek pembinaan yang humanis. Dalam pandangan Yukl (2018), efektivitas kepemimpinan terletak pada kemampuan pemimpin untuk memilih gaya dan tindakan yang paling sesuai dengan tuntutan situasi. Dengan demikian, penelitian ini akan menganalisis sejauh mana peran Kepala Sekolah SD negeri 017 Tanjung Palas mampu beradaptasi, berinovasi, dan menghasilkan solusi yang personalized untuk kasus keterlambatan yang berulang.

Mengatasi kesenjangan disiplin ini membutuhkan intervensi strategis dari Kepala Sekolah. Sebagai educational leader dan manager (EMASLIM), Kepala Sekolah memiliki otoritas tertinggi untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan disiplin. Peran ini tidak cukup hanya mengandalkan sanksi, melainkan harus melibatkan strategi pembinaan yang komprehensif, persuasif, dan mendalam. Strategi ini harus mampu mengidentifikasi akar masalah keterlambatan guru, bukan sekadar penindakan di permukaan. (Purwanto, 2016).

Menurut kebijakan pendidikan di negara ini, Kepala sekolah memiliki tujuh peran. Salah satu peran tersebut adalah sebagai seorang edukator. Dalam peran ini, Kepala sekolah diharuskan untuk mengajarkan nilai-nilai moral dan juga kecerdasan intelektual. Di samping itu, Kepala

sekolah perlu menjadi teladan dalam sikap dan penampilan bagi semua siswa.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dan pertimbangan hasil pengamatan awal diatas, membawa peneliti memilih SD Negeri 017 Tanjung Palas sebagai lokasi dilakukannya penelitian. Dengan mengajukan judul: “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar Negeri 017 Tanjung Palas”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian (Sugiyono, 2019). Di mana penelitian dapat dilakukan berdasarkan tingkat eksplanasi. Rumusan masalah yang baik harus jelas, fokus, dan terarah. Serta dapat dijawab melalui pengumpulan dan analisis data. Dalam penelitian, rumusan masalah berfungsi untuk memandu arah penelitian, menemukan jenis data yang perlu dikumpulkan, dan menganalisis hasil penelitian.

Berdasarkan berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas?
- b. Apa saja faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam karya ilmiah adalah pernyataan yang menjelaskan mengenai apa yang ingin dicapai melalui kegiatan penelitian tersebut. Tujuan ini berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam merancang dan melaksanakan penelitian, yang memberikan arah dan fokus pada seluruh proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan. Tujuan penelitian adalah ungkapan “mengapa” penelitian tersebut dilakukan, baik untuk mengidentifikasi, menggambarkan, menjelaskan atau memprediksi suatu situasi. Sehingga tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas.
- b. Menganalisis dan mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru di SD negeri 017 Tanjung Palas.

1.4. Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono, manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian bagi pengembangan ilmu pengetahuan, pengembangan program, dan pemecahan masalah yang diteliti. Manfaat penelitian dapat dibedakan menjadi manfaat teoritis (pengembangan ilmu pengetahuan), dan manfaat praktis (penerapan dalam dunia nyata).

a. Manfaat Teoritis

Manfaat ini berkaitan dengan kontribusi penelitian Anda terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Pendidikan dan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan.

- 1) Pengembangan Konsep Kepemimpinan: Memberikan kontribusi pada kajian manajemen pendidikan mengenai efektivitas peran kepemimpinan dalam penegakan disiplin.
- 2) Penyempurnaan Teori Disiplin Kerja: Memperkaya khazanah keilmuan mengenai faktor-faktor dan pendekatan kualitatif dalam pengelolaan disiplin kerja guru, berfokus pada dimensi ketepatan waktu datang yang sering menjadi isu krusial di sekolah.

b. Manfaat Praktis

Manfaat ini berkaitan dengan kegunaan hasil penelitian bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung di lapangan.

- 1) Bagi Kepala Sekolah: Hasil penelitian dapat menjadi masukan dan evaluasi bagi kepala sekolah untuk mengoptimalkan perannya dalam membina staf pengajar.
- 2) Bagi Guru: Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman guru akan pentingnya disiplin waktu dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja dan citra profesionalisme guru di sekolah.
- 3) Bagi Sekolah/Institusi Pendidikan: Memberikan panduan praktis dalam menyusun kebijakan dan prosedur operasional standar (SOP)

yang lebih tegas, adil, dan efektif terkait manajemen waktu kehadiran guru.

- 4) Bagi Peneliti Lain: Dapat digunakan sebagai data awal atau referensi komparatif bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel yang sama (strategi kepemimpinan, disiplin kerja) dengan fokus atau lokasi yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Identifikasi/ Pembatasan Konsep

Pembatasan Konsep adalah hal yang sangat penting untuk ditentukan sebelum sampai pada tahap pembahasan selanjutnya. Pembatasan konsep merupakan suatu usaha membatasi masalah dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar mengetahui secara jelas batasan batasan mana saja untuk mengetahui ruang lingkup yang akan diteliti, agar sasaran penelitian tidak terlalu luas. Untuk menghindari lingkup penelitian yang terlalu luas maka peneliti membuat fokus masalah terlebih dahulu untuk memudahkan proses penelitian.

Pembatasan konsep ini penulis lakukan guna agar penelitian ini lebih fokus pada pembahasan masalah, berdasarkan referensi pada penelitian terdahulu serta penelitian yang relevan dengan penelitian yang sedang penulis teliti saat ini. Dan berdasarkan sumber-sumber yang jelas melalui jurnal-jurnal dan artikel lainnya. Identifikasi dan pembatasan konsep dalam penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan penelitian agar lebih mendalam dan terarah. Adapun batasan masalah tersebut adalah:

- a. Pada penelitian ini menggunakan dua teori agar penelitian ini lebih fokus dan lebih spesifik. Sehingga teori yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu peran kepala sekolah dan teori kedisiplina guru.

- b. Objek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, dan guru-guru yang menunjukkan indiscipliner.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan dan dianggap cukup relevan untuk dijadikan bahan perbandingan. Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan sebagai bahan pertimbangan dan kajian. Penelitian ini bukanlah penelitian satu-satunya yang pernah dilakukan sebelumnya ada beberapa penelitian yang mengkaji masalah kedisiplinan. Pada bagian ini penulis mengambil berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah dipublikasikan ataupun belum. Untuk lebih jelasnya penulis mencantumkan lima penelitian sebagai penelitian terdahulu yang dijadikan pertimbangan yang dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nur Fajriyati Islami, dkk. Tahun 2021	Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru sekolah dasar di SDN Cipondoh 1 kota Tangerang	Penelitian Kualitatif Deskriptif	Peran kepala sekolah sangat krusial sebagai penggerak utama dalam membina karakter dan

				sikap profesional guru di sekolah dasar.
2	Saferius Hanafi dkk Tahun 2024	Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMA Negeri 2 Toma	Metode Deskriptif Kualitatif	Guru dianggap sebagai "senjata masa depan" bagi siswa, dan kepala sekolah adalah mesin yang memastikan senjata tersebut berfungsi optimal melalui pengawasan yang konsisten.
3	Adrianus Bawamenewi Tahun 2021	Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan siswa di SMA Negeri 1 Lolofitu Moi	Metode kualitatif	Kedisiplinan yang dikelola dengan baik oleh kepala sekolah menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman, yang menjadi

				indikator utama keberhasilan sebuah sekolah.
4	Firdiansyah Alhabsyi dkk Tahun 2022	Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Metode penelitian kualitatif	Manajemen konflik yang tepat oleh kepala sekolah terbukti menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kedisiplinan guru demi tercapainya tujuan pendidikan yang optimal.
5	Almaidah dkk Tahun 2022	Peran kepala sekolah dalam nabajeneb konflik untuk meningkatkan kedisiplinan guru di MI Miftahul Ulum Kranjangan	Deskriptif Kualitatif	Kepala sekolah harus mampu membangun kapasitas dan kinerja guru melalui tujuh peran kepemimpinan. Memberikan motivasi,

				menciptakan suasana kerja kondusif, dan meningkatkan kompetensi akademik guru.
--	--	--	--	--

Sumber: Data Peneliti. 2026

Dari kelima judul diatas memang ada kesamaanya dengan judul peneliti, yaitu sama-sama meneliti tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan. Namun juga memiliki perbedaan yang terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitiannya.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan dan penelitian terdahulu yang peneliti paparkan diatas, penulis berkesimpulan bahwa penelitian yang sedang penulis lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

2.3. Kajian Teori

2.3.1. Konsep Peran

Peran adalah seperangkat tingkah laku, tugas, atau fungsi yang diharapkan dari seseorang atau lembaga berdasarkan status, posisi, atau kedudukannya dalam masyarakat atau kelompok tertentu. Mencakup perilaku yang sesuai dengan ekspektasi orang lain, yang mejadi dinamis dan mempengaruhi bagaimana individu bertindak.

Peran menurut WJS Poewadarminta mengatakan bahwa peran adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang untuk

memberikan sumbangsih baik berupa pikiran, tenaga, atau materi (atau cara, perbuatan memahami perilaku yang diharapkan dan dikaitkan).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa peran adalah tugas atau fungsi seseorang yang melekat pada suatu jabatan, yang pelaksanaannya diharapkan sesuai dengan norma dan standar yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, peran kepala sekolah menjadi kunci dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

a. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Peran adalah seperangkat tingkah laku dan tanggung jawab yang melekat pada suatu jabatan sesuai norma organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai penanggung jawab utama satuan pendidikan.

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa dalam Firdiansyah Alhabsyi dkk (2022). Disebutkan bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

- 1) Kepala Sekolah Sebagai Edukator: Sebagai Edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas

pemberdayaan yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap melaksanakan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

- 2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer: Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Wahjosumidjo menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan administrasi dan pengawasan untuk membina staf. Indikator tugas manajerial dalam penelitian ini meliputi: 1) Penerapan Sistem Absensi: Kepala sekolah wajib membuat dan mengelola sistem pencatatan kehadiran guru sebagai alat kendali dasar. Sistem ini dapat berupa manual maupun digital. 2) Monitoring Ketaatan Jam Kerja:

Kegiatan berkeliling kelas, pengecekan kehadiran di awal jam pelajaran, dan memastikan guru berada di tempat tugas selama jam kerja berlangsung. 3) Evaluasi Kedisiplinan Berkala: Kegiatan rekapitulasi data absensi setiap bulan atau semester untuk mengidentifikasi guru yang memiliki masalah kedisiplinan dan menindaklanjutinya.

Mulyasa menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai pendidik harus menanamkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada warga sekolah melalui keteladanan dalam sikap, perbuatan, dan penampilan kerja. Bawamenewi dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keberhasilan membina kedisiplinan guru sangat ditentukan oleh peran kepala sekolah, namun kelemahan sering terjadi dari sisi keteladanan pimpinan. Teori *Social Learning* Bandura menjelaskan bahwa guru cenderung meniru perilaku pimpinan yang memiliki kredibilitas tinggi. Indikator peran teladan meliputi: kehadiran tepat waktu, menyelesaikan administrasi sesuai jadwal, berpakaian rapi sesuai aturan, dan bersikap adil.

Kepala sekolah harus memberikan teladan yang baik di sekolah dan luar sekolah agar bisa menjadi contoh bagi para bawahannya dan peserta didiknya. Kepala sekolah harus selalu memantau dan berupaya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di sekolah.

Kepala Sekolah sebagai seorang pendidik merupakan hal yang sangat mulia. Paling tidak ada empat hal yang perlu ditanamkan seorang Kepala Sekolah dalam fungsinya sebagai pendidik, yakni:

- 1) Mental, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia;
- 2) Moral, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik dan buruk, mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban. Juga moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan;
- 3) Fisik, yakni hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah;
- 4) Artistik, yakni hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Hal yang paling terpenting dalam fungsi Kepala Sekolah sebagai pendidik adalah keteladanan. Keteladanan hendaklah ditampilkan oleh Kepala Sekolah melalui sikap, perbuatan dan perilaku, termasuk penampilan kerja dan penampilan fisik.

Kepala Sekolah sebagai edukator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala Sekolah harus

berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya 4 macam nilai, yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik.

Pembinaan mental adalah membina para tenaga pendidik tentang sikap batin dan watak. Pembinaan moral adalah pembinaan tentang perbuatan baik dan buruk, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing. Pembinaan fisik adalah pembinaan jasmani, kesehatan dan penampilan, sedangkan pembinaan artistik adalah pembinaan tentang kepekaan terhadap seni dan keindahan.

Hasil penelitian Siregar di SMP Al-Hidayah Bandar Selamat Medan menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dalam lingkungan yang hangat dan terbuka membuat pengawasan berjalan efektif dan efisien. Pengawasan dilakukan melalui sistem absensi, inspeksi mendadak, pencatatan pelanggaran, dan evaluasi laporan kinerja. Tanpa pengawasan yang konsisten, kebijakan disiplin menjadi wacana tanpa implementasi. Indikator peran ini meliputi: penerapan sistem absensi, penyusunan tata tertib guru, monitoring ketaatan terhadap jam kerja, dan evaluasi kedisiplinan bulanan.

Kemampuan kepala sekolah dalam melihat peluang, menciptakan inovasi, serta memiliki daya tahan (pantang menyerah) untuk mencapai tujuan sekolah, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Peran kepala sekolah menurut

Mulyasa dalam dalam Firiansyah Alhabsyi dkk (2022) sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah Sebagai Administrator: Kepala sekolah sebagai administrator. Khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional.
- 2) Kepala Sekolah Sebagai Supervisor: Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.
- 3) Kepala Sekolah Sebagai *Leader*. Wahjosumidji dalam Abdul Fathorahman (2021) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.
- 4) Kepala Sekolah Sebagai Inovator: Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru,

mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

5) Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Sebagai Motivator kepala sekolah harus memiliki strategis yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengetahuan lingkungan fisik, pengetahuan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

6) Kepala Sekolah Sebagai Edukator: Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk membina dan mengembangkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Sebagai Edukator, kepala sekolah harus mampu menjadi teladan dalam proses pembelajaran, memberikan bimbingan akademik kepada guru, mendorong peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan workshop, serta menciptakan iklim belajar yang kondusif bagi guru maupun peserta didik. Kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan kurikulum, mengawasi pelaksanaan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar untuk menjamin mutu pendidikan di sekolah.

7) Kepala Sekolah Sebagai Manager: Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh kegiatan di sekolah secara efektif dan efisien. Sebagai manager, kepala sekolah harus mampu menyusun program kerja sekolah, membagi tugas dan tanggung jawab kepada tenaga kependidikan, mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana, dan keuangan sekolah, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program. Kepala sekolah juga harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan menciptakan sistem manajemen yang transparan dan akuntabel untuk mencapai tujuan pendidikan.

2.3.2. Konsep Kedisiplin Guru

Kedisiplinan merupakan kondisi yang terbentuk melalui perilaku yang mencerminkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban terhadap ketentuan yang menjadi tanggung jawabnya. Prijodarminto mendefinisikan disiplin sebagai kondisi yang terbentuk melalui proses pembinaan yang berkesinambungan. Abdurrahmat Fathoni menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Dalam konteks guru, kedisiplinan kerja merujuk pada pengendalian perilaku guru yang sesuai dengan peraturan dan

kebijakan institusi pendidikan dalam mengelola administrasi, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kedisiplinan guru penting karena guru adalah teladan bagi siswa. Perilaku guru yang kurang disiplin berdampak negatif pada kelancaran pembelajaran dan perkembangan intelektual serta moral siswa.

Pengembangan profesionalisme seseorang dimulai dengan disiplin dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab di bidang yang dipilih. Disiplin sering kali dipahami sebagai sekumpulan peraturan yang mencakup sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap aturan tersebut.

Prijodarminto menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang terbentuk melalui serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Dari pemahaman tersebut, penulis menyimpulkan bahwa disiplin merupakan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap ketentuan yang diyakini sebagai tanggung jawabnya.

Menurut Abdurrahmat Fathoni, disiplin adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua aturan yang ada dalam perusahaan atau lembaga, serta norma-norma sosial yang berlaku. Dia juga berpendapat bahwa disiplin perlu diterapkan dalam organisasi baik di perusahaan maupun lembaga pendidikan, karena tanpa disiplin

yang baik dari karyawan, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya.

Sebagai pendidik, guru diharuskan untuk mematuhi dan menjalani semua peraturan yang ada. Aturan dan tata tertib yang dibuat oleh institusi pendidikan, terutama sekolah, sangat mengikat bagi guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kedisiplinan guru mencakup kepatuhan dalam menjalankan tugas mereka, terutama dalam memenuhi tanggung jawab di bidang proses belajar mengajar dan pembinaan siswa. Disiplin kerja guru tidak hanya penting untuk menciptakan proses pembelajaran yang mendukung, tetapi juga menjadi contoh yang dapat dicontoh dan dirasakan langsung oleh siswa dan lingkungan sekolah. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri jika perilaku guru yang kurang disiplin bisa berdampak negatif pada kelancaran pembelajaran dan citra pendidikan, serta mempengaruhi perkembangan intelektual, moralitas, dan mental siswa.

Guru adalah sosok panutan bagi semua siswa di berbagai lembaga pendidikan. Kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar sangat berhubungan dengan kinerjanya. Kinerja guru yang berkaitan dengan profesionalisme dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi adalah kunci untuk meningkatkan kecerdasan siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penerapan kedisiplinan memiliki peran penting dalam membentuk dan memperbaiki karakter, yang mencerminkan kesadaran akan tanggung jawab individu atau sikap yang membuat seseorang secara sukarela mengikuti semua peraturan, serta menyadari tugas dan tanggung jawab yang ada. Oleh karena itu, disiplin kerja guru merujuk pada pengendalian perilaku yang sesuai dengan norma, kepatuhan, ketaatan, kesediaan, tanggung jawab, serta kesadaran guru ketika menjalankan tugas mereka berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh institusi pendidikan. Hal ini berhubungan dengan peran profesional guru dalam mengelola administrasi, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran di sekolah.

a. Indikator disiplin kerja guru

1) Kehadiran Tepat Waktu

Indikator ini mengukur kedisiplinan guru dalam memulai tugas. Datang terlambat secara berulang merupakan pelanggaran langsung. Kehadiran tepat waktu mencerminkan tanggung jawab dan komitmen guru terhadap profesinya. Kehadiran adalah indikator dasar yang digunakan untuk menilai disiplin. Biasanya, guru dengan disiplin yang rendah cenderung sering datang terlambat ke tempat kerja.

2) Kepatuhan Jam Kerja

Indikator ini melampaui sekadar “absen masuk”. Guru tidak hanya harus hadir, tetapi juga berada di sekolah dan melaksanakan tugas selama jam kerja berlangsung hingga waktu pulang. Meninggalkan sekolah sebelum waktunya tanpa izin termasuk pelanggaran disiplin. Ketaatan terhadap aturan kerja sangat penting. Guru yang disiplin akan selalu mematuhi prosedur dan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh institusi atau lembaga pendidikan. Tingkat tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan bisa menjadi cerminan ketaatan mereka pada standar kerja.

3) Tidak Meninggalkan Tugas Tanpa Izin

Indikator ini memastikan guru melaksanakan fungsi pokoknya sebagai pendidik selama jam kerja. Guru yang sering meninggalkan kelas tanpa alasan jelas atau tanpa digantikan menunjukkan rendahnya disiplin kerja. Guru yang memiliki kewaspadaan tinggi selalu bekerja dengan hati-hati, berpikir matang, dan teliti, sambil menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

Dari ketiga indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah karakteristik utama dari sebuah organisasi, dan disiplin berperan sebagai cara untuk menjaga keteraturan tersebut. Kedisiplinan dalam bekerja sangat bermanfaat untuk kebaikan organisasi dan anggotanya. Di satu sisi, organisasi yang

disiplin akan menjaga tertib dan kelancaran dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya menghasilkan hasil yang optimal. Di sisi lain, individu dalam organisasi akan merasakan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang dapat meningkatkan semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk mencapai efisiensi yang maksimal. Disiplin berupaya mengatasi kesalahan dan kelalaian yang terjadi akibat kurangnya perhatian, ketidakmampuan, atau keterlambatan.

Beberapa kesalahan yang sering dilakukan oleh guru terkait kedisiplinan antara lain adalah membuang-buang waktu atau telat masuk kelas. Kedisiplinan merupakan ciri khas dari sebuah organisasi, dan disiplin adalah salah satu cara untuk menjaga keteraturan itu. Singkatnya, disiplin diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih luas, menjaga efisiensi dengan mencegah serta membenahi tindakan individu yang berpotensi merugikan kelompok. Lebih jauh, disiplin bertujuan untuk melindungi perilaku positif dengan menetapkan tanggapan yang diinginkan.

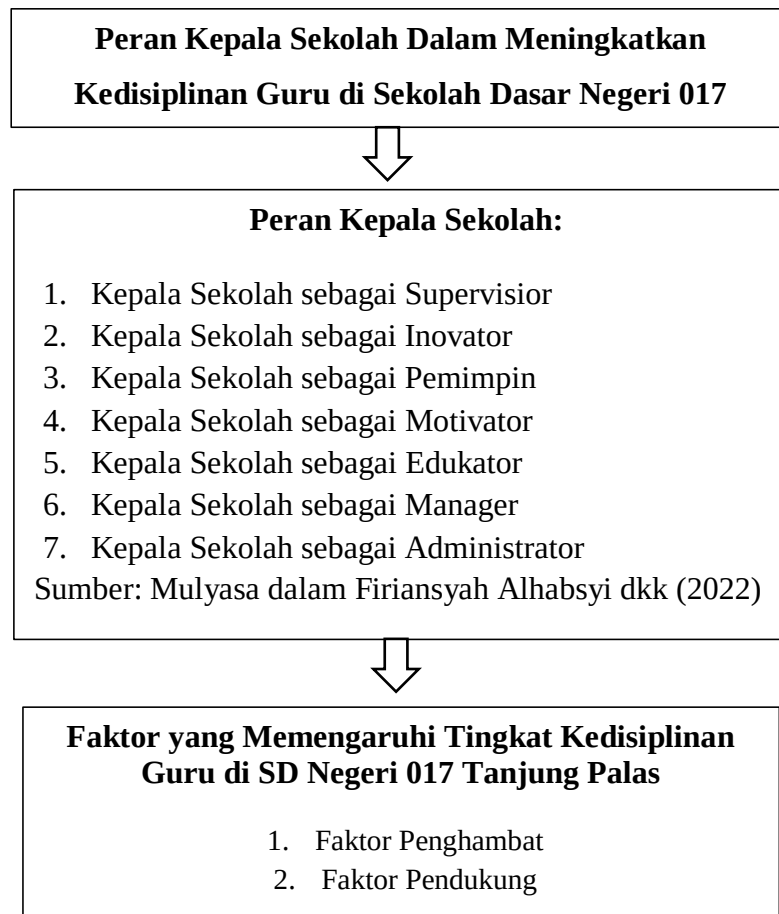
Kedisiplinan dan ketidakdisiplinan dapat menjadi teladan bagi yang lainnya. Jika seluruh lingkungan kerja disiplin, pegawai juga akan mengikuti disiplin tersebut. Namun, jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka pegawai juga akan cenderung tidak disiplin. Oleh karena itu, sangat sulit bagi

lingkungan kerja yang tidak disiplin untuk menerapkan kedisiplinan pegawai, karena kondisi lingkungan akan menjadi panutan bagi mereka.

Kesimpulannya, disiplin kerja sangat penting untuk kelancaran semua aktivitas dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada, atau disiplin dapat diartikan sebagai sikap, tingkah laku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun tidak.

2.4. Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengkaji Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar Negeri 017 Tanjung Palas. Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas, maka dapat disusun kerangka berpikir dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penulis melakukan penelitian adalah di SD Negeri 017 Tanjung Palas. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki isu unik yang menarik untuk diteliti yaitu kedisiplinan guru (khususnya ketepatan waktu/kehadiran) menjadi tantangan yang memerlukan intervensi strategis dari pimpinan sekolah, sebagaimana teridentifikasi melalui observasi awal.

Waktu pelaksanaan penelitian ini untuk memperoleh data yang lengkap, valid dan memenuhi tujuan penelitian maka penelitian ini dilaksanakan Februari – April 2026. Dengan jadwal penelitian mulai dari penetapan judul, pembuatan proposal, dan persiapan hasil akhir dari peneliti sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

No	Tahap Penyusunan Skripsi	Jadwal Pelaksanaan			
1	Seminar Judul	04 Desember 2025			
2	Seminar Proposal	14 Januari 2026			
3	Pelaksanaan Penelitian	Februari	Maret	April	2026
4	Penyusunan Penelitian	April – Mei 2026			
5	Seminar Hasil	11 Juni 2026			

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang merupakan penelitian dengan tujuan membahas obyek yang diteliti secara mendalam. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif yang berfokus pada studi kasus tunggal. Deskriptif adalah upaya pengolahan data menjadi sesuatu yang dapat diutarakan secara jelas dan tepat dengan tujuan agar dapat dimengerti oleh orang yang tidak langsung mengalaminya sendiri. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami (*to understand*).

Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti bertujuan untuk menggali dan memahami secara mendalam (*in-depth understanding*) mengenai fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, yaitu strategi Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mencatat fakta di permukaan, tetapi juga menelusuri latar belakang, motivasi, makna, serta persepsi subjektif para informan terkait kebijakan yang diterapkan. Metode deskriptif digunakan untuk menyajikan hasil temuan berupa narasi yang kaya, terperinci, dan holistik, menggambarkan secara utuh alur strategi, implementasi, dan dampak dari strategi kepemimpinan tersebut terhadap empat indikator utama kedisiplinan guru.

3.3. Sumber Data

a. Data Primer

Penelitian dengan pendekatan kualitatif ini mengandalkan dua jenis sumber data utama untuk memastikan kekayaan informasi yaitu

Data Primer dan Data Sekunder.

Data Primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara mendalam. Informan Kunci (*Key Informant*) dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas, karena beliau adalah aktor utama yang merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi kedisiplinan. Selain itu, digunakan pula Informan Pendukung (Triangulasi), meliputi: 1) Guru yang berprestasi dan memiliki tingkat disiplin tinggi, untuk memberikan perspektif tentang budaya kerja ideal dan faktor pendukung; 2) Guru yang teridentifikasi pernah menerima teguran terkait kedisiplinan, untuk memberikan gambaran mengenai faktor penghambat internal dan eksternal serta respon mereka terhadap strategi Kepala Sekolah. Adapun informan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

Tabel 3.2.

Daftar Informan

No	Nama Informan	Jabatan
1	Nursiah Mamat, S.Pd. SD	Kepala Sekolah
2	Misdi Kurdi, S.Pd	Wali kelas 5
3	Aisah Awub, S.Pd. SD	Wali kelas 4
4	Evi Erfina, S.Pd. SD	Wali kelas 1
5	Mukti Ali, S.Pd.I	Mapel PAI
6	Aminah	Wali kelas 3
7	Riris Ernawati, S.Pd.SD	Wali kelas 6
8	Florencia, S.Pd	Wali kelas 2

Sumber. Peneliti, 2026

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) Data Sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data Sekunder adalah data pendukung yang bersumber dari dokumen resmi sekolah, seperti catatan rekapitulasi kehadiran (absensi), arsip surat teguran atau pembinaan, notulen rapat dewan guru yang membahas masalah kedisiplinan, serta profil sekolah, yang digunakan untuk memperkuat, memverifikasi, dan melengkapi informasi yang didapatkan dari wawancara.

3.4. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini memandu proses pengumpulan data agar tetap relevan dengan tujuan penelitian dan rumusan masalah. Fokus ini terbagi menjadi dua dimensi utama yang saling berkaitan:

Pertama, Strategi Kepala Sekolah Penelitian dimana penelitian ini akan difokuskan pada langkah-langkah sistematis yang diambil oleh Kepala Sekolah, mulai dari tahap perencanaan (penetapan target disiplin), implementasi (metode pengawasan, pendekatan humanis, pemberian teladan), hingga evaluasi (sanksi, *reward*, dan perbaikan berkelanjutan). Strategi ini secara spesifik akan dipetakan dampaknya terhadap empat indikator kedisiplinan guru yaitu: Kehadiran, Ketaatan, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis.

Kedua, Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat dimana penelitian ini difokuskan berdasarkan tujuan penelitian yaitu mengidentifikasi secara kualitatif

elemen-elemen yang mempermudah (pendukung) dan mempersulit (penghambat) keberhasilan implementasi strategi tersebut. Faktor-faktor tersebut akan diklasifikasikan menjadi Faktor Internal (berkaitan dengan individu guru, seperti motivasi dan komitmen) dan Faktor Eksternal (berkaitan dengan lingkungan kerja, dukungan fasilitas, atau kendala di luar sekolah).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) bahwa, menyusun instrumen adalah pekerjaan penting di dalam langkah penelitian, namun mengumpulkan data jauh lebih penting lagi terutama dalam penelitian. Untuk memperoleh data yang relevan dan lengkap dalam penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2014), observasi adalah sebuah proses yang kompleks, yakni proses yang disusun dari berbagai proses. Diperkuat oleh Patton (1990) dalam Haryono (2020), menegaskan bahwa observasi merupakan metode penelitian yang penting untuk memahami dan memperkaya pengetahuan tentang fenomena yang diteliti. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan untuk mengamati aktivitas dan perilaku yang ingin diteliti.

Observasi Partisipatif Terbatas: Peneliti akan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, berfokus pada momen-momen kritis seperti kedatangan guru, perpindahan jam pelajaran, dan perilaku

di ruang guru. Partisipasi peneliti dibatasi pada pengamatan tanpa mengganggu alur kerja sekolah. Hasil observasi dicatat dalam bentuk catatan lapangan yang dilengkapi dengan deskripsi kontekstual, yang berfungsi sebagai data pembanding perilaku aktual guru terhadap pernyataan mereka dalam wawancara.

b. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2016) digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*): Teknik ini menjadi metode primer untuk mendapatkan deskripsi verbal yang kaya dari informan. Wawancara akan dilakukan secara semi-terstruktur, di mana peneliti menggunakan panduan wawancara yang terperinci (terlampir), namun tetap fleksibel untuk mengembangkan pertanyaan spontan dan menggali lebih dalam poin-poin penting yang muncul dari jawaban informan. Tujuan utamanya adalah menangkap suara dan perspektif unik setiap informan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015) merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk data sekunder berupa dokumen absensi, tata tertib, dan catatan pembinaan digunakan untuk memverifikasi konsistensi data. Misalnya, catatan

absensi akan memverifikasi tingkat keterlambatan yang disebutkan oleh Kepala Sekolah dalam wawancara, sehingga data yang disajikan berbasis pada bukti lapangan yang kuat.

3.6. Uji Validasi Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi Sumber dan Triangulasi Teknik.

- a. Triangulasi Sumber adalah triangulasi yang dilakukan dengan melakukan pengecekan data yang diperoleh dari beberapa sumber. Peneliti akan membandingkan dan mengonfirmasi informasi yang sama dari informan yang berbeda, misalnya, membandingkan pernyataan Kepala Sekolah tentang peran dengan pandangan Wakil Kepala Sekolah mengenai implementasinya, dan persepsi Guru terhadap dampaknya. Konsistensi antar sumber ini akan meningkatkan kepercayaan terhadap temuan.
- b. Triangulasi Teknik adalah triangulasi yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data tentang kedisiplinan guru yang diperoleh melalui satu teknik (misalnya, wawancara) akan divalidasi dengan teknik lain (misalnya, observasi langsung atau dokumen absensi). Proses verifikasi silang ini sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian tidak bias dan mencerminkan realitas yang sesungguhnya di SD Negeri 017 Tanjung Palas.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian dilakukan sejak sebelum memasuki

lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan dalam Nasution dalam bukunya Sugiono (2015). dilakukan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (1994), yang menekankan pada proses analisis yang berlangsung bersamaan dengan pengumpulan data, bukan setelahnya. Tahapan yang dilakukan meliputi:

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data secara simultan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam pengumpulan data peneliti akan terlibat secara langsung melakukan perbandingan-perbandingan, untuk memperkaya data bagi tujuan konseptualisasi, kategorisasi, atau teoritisasi.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

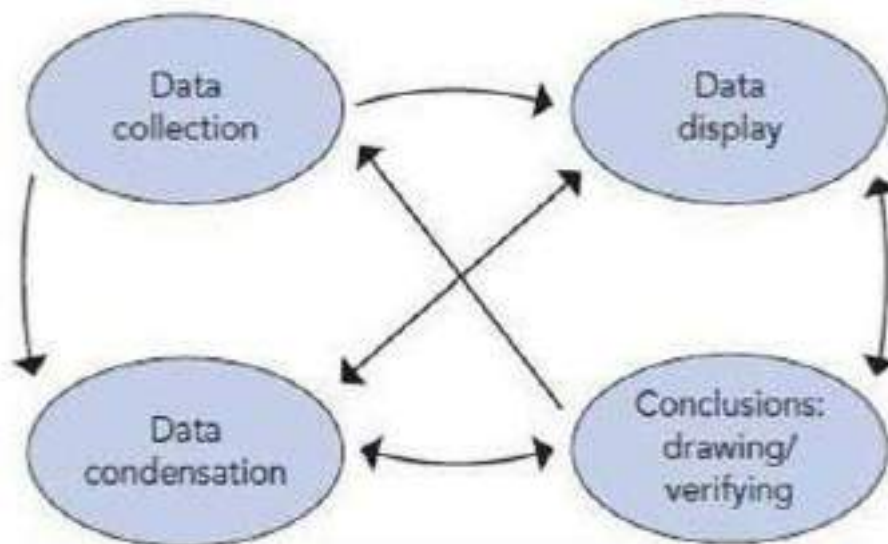
Reduksi data dalam penelitian kualitatif adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu tulisan yang akan dianalisis. Setelah data terkumpul, peneliti memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang paling relevan dengan rumusan masalah. Misalnya, hanya kutipan wawancara tentang strategi pembinaan personal atau alasan guru terlambat yang akan dipertahankan, sementara data yang tidak relevan akan disaring.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis, matriks, atau bagan tematik. Penyajian ini mempermudah peneliti dalam melihat hubungan antar variabel, seperti hubungan antara “strategi pendekatan humanis” dengan “penurunan tingkat keterlambatan guru”.

d. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap, diawali dengan kesimpulan sementara yang terus diverifikasi selama proses berlangsung. Kesimpulan akhir akan berupa temuan deskriptif dan interpretatif yang menjawab secara tuntas dua rumusan masalah penelitian ini, yaitu deskripsi strategi Kepala Sekolah dan identifikasi faktor-faktor yang secara kualitatif paling dominan memengaruhi kedisiplinan guru.



Sumber: Miles, Huberman dan Saldana, 2014

Gambar 3.1.

Model Analisis Data

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 017 Tanjung Palas yang berlokasi di wilayah kabupaten Bulungan, provinsi Kalimantan Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik unik sekolah yang sedang menghadapi tantangan dalam penegakan kedisiplinan guru, khususnya terkait ketepatan waktu kehadiran.

4.1.1. Sejarah Singkat SD Negeri 017 Tanjung Palas

Keberadaan SD Negeri 017 Tanjung Palas yang terletak di kabupaten Bulungan, provinsi Kalimantan Utara khususnya di Desa Antutan. Berdasarkan profil sekolah yang penulis amati, lembaga ini berdiri pada rentang tahun 1999/2000 dan telah beroperasi secara resmi berdasarkan Surat Keputusan (SK) Nomor;30/HK/X/2015 yang ditetapkan pada tanggal 31 oktober 2015. Saat ini, SD Negeri 017 Tanjung Palas memiliki status akreditasi C dan menjalankan kegiatan belajar mengajar pada waktu pagi hari.

Secara geografis, sekolah ini terletak di lingkungan pedesaan, tepatnya di:

- **Alamat** : Jl. AMD RT. 10
- **Desa/Kelurahan** : Antutan
- **Kecamatan** : Tanjung Palas

- **Kabupaten** : Bulungan
- **Provinsi** : Kalimantan Utara

Berdasarkan letak geografis diatas, letak sekolah ini memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap pola kedisiplinan guru. Akses transportasi dan jarak tempuh guru kesekolah menjadi salah satu faktor eksternal yang sering kali memengaruhi ketepatan waktu para guru. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah dalam menjalankan fungsi manajerial dan edukasinya secara efektif.

4.1.2. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Sekolah Dasar Negeri 017 Tanjung Palas memiliki staf pengajar yang terdiri dari guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga pendidik lainnya. Sebagai institusi pendidikan negeri, para guru disekolah ini terikat oleh aturan dan tata tertib yang ketat mengenai kedisiplinan kerja dan tanggung jawab profesional dalam proses belajar mengajar.

Tabel 4.1.

Rekapitulasi Kehadiran Guru SDN 017 Tanjung Palas

Bulan Januari-Maret 2026

No	Nama Guru	Jabatan	Rata-rata Jam Datang	Jumlah Terlambat >07.15	Keterangan
1.	Nursiah Mamat, S.Pd. SD	Kepala Sekolah	6.50	11	Disiplin
2.	Misdi Kurdi, S.Pd	Wali Kelas 5	8.20	68	Sering Terlambat
3.	Aisah Awub, S.Pd. SD	Wali Kelas 4	7.30	52	Terlambat

4.	Evi Erfina, S.Pd. SD	Wali Kelas 1	7.30	50	Terlambat
5.	Mukti Ali, S.Pd.I	Mapel PAI	8.45	68	Sering Terlambat
6.	Aminah	Wali Kelas 3	7.50	63	Terlambat
7.	Riris Ernawati, S.Pd.SD	Wali Kelas 6	8.00	68	Sering Terlambat
8.	Florencia, S.Pd	Wali Kelas 2	7.20	54	Terlambat

Sumber: Data Absensi Manual Kepala Sekolah, 2026

4.1.3. Visi dan Misi Sekolah

a. Visi

Menjadi sekolah yang berkarakter, berjiwa pelestarian, ramah anak dan berprestasi.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan berbasis karakter.
- 2) Mengembangkan jiwa pelestarian kepada seluruh anggota komunitas sekolah.
- 3) Menyelenggarakan pendidikan dengan pendekatan ramah terhadap anak.
- 4) Meningkatkan prestasi baik akademik maupun akademik.

c. Tujuan Sekolah

- 1) Menghasilkan siswa yang berkarakter, religius, gotong royong, mandiri, dan integritas.
- 2) Menghasilkan sekolah yang hijau, dan bersih.
- 3) Mencegah kekerasan dan pelanggaran segala bentuk kejahatan seksual, psikis dan fisik.

- 4) Menghasilkan siswa yang berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik.

4.2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri 017 Tanjung Palas melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam ditemukan gambaran nyata mengenai kedisiplinan guru serta upaya yang dilakukan kepala sekolah.

Berikut merupakan data yang telah diperoleh dari hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah dan guru SD Negeri 017 Tanjung Palas yang dilengkapi juga dengan hasil observasi dan studi dokumentasi, didapatkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas

a. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai Supervisor merupakan tugas yang sangat penting dijalankan untuk memantau dan melihat guru dalam proses pembelajaran dan dalam menyiapkan perangkat serta metode pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru, kepala sekolah melaksanakan fungsi pengawasan secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan melalui kegiatan berkeliling ke kelas setiap hari untuk memastikan guru

telah berada di tempat tugas dan siap melaksanakan pembelajaran. Sementara pengawasan tidak langsung dilakukan melalui pengelolaan absensi manual yang dibuat dan direkap oleh kepala sekolah setiap bulan.

Seperti yang disampaikan Ibu Nursiah Mamat selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas yaitu:

“...Sarana yang membantu ibu untuk memantau guru itu ya dari absensi manual yang ibu kerjakan setiap pagi. Dari sinilah (absensi manual) saya bisa memantau siapa yang hadir dan tidak... tiap bulan saya rekap untuk mengontrol mereka, saya perlihatkan juga kemerka (guru-guru)”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Praktik rekapitulasi absensi yang diperlihatkan kepada guru merupakan bentuk transparansi. Dengan demikian guru dapat mengetahui catatan kehadirannya sendiri. Tujuannya agar timbul kesadaran dan rasa tanggung jawab dari dalam diri guru. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan pemantauan terhadap kesiapan administrasi guru. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan Ibu Evi Wali Kelas 1 SD Negeri 017 Tanjung Palas yaitu:

“...Untuk masalah kesiapan mengajar itu beliau sangat teliti, setiap awal semester RPP kami itu harus sudah ditandatangani”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

Kegiatan pengawasan juga dilakukan dengan cara berkeliling kelas. Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Aminah selaku Wali Kelas 3 yang mengatakan:

“...Hampir setiap hari beliau itu berkeliling buat melihat apakah guru-guru itu sudah berada di kelas atau belum, kalau ada kelas yang kosong karena walinya ada kendala biasanya beliau yang mengisi dikelas itu sampai walinya datang.”

(Wawancara tanggal 13 April 2026)

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kepala sekolah tidak hanya mengawasi kehadiran fisik guru, tetapi juga kesiapan dalam mengajar. Pengawasan keliling dan pemeriksaan perangkat pembelajaran ini sesuai dengan konsep supervisor yaitu sebagai kegiatan memantau dan membina guru agar mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Namun demikian, dalam pelaksanaan fungsi supervisor masih terdapat kelemahan. Berdasarkan pengakuan kepala sekolah, selama ini sekolah belum memiliki tata tertib tertulis mengenai kedisiplinan guru. Hal ini disampaikan langsung oleh Ibu Nursiah Mamat, S. Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas yang mengatakan:

“...Ya kalau mengenai itu, ibu usahakan. Kalau selama ini tadi tidak ibu buat secara tertulis cuman secara lisan”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Ketiadaan aturan tertulis menyebabkan kegiatan pengawasan dan pemberian teguran tidak memiliki dasar yang kuat. Akibatnya masih terdapat guru yang melakukan pelanggaran secara berulang. Untuk menindaklanjuti guru yang

sering terlambat, kepala sekolah telah memberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis sebanyak 2 kali.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Bawamenewi (2021) pada Bab 2.1 yang menyatakan bahwa kelemahan dalam pembinaan disiplin sering terjadi karena tidak adanya sistem dan aturan yang terdokumentasi dengan baik.

b. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Peran inovator ditunjukkan melalui kemampuan kepala sekolah dalam mencari gagasan baru untuk memecahkan masalah kedisiplinan di tengah keterbatasan sistem yang ada. Salah satu temuan penting adalah belum adanya aturan tata tertib internal yang dibukukan secara tertulis. Mengatasi kelemahan manajerial ini, kepala sekolah merencanakan sebuah inovasi regulasi pada tahun ajaran baru. Hal ini terungkap dalam wawancara dengan k Ibu Nursiah Mamat, S. Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas yang mengatakan

“...Ya kalau mengenai itu, ibu usahakan. Kalau selama ini tadi tidak ibu buat secara tertulis cuman secara lisan. Nah kalau ini saya akan buat di tahun ajaran baru, saya buat secara tertulis nanti baru ibu bagikan ke mereka”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Selain inovasi regulasi, dalam hal pemberian penghargaan (*reward*), kepala sekolah menerapkan inovasi pendekatan non-material guna menyaliasi keterbatasan anggaran operasional

sekolah dasar negeri di pedesaan. Penghargaan diwujudkan dalam bentuk apresiasi verbal di forum resmi dewan guru yang disampaikan langsung oleh Ibu Nursiah Mamat, S. Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas yang mengatakan

“...Kalau penghargaan berupa benda ibu tidak pernah memberikan, tapi penghargaan yang ibu sampaikan itu seperti kata-kata ucapan seperti “terima kasih bu sudah membantu saya, sudah ikut dengan kegiatan”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Bentuk apresiasi berupa pujian dan ucapan terima kasih yang disampaikan di depan umum dalam rapat ternyata mendapat respon positif dari guru Ibu Evi selaku Wali Kelas 1 SD Negeri 017 Tanjung Palas yang mengatakan menyatakan:

“...Kepsek ni punya cara unik tersendiri lah, misalnya ngasih pujian di rapat”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

Kemudian sejalan dengan yang disampaikan oleh ibu Aminah Wali Kelas 3 :

“...Apresiasi cuma bilang terima kasih di depan guru, bagi saya yang tua ni sudah cukup lah buat kita merasa di hargai.”

(Wawancara tanggal 13 April 2026)

Dari pernyataan guru di atas dapat dilihat bahwa meskipun sederhana, bentuk apresiasi tersebut mampu membuat guru merasa dihargai. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah

mampu berinovasi sesuai dengan kondisi sekolah. Inovasi ini juga sejalan dengan pendapat Almaidah dkk (2022) pada Bab 2.1 bahwa kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Akan tetapi, inovasi yang hanya bertumpu pada reward tanpa diimbangi dengan sistem punishment yang jelas menyebabkan efeknya belum maksimal dalam menekan pelanggaran disiplin.

c. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Sebagai pemimpin, kepala sekolah SDN 017 Tanjung Palas menerapkan strategi *lead by example* atau kepemimpinan berbasis keteladanan. Strategi utama yang dipilih adalah dengan menunjukkan konsistensi kehadiran fisik paling awal di sekolah. Dokumen absensi manual pada Tabel 4.1 membuktikan kepala sekolah memiliki rata-rata jam hadir pukul 06.50 WITA (15 menit sebelum bel masuk). Ibu Nursiah Mamat, S. Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas yang mengatakan:

“...Cara saya menyadarkan itu ya contohnya saya itu memberi contoh teladan tepat waktu hadirnya. Untuk contoh mereka agar ikut disiplin.”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Strategi keteladanan yang diungkap kepala sekolah merupakan implementasi peran sebagai Edukator dan teladan pimpinan. Data absensi Tabel 4.1 menguatkan pernyataan ini, di

mana kepala sekolah memiliki rata-rata jam datang 06.45 WITA atau 15 menit lebih awal.

Selain itu, kepala sekolah juga memimpin apel pagi siswa dan memastikan bel masuk berbunyi tepat waktu karena beliau sendiri yang membunyikannya. (Observasi Februari-April 2026).



Gambar 4.1.
Dokumentasi Kepsek Memimpin Apel Pagi

Observasi ini membuktikan bahwa keteladanan tidak hanya bersifat verbal tetapi juga tindakan nyata. Kepala sekolah menjalankan peran ganda sebagai manajer dan supervisor di lapangan. Konsistensi memimpin apel dan membunyikan bel merupakan bentuk monitoring ketaatan jam kerja secara langsung, yang menjadi salah satu indikator tugas manajerial.

Selain itu Ibu Nursiah Mamat, S. Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas juga mengisi kelas yang kosong agar kegiatan belajar tetap berjalan, seperti yang diungkapkan:

“...Saya awal datang terus masuk ke kelas mana yang kosong, kasih pelajaran biar anak tu tetap tertib”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Keteladanan ini memberikan implikasi psikologis yang kuat bagi para bawahannya. Para guru mengaku merasa enggan dan segan apabila datang terlambat sementara pimpinan tertinggi mereka sudah berada di sekolah. Hal ini diakui oleh Ibu Evi Erfina selaku Guru Kelas 1 SD Negeri 017 Tanjung Palas:

“...Terkadang faktor luar sekolah seperti masalah keluarga dan jarak rumah yang jauh jadi kendalanya... tapi melihat kepala sekolah sering memberikan arahan dan datang cepat, kita tu malu kalau datang terlambat.”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

Dampak dari keteladanan tersebut dirasakan langsung oleh Ibu Evi Erfina selaku Guru Kelas 1 SD Negeri 017 Tanjung Palas yang menyatakan:

“...Pastinya berpengaruh ya, ibu tu biasanya pagi-pagi sudah di sekolah mengarahkan anak-anak pungut sampah terus apel pagi jadi kita tu malu kalau datang terlambat”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

Senada dengan itu, Ibu Aisah selaku Guru Kelas 4 SD Negeri 017 Tanjung Palas juga mengatakan:

“...Menjadi contohlah, kalau kepek nya sudah datang, gurunya belum datang kan gurunya pasti merasa nda enaklah juga kan”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

Munculnya rasa malu dan tidak enak pada guru menunjukkan bahwa strategi keteladanan telah berhasil. Hal ini sesuai dengan Teori *Social Learning* Bandura pada Bab 2.3.1b yang menyatakan bahwa individu cenderung meniru perilaku orang yang memiliki kredibilitas. Temuan ini juga menguatkan penelitian Nur Fajriyati Islami dkk (2021) pada Bab 2.1 yang menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat krusial sebagai penggerak utama dalam membina karakter guru.

d. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Peran sebagai motivator diwujudkan melalui pemberian dorongan psikologis dan pembinaan moral secara berkelanjutan, baik dalam forum kelompok maupun pendekatan personal. Dalam rapat dinas, kepala sekolah secara konsisten memotivasi guru dengan mengaitkan perilaku disiplin sebagai wujud tanggung jawab moral pendidik terhadap masa depan siswa. Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas menjelaskan:

“...Bentuknya ya seperti sosialisasi ibu sampaikan, pada saat rapat ibu sampaikan disiplin itu, karena anak-anak ini bisa teledor tidak disiplin ya dari kita... Intinya ibu dari diri ibu second datang awal memberi contoh teladan tepat waktu hadirnya”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Apabila ditemukan guru tertentu yang mengalami penurunan kedisiplinan kerja secara drastis, kepala sekolah

melakukan langkah pemanggilan personal ke ruang kerjanya untuk proses konseling, seperti yang dialami dan diceritakan oleh Ibu Aisah Awub selaku Wali Kelas 4 SD Negeri 017 Tanjung Palas:

“...Ya kita kalau setiap ada kegiatan kan tetap di kasih pengarahan. Harus begini, tanggung jawab kita begini. Tetap dikasih motivasi. Cuman kalau ada yang anu, ya kita di panggil, di tanya apa kendalanya secara personal”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

Pendekatan motivasi ini berorientasi pada peningkatan profesionalisme individu guru secara mandiri, yang dikonfirmasi oleh Ibu Florencia Wali Kelas 2 Sd Negeri 017 Tanjung Palas:

“...Pengaruhannya lebih ke arah profesionalisme. Beliau sering menekankan kalau disiplin itu bukan buat beliau, tapi buat kita sendir.”

(Wawancara tanggal 13 April 2026)

Dari data tersebut terlihat bahwa kepala sekolah menggunakan dua pendekatan dalam memotivasi. Pertama, motivasi umum melalui rapat. Kedua, motivasi khusus melalui pemanggilan personal untuk mengetahui kendala guru. Penekanan bahwa disiplin adalah untuk kepentingan guru sendiri bertujuan menumbuhkan motivasi intrinsik. Pendekatan ini sesuai dengan Firdiansyah Alhabsyi dkk (2022) pada Bab 2.1 yang menyatakan bahwa manajemen konflik yang tepat oleh kepala

sekolah terbukti menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

e. Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Edukator adalah kepala sekolah sebagai pendidik dan pembina bagi guru. Indikatornya meliputi pembinaan profesionalisme dan pemberian keteladanan dalam pembelajaran.

Pembinaan Profesionalisme Melalui Pemeriksaan Perangkat Pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Evi Erfina selaku Wali Kelas 1 SD Negeri 017 Tanjung Palas diperoleh data bahwa:

“...Untuk masalah kesiapan mengajar itu beliau sangat teliti, setiap awal semester RPP kami itu harus sudah ditandatangani”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

Analisis terhadap kutipan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan fungsi Edukator dengan melakukan pembinaan akademik secara sistematis. Kewajiban penandatanganan RPP di awal semester merupakan bentuk pengawasan terhadap kesiapan guru dalam merencanakan pembelajaran. Tindakan ini bertujuan untuk menumbuhkan budaya disiplin persiapan dan tanggung jawab profesional guru. Temuan ini relevan dengan Bab 2.3.1e yang menyatakan bahwa kepala sekolah wajib membina kompetensi pedagogik guru agar proses pembelajaran berjalan efektif.

Keteladanan Dalam Pelaksanaan Pembelajaran. Data hasil wawancara dengan Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas menunjukkan:

“...Saya awal datang terus masuk ke kelas mana yang kosong, kasih pelajaran biar anak tu tetap tertib”

(Wawancara tanggal 9 April 2026).

Analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan contoh langsung tentang tanggung jawab seorang pendidik. Tindakan mengisi kelas kosong merupakan bentuk keteladanan konkret yang memiliki nilai edukatif. Praktik ini mengajarkan kepada guru bahwa setiap waktu pembelajaran harus dimanfaatkan secara optimal dan tidak boleh ditinggalkan. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya memerintah tetapi juga menjadi model dalam pelaksanaan tugas edukator.

f. Kepala Sekolah Sebagai Manager

Manager adalah kepala sekolah yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh kegiatan sekolah. Indikatornya meliputi perencanaan program, pengorganisasian tugas, dan pengendalian pelaksanaan.

Perencanaan Program Kedisiplinan Melalui Forum Rapat Hasil wawancara dengan Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas menyatakan:

“...Kalau strategi untuk menjaga budaya disiplin itu secara lisan pada saat pertemuan-pertemuan khusus... Pasti di setiap rapat saya selipkan dan diingatkan tentang kedisiplinannya”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsi perencanaan dengan menjadikan kedisiplinan sebagai agenda rutin dalam rapat. Penyampaian berulang-ulang bertujuan untuk menginternalisasi nilai disiplin ke dalam budaya kerja sekolah. Hal ini sesuai dengan Bab 2.3.1c yang menekankan bahwa manajer harus memiliki perencanaan yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengendalian Melalui Monitoring dan Pengambilan Alih Tugas Berdasarkan wawancara dengan Ibu Aminah selaku Wali Kelas 3 SD Negeri 017 Tanjung Palas:

“...Hampir setiap hari beliau itu berkeliling buat melihat apakah guru-guru itu sudah berada di kelas atau belum, kalau ada kelas yang kosong karena walinya ada kendala biasanya beliau yang mengisi di kelas itu sampai walinya datang”

(Wawancara tanggal 13 April 2026)

Analisis menunjukkan kepala sekolah melaksanakan fungsi pengendalian secara langsung ke lapangan. Monitoring keliling dan tindakan korektif berupa pengisian kelas kosong bertujuan untuk memastikan kelancaran proses pembelajaran. Namun berdasarkan data masih terdapat 4 orang guru yang sering

terlambat. Hal ini mengindikasikan bahwa fungsi pengendalian belum optimal karena belum didukung oleh sistem reward and punishment yang tertulis dan mengikat. Kelemahan manajerial belum ada sistem tertulis, sesuai yang disampaikan oleh Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas dalam wawancaranya :

“...Ya kalau mengenai itu, ibu usahakan. Kalau selama ini tadi tidak ibu buat secara tertulis cuman secara lisan”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Analisis menunjukkan kelemahan mendasar pada aspek manajerial. Tanpa adanya tata tertib tertulis, maka perencanaan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah tidak memiliki dasar hukum internal. Kondisi ini menyebabkan kebijakan disiplin bersifat personal dan tidak konsisten. Temuan ini bertentangan dengan prinsip manajemen yang menuntut adanya SOP terdokumentasi.

g. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Administrator adalah kepala sekolah yang mengelola administrasi sekolah secara tertib dan transparan. Indikatornya meliputi pengelolaan data kehadiran dan pendokumentasian pembinaan. Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas tentang Pengelolaan Administrasi Kehadiran Guru mengatakan:

“...Sarana yang membantu ibu untuk memantau guru itu ya dari absensi manual yang ibu kerjakan setiap pagi. Dari sinilah saya bisa memantau siapa yang hadir dan tidak... tiap bulan saya rekap untuk mengontrol mereka, saya perlihatkan juga ke mereka”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Analisis menunjukkan kepala sekolah menjalankan administrasi dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Kegiatan merekap absensi setiap bulan dan memperlihatkannya kepada guru bertujuan agar guru dapat melakukan evaluasi diri terhadap tingkat kedisiplinannya. Strategi ini sesuai dengan indikator administrasi. Namun efektivitasnya terbatas karena tidak ditindaklanjuti dengan aturan tertulis. Pendokumentasian Teguran:

“Itu catatan teguran mereka itu pernah saya buat, untuk guru yang sering terlambat itu atau jarang masuk pernah saya kasih teguran sempat dua kali saya kirimkan surat”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Analisis menunjukkan adanya upaya pendokumentasian pembinaan. Pemberian surat teguran merupakan bentuk tertib administrasi dalam manajemen SDM. Akan tetapi karena tidak dilakukan secara konsisten dan tidak didukung tata tertib, maka administrasi pembinaan belum berjalan sistematis.

4.2.2. Faktor yang Memengaruhi Tingkat Kedisiplinan Guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor penghambat dan faktor pendukung yang diklasifikasikan ke dalam dimensi internal dan eksternal.

a. Faktor Penghambat Kedisiplinan

- 1) Faktor internal: Rendahnya Kesadaran Pribadi dan Manajemen Waktu

Temuan lapangan menunjukkan bahwa hambatan terbesar bersumber dari dalam diri guru itu sendiri, berupa lemahnya manajemen waktu personal dan kurangnya pemahaman terhadap tanggung jawab profesi. Hal ini dibuktikan oleh data empiris di mana guru yang domisili rumahnya dekat dengan sekolah tetap mencatatkan frekuensi keterlambatan yang tinggi (Tabel 4.1). Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas mengonfirmasi hal ini dalam wawancara:

“...Sebenarnya kendalanya itu kembali ke diri mereka sendiri seperti motivasi kerjanya yang belum paham tanggung jawabnya yang masih kurang sebagai guru”

(Wawancara tanggal 9 April 2026)

Bapak Misdi Kurdi selaku wali kelas 5 juga mengakui secara jujur bahwa kendala utama terletak pada pengelolaan waktu pribadinya:

“...Saya yang rumahnya dekat saja masih sering terlambat... Saya rasa lebih ke faktor manajemen waktu ya”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

2) Faktor Eksternal: Jarak dan Cuaca

Kondisi geografis menuju sekolah yang terletak di daerah pedesaan (Desa Antutan) menjadi hambatan situasional. Guru yang bertempat tinggal jauh (seperti di wilayah Tanjung Palas) sering kali terkendala oleh cuaca hujan dan keterbatasan akses transportasi yang menghambat ketepatan waktu hadir di sekolah. Jarak tempuh dan kondisi cuaca menjadi alasan yang paling dominan dikemukakan guru. Bapak Mukti Ali selaku Guru PAI yang berdomisili di Tanjung Palas menyatakan :

“...Kendala utama bapak itu Faktor luar sekolah, terutama jarak. Apalagi kalau hujan, pasti ada aja guru yang terkendala. Tapi kepeka biasanya paham, asal komunikasinya lancar kasih tau izin terlambat lewat wa”

(Wawancara tanggal 13 April 2026)

Kutipan tersebut mengonfirmasi bahwa faktor geografis menjadi penghambat utama kedisiplinan. Hal ini relevan dengan data Tabel 4.1 di mana Bapak Mukti Ali

mencatat keterlambatan tertinggi. Keterlambatan tertinggi ini menjadi bukti empiris bahwa kendala jarak dan cuaca berdampak langsung pada indikator kehadiran tepat waktu. Meskipun kepala sekolah memahami, kondisi ini bertentangan dengan PP No. 94/2021 Pasal 3 yang mewajibkan hadir tanpa terkecuali, sehingga diperlukan solusi manajemen waktu.

Hal senada disampaikan oleh Ibu Aisah Awub, S.Pd selaku guru kelas 4 yang terkendala kendaraan:

“...Faktornya itu ya kadang kalau saya masalah kendaraan. Misalnya ga ada yang antar, atau mungkin kendaraannya lagi ga ada, terus masalah jarak jugakan jauh. Apalagi kalau hujan, itu sudah sudah kendala utamanya disini.”

(Wawancara tanggal 11 april 2026)

Pernyataan Ibu Aisah memperkuat temuan faktor eksternal. Keterkaitan dengan data Tabel 4.1 juga terlihat, pola keterlambatan yang berulang pada guru dengan jarak jauh menunjukkan bahwa faktor eksternal bukan alasan sesaat, tetapi menjadi pola. Hal ini mengindikasikan perlunya kebijakan fleksibilitas terbatas atau sistem piket yang diatur tertulis agar tidak bertentangan dengan aturan disiplin.

Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas mengonfirmasi bahwa cuaca memang faktor tak terhindarkan:

“...kalau sudah cuaca kan kita nda bisa mengelak sudah kalau cuaca sudah hujan yang dekatpun juga agak lambat datang yakan apalagi yang jauh”

(Wawancara tanggal 9 april 2026)

Konfirmasi dari kepala sekolah menunjukkan adanya pemahaman pimpinan terhadap kondisi lapangan. Hal ini menjadi faktor pendukung secara humanis, namun secara manajerial menjadi celah. Pemahaman tanpa aturan tertulis menyebabkan inkonsistensi penegakan. Data Tabel 4.1 menunjukkan masih ada guru yang rumahnya dekat namun terlambat, yang berarti cuaca bukan satu-satunya faktor. Ini menguatkan analisis bahwa faktor internal lebih dominan.

3) Faktor Domestik: Beban Ganda Guru Perempuan

Tanggung jawab rumah tangga menjadi penghambat spesifik bagi guru perempuan. Ibu Evi Erfina selaku Guru Kelas 1 mengungkapkan:

“Terkadang faktor luar sekolah seperti masalah keluarga dan jarak rumah yang jauh jadi kendalanya. Dirumahan kita punya keluarga yang di urus juga masak dll, sampai kalau saya pagi datang tu sampai sekolah baru saya siap-siap makanya bawaan saya tu banyak karena sampai sinilah baru saya siap tu”

(Wawancara tanggal 11 april 2026)

Kutipan Ibu Evi menggambarkan fenomena “beban ganda” yang dialami guru perempuan. Hal ini terefleksi pada data Tabel 4.1 di mana beban domestik ini menjadi faktor

internal non-akademik yang sulit diukur, namun berdampak pada indikator kepatuhan jam kerja. Temuan ini sejalan dengan studi Almaidah dkk (2022) yang menekankan pentingnya memahami konteks personal guru dalam supervisi. Namun, secara regulasi, alasan domestik tidak dapat menjadi pembenar pelanggaran disiplin.

Guru Kelas 3 yang sudah senior juga menyatakan harus membagi waktu dengan urusan cucu dan kesehatan. Wawancara dengan Ibu Aminah Wali Kelas 3.

Faktor usia dan tanggung jawab keluarga pada guru senior menjadi penghambat spesifik lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada beban domestik, kesadaran dan manajemen waktu Ibu Aminah lebih baik. Ini menjadi bukti bahwa faktor internal berupa kesadaran dapat mengalahkan faktor eksternal.

4) Faktor Internal: Kesadaran dan Manajemen Waktu

Meskipun faktor eksternal banyak disebut, data menunjukkan akar masalah ada pada mentalitas. Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas menegaskan:

“Yang jelas yang menghambat kedisiplinan guru itu yang pertama kalau jarak rumah itu sebenarnya bisa kita atur, jadi yang pertama itu cuaca... Sebenarnya kendalanya itu kembali ke diri mereka sendiri seperti motivasi kerjanya yang belum paham tanggung

jawabnya yang masih kurang sebagai guru terhadap anak anak.”

(Wawancara tanggal 9 april 2026)

Pernyataan kepala sekolah menjadi analisis paling krusial. Beliau secara eksplisit menyatakan bahwa faktor internal lebih dominan daripada eksternal. Hal ini dibuktikan oleh data Tabel 4.1 pada Bapak Misdi Kurdi yang rumahnya dekat namun terlambat. Fakta ini mematahkan argumen jarak sebagai alasan utama. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016) bahwa disiplin berawal dari kesadaran diri. Ini menjadi dasar rekomendasi agar fokus pembinaan diarahkan pada penguatan motivasi intrinsik.

Temuan ini dikuatkan oleh pengakuan Bapak Misdi Kurdi, S.Pd selaku Wali Kelas 5 yang rumahnya dekat namun tetap terlambat:

“Sangat berpengaruh ya namanya kita punya pimpinan baru kalau datang lebih awal dari kita rasanya gimana gitukan, saya yang rumahnya dekat saja masih sering terlambat... Saya rasa lebih ke faktor manajemen waktu ya, tapi untuk fasilitas sekolah sudah baik.”

(Wawancara tanggal 11 april 2026)

Pengakuan jujur dari Bapak Misdi adalah bukti empiris terkuat faktor internal. Dengan 11 kali keterlambatan meskipun rumah dekat, data Tabel 4.1 mengonfirmasi bahwa manajemen waktu pribadi adalah akar masalah. Pernyataan

“rasanya gimana gitu” juga menunjukkan efek psikologis keteladanan kepala sekolah sudah bekerja, namun belum cukup mengubah perilaku. Ini mengindikasikan perlunya sistem *reward-punishment* tertulis untuk menindaklanjuti kesadaran yang muncul.

b. Faktor Pendukung Kedisiplinan Guru

1) Keteladanan Kepala Sekolah Sebagai *Role Model*

Kehadiran fisik Kepala Sekolah yang konsisten datang paling awal di sekolah (rata-rata pukul 06.45 WITA) menjadi stimulus positif yang kuat bagi para guru. Keteladanan tindakan ini memicu dorongan psikologis berupa rasa sungkan dan malu jika para guru datang terlambat. Ibu Aisah Awub menyatakan:

Seluruh informan guru mengakui bahwa konsistensi kepala sekolah menjadi faktor pendukung utama. Ibu Florencia selaku Wali Kelas 2 menyatakan:

“...Cukup berpengaruh ya, contohnya aja kalau ada rapat gitu beliau ontime. Kalau di bilang rapat jam 1 ya jam 1 harus sudah mulai.”

(Wawancara tanggal 13 april 2026)

Kutipan Ibu Florencia membuktikan efek positif keteladanan dalam konteks formal. Konsistensi waktu kepala sekolah menciptakan budaya disiplin pada forum resmi. Hal ini berkorelasi dengan data Tabel 4.1 di mana Ibu Florencia

termasuk kategori “Terlambat”. Meskipun belum disiplin penuh, keteladanan telah menurunkan intensitas keterlambatan. Temuan ini menguatkan Teori *Social Learning* Bandura. Ibu Asiah Awub selaku Wali Kelas 4 menambahkan efek psikologisnya:

“...Menjadi contohlah, kalau kepek nya sudah datang, gurunya belum datang kan gurunya pasti merasa nda enaklah juga kan.”

(Wawancara tanggal 11 April 2026)

Efek “rasa tidak enak” atau malu adalah indikator keberhasilan keteladanan secara afektif. Namun, ironisnya data Tabel 4.1 menunjukkan Ibu Aisah sendiri memiliki keterlambatan tertinggi kedua. Paradoks ini menunjukkan bahwa kesadaran afektif saja belum cukup mengubah perilaku tanpa adanya konsekuensi tertulis. Ini menjadi bukti bahwa keteladanan harus diimbangi sistem manajemen yang kuat.

2) Sistem Pengawasan Melekat dan Komunikasi Personal

Tindakan Kepala Sekolah yang melakukan monitoring secara berkala, mengelola rekapitulasi absensi manual secara mandiri, serta rutin melakukan pemantauan kelas (school walkaround) menjadi faktor eksternal yang efektif menjaga agar guru tetap berada di lingkungan tugasnya. Kepala sekolah tidak hanya mengandalkan absensi manual, tetapi juga melakukan pengawasan langsung.

Hal itu sesuai dengan pernyataan Ibu Aminah selaku Wali Kelas 3 SD Negeri 017 Tanjung Palas yang menyatakan:

“...Hampir setiap hari beliau itu berkeliling buat melihat apakah guru guru itu sudah berada dikelas, nah kalau ada kelas yang kosong karena terkendala biasanya beliau yang mengisi dikelas itu sampai walinya datang.”

(Wawancara tanggal 13 april 2026)

Pengawasan keliling adalah bentuk supervisi preventif yang efektif. Tindakan mengisi kelas kosong menunjukkan tanggung jawab dan keteladanan ganda. Praktik ini berkontribusi pada 5 guru yang disiplin penuh di Tabel 4.1. Namun, bagi guru lainnya. Ibu Aisah Awub, S.Pd selaku Wali kelas 4 dalam wawancaranya bahwa pengawasan belum menimbulkan efek jera karena tidak ada sanksi tertulis yang mengiringinya. Selain itu, pendekatan personal juga dilakukan:

“...terutama itu melalui rapat, kadang melalui personal juga kalau ada guru-guru itu yang beda nah biasanya beliau panggil ke ruangan buat nanya kendalanya.”

(Wawancara tanggal 11 april 2026)

Pendekatan personal adalah bentuk supervisi humanis yang sesuai prinsip manajemen konflik. Hal ini dikonfirmasi dengan adanya Surat Teguran sebagai tindak lanjut. Namun, hanya 2 surat untuk 7 pelanggar menunjukkan pendekatan

personal lebih banyak bersifat pembinaan daripada penindakan. Kondisi ini baik secara humanis, tetapi lemah secara hukum administrasi kepegawaian.

3) Apresiasi Non-Material

Meski tidak berbentuk barang, ucapan terima kasih di forum resmi dianggap sebagai bentuk penghargaan. Ibu Nursiah Mamat, S.Pd. SD selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas menyatakan:

“...Kalau penghargaan berupa benda ibu tidak pernah memberikan tapi penghargaan yang ibu sampaikan itu seperti kata-kata ucapan seperti “terima kasih bu sudah membantu saya, ikut dengan kegiatan” saya seperti itu melalui kata-kata saja secara lisan tidak secara tertulis.”

(Wawancara tanggal 9 april 2026)

Apresiasi non-material menunjukkan gaya kepemimpinan yang humanis dan hemat anggaran. Hal ini direspon positif oleh guru: “sudah cukup lah buat kita merasa dihargai” (Wawancara, Ibu Aminah). Namun, mengacu pada amanat Permendikbudristek 40/2021 tentang pengembangan kewirausahaan, fungsi manajerial belum seimbang karena hanya ada reward tanpa punishment tertulis. Ketidakseimbangan inilah yang menyebabkan guru masih terlambat meskipun sudah diapresiasi.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, ada dua pembahasan yang akan di uraikan sesuai dengan temuan dalam penelitian. Berikut ini pembahasan hasil penelitian yang diperoleh selama dalam penelitian tentang Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru SD Negeri 017 Tanjung Palas sebagai berikut:

4.3.1. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru SD Negeri 017 Tanjung Palas

a. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Peningkatan kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas, kepala sekolah melaksanakan kegiatan supervisi melalui kegiatan kunjungan baik di kantor ataupun di kelas untuk mengamati proses penegakan disiplin secara langsung, terutama dalam ketepatan waktu mengajar, pemenuhan jam kerja, serta keterlibatan guru dalam mengondisikan siswa tepat waktu. Dari hasil supervisi ini, kepala sekolah dapat mengetahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan tata tertib, tingkat kesadaran hukum guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kedisiplinannya.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kedisiplinan guru bertujuan agar guru-guru SD

Negeri 017 Tanjung Palas memiliki kepatuhan yang tinggi serta mampu melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Supervisor dilakukan oleh Kepala Sekolah berkenaan dengan pengawasan jam kehadiran, kepatuhan terhadap regulasi sekolah secara luas dan mendalam yang mencakup ketaatan aturan administrasi di sekolah dan substansi komitmen yang menaungi kinerja tersebut, kemampuan mengelola kelas tepat waktu, penguasaan strategi penegakan disiplin belajar serta menambah wawasan profesionalisme sebagai guru sudah cukup baik, meskipun sebagian guru perlu ditingkatkan lagi.

Namun demikian, dalam pelaksanaan fungsi supervisor masih terdapat kelemahan. Berdasarkan pengakuan kepala sekolah, selama ini sekolah belum memiliki tata tertib tertulis mengenai kedisiplinan guru dan hanya dilakukan secara lisan. Ketiadaan aturan tertulis menyebabkan kegiatan pengawasan dan pemberian teguran tidak memiliki dasar yang kuat. Akibatnya, merujuk pada data Tabel 4.1, masih terdapat guru yang melakukan pelanggaran keterlambatan secara berulang dan berstatus siklus. Untuk menindaklanjuti guru yang sering terlambat tersebut, kepala sekolah baru memberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis sebanyak 2 kali. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bawamenewi (2021) pada Bab 2.1 yang menyatakan bahwa kelemahan dalam pembinaan disiplin sering

terjadi karena tidak adanya sistem dan aturan yang terdokumentasi dengan baik.

Pendapat yang sama disampaikan oleh Mulyasa (2009 : 107) bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif dan disiplin.

b. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai inovator dilakukan upaya perbaikan, perubahan, pembaharuan, terobosan, penemuan dalam bidang manajemen sekolah guna memecahkan masalah kedisiplinan yang dihadapi SD Negeri 017 Tanjung Palas, sehingga berkembang kepada yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan tata tertib sekolah dan masyarakat.

Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas dalam rangka melakukan peranan dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembiasaan disiplin yang

inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaruan sistem absensi dan tata tertib di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya mengubah strategi penegakan aturan dari pola pengawasan lisan tetap menjadi rencana pembakuan aturan tertulis pada tahun ajaran baru, sehingga setiap warga sekolah memiliki komitmen tersendiri, yang dilengkapi dengan instrumen kendali kehadiran dan alat penunjang lainnya.

Selain itu, dalam hal pemberian penghargaan (reward), kepala sekolah menerapkan inovasi pendekatan non-material guna menyiasati keterbatasan anggaran operasional sekolah dasar negeri di pedesaan. Penghargaan diwujudkan dalam bentuk apresiasi verbal berupa pujian dan ucapan terima kasih di forum resmi rapat dewan guru yang terbukti merespon positif dan membuat guru merasa dihargai. Akan tetapi, inovasi yang hanya bertumpu pada reward verbal tanpa diimbangi dengan dokumen tata tertib tertulis dan sistem punishment yang jelas menyebabkan efeknya belum maksimal dalam menekan pelanggaran disiplin.

Untuk meningkatkan kedisiplinan salah satu inovasi yang dilakukan yaitu membuat agenda rutin seperti mengadakan workshop setiap tahun ajaran baru untuk membahas terkait perangkat pembelajaran dan komitmen jam kerja, baik berupa penyusunan tata tertib sekolah, sistem sanksi, bahan ajar, media

pembelajaran, dan ikut serta dalam kegiatan Musyawarah Guru. Kemudian setiap tahun juga ada diklat atau pelatihan penegakan kode etik dan selalu ada utusan yang saya kirimkan untuk mengikuti diklat tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat Mulyasa (2009 :201) kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model manajemen yang inovatif.

Selain agenda atau kegiatan yang rutin dilakukan setiap tahunnya dalam rangka meningkatkan kedisiplinan guru, kepala sekolah memberikan fasilitas yang menunjang pengembangan komitmen guru demi kelancaran proses belajar mengajar. Kemudian guru dibantu dalam program seminar, workshop, diklat atau pelatihan yang mendukung profesi dan integritas guru. Serta diberi layanan internet agar memudahkan kehadiran digital dan penyediaan administrasi sekolah yang layak.

c. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-egiatan tata tertib sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam

lingkungan sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas. Kepala sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas tidak hanya bertanggungjawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya sebagai pemimpin yang tegas dan adil.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di SD Negeri 017 Tanjung Palas harus dapat mengenal mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pegawai-pegawai lainnya. Sehingga dengan kerja sama yang baik menghasilkan komitmen yang harmonis dalam usaha perbaikan disiplin sekolah. Kepala sekolah menjalin hubungan yang harmonis dengan setiap guru dan terbuka atas kritikan dan saran yang diberikan oleh guru demi terciptanya hubungan yang baik pimpinan dengan bawahan berbasis rasa segan.

Kepala sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas mampu menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan guru-guru SD Negeri 017 Tanjung Palas untuk mencapai tujuan kedisiplinan yang telah dirumuskan. Kepala Sekolah diberi tugas dan wewenang khusus untuk memimpin di SD Negeri 017 Tanjung Palas dengan harapan mampu

mempengaruhi, mengajak dan mendorong guru, murid, dan staf sekolah untuk menjalankan tugas masing-masing dengan komitmen yang tinggi, dan menciptakan iklim belajar secara tertib, lancar, dan efektif. Strategi utama yang dipilih adalah dengan menunjukkan konsistensi kehadiran fisik paling awal di sekolah, di mana berdasarkan data Tabel 4.1 kepala sekolah memiliki rata-rata jam hadir pukul 06.50 WITA. Kepala sekolah juga memimpin apel pagi siswa dan memastikan bel masuk berbunyi tepat waktu karena beliau sendiri yang membunyikannya. Munculnya rasa malu dan tidak enak pada guru menunjukkan bahwa strategi keteladanan telah berhasil sesuai dengan Teori Social Learning Bandura pada Bab 2.3.1 yang menyatakan bahwa individu cenderung meniru perilaku orang yang memiliki kredibilitas. Temuan ini juga menguatkan penelitian Nur Fajriyati Islami dkk (2021) pada Bab 2.1 yang menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat krusial sebagai penggerak utama dalam membina karakter guru.

Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dengan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif, patuh hukum, dan efisien. Hubungan yang harmonis ini akan membentuk saling pengertian antara sekolah, orang tua,

masyarakat, dan lembaga-lembaga, saling membantu antara sekolah dan masyarakat karena mengetahui manfaat dan pentingnya peranan masing-masing, dan kerja sama yang erat antara sekolah dengan berbagai pihak yang ada di masyarakat dan mereka merasa ikut bertanggungjawab atas suksesnya penegakan disiplin di sekolah. Kepala sekolah juga tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugasnya di sekolah, tetapi ia juga harus mampu menjalin hubungan kerja sama dengan masyarakat dalam rangka membina pribadi peserta didik secara optimal melalui keteladanan guru. Kepala sekolah dapat menerima tanggung jawab tersebut, namun ia belum tentu mengerti dengan jelas bagaimana ia dapat menyumbang ke arah perbaikan program penegakan aturan.

Kepala sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan tingkat kepatuhan tata tertib sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mengupayakan peningkatan kedisiplinan guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas sebagai seorang pemimpin harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga etos kerja dan disiplin guru selalu terjaga.

d. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Dalam upaya meningkatkan motivasi guru dalam bekerja dan menaati aturan, Kepala sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas mendorong guru agar mereka selalu tertib dan disiplin. Kepala sekolah selalu menunjukkan kedisiplinannya sendiri kepada siswa maupun guru agar mereka juga bisa seperti kepala sekolah yang selalu disiplin. Kepala sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas sebagai panutan tentu membawa dampak kepada guru dan siswa agar mereka merasa bertanggungjawab dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan guru SD Negeri 017 Tanjung Palas, Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas pada saat guru mengajar dan berkeliling kelas untuk melihat apakah guru sudah berada di kelas atau belum. Hal ini memberikan manfaat yang besar bagi guru dalam konsistensi waktu mengajar di kelas. Dengan kunjungan yang dilakukan tentu memberikan motivasi kepada guru untuk giat mempersiapkan diri dan hadir tepat waktu untuk mengajar. Jika ditemukan guru tertentu yang mengalami masalah kedisiplinan, kepala sekolah melakukan langkah pemanggilan personal ke ruang kerjanya untuk proses konseling secara tertutup guna menanyakan kendala yang dihadapi sekaligus menguatkan profesionalisme guru. Pendekatan motivasi personal ini sejalan dengan Firdiansyah

Alhabsyi dkk (2022) pada Bab 2.1 bahwa manajemen konflik yang tepat oleh kepala sekolah terbukti menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

Pendapat yang sama disampaikan oleh Mulyasa (2009 :203) sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Kepala sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas sebagai motivator melakukan tindakan menggerakkan dan mengembangkan kompetensi serta kesadaran hukum para guru untuk mencapai kedisiplinan yang optimal dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini kepala sekolah mengadakan rapat dengan semua guru serta memberikan dorongan berupa motivasi, membimbing, memberi petunjuk tentang cara merumuskan dan membuat berbagai perangkat pembelajaran secara tepat waktu seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang wajib ditandatangani di awal semester.

e. Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas telah melaksanakan peran sebagai Edukator melalui pembinaan profesionalisme dan pemberian keteladanan dalam pembelajaran. Hal ini dibuktikan dengan kewajiban

penandatanganan RPP di awal semester dan tindakan kepala sekolah yang mengisi kelas kosong.

Analisis menunjukkan bahwa pembinaan profesionalisme melalui pemeriksaan perangkat pembelajaran merupakan upaya kepala sekolah untuk memastikan guru memiliki kesiapan akademik sebelum mengajar. Tindakan ini bertujuan menumbuhkan budaya disiplin persiapan dan tanggung jawab profesional guru. Temuan ini sejalan dengan definisi pada Bab 2.3.1d yang menyatakan bahwa Edukator harus mampu membina dan mengembangkan profesionalisme tenaga kependidikan serta menjadi teladan dalam proses pembelajaran.

Lebih lanjut, tindakan kepala sekolah yang mengisi kelas kosong merupakan bentuk keteladanan konkret. Praktik ini memiliki nilai edukatif karena mengajarkan kepada guru tentang komitmen dan tanggung jawab terhadap proses pembelajaran. Hal ini mendukung Teori Social Learning Bandura pada Bab 2.3.1b yang menyatakan bahwa bawahan akan meniru perilaku pimpinan.

Namun, berdasarkan hasil observasi, pembinaan kompetensi melalui pelatihan dan workshop belum dilakukan secara optimal karena keterbatasan anggaran sekolah. Kelemahan ini menyebabkan pengembangan kompetensi guru masih bergantung pada inisiatif pribadi. Temuan ini mengindikasikan

bahwa peran Edukator telah berjalan, tetapi perlu penguatan pada aspek pengembangan kompetensi berkelanjutan. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Almaidah dkk (2022) pada Bab 2.1 yang menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif bagi guru.

f. Kepala Sekolah Sebagai Manager

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan peran sebagai manager melalui perencanaan program kedisiplinan pada saat rapat dan pengendalian melalui monitoring keliling. Akan tetapi, pelaksanaan fungsi manajemen belum sepenuhnya efektif.

Analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan fungsi perencanaan dengan menjadikan kedisiplinan sebagai agenda rutin dalam setiap rapat. Hal ini sesuai dengan Bab 2.3.1e yang menyatakan bahwa manager harus mampu menyusun program kerja sekolah. Selanjutnya, fungsi pengendalian telah dilakukan melalui monitoring harian dan pengambilan alih kelas kosong untuk memastikan proses pembelajaran tidak terganggu.

Akan tetapi, terdapat kelemahan mendasar pada aspek pengorganisasian dan evaluasi. Berdasarkan data wawancara, kepala sekolah mengakui bahwa selama ini pembinaan disiplin hanya dilakukan secara lisan dan belum memiliki tata tertib

tertulis. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip manajemen yang menuntut adanya sistem yang terdokumentasi, transparan, dan akuntabel. Ketidadaan SOP tertulis menyebabkan pembagian tugas, sistem reward and punishment, serta evaluasi disiplin tidak memiliki dasar hukum internal yang jelas.

Akibatnya, efektivitas manajemen menjadi tidak konsisten dan bergantung pada kebijakan personal kepala sekolah. Temuan ini sejalan dengan Bawamenewi (2021) pada Bab 2.1 yang menyatakan bahwa kelemahan pembinaan disiplin sering terjadi karena tidak adanya sistem manajerial yang terdokumentasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran manager telah dilaksanakan, namun belum optimal karena belum adanya sistem manajemen yang kuat.

g. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah telah menjalankan peran sebagai administrator melalui pengelolaan administrasi kehadiran dan pendokumentasian teguran. Namun, pelaksanaan administrasi pembinaan belum berjalan secara sistematis.

Analisis menunjukkan bahwa pengelolaan absensi manual dan rekapitulasi bulanan merupakan bentuk administrasi yang tertib dan transparan. Kegiatan memperlihatkan hasil rekap kepada guru bertujuan agar guru dapat melakukan evaluasi diri

terhadap tingkat kedisiplinannya. Praktik ini sesuai dengan Bab 2.3.1f yang menyatakan bahwa administrator harus mampu mengelola administrasi sekolah secara tertib.

Namun, kelemahan utama terletak pada aspek pendokumentasian pembinaan. Meskipun pernah ada pemberian surat teguran sebanyak 2 kali, namun secara umum pembinaan masih bersifat lisan. Pengakuan kepala sekolah bahwa belum ada tata tertib tertulis menunjukkan bahwa administrasi disiplin belum memiliki payung hukum internal.

Ketiadaan dokumen tertulis menyebabkan administrasi tidak memiliki kekuatan mengikat dan tidak dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menyebabkan fungsi pengawasan dan penegakan disiplin menjadi lemah. Temuan ini menguatkan teori pada Bab 2.3.1f bahwa administrator harus mampu menciptakan sistem administrasi yang akuntabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peran administrator telah berjalan pada aspek pencatatan, tetapi belum optimal pada aspek dokumentasi kebijakan dan penegakan aturan.

4.3.2. Faktor yang Memengaruhi Tingkat Kedisiplinan Guru di SD

Negeri 017 Tanjung Palas

Berdasarkan Bab 2.3, indikator kedisiplinan guru meliputi kehadiran tepat waktu, kepatuhan jam kerja, dan tidak meninggalkan

tugas tanpa izin. Faktor pendukung tercapainya ketiga indikator tersebut adalah konsistensi kepala sekolah dalam pengawasan melekat dan komunikasi personal, sebagaimana diungkap Ibu Aminah: “Hampir setiap hari beliau itu berkeliling buat melihat apakah guru-guru itu sudah berada di kelas” (Wawancara, 13 April 2026).

Sebaliknya, faktor penghambat utama adalah faktor internal guru itu sendiri. Kepala sekolah menegaskan: “Kendalanya itu kembali ke diri mereka sendiri seperti motivasi kerjanya yang belum paham tanggung jawabnya” (Wawancara, 9 April 2026). Temuan ini mengonfirmasi bahwa rendahnya kesadaran guru menjadi penghambat utama dalam mencapai indikator kedisiplinan.

a. Faktor Penghambat

1) Dominasi Faktor Internal atas Faktor Eksternal (Perspektif Teori Motivasi dan Kesadaran):

Secara teoritis, disiplin kerja yang kokoh berakar dari kesadaran diri (*self-discipline*) dan kemauan intrinsik seseorang untuk mematuhi aturan organisasi (Abdurrahmat Fathoni). Ketiadaan motivasi intrinsik ini menjadi akar masalah utama indiscipliner di lapangan. Fenomena menarik di SD Negeri 017 Tanjung Palas membuktikan bahwa faktor geografis (jarak dan cuaca) serta beban domestik keluarga sejatinya hanyalah faktor sekunder yang bersifat situasional. Data empiris (Bapak Misdi Kurdi) menunjukkan guru yang

memiliki kedekatan jarak rumah dengan sekolah tetap melakukan pelanggaran ketepatan waktu secara berulang.

Hal ini membuktikan teori Hasibuan (2016) bahwa tanpa adanya kesadaran diri dan rasa tanggung jawab moral yang tertanam di dalam mentalitas pegawai, fasilitas yang baik maupun kedekatan geografis tidak akan menghasilkan kedisiplinan yang linier. Rendahnya kepatuhan jam kerja ini mencerminkan guru bersangkutan belum menginternalisasi profesinya sebagai bentuk tanggung jawab moral terhadap peserta didik.

2) Dampak Yuridis Pelanggaran Disiplin Kerja:

Secara normatif-legal, alasan-alasan eksternal seperti kemacetan, kendala kendaraan pribadi, urusan rumah tangga, maupun cuaca buruk tidak dapat dijadikan pembenar legalitas atas pemakluman pelanggaran jam kerja. Merujuk pada asas kepegawaian publik yang diperkuat sedikit melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, setiap aparatur negara berkewajiban mutlak untuk menaati ketentuan jam kerja secara penuh. Kegagalan mengantisipasi kendala eksternal mencerminkan buruknya personal time management guru, yang jika dibiarkan tanpa sanksi tegas akan mengikis budaya kerja etis sekolah secara kolektif (Nitisemito, 2019).

b. Faktor Pendukung

1) Keteladanan Pemimpin sebagai Stimulus Perilaku (*Social Learning Theory*)

Faktor pendukung kedisiplinan guru yang paling dominan di sekolah ini adalah keteladanan tindakan yang ditunjukkan oleh Kepala Sekolah. Dalam kajian manajemen kepemimpinan, figur seorang pemimpin memiliki pengaruh psikologis yang sangat masif dalam membentuk iklim budaya organisasi. Berdasarkan Teori Belajar Sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura, individu cenderung memodifikasi dan meniru perilaku perilaku model yang memiliki kredibilitas dan otoritas tinggi di lingkungannya.

Ketika Kepala Sekolah secara konsisten hadir lebih awal (pukul 06.45 WITA), tindakan nyata ini berfungsi sebagai role model visual yang menumbuhkan mekanisme counter-malu atau beban afektif pada diri guru jika mereka bertindak sebaliknya. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016) dan temuan Bawamenewi (2021) yang menegaskan bahwa teladan nyata dari pimpinan memiliki persentase keberhasilan yang jauh lebih tinggi dalam membina disiplin bawahan dibandingkan dengan perintah yang bersifat verbal semata.

2) Pengawasan Melekat (*Direct Supervision*) dan Penguatan Motivasi Humanis:

Keberhasilan bertahannya disiplin pada sebagian guru (5 guru yang disiplin penuh) didorong oleh efektivitas fungsi pengawasan manajerial langsung (*direct supervision*) yang dipadukan dengan pendekatan komunikasi personal. Pemikiran Wahjosumidjo menegaskan bahwa pengawasan terstruktur adalah inti dari proses manajemen untuk memastikan kepatuhan terhadap standar kerja. Pengawasan keliling kelas yang rutin dilakukan Kepala Sekolah terbukti efektif menutup celah terjadinya pembuangan waktu kerja atau kelas kosong (*learning loss*).

Lebih lanjut, teori Almaidah dkk (2022) menyatakan bahwa peningkatan kapasitas kedisiplinan guru harus didukung oleh penciptaan suasana kerja yang kondusif dan pembinaan mental yang humanis. Pemanggilan guru indisipliner secara tertutup ke ruang Kepala Sekolah bertujuan untuk menyentuh kesadaran profesionalisme mereka tanpa harus menjatuhkan harga diri guru di depan rekan sejawat. Pendekatan komunikasi dua arah ini dipadukan dengan pemberian apresiasi non-material (ucapan terima kasih) terbukti mampu memelihara motivasi kerja guru agar tetap selaras dengan pencapaian visi dan misi mutu sekolah.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas dengan mengacu pada Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 dan 4 indikator kedisiplinan guru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas:

- 1) Sebagai Supervisor: Kepala sekolah melaksanakan pengawasan langsung melalui inspeksi keliling kelas (*school walkaround*) secara rutin setiap hari dan mengambil alih kelas kosong, serta secara tidak langsung mengelola rekapitulasi absensi manual di pagi hari dan memeriksa RPP guru di awal semester. Namun, pelaksanaannya memiliki kelemahan yuridis-manajerial karena sekolah belum memiliki tata tertib tertulis, sehingga tindakan represif sejauh ini baru sebatas pemberian 2 kali surat teguran tertulis kepada guru yang melanggar.
- 2) Sebagai Inovator: Kepala sekolah melakukan terobosan pendekatan non-material melalui pemberian reward verbal berupa ucapan terima kasih dan pujian terbuka dalam forum rapat dewan guru guna menyiasati keterbatasan anggaran. Selain itu, sebagai langkah inovasi

regulasi, kepala sekolah merencanakan pembakuan dan pengesahan tata tertib internal tertulis pada tahun ajaran baru serta memfasilitasi keikutsertaan guru dalam kegiatan diklat/pelatihan.

- 3) Sebagai Pemimpin: Kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan berbasis keteladanan nyata (*lead by example* atau role model) dengan konsisten hadir paling awal di sekolah pada pukul 06.50 WITA, memimpin apel pagi siswa, dan membunyikan bel masuk secara tepat waktu. Pendekatan tindakan nyata ini berhasil memberikan implikasi psikologis berupa munculnya rasa “malu” dan “sungkan” (beban afektif) pada diri guru apabila datang terlambat.
- 4) Sebagai Motivator: Kepala sekolah membangun kedisiplinan melalui dua pendekatan, yaitu memberikan dorongan moral dan penekanan tanggung jawab profesional secara kolektif di dalam rapat dinas, serta melakukan pendekatan personal (konseling) dua arah secara tertutup di ruang kerja bagi guru yang memiliki kendala kedisiplinan guna menanamkan motivasi intrinsik.
- 5) Sebagai Edukator: Kepala sekolah melaksanakan pembinaan profesionalisme guru melalui pemeriksaan dan penandatanganan RPP di awal semester untuk memastikan kesiapan mengajar. Selain itu, kepala sekolah memberikan keteladanan langsung dengan mengisi kelas kosong agar proses pembelajaran tetap berjalan. Namun, pembinaan melalui pelatihan dan workshop belum optimal karena keterbatasan anggaran sekolah.

- 6) Sebagai Manager: Kepala sekolah merencanakan program kedisiplinan dengan menyelipkan agenda disiplin pada setiap rapat dinas dan melakukan pengendalian melalui monitoring keliling kelas setiap hari. Akan tetapi, pelaksanaan fungsi manajemen memiliki kelemahan karena belum adanya tata tertib tertulis, sistem pembagian tugas yang jelas, dan sistem reward and punishment yang terdokumentasi, sehingga pengendalian disiplin belum berjalan secara konsisten.
- 7) Sebagai Administrator: kepala sekolah mengelola administrasi kehadiran guru melalui sistem absensi manual dan melakukan rekapitulasi setiap bulan yang diperlihatkan kepada guru sebagai bentuk transparansi. Terkait pembinaan, kepala sekolah pernah memberikan 2 kali surat teguran tertulis. Namun secara umum administrasi pembinaan masih bersifat lisan karena sekolah belum memiliki tata tertib tertulis sebagai dasar hukum internal.
- b. Faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas:
- 1) Faktor Penghambat: Akar masalah utama bersumber dari faktor internal, yaitu lemahnya kesadaran diri (*self-discipline*) dan buruknya manajemen waktu personal guru, yang dibuktikan secara empiris di mana guru yang berdomisili dekat justru memiliki frekuensi keterlambatan yang sangat tinggi. Sedangkan faktor eksternal berupa hambatan geografis/cuaca bagi guru yang tinggal jauh (Tanjung

Palas) serta hambatan domestik berupa beban ganda (*double burden*) bagi guru perempuan bertindak sebagai kendala situasional.

- 2) Faktor Pendukung: Stimulus eksternal paling kuat digerakkan oleh konsistensi keteladanan fisik kepala sekolah yang hadir pukul 06.50 WITA, efektivitas pengawasan melekat (*direct supervision*) yang menutup celah waktu mengajar kosong (*learning loss*), proses komunikasi personal yang humanis, serta pemberian apresiasi verbal non-material yang memberikan kepuasan psikologis bagi para guru.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

a. Bagi Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas:

- 1) Segera Merealisasikan Dokumen Regulasi Tertulis: Kepala sekolah disarankan untuk segera membakukan, mengesahkan, dan menyosialisasikan tata tertib internal tertulis bagi guru dan tenaga kependidikan. Regulasi tertulis ini sangat penting sebagai dasar hukum (*legalitas-manajerial*) yang kuat agar fungsi supervisi dan pemberian sanksi (*punishment*) memiliki legitimasi normatif yang mengikat, bukan sekadar imbauan lisan.
- 2) Mempertahankan dan Mengembangkan Sistem Keteladanan: Konsistensi kehadiran pukul 06.50 WITA yang telah berjalan sangat baik wajib dipertahankan, dan disarankan agar dipadukan dengan optimalisasi fungsi presensi digital (jika instrumen pendukung sudah memadai) untuk meningkatkan akurasi evaluasi kinerja.

b. Bagi Para Guru SD Negeri 017 Tanjung Palas:

Meningkatkan Kesadaran Kerja Intrinsik dan *Time Management*:

Para guru diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran moral yang tinggi terhadap tanggung jawab profesinya sebagai pendidik. Guru yang memiliki jarak tempat tinggal dekat harus memperbaiki pola kedisiplinannya, sedangkan guru dengan hambatan geografis atau beban domestik diharapkan dapat mengevaluasi dan memperbaiki manajemen waktu pribadi di pagi hari agar keterlambatan tidak lagi menjadi siklus yang berulang.

c. Bagi Dinas Pendidikan / Pengawas Pembina Sekolah:

Memberikan Pendampingan dan Dukungan Fasilitas: Diharapkan

pihak Dinas Pendidikan dapat memberikan pembinaan secara berkala mengenai penegakan kode etik disiplin pegawai (sesuai PP No. 94 Tahun 2021) di wilayah pedesaan, serta memberikan dukungan sarana prasarana yang menunjang kenyamanan lingkungan kerja guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Pengembangan Variabel Penelitian: Bagi peneliti yang tertarik

mengkaji topik serupa, disarankan untuk memperluas lokus penelitian atau mengkaji hubungan kausalitas antara kepemimpinan keteladanan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dan dampaknya pada prestasi belajar siswa secara kuantitatif agar cakupan ilmiahnya menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fathoni, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Syamsir. 2014. Torang. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

- Almaidah, S., dkk. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6789-6798.
- Bawamenewi, A. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11(2), 145-156.
- Firdiansyah Alhabsyi, M., dkk. (2022). Manajemen Konflik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 34-45.

Islami, N. F., dkk. (2021). Peran Kepala Sekolah sebagai Penggerak Utama dalam Membina Karakter dan Disiplin Guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9(2), 112-123.

Dokumen Hukum atau Dokumen Perundangan :

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

SURAT IZIN PENELITIAN



YAYASAN PENDIDIKAN TANAH SERIBU
UNIVERSITAS KALTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

Kampus Unika Kaltara Jalan Seriglaweh Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara
Telepon (0552) 21190, unika Kaltara.ac.id

Nomor : 14/US.10.4.51/PPG.03/II/2026
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Tanjung Selor, 06 Februari 2026

Yth. Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri 017 Tanjung Palas

Dalam rangka penyusunan Tagas Akhir (Skripsi) Mahasiswa Strata Satu (S1) Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan Izin Penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama : Jaenur Cahayati Raup
NPM : 202251014
Semester : VII (tujuh)
Metode Penelitian : Analisis Kualitatif
Lama Penelitian : 09 Februari s.d 09 April 2026
Judul Skripsi : **PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 017 TANJUNG PALAS**

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi

Iskandar, S. Sos, M.P.
NIDN. 1125118201

SURAT PERSETUJUAN IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 017 TANJUNG PALAS
Alamat: Jalan AMD RT 10 Desa Antutan Kecamatan Tanjung Palas
e-mail: sdn017tanjungpalas@gmail.com
PROVINSI KALIMANTAN UTARA

SURAT IZIN PENELITIAN

NOMOR: 400.3.5.1/1020/SDN-017/TP/01/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nursih Mamat, S.Pd. SD
NIP : 197003022001052001
Jabatan : Kepala Sekolah SD Negeri 017
Alamat : Jl. AMD RT 10 Desa Antutan, Kec. Tanjung Palas, Kab. Bulungan, Prov. Kalimantan Utara

Dengan ini memberikan izin kepada:

Nama : Jaenur Cahayati Raop
NPM : 202251014
Program Studi : Administrasi Negara
Universitas : Universitas Kaltara
Judul Penelitian : PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 017 TANJUNG PALAS

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian di SD Negeri 017 Tanjung Palas pada tanggal 09 Februari s.d 09 April 2026.

Demikian surat izin ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Kepala Sekolah SDN 017 Tanjung Palas

Nursih Mamat, S.Pd. SD
NIP. 197003022001052001

PEDOMAN WAWANCARA

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 017 TANJUNG PALAS

A. Identitas Wawancara

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Pendidikan Terakhir :

B. Pertanyaan

(Untuk Kepala Sekolah)

1. Bagaimana Ibu menanamkan nilai moral dan etika kerja agar guru menyadari bahwa disiplin adalah kebutuhan bukan paksaan?
2. Dalam bentuk apa Ibu memberikan bimbingan atau nasihat kepada guru yang mulai menunjukkan penurunan kedisiplinan?
3. Bagaimana proses Ibu dalam menyusun tata tertib dan jadwal kerja guru di SD Negeri 017 Tanjung Palas?
4. Bagaimana cara Ibu melakukan pengawaasan (controlling) harian terhadap kehadiran fisik dan ketertiban administrasi (RPP/modul) guru?
5. Inovasi apa yang Ibu ciptakan untuk memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang paling disiplin?
6. Bagaimana Ibu mengelola keterbatasan sarana sekolah agar tetap bisa menunjang disiplin dan kenyamanan kerja guru?
7. Bagaimana Ibu memposisikan diri sebagai role model (teladan) dalam hal ketepatan waktu hadir di sekolah?
8. Strategi komunikasi seperti apa yang Ibu gunakan untuk menggerakkan guru agar mau berkolaborasi menjaga budaya disiplin?
9. Sarana apa saja yang paling membantu Ibu dalam memantau disiplin guru?
10. Kendala apa yang paling sulit dihadapi yang sering menghambat kedisiplinan guru?

(Untuk Guru)

1. Apakah Bapak/Ibu sering mendapatkan pengarahan atau bimbingan motivasi dari kepala sekolah terkait tanggung jawab profesi?
2. Sejauh mana kepala sekolah secara rutin memeriksa kesiapan administrasi mengajar Bapak/Ibu sebelum masuk kelas?
3. Apakah ada sistem apresiasi atau cara kreatif dari kepala sekolah yang membuat Bapak/Ibu merasa dihargai saat disiplin?
4. Apakah kedisiplinan Bapak/Ibu selama ini terpengaruh oleh contoh keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dilapangan?
5. Menurut Bapak/Ibu apa faktor utama yang membuat guru disini terkadang sulit untuk disiplin? Apakah karena fasilitas atau faktor luar sekolah?

DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN



Foto Bersama dengan Ibu Nursiah Mamat, S.Pd., SD
Selaku Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas



Foto Bersama dengan Ibu Evi Erfina, S.Pd. SD

Selaku Wali Kelas 1 SD Negeri 017 Tanjung Palas



Foto Bersama dengan Ibu Florencia, S.Pd
Selaku Wali Kelas 2 SD Negeri 017 Tanjung Palas



Foto Bersama dengan Ibu Aminah
Selaku Wali Kelas 3 SD Negeri 017 Tanjung Palas



Proses Wawancara dengan Ibu Aisah Awub, S.Pd. SD
Selaku Wali Kelas 4 SD Negeri 017 Tanjung Palas



Foto Bersama dengan Bapak Misdi Kurdi, S.Pd
selaku Wali Kelas 5 SD Negeri 017 Tanjung Palas



Foto Bersama dengan Ibu Riris Ernawati, S.Pd.SD
Selaku Wali Kelas 6 SD Negeri 017 Tanjung Palas



Proses Wawancara dengan Bapak Mukti Ali, S.Pd.I
Selaku Guru Mapel Agama SD Negeri 017 Tanjung Palas



Proses Arahan / Apel pagi
oleh Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas



Proses Arahan/ Apel pagi
oleh Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas



Proses Upacara Hari Senin
oleh Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas



Proses Upacara Hari Senin
oleh Kepala Sekolah SD Negeri 017 Tanjung Palas



Gedung SD Negeri 017 Tanjung Palas



Papan Nama SD Negeri 017 Tanjung Palas



Kelas Kosong Saat Jam Pelajaran



Kelas Kosong Saat Jam Pelajaran

[illegible][illegible]

PASSENGER'S CUSTOMS DECLARATION FORM (Form No. 1)

NAME: [Handwritten Name] ADDRESS: [Handwritten Address] OCCUPATION: [Handwritten Occupation]

DATE OF BIRTH: [Handwritten Date] PLACE OF BIRTH: [Handwritten Place] NATIONALITY: [Handwritten Nationality]

SEX: [Handwritten Sex] MARITAL STATUS: [Handwritten Status] RELIGION: [Handwritten Religion]

EDUCATION: [Handwritten Education] PROFESSION: [Handwritten Profession] INCOME: [Handwritten Income]

ASSETS: [Handwritten Assets] LIABILITIES: [Handwritten Liabilities] OTHER INFORMATION: [Handwritten Information]

REMARKS: [Handwritten Remarks]

1964 1965

BULAN JANUARI – MARET 2026

No	Nama Guru	Jenis Jenjang Pendidikan	Masa Kerja (Tahun/Bulan)	Pencapaian					Keterangan
				A	B	C	D	E	
1	Kusnadi, Sumardi, S.Pd, M.Pd	SD	1980-1985						
2	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						
3	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						
4	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						
5	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						
6	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						
7	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						
8	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						
9	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						
10	Sumardi, Sumardi, S.Pd	SD	1980-1985						

[illegible]

[illegible]

The image shows three separate hand-drawn graphs on grid paper, each representing a different group's pizza consumption data. Each graph includes a title, a line of best fit, and data points plotted as dots.

- Top Graph:**
 - Title:** 100% GURU
 - Y-axis:** 0 to 100 (labeled '100' at the top)
 - X-axis:** 0 to 100 (labeled '100' at the right)
 - Line of Best Fit:** A line starting at (0,0) and ending at approximately (100, 100).
 - Data Points:** Approximately 10 points are plotted along the line.
- Middle Graph:**
 - Title:** 100% GURU
 - Y-axis:** 0 to 100 (labeled '100' at the top)
 - X-axis:** 0 to 100 (labeled '100' at the right)
 - Line of Best Fit:** A line starting at (0,0) and ending at approximately (100, 100).
 - Data Points:** Approximately 10 points are plotted along the line.
- Bottom Graph:**
 - Title:** 100% GURU
 - Y-axis:** 0 to 100 (labeled '100' at the top)
 - X-axis:** 0 to 100 (labeled '100' at the right)
 - Line of Best Fit:** A line starting at (0,0) and ending at approximately (100, 100).
 - Data Points:** Approximately 10 points are plotted along the line.

[illegible]

The image shows two pages of handwritten data sheets from a field notebook. The pages are filled with entries in a structured format, likely for recording observations during an expedition. The handwriting is in cursive and somewhat faded.

Page 1 (Top):

- Header:** "Cape of Good Hope" (written vertically on the left margin).
- Table 1:** A table with columns for "Date", "Time", "S", "A", "P", "L", "M". It contains several rows of data, with some entries marked with "X" or "Y".
- Table 2:** A table with columns for "Date", "Time", "S", "A", "P", "L", "M". It also contains several rows of data.
- Table 3:** A table with columns for "Date", "Time", "S", "A", "P", "L", "M". It contains several rows of data.

Page 2 (Bottom):

- Header:** "Cape of Good Hope" (written vertically on the left margin).
- Table 4:** A table with columns for "Date", "Time", "S", "A", "P", "L", "M". It contains several rows of data.
- Table 5:** A table with columns for "Date", "Time", "S", "A", "P", "L", "M". It contains several rows of data.
- Table 6:** A table with columns for "Date", "Time", "S", "A", "P", "L", "M". It contains several rows of data.

The data appears to be organized by date and time, with columns for different categories (S, A, P, L, M). The entries are handwritten and somewhat difficult to read due to the cursive script and fading.

[illegible]

Name	Age	Sex	Height	Weight	Blood Pressure				
					Systolic	Diastolic	Mean	Normal	High
1. Aronson, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
2. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
3. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
4. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
5. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
6. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
7. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
8. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
9. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			
10. Bickel, David A. 20	20	M	5' 10"	170	110	80			

