

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata *discipline* yang memiliki makna aturan, pembinaan, dan ketaatan terhadap norma atau prosedur tertentu (Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah, 2021). Dalam konteks organisasi pendidikan, kedisiplinan merujuk pada sikap dan perilaku guru serta tenaga kependidikan dalam mematuhi peraturan, tata tertib, kode etik profesi, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh institusi sekolah.

Menurut Putri, Masbirorotni & Sutriyanti (2024), kedisiplinan merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja seorang pendidik. Semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula kualitas kerjanya. Disiplin mencakup aspek ketepatan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kesadaran akan kode etik profesi, serta komitmen terhadap visi dan misi sekolah.

Handayani (2023) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap patuh dan taat terhadap segala aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Ia menekankan bahwa kedisiplinan tidak hanya bersifat formalistik,

tetapi juga harus muncul dari kesadaran individu untuk menjaga profesionalisme dan kualitas layanan pendidikan.

Lebih lanjut, Suryanti et al. (2021) mengemukakan bahwa manajemen disiplin kerja guru dapat menjadi salah satu upaya strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini karena disiplin berkaitan erat dengan konsistensi dalam melaksanakan tugas, pengelolaan waktu, serta kemampuan untuk fokus pada tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, Mangkunegara (dalam Putri et al., 2024) mendefinisikan kedisiplinan sebagai upaya untuk membentuk perilaku individu agar sesuai dengan standar organisasi. Ini melibatkan pengendalian diri, motivasi intrinsik, serta respon positif terhadap sistem kontrol yang diterapkan oleh pimpinan.

Ikhsandi & Ramadan (2021) menambahkan bahwa kedisiplinan kerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang proaktif dalam memberikan arahan, motivasi, dan contoh nyata dapat membentuk budaya disiplin yang kuat di lingkungan sekolah.

Sebagai bagian dari proses pembinaan sumber daya manusia, kedisiplinan tidak hanya bertujuan untuk menegakkan aturan, tetapi lebih jauh lagi untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan fondasi

penting dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta menjadi prasyarat bagi pencapaian mutu pendidikan yang optimal.

b. Tujuan Kedisiplinan

Kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja di lingkungan pendidikan. Menurut Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021), tujuan utama dari kedisiplinan adalah membentuk perilaku guru dan tenaga kependidikan agar selaras dengan norma, aturan, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah. Dengan adanya kedisiplinan, diharapkan tercipta iklim kerja yang kondusif dan produktif. Lebih lanjut, Putri, Masbirorotni & Sutriyanti (2024) menyatakan bahwa tujuan kedisiplinan meliputi:

- 1) **Membentuk Perilaku Profesional:** Kedisiplinan bertujuan untuk menciptakan sikap profesionalisme di kalangan guru dan tenaga kependidikan, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta kesadaran akan kode etik profesi.
- 2) **Menegakkan Aturan dan Tata Tertib Sekolah:** Salah satu tujuan kedisiplinan adalah memastikan bahwa seluruh anggota organisasi sekolah memahami dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan, sehingga tercipta tertib administrasi dan proses belajar mengajar yang teratur.
- 3) **Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan:** Dengan disiplin, guru dan tendik lebih mampu mengelola waktu dan tugas

secara efisien, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan.

4) Membangun Budaya Organisasi yang Positif: Kedisiplinan juga bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai positif seperti tanggung jawab, jujur, dan saling menghargai, yang menjadi fondasi kuat bagi terbentuknya budaya kerja yang sehat dan harmonis di lingkungan sekolah.

5) Mendukung Pencapaian Visi dan Misi Sekolah: Melalui kedisiplinan, semua pihak di sekolah dapat bekerja secara konsisten dan sinergis dalam mendukung pencapaian visi, misi, serta tujuan institusi pendidikan.

6) Mencegah Penyimpangan Perilaku Kerja: Tujuan lain dari kedisiplinan adalah mencegah terjadinya pelanggaran atau penyimpangan perilaku seperti keterlambatan, absensi tanpa alasan jelas, hingga kelalaian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Sebagaimana diungkapkan oleh Handayani (2023), kedisiplinan tidak hanya bermakna sebagai ketaatan terhadap aturan formal, tetapi juga merupakan upaya pembinaan karakter yang berkelanjutan. Oleh karena itu, tujuan kedisiplinan bukan semata-mata untuk menindak pelanggaran, tetapi lebih kepada membentuk individu-individu yang sadar akan tanggung jawab dan memiliki integritas tinggi dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik dan tenaga pendidik.

c. Manfaat Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, terutama di dunia pendidikan. Menurut Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021: 48), kedisiplinan tidak hanya berdampak pada perilaku individu, tetapi juga memiliki manfaat yang luas bagi organisasi sekolah secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari kedisiplinan:

1) Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Dengan adanya kedisiplinan, guru dan tenaga kependidikan lebih mampu mengatur waktu, memenuhi tanggung jawab, serta menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan (Putri, Masbirorotni & Sutriyanti, 2024: 98).

2) Membentuk Budaya Kerja yang Positif

Kedisiplinan membantu menciptakan budaya kerja yang sehat, tertib, dan saling mendukung di lingkungan sekolah. Ketika semua pihak menunjukkan sikap disiplin, akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

3) Menegakkan Tata Kelola Sekolah yang Baik

Manajemen disiplin yang konsisten membantu sekolah dalam menegakkan aturan, meningkatkan akuntabilitas, serta mewujudkan tata kelola institusi pendidikan yang baik dan transparan (Suryanti dkk., 2021: 48).

4) Mencegah Penyimpangan Perilaku

Salah satu manfaat penting kedisiplinan adalah mencegah terjadinya pelanggaran seperti keterlambatan masuk, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, atau kelalaian dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi sarana pencegahan dan pembinaan perilaku kerja yang baik.

5) Mendorong Profesionalisme Pendidik

Disiplin kerja turut membentuk profesionalisme guru dan tendik. Mereka menjadi lebih bertanggung jawab, memiliki integritas tinggi, dan taat pada kode etik profesi sebagai bagian dari kompetensi pendidik (Handayani, 2023: 48).

6) Mendukung Pencapaian Tujuan Sekolah

Ketika seluruh anggota sekolah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka upaya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan sekolah dapat dilakukan secara lebih efektif dan sinergis.

7) Meningkatkan Citra dan Reputasi Sekolah

Sekolah yang dikelola dengan disiplin tinggi biasanya dinilai lebih profesional oleh masyarakat. Hal ini berkontribusi pada peningkatan citra sekolah, sehingga mampu menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut.

8) Membentuk Karakter Kuat pada Pendidik

Kedisiplinan bukan hanya soal patuh pada aturan, tetapi juga merupakan proses pembentukan karakter pendidik. Disiplin

membentuk sifat tanggung jawab, kerja keras, dan konsistensi yang merupakan bagian dari kepribadian pendidik yang ideal (Ikhsandi & Ramadan, 2021).

Manfaat kedisiplinan sangat signifikan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Selain meningkatkan kinerja dan kualitas layanan pendidikan, kedisiplinan juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang sehat, profesional, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang tepat untuk menumbuhkan dan mempertahankan kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

d. Hubungan antara Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja guru dan tenaga kependidikan (Tendik). Menurut Karim (2020), disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pendidik, maka semakin baik pula kualitas pelaksanaan tugasnya. Disiplin kerja mencakup aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan pada aturan sekolah, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta komitmen terhadap profesi.

Dalam konteks pendidikan, kedisiplinan kerja guru tidak hanya berdampak pada kelancaran proses pembelajaran, tetapi juga pada pencapaian tujuan institusi sekolah secara keseluruhan. Lubis (2020)

menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif, lebih bertanggung jawab, dan lebih mampu mengelola kelas serta administrasi pembelajaran dengan baik.

Selain itu, kedisiplinan kerja juga memengaruhi cara guru dan Tendik merespons peraturan dan budaya kerja sekolah. Dengan adanya strategi PEKO (Peraturan dan Komitmen), guru dan Tendik didorong untuk lebih taat pada norma-norma kerja yang telah ditetapkan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini selaras dengan hasil kajian literatur Putri dkk. (2024) yang menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan fondasi utama bagi peningkatan kinerja guru, di mana kepala sekolah memiliki peran sentral dalam membangun budaya kerja disiplin melalui regulasi, motivasi, dan keteladanan.

Dengan demikian, upaya peningkatan kedisiplinan kerja melalui strategi PEKO bukan hanya berdampak pada perilaku kerja guru dan Tendik, tetapi juga pada kualitas layanan pendidikan yang mereka berikan. Oleh karena itu, sangat relevan untuk mengidentifikasi apakah terjadi peningkatan kedisiplinan dan kinerja guru serta Tendik sebagai dampak dari implementasi strategi tersebut.

e. Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Guru dan Tenaga Kependidikan

Kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan (tendik) tidak hanya dipengaruhi oleh kesadaran individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021: 48) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja pendidik merupakan hasil interaksi dari berbagai variabel yang saling berkaitan. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi kedisiplinan guru dan tendik:

1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru dan tendik. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis, transformasional, atau visioner cenderung mampu menciptakan iklim disiplin yang lebih baik melalui motivasi, pembinaan, dan contoh perilaku yang positif (Ikhsandi & Ramadan, 2021).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memegang peran penting dalam membentuk iklim kedisiplinan di lingkungan sekolah. Wardani (2023: 47) berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif, seperti gaya demokratis dan transformasional, mampu meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui motivasi, pembinaan, serta keteladanan.

Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan visioner dapat menciptakan disiplin yang lebih baik dengan mengedepankan komunikasi dua arah, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pemberian contoh perilaku positif. Dengan demikian, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada pengawasan semata, tetapi lebih kepada upaya membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional.

2) Penerapan Aturan dan Sistem Monitoring

Ketegasan dalam penerapan aturan serta adanya sistem monitoring dan evaluasi secara berkala menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kedisiplinan. Ketika aturan ditegakkan secara konsisten dan transparan, guru dan tendik akan lebih patuh dan taat pada tata tertib (Putri, Masbirorotni & Sutriyanti, 2024).

3) Kompetensi dan Kesadaran Profesionalisme

Tingkat kompetensi dan kesadaran akan tanggung jawab profesi sangat menentukan sikap disiplin seorang pendidik. Semakin tinggi pemahaman guru tentang kode etik profesi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya (Handayani, 2023).

4) Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif dan iklim organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kedisiplinan. Hal ini termasuk suasana hubungan antar kolega yang harmonis, adanya apresiasi atas

kinerja, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan (Suryanti dkk., 2021).

5) Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi menjadi salah satu faktor internal yang memengaruhi kedisiplinan. Motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan panggilan jiwa sebagai pendidik, serta motivasi ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, atau sanksi, turut membentuk pola disiplin kerja guru dan tendik (Ikhsandi & Ramadan, 2021).

6) Fasilitas dan Sarana Pendukung Kerja

Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai seperti perangkat administrasi, ruang kerja yang nyaman, dan sistem informasi yang baik dapat memberikan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada kedisiplinan (Wardani, 2023).

7) Budaya Organisasi Sekolah

Budaya organisasi yang kuat dan positif di sekolah, seperti budaya tertib, tepat waktu, dan tanggung jawab bersama, akan membentuk norma-norma yang mengarahkan perilaku disiplin bagi seluruh anggota sekolah (Putri et al., 2024).

8) Pengawasan dan Penegakan Disiplin

Adanya mekanisme pengawasan yang efektif, seperti absensi elektronik, laporan harian, atau kunjungan kelas, menjadi sarana untuk menjaga konsistensi kedisiplinan. Selain itu, penegakan

disiplin yang adil dan proporsional juga penting untuk mencegah pelanggaran berulang (Suryanti et al., 2021).

Kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut meliputi gaya kepemimpinan kepala sekolah, penerapan aturan, kesadaran profesional, lingkungan kerja, motivasi, fasilitas kerja, budaya organisasi, serta sistem pengawasan dan penegakan disiplin. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kedisiplinan, diperlukan strategi yang menyeluruh dan berkelanjutan yang melibatkan berbagai aspek tersebut.

f. Cara Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Tenaga Kependidikan

Untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan (tendik), perlu diterapkan aturan yang jelas dan transparan. Dengan adanya tata tertib yang mudah dipahami oleh seluruh staf, seperti ketentuan jam masuk, kode etik profesi, dan tanggung jawab tugas, maka setiap pendidik akan memiliki pedoman yang konkret dalam menjalankan pekerjaannya. Contohnya, sekolah dapat menyusun peraturan terkait presensi, pakaian dinas, serta mekanisme pelaporan harian. Manfaat dari langkah ini adalah memberikan kejelasan kepada guru dan tendik mengenai apa yang seharusnya mereka lakukan sehingga mencegah kesalahpahaman atau pelanggaran. Menurut Mangkunegara (2015) dalam Sumber Daya Manusia Perusahaan, disiplin kerja merupakan hasil dari sistem pengawasan dan penerapan aturan yang baik. Tanpa pedoman tertulis dan jelas, individu cenderung

tidak mengetahui batasan perilaku yang diharapkan, sehingga rentan terhadap pelanggaran disiplin.

Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus menjadi teladan dalam menunjukkan sikap disiplin. Misalnya, kepala sekolah datang tepat waktu, taat pada prosedur administrasi, dan menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Dengan contoh nyata tersebut, guru dan tendik akan lebih mudah termotivasi untuk meniru perilaku disiplin tersebut. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan harmonis di lingkungan sekolah. Menurut Wardani (2023), gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan guru karena melibatkan keteladanan, motivasi, dan pembinaan langsung dari pimpinan. Kepala sekolah yang menunjukkan perilaku disiplin secara langsung membangun iklim organisasi yang mendukung kompetensi dan profesionalisme.

Penguatan sistem monitoring dan evaluasi juga penting dilakukan untuk memastikan bahwa aturan benar-benar diterapkan secara konsisten. Contohnya, sekolah dapat menggunakan absensi elektronik, melakukan kunjungan kelas secara berkala, atau menerapkan penilaian kinerja semesteran. Melalui cara ini, kedisiplinan tidak hanya menjadi konsep, tetapi juga bisa diukur dan dievaluasi. Manfaatnya adalah adanya kontrol yang baik atas pelaksanaan tugas serta umpan balik bagi guru dan tendik untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Putri, Masbirorotni & Sutriyanti (2024) menyebutkan bahwa salah satu peran

utama kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan adalah melalui sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Proses ini membantu dalam mengidentifikasi kelemahan dan memberikan solusi yang tepat secara berkala.

Pemberian apresiasi dan sanksi yang proporsional merupakan cara lain yang efektif. Guru yang menunjukkan komitmen tinggi dan disiplin kerja baik dapat diberikan penghargaan berupa piagam atau pengakuan publik, sedangkan yang melanggar dapat diberikan teguran atau pembinaan. Dengan demikian, semua pihak merasa bahwa ada rasa keadilan dalam penerapan aturan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab. Menurut Hajar (2021), kombinasi antara reward dan punishment yang proporsional mampu meningkatkan kedisiplinan guru secara signifikan. Teori ini selaras dengan prinsip manajemen perilaku (behavioral management theory) yang dikembangkan oleh B.F. Skinner.

Motivasi kerja guru dan tendik juga perlu digali lebih dalam melalui seminar, workshop, atau pelatihan profesional. Dengan meningkatnya motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, guru akan lebih sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam mendukung kinerja dan tujuan institusi. Selain itu, pembinaan karakter dan budaya sekolah yang kuat, seperti melalui upacara bendera, rapat bulanan, atau program gotong royong, dapat memperkuat nilai-nilai positif yang mendasari kedisiplinan. Menurut Purwoko (2018), motivasi dan budaya sekolah memiliki

pengaruh langsung terhadap kedisiplinan guru. Dengan meningkatkan kedua aspek tersebut, kedisiplinan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga internal.

Dukungan sarana dan prasarana kerja yang memadai juga turut memengaruhi kedisiplinan. Fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, sistem informasi digital, atau alat administrasi yang lengkap dapat membuat guru dan tendik lebih mudah dan nyaman dalam menjalankan tugas. Contohnya, aplikasi absensi online atau sistem pelaporan berbasis digital membantu meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas kerja. Menurut Asniwati (2019), kondisi fisik dan fasilitas lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kedisiplinan. Semakin baik dukungan sarana dan prasarana, semakin besar kemungkinan guru dan tendik untuk bekerja secara disiplin.

Terakhir, pelatihan manajemen waktu dan tugas sangat penting untuk membantu guru dan tendik bekerja lebih terorganisasi. Workshop tentang pengelolaan prioritas, rencana harian, atau teknik administrasi kelas dapat meningkatkan kemampuan organisasi dan mengurangi risiko kelalaian. Dengan begitu, kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas harian akan meningkat. Berdasarkan teori manajemen waktu (*time management theory*), semakin baik individu mengelola waktunya, semakin tinggi tingkat kedisiplinannya. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Utomo (2022) yang menyebutkan perlunya pelatihan manajemen waktu dalam meningkatkan disiplin kerja guru

Meningkatkan kedisiplinan guru dan tendik memerlukan strategi yang holistik dan berkelanjutan. Penerapan aturan yang jelas, kepemimpinan yang menjadi teladan, sistem monitoring yang efektif, pemberian apresiasi dan hukuman yang adil, peningkatan motivasi kerja, pembinaan budaya sekolah, serta dukungan sarana prasarana yang memadai merupakan cara-cara yang dapat diterapkan secara bersamaan. Dengan pendekatan yang tepat, kedisiplinan guru dan tendik akan meningkat dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan mutu layanan pendidikan.

2. Kinerja Guru dan Tenaga Pendidik

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance*, yang secara umum berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu. Dalam konteks pendidikan, kinerja merujuk pada hasil kerja guru dan tenaga kependidikan (tendik) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik dan pengelola satuan pendidikan.

Menurut Ikhsandi & Ramadan (2021), kinerja guru adalah tingkat pencapaian tujuan yang diwujudkan melalui efektivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran serta pelaksanaan tugas profesional lainnya. Hal ini mencakup kemampuan mengelola kelas, menyusun perencanaan

pembelajaran, melaksanakan evaluasi, serta menjalin hubungan baik dengan peserta didik, orang tua, dan rekan sejawat.

Putri, Masbirorotni & Sutriyanti (2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan cerminan dari kompetensi, tanggung jawab, dan motivasi seorang pendidik dalam memenuhi standar mutu pendidikan. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, perilaku, serta kontribusi individu terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.

Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021) menambahkan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek seperti disiplin kerja, tanggung jawab, inisiatif, kreativitas, serta kemampuan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Semakin tinggi kualitas kinerja guru, maka semakin besar pula dampak positifnya terhadap mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Secara lebih luas, Wardani (2023) mengemukakan bahwa kinerja tenaga kependidikan tidak terbatas pada guru saja, tetapi juga mencakup staf administrasi, pustakawan, laboran, dan lainnya. Setiap tenaga kependidikan memiliki indikator kinerja masing-masing sesuai dengan bidang tugasnya, namun tujuan utamanya tetap mendukung penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas.

Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai oleh guru dan tendik dalam menjalankan tugasnya, yang menjadi tolok ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

b. Tujuan Kinerja

Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam menilai dan meningkatkan efektivitas kerja guru maupun tenaga kependidikan (tendik) di lingkungan sekolah. Menurut Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021), tujuan utama kinerja adalah untuk mengukur sejauh mana pencapaian target organisasi pendidikan melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara optimal.

Salah satu tujuan kinerja adalah meningkatkan mutu layanan pendidikan. Dengan mengevaluasi kinerja guru dan tendik, sekolah dapat memastikan bahwa proses pembelajaran, administrasi, serta pelayanan kepada peserta didik dan orang tua berjalan dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan.

Selain itu, kinerja bertujuan untuk mendorong profesionalisme pendidik. Dengan adanya penilaian kinerja yang objektif dan transparan, guru dan tendik akan termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensi, tanggung jawab, dan inovasi dalam menjalankan tugasnya (Putri, Masbirorotni & Sutriyanti, 2024).

Tujuan lain dari kinerja adalah menjadi dasar pengembangan karier dan promosi. Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai acuan dalam memberikan kesempatan pengembangan profesi, seperti pelatihan, sertifikasi, atau jabatan struktural/fungsional yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, Ikhsandi & Ramadan (2021) menyatakan bahwa kinerja juga bertujuan untuk menciptakan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang jelas, setiap guru dan tendik dapat dipertanggungjawabkan atas kontribusinya terhadap kemajuan institusi.

Wardani (2023) menambahkan bahwa kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Ketika kinerja dikelola dengan baik dan diapresiasi secara proporsional, maka akan muncul rasa penghargaan yang tinggi terhadap profesi pendidik, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan komitmen organisasi.

Tujuan kinerja tidak hanya sebatas pada penilaian individu, tetapi juga merupakan alat untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan, mendorong pertumbuhan profesional guru dan tendik, serta mendukung pencapaian visi dan misi sekolah secara efektif dan berkelanjutan.

c. Manfaat Kinerja

Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Menurut Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021), kinerja tidak hanya menjadi indikator keberhasilan individu, tetapi juga berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari kinerja guru dan tenaga kependidikan:

Salah satu manfaat utama kinerja adalah meningkatnya mutu pembelajaran. Dengan mengevaluasi kinerja guru, sekolah dapat memastikan bahwa proses belajar mengajar dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan standar pendidikan. Guru yang memiliki kinerja baik cenderung lebih mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, dan menyenangkan bagi peserta didik.

Manfaat lain dari kinerja adalah mendorong pertumbuhan profesional guru dan tendik. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk pelatihan, pembinaan, atau program pengembangan karier. Hal ini membantu pendidik meningkatkan kompetensi, keterampilan mengajar, serta pemahaman terhadap inovasi pendidikan (Putri, Masbirorotni & Sutriyanti, 2024).

Selain itu, kinerja memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan manajerial. Data hasil kinerja dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam merancang strategi pengelolaan SDM, seperti promosi, mutasi, atau pemberian apresiasi kepada guru dan tendik yang berprestasi.

Kinerja juga bermanfaat dalam menciptakan akuntabilitas dan transparansi di sekolah. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang objektif dan jelas, setiap pendidik akan lebih bertanggung jawab atas tugas dan perannya, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pendidikan tersebut (Ikhsandi & Ramadan, 2021).

Wardani (2023) menambahkan bahwa kinerja yang dikelola secara baik juga meningkatkan motivasi kerja dan semangat profesionalisme. Ketika kinerja guru dan tendik dihargai melalui apresiasi maupun penghargaan, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya.

Manfaat kinerja tidak hanya dirasakan oleh individu pendidik, tetapi juga oleh lembaga pendidikan secara keseluruhan, termasuk dalam peningkatan citra sekolah, kepuasan peserta didik dan orang tua, serta pencapaian visi dan misi institusi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Kinerja guru dan tenaga kependidikan (tendik) merupakan hasil kerja yang diwujudkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Menurut Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021), kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional atau demokratis cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan motivasi, serta menumbuhkan rasa percaya diri pada guru dan tendik. Hal ini

secara langsung meningkatkan semangat dan komitmen mereka dalam bekerja (Ikhsandi & Ramadan, 2021).

Selain itu, kedisiplinan kerja juga menjadi salah satu penentu utama kinerja. Guru dan tendik yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi lebih mudah menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Disiplin waktu, tanggung jawab, dan kesadaran akan kode etik profesi sangat berkontribusi pada efektivitas kerja (Putri, Masbirorotni & Sutriyanti, 2024).

Faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi intrinsik seperti panggilan jiwa sebagai pendidik, rasa tanggung jawab, dan kepuasan batin dapat meningkatkan dedikasi dalam mengajar. Sedangkan motivasi ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, atau jenjang karier juga turut memacu semangat kerja guru dan tendik (Wardani, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas dan sarana pendukung, juga menjadi faktor penting. Tersedianya ruang belajar yang nyaman, alat peraga, sistem administrasi digital, serta dukungan manajemen sekolah membantu meningkatkan produktivitas kerja guru dan tendik.

Selain itu, kompetensi dan profesionalisme pendidik turut menentukan kinerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan, keterampilan, serta pemahaman guru terhadap kurikulum dan teknologi pembelajaran, maka semakin tinggi pula potensi kinerjanya (Suryanti et al., 2021).

Tidak kalah pentingnya adalah dukungan dari orang tua dan masyarakat. Ketika guru merasa didukung oleh stakeholder pendidikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, kinerja guru dan tendik dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, diperlukan strategi pengelolaan SDM yang menyeluruh, melibatkan aspek kepemimpinan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan partisipasi stakeholder.

e. Cara Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan (tendik) merupakan upaya penting untuk mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik. Menurut Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021), kinerja guru tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif oleh manajemen sekolah. Berikut beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan tendik secara berkelanjutan:

Salah satu langkah utama dalam meningkatkan kinerja adalah memberikan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala. Pelatihan ini bisa mencakup peningkatan kompetensi pedagogis, penggunaan teknologi pembelajaran, serta manajemen kelas yang efektif. Dengan adanya pelatihan, guru dan tendik akan memiliki bekal

ilmu dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugasnya dengan lebih optimal.

Selain itu, penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan sangat penting. Penilaian ini harus didasarkan pada indikator yang jelas, seperti perencanaan pembelajaran, proses belajar mengajar, evaluasi hasil belajar, serta perilaku profesional. Dengan adanya penilaian yang adil, guru dan tendik akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Kepala sekolah juga perlu menunjukkan gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti kepemimpinan transformasional atau demokratis. Kepala sekolah yang proaktif, memberi motivasi, serta terlibat langsung dalam pembinaan guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Ikhsandi & Ramadan, 2021).

Pemberian apresiasi dan insentif yang proporsional menjadi salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja. Apresiasi bisa berupa penghargaan formal, promosi jabatan fungsional, atau bahkan bentuk non-materi seperti ucapan terima kasih publik. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan rasa dihargai sebagai seorang pendidik (Putri, Masbirorotni & Sutriyanti, 2024).

Penyediaan fasilitas dan sarana pendukung kerja yang memadai juga turut membantu meningkatkan kinerja. Contohnya adalah tersedianya ruang belajar yang nyaman, alat peraga, buku referensi, serta akses

internet untuk kebutuhan pembelajaran digital. Lingkungan kerja yang kondusif membuat guru dan tendik lebih mudah fokus dan produktif.

Selain itu, peningkatan kedisiplinan melalui aturan yang jelas dan konsisten akan berdampak positif pada kinerja. Ketika guru dan tendik memiliki disiplin tinggi dalam masuk, melaksanakan tugas, dan menjaga kode etik profesi, maka kinerja mereka pun cenderung lebih baik (Suryanti et al., 2021).

Penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga diperlukan. Motivasi intrinsik seperti panggilan jiwa sebagai pendidik dan rasa tanggung jawab terhadap peserta didik harus terus dibangun melalui pembinaan karakter. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik seperti dukungan dari orang tua dan masyarakat, serta jenjang karier yang jelas, juga perlu ditingkatkan.

Terakhir, partisipasi aktif stakeholder pendidikan, termasuk komite sekolah dan orang tua, dalam memberikan umpan balik terhadap kinerja guru dapat menjadi bahan evaluasi yang konstruktif. Dengan begitu, guru akan lebih responsif dan terpacu untuk memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik.

Meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan memerlukan strategi yang menyeluruh dan berkelanjutan. Langkah-langkah tersebut meliputi pelatihan profesional, sistem penilaian kinerja yang objektif, gaya kepemimpinan yang mendukung, pemberian apresiasi, penyediaan sarana kerja, peningkatan kedisiplinan, penguatan motivasi, serta

partisipasi stakeholder. Dengan kombinasi pendekatan tersebut, kinerja guru dan tendik dapat ditingkatkan sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

3. Peraturan dan Komitmen

a. Pengertian Peraturan dan Komitmen

1) Pengertian Peraturan

Peraturan adalah himpunan norma, aturan, atau ketentuan yang ditetapkan oleh pihak berwenang sebagai pedoman perilaku dalam suatu organisasi atau institusi. Menurut Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021), peraturan merupakan alat kontrol manajemen untuk menjaga ketertiban, disiplin, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Dalam konteks sekolah, peraturan mencakup segala bentuk kebijakan yang berkaitan dengan tata tertib kehadiran, kode etik profesi guru dan tenaga kependidikan (tendik), mekanisme kerja, serta standar pelaksanaan pembelajaran. Tujuannya adalah membentuk lingkungan kerja yang teratur, produktif, dan profesional.

Peraturan menjadi penting karena memberikan batasan-batasan yang jelas bagi setiap individu dalam organisasi, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan meningkatkan akuntabilitas kerja (Putri, Masbirorotni & Sutriyanti, 2024).

2) Pengertian Komitmen

Komitmen berasal dari bahasa Latin *committare*, yang artinya "mempercayakan diri" atau "berjanji". Dalam konteks organisasi pendidikan, komitmen merujuk pada sikap loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi seorang guru atau tendik terhadap tugas pokok dan fungsinya, visi-misi sekolah, serta profesinya sebagai pendidik.

Menurut Ikhsandi & Ramadan (2021), komitmen merupakan bentuk kesadaran dan keinginan kuat dari seseorang untuk memenuhi tanggung jawab secara optimal, meskipun tanpa pengawasan eksternal. Semakin tinggi komitmen guru dan tendik, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang baik dan kedisiplinan yang tinggi.

Komitmen tidak hanya bersifat formal seperti peraturan, tetapi lebih kepada nilai internal yang menuntun perilaku dan motivasi kerja individu. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan lebih proaktif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Wardani, 2023).

b. Bentuk-bentuk Peraturan dan Komitmen

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru serta tenaga kependidikan (tendik), penting untuk menerapkan peraturan yang jelas dan membangun komitmen yang kuat. Berikut adalah

bentuk-bentuk peraturan dan komitmen yang dapat diterapkan di lingkungan sekolah:

1) Bentuk-bentuk Peraturan

Peraturan merupakan aturan formal yang bersifat mengikat dan menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut Putri, Masbirorotni & Sutriyanti (2024: 98), peraturan memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru, karena membantu menciptakan struktur organisasi yang jelas serta menumbuhkan budaya kerja yang profesional. Beberapa bentuk peraturan yang relevan antara lain:

a) Tata Tertib Kehadiran

Peraturan ini mengatur kehadiran, jam masuk, jam pulang, cuti, dan izin guru dan tenaga kependidikan. Mangkunegara (2015: 120) menyebutkan bahwa disiplin waktu merupakan salah satu indikator utama disiplin kerja, dan tanpa pengaturan waktu yang baik, sulit untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib.

b) Kode Etik Profesi

Kode etik profesi memberikan panduan perilaku moral dan profesional yang harus dijunjung tinggi oleh guru dan tendik. Hajar (2021: 1312) menekankan bahwa kode etik adalah fondasi untuk membangun integritas dan tanggung jawab profesi, serta menjadi dasar penilaian atas pelanggaran atau pencapaian standar perilaku.

c) Standar Pelaksanaan Tugas

Peraturan ini mencakup beban kerja, kompetensi yang harus dipenuhi, serta prosedur pelaksanaan tugas harian seperti persiapan pembelajaran, evaluasi, dan administrasi akademik. Purwoko (2018: 88) menyatakan bahwa standar tugas yang jelas dapat meningkatkan kinerja guru karena mereka mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaannya.

d) Aturan Administrasi Sekolah

Meliputi tata cara penyusunan laporan, pengarsipan dokumen, pengelolaan data siswa, dan lain-lain. Menurut Putri dkk., (2024), sistem administrasi yang rapi dan didukung peraturan yang jelas akan meningkatkan efisiensi kerja dan akuntabilitas guru.

e) Sanksi dan Reward System

Sistem pemberian apresiasi dan konsekuensi merupakan bagian dari manajemen disiplin. Mangkunegara (2015:132) menyebutkan bahwa penerapan reward and punishment yang proporsional adalah strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja.

Dengan adanya peraturan yang tertulis, transparan, dan ditegakkan secara konsisten, akan tercipta budaya disiplin dan akuntabilitas di sekolah.

2) Bentuk-bentuk Komitmen

Komitmen merupakan sikap internal yang menunjukkan kesetiaan, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaan, institusi, dan profesi sebagai pendidik. Menurut Putri, Masbirorotni & Sutriyanti (2024: 98), komitmen guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan, karena mencerminkan keinginan kuat untuk memberikan kontribusi secara optimal dalam proses pendidikan. Bentuk-bentuk komitmen yang perlu dibangun antara lain:

a) Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah bentuk komitmen yang didasari oleh rasa memiliki, bangga, dan cinta terhadap institusi dan profesinya. Purwoko (2018: 91) menyebutkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif guru, semakin besar pula usaha mereka untuk menjaga citra dan kualitas sekolah

b) Komitmen Kontinu

Komitmen kontinu adalah komitmen yang muncul karena adanya pertimbangan manfaat jangka panjang, seperti karier, penghasilan, dan stabilitas pekerjaan. Bentuk ini sering kali menjadi dasar bagi guru untuk tetap bertahan dan memenuhi tugasnya meskipun menghadapi tantangan. Komitmen kontinu berperan dalam mempertahankan guru di tempat kerja, terutama ketika mereka melihat sekolah sebagai sumber penghidupan utama (Mangkunegara, 2015: 120).

c) Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah komitmen yang didasari oleh nilai-nilai moral, etika, dan tanggung jawab profesi. Hajar (2021: 1314) menyatakan bahwa komitmen normatif berkaitan erat dengan kode etik profesi guru, sehingga guru tidak hanya bekerja untuk diri sendiri, tetapi juga demi masa depan peserta didik dan kemajuan bangsa.

d) Kesiapan Menghadapi Tantangan

Kesiapan menghadapi tantangan merupakan bentuk komitmen yang tercermin dalam sikap proaktif, tangguh, dan adaptif terhadap perubahan situasi. Hal ini penting dalam dunia pendidikan yang dinamis dan penuh inovasi. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kurikulum, teknologi, maupun kebijakan sekolah (Utomo, 2022:105).

e) Kerja Tim dan Kolaborasi

Komitmen terhadap kerja tim dan kolaborasi menunjukkan bahwa guru siap bekerja sama dengan rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat untuk mencapai tujuan pendidikan bersama. Kolaborasi antar guru dan tenaga kependidikan merupakan indikator komitmen terhadap institusi dan visi sekolah (Bawamenewi, 2021: 115).

Komitmen yang kuat pada dasarnya lahir dari penguatan nilai-nilai profesi, rasa percaya diri, serta dukungan manajemen sekolah terhadap pertumbuhan profesional guru dan tendik.

Model PEKO (Peraturan dan Komitmen) menggabungkan kedua aspek tersebut untuk menciptakan kedisiplinan dan kinerja yang optimal. Dengan adanya peraturan yang jelas dan komitmen yang kuat, guru dan tendik tidak hanya patuh karena paksaan aturan, tetapi juga karena dorongan batin untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya.

c. Tujuan Peraturan dan Komitmen

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, khususnya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru serta tenaga kependidikan (tendik), peraturan dan komitmen memiliki peran yang saling melengkapi. Kombinasi keduanya dikenal sebagai model PEKO (Peraturan dan Komitmen), yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan berkelanjutan. Berikut adalah tujuan utama dari penerapan peraturan dan pembangunan komitmen:

1) Membentuk Budaya Disiplin di Lingkungan Sekolah

Tujuan utama dari penerapan peraturan adalah membentuk disiplin kerja yang konsisten. Dengan adanya aturan yang jelas, guru dan tendik akan memahami apa yang harus dilakukan, kapan harus dilakukan, dan bagaimana seharusnya bekerja secara profesional.

Sementara itu, komitmen memperkuat disiplin tersebut dari dalam diri individu, sehingga mereka tidak hanya patuh karena aturan, tetapi juga karena kesadaran dan tanggung jawab moral.

2) Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Peraturan memberikan panduan kerja yang sistematis dan terstruktur, sedangkan komitmen mendorong semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugas. Kombinasi keduanya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan.

Guru yang memiliki kinerja baik cenderung lebih inovatif, proaktif, dan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi peserta didik (Putri, Masbirorotni & Sutriyanti, 2024).

3) Menegakkan Tata Kelola Sekolah yang Baik

Penerapan peraturan yang transparan dan konsisten merupakan fondasi dari tata kelola sekolah yang baik (good school governance). Hal ini mencakup akuntabilitas, transparansi, dan profesionalisme dalam mengelola SDM dan sumber daya lainnya.

Sementara itu, komitmen memastikan bahwa seluruh anggota sekolah memiliki rasa tanggung jawab dan partisipasi aktif dalam mendukung visi dan misi institusi.

4) Mencegah Penyimpangan Perilaku Kerja

Salah satu tujuan penting dari peraturan adalah mencegah terjadinya pelanggaran seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa

alasan jelas, atau kelalaian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Di sisi lain, komitmen membantu guru dan tendik untuk sadar akan tanggung jawab mereka sebagai pendidik, sehingga mampu menahan diri dari perilaku yang tidak sesuai norma profesi.

5) Membangun Profesionalisme Pendidik

Peraturan membantu guru dan tendik dalam memahami standar profesional yang harus dipenuhi, sedangkan komitmen mendorong mereka untuk terus berkembang, meningkatkan kompetensi, serta menjunjung tinggi kode etik profesi (Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah, 2021).

6) Menciptakan Iklim Kerja yang Harmonis dan Produktif

Dengan adanya peraturan yang adil dan komitmen yang kuat, akan tercipta suasana kerja yang harmonis, saling percaya, dan kolaboratif. Guru dan tendik merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah.

7) Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan

Tujuan akhir dari integrasi peraturan dan komitmen adalah meningkatkan mutu layanan pendidikan secara keseluruhan. Ketika guru dan tendik memiliki disiplin dan kinerja yang baik, maka kualitas proses dan hasil pembelajaran pun meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif bagi perkembangan peserta didik.

Penerapan peraturan dan pembangunan komitmen memiliki tujuan strategis dalam meningkatkan kedisiplinan, kinerja, dan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. Kombinasi keduanya dalam model PEKO menjadi solusi efektif untuk menciptakan manajemen SDM yang berkualitas di satuan pendidikan dasar, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian di SD Negeri 02 Madiun Lor.

d. Manfaat Peraturan dan Komitmen

Penerapan peraturan yang jelas dan pembangunan komitmen yang kuat memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan, kinerja, serta profesionalisme guru dan tenaga kependidikan (tendik) di sekolah. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari penerapan peraturan dan komitmen:

1) Meningkatkan Kedisiplinan Kerja

Peraturan memberikan pedoman yang jelas tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh guru dan tendik. Komitmen memperkuat kesadaran batin untuk taat pada aturan tersebut, sehingga disiplin tidak hanya bersifat formal tetapi juga internal. Dengan kombinasi keduanya, guru dan tendik lebih mudah membentuk pola kerja yang teratur, seperti masuk tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan menjaga kode etik profesi.

2) Mendorong Peningkatan Kinerja

Peraturan menetapkan standar minimum kinerja yang harus dipenuhi. Komitmen mendorong guru dan tendik untuk bekerja melebihi standar tersebut karena adanya rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap profesinya. Hasilnya, kualitas pembelajaran, administrasi, dan layanan pendidikan menjadi lebih baik dan berdampak langsung pada perkembangan peserta didik.

3) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis

Dengan adanya peraturan yang transparan, semua pihak mengetahui hak dan kewajibannya, sehingga mengurangi konflik dan kesalahpahaman. Komitmen menciptakan sikap saling percaya, kerja sama, dan rasa memiliki terhadap institusi, yang mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

4) Menegakkan Tata Kelola Sekolah yang Baik

Peraturan menjadi alat kontrol manajemen dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas. Komitmen memastikan bahwa seluruh warga sekolah tidak hanya patuh secara formal, tetapi juga aktif berpartisipasi dalam pencapaian visi dan misi institusi.

5) Mencegah Penyimpangan Perilaku

Peraturan sebagai benteng pertama untuk mencegah pelanggaran seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, atau kelalaian dalam melaksanakan tugas. Komitmen membangun

kesadaran moral dan tanggung jawab individu untuk tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan norma dan kode etik.

6) Membangun Profesionalisme Pendidik

Melalui peraturan, guru dan tendik diajak untuk menjunjung tinggi standar profesi. Komitmen mendorong mereka untuk terus berkembang, mengikuti pelatihan, serta meningkatkan kompetensi dan inovasi dalam pekerjaan.

7) Meningkatkan Mutu Pendidikan

Kombinasi peraturan dan komitmen secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Guru yang disiplin dan memiliki kinerja baik akan menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

Penerapan peraturan dan pembangunan komitmen merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Selain mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru serta tendik, kedua elemen ini juga berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, model PEKO (Peraturan dan Komitmen) sangat relevan diterapkan sebagai strategi pengembangan SDM di sekolah, khususnya dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

e. Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Peraturan dan Komitmen

Keberhasilan penerapan peraturan dan pembentukan komitmen di lingkungan sekolah tidak terjadi secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Menurut beberapa penelitian, seperti Putri, Masbirorotni & Sutriyanti (2024), serta Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021), ada sejumlah variabel penting yang mempengaruhi efektivitas implementasi model PEKO (Peraturan dan Komitmen) dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru serta tenaga kependidikan (tendik).

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan peraturan dan komitmen:

1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong adanya disiplin dan komitmen kerja. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional atau demokratis cenderung lebih mampu membentuk budaya kerja yang positif. Pemimpin yang proaktif akan memberi contoh kedisiplinan. Kepemimpinan yang partisipatif mendorong guru dan tendik untuk lebih berkomitmen karena merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. (Sumber: Ikhsandi & Ramadan, 2021; Wardani, 2023)

2) Kualitas Sistem Pengawasan dan Monitoring

Efektivitas penerapan peraturan sangat bergantung pada sistem monitoring dan evaluasi yang diterapkan. Sistem absensi elektronik, supervisi kelas, serta penilaian kinerja berkala dapat meningkatkan kesadaran guru dan tendik untuk taat aturan. Monitoring yang konsisten mengurangi peluang pelanggaran. Penilaian kinerja yang objektif memberikan umpan balik untuk peningkatan diri.

(Sumber: Suryanti dkk., 2021)

3) Motivasi Kerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Motivasi merupakan faktor internal yang memengaruhi tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi dibagi menjadi dua jenis:

- a) Motivasi intrinsik: dorongan batin seperti panggilan jiwa sebagai pendidik.
- b) Motivasi ekstrinsik: insentif, apresiasi, jenjang karier, atau penghargaan dari institusi.

Semakin tinggi motivasi, semakin besar kemungkinan guru dan tendik untuk menjalankan tugas dengan disiplin dan penuh tanggung jawab. (Sumber: Putri et al., 2024)

4) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat turut menentukan penerapan peraturan dan komitmen. Contohnya:

- a) Hubungan antar kolega yang harmonis.
- b) Partisipasi aktif dalam program sekolah.

c) Adanya apresiasi atas kinerja baik.

Budaya kerja yang positif mendorong guru dan tendik untuk lebih loyal dan bertanggung jawab terhadap profesinya. (Sumber: Handayani, 2023)

5) Tingkat Kesadaran Profesionalisme

Guru dan tendik yang memiliki pemahaman mendalam tentang kode etik profesi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik cenderung lebih mudah mematuhi peraturan dan memiliki komitmen tinggi. Kesadaran profesional membuat mereka lebih taat pada norma dan etika. Pemahaman akan konsekuensi dari kelalaian tugas meningkatkan rasa tanggung jawab. (Sumber: Suryanti et al., 2021)

6) Dukungan Sarana dan Prasarana Kerja

Fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang administrasi yang nyaman, sistem informasi digital, dan sarana pembelajaran yang lengkap, membantu guru dan tendik dalam menjalankan tugas secara lebih disiplin dan produktif. Dengan fasilitas yang memadai, guru lebih mudah patuh pada prosedur. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan rasa nyaman dan komitmen terhadap institusi. (Sumber: Wardani, 2023)

7) Penghargaan dan Hukuman yang Proporsional

Adanya sistem apresiasi dan sanksi yang adil sangat penting dalam menjaga konsistensi penerapan peraturan dan penguatan komitmen. Apresiasi bagi guru yang taat dan berprestasi

meningkatkan motivasi dan loyalitas. Sanksi yang proporsional terhadap pelanggaran memberikan efek jera tanpa menimbulkan resistensi. (Sumber: Putri et al., 2024)

Penerapan peraturan dan pembentukan komitmen dalam konteks pengelolaan SDM di sekolah dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor tersebut. Gaya kepemimpinan kepala sekolah, sistem pengawasan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kesadaran profesional, dukungan sarana, serta mekanisme apresiasi dan hukuman harus dikelola secara holistik agar model PEKO dapat berjalan efektif. Dengan begitu, kedisiplinan dan kinerja guru serta tendik pun meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan di sekolah.

f. Cara Penerapan Peraturan dan Komitmen

Penerapan peraturan dan pembangunan komitmen di lingkungan sekolah merupakan upaya penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru serta tenaga kependidikan (tendik). Langkah awal yang perlu dilakukan adalah menyusun peraturan yang jelas, relevan, dan mudah dipahami oleh seluruh warga sekolah. Peraturan ini mencakup tata tertib kehadiran, kode etik profesi, mekanisme pelaksanaan tugas mengajar, hingga prosedur administrasi sekolah. Setelah dirumuskan, peraturan tersebut harus disosialisasikan secara efektif melalui rapat kerja, pelatihan singkat, atau penempatan dokumen aturan di tempat yang mudah diakses oleh guru dan tendik.

Untuk memastikan peraturan diterapkan secara konsisten, dibutuhkan sistem monitoring dan evaluasi yang objektif. Contohnya adalah penggunaan absensi elektronik, supervisi kelas secara berkala, serta penilaian kinerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Selain itu, penting juga untuk memberikan apresiasi bagi guru dan tendik yang menunjukkan ketaatan tinggi terhadap aturan, seperti pemberian piagam penghargaan atau insentif berbasis kinerja. Di sisi lain, pelanggaran perlu ditindak dengan sanksi yang proporsional agar tidak terjadi penyimpangan berulang.

Membangun budaya kerja yang positif menjadi salah satu cara untuk memperkuat komitmen guru dan tendik. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menjadi teladan dalam menaati aturan dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Suasana kerja yang harmonis, saling percaya, dan partisipatif akan membuat guru dan tendik lebih merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap institusi. Selain itu, penguatan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik juga sangat berpengaruh. Motivasi intrinsik seperti panggilan jiwa sebagai pendidik dapat ditingkatkan melalui pembinaan karakter dan seminar motivasi, sedangkan motivasi ekstrinsik bisa didorong melalui penghargaan, promosi jabatan fungsional, atau dukungan dari orang tua dan masyarakat.

Peningkatan sarana dan prasarana kerja juga turut mendukung penerapan peraturan dan pembentukan komitmen. Tersedianya fasilitas

kerja yang memadai seperti ruang belajar yang nyaman, alat peraga, serta sistem informasi digital membantu guru dan tendik dalam menjalankan tugas secara lebih disiplin dan produktif. Selain itu, program pengembangan profesional yang berkelanjutan seperti pelatihan, workshop, dan mentoring antar guru senior dan junior dapat meningkatkan kompetensi sekaligus memperkuat rasa memiliki terhadap profesinya.

Dengan kombinasi langkah-langkah tersebut, model PEKO (Peraturan dan Komitmen) dapat diterapkan secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, produktif, dan berkelanjutan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan kepada peserta didik.

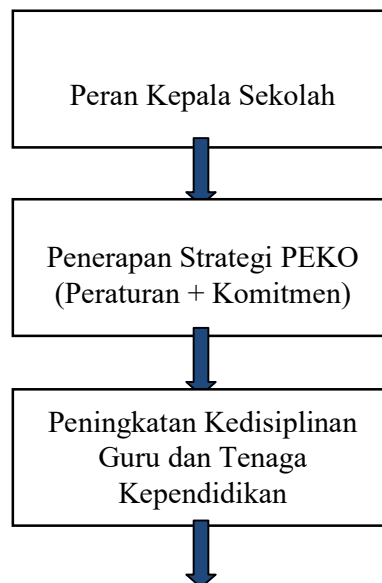
B. Kerangka Berpikir

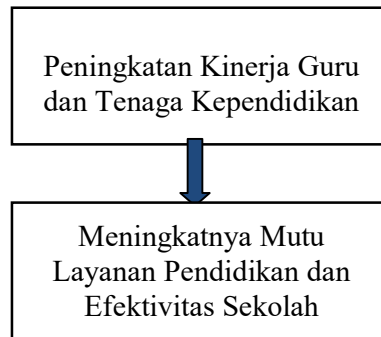
Kerangka berpikir penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa kedisiplinan dan kinerja guru serta tenaga kependidikan merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dan menjadi penentu mutu penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Rendahnya kedisiplinan akan berdampak pada turunnya kinerja guru, sehingga perlu adanya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan efektif.

Dalam konteks penelitian ini, kerangka berpikir dibangun atas dasar konsep PEKO (Peraturan dan Komitmen) sebagai strategi untuk meningkatkan kedisiplinan sekaligus kinerja guru dan tenaga kependidikan. Peraturan memberikan arahan, batasan, dan norma yang harus dipenuhi oleh guru dan tenaga kependidikan, sedangkan komitmen mendorong kesadaran internal untuk mematuhi aturan tersebut secara sukarela dan bertanggung jawab. Kombinasi kedua aspek ini diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih tertib, produktif, dan profesional di lingkungan SD Negeri 02 Madiun Lor.

Penerapan PEKO tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin di satuan pendidikan. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam merancang peraturan yang jelas, menetapkan standar kinerja, serta membina guru dan tenaga kependidikan agar memiliki komitmen terhadap profesinya.

Kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Penelitian ini berlandaskan asumsi bahwa jika peraturan diterapkan secara transparan dan disertai dengan upaya membangun komitmen guru, dan tenaga kependidikan maka akan terjadi peningkatan kedisiplinan yang berimbas langsung pada kinerja mereka. Peningkatan kinerja guru juga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan.

C. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, pengaruh kedisiplinan terhadap mutu pendidikan, serta penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Berikut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian Ini

Judul Penelitian	Sumber Peneliti	Fokus Penelitian	Pendekatan Metode	Subjek Penelitian	Kesimpulan Penelitian
Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar	Ikhsandi dan Ramadhani (2021)	Gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional	Studi Literatur	Guru Sekolah Dasar	Gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, memberi motivasi, serta menumbuhkan profesionalisme dan komitmen melalui keteladanan.
Berpengaruhkah Peran Kepala Sekolah dengan Kedisiplinan Kinerja Guru?	Putri dkk. (2024)	Hubungan antara peran kepala sekolah dengan kedisiplinan guru	Literature Review	Guru	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepala sekolah dengan kedisiplinan kinerja guru, di mana kepemimpinan kepala sekolah melalui pembinaan, motivasi, dan keteladanan berperan

Judul Penelitian	Sumber Peneliti	Fokus Penelitian	Pendekatan Metode	Subjek Penelitian	Kesimpulan Penelitian
					penting dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru.
Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan	Rosyada (2023)	Supervisi dan evaluasi sebagai strategi peningkatan kinerja guru	Skripsi (Kasus Madrasah Ibtidaiyah)	Guru Madrasah Ibtidaiyah	Pengelolaan kinerja tenaga pendidik di MI NU Tarbiyatul Wildan dilakukan melalui strategi supervisi dan evaluasi secara rutin, yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan berkelanjutan dan perbaikan proses pembelajaran.
Manajemen Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Suryanti dkk. (2021)	Sistem reward and punishment untuk meningkatkan disiplin kerja	Studi Literatur	Guru	Manajemen disiplin kerja melalui penerapan sistem reward dan punishment secara konsisten terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru, karena memberikan dorongan positif bagi yang berprestasi dan perbaikan perilaku bagi

Judul Penelitian	Sumber Peneliti	Fokus Penelitian	Pendekatan Metode	Subjek Penelitian	Kesimpulan Penelitian
					yang melanggar aturan.
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan	Wardani (2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan tendik	Studi Literatur	Guru dan Tenaga Kependidikan	Gaya kepemimpinan kepala sekolah, seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong kedisiplinan dan komitmen kerja melalui komunikasi yang terbuka dan keteladanan.
Penerapan Model PEKO (Peraturan dan Komitmen) dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Kinerja Guru serta Tenaga	Penelitian Ini	Strategi PEKO (Peraturan + Komitmen) dalam pengelolaan kedisiplinan dan kinerja guru dan tenaga	Studi Lapangan (Kasus di SD Negeri 02 Madiun Lor)	Guru dan Tenaga Kependidikan	Berdasarkan hasil penelitian di SD Negeri 02 Madiun Lor, penerapan model PEKO (Peraturan dan Komitmen)

Judul Penelitian	Sumber Peneliti	Fokus Penelitian	Pendekatan Metode	Subjek Penelitian	Kesimpulan Penelitian
Kependidikan di SD Negeri 02 Madiun Lor		kependidikan			terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru serta tenaga kependidikan melalui penguatan aturan yang jelas dan pembinaan komitmen berkelanjutan dari kepala sekolah.

Berdasarkan tabel di atas, berikut adalah kebaruan atau nilai-nilai baru yang ditawarkan oleh penelitian ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya:

Tabel 2.2 Kebaruan Penelitian

No	Kebaruan Penelitian	Penjelasan Singkat
1	Penerapan model PEKO (Peraturan dan Komitmen)	Model ini belum banyak dikembangkan secara spesifik dalam literatur pendidikan, terutama dalam konteks pengelolaan kedisiplinan dan kinerja guru.
2	Pendekatan terintegrasi antara eksternal dan internal	Menggabungkan penerapan aturan formal (eksternal) dengan pembangunan kesadaran dan komitmen profesi (internal), sehingga menciptakan budaya kerja yang mandiri dan konsisten.
3	Implementasi langsung di Sekolah Dasar	Memberikan gambaran nyata tentang efektivitas model PEKO di tingkat pendidikan dasar, yang dapat menjadi referensi bagi lembaga lain.
4	Inklusi tenaga kependidikan dalam analisis kinerja	Penelitian ini tidak hanya fokus pada guru, tetapi juga melibatkan staf administrasi, pustakawan, dan operator,

No	Kebaruan Penelitian	Penjelasan Singkat
		sehingga memberikan pandangan lebih menyeluruh mengenai kinerja sumber daya manusia di sekolah.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pengelolaan kedisiplinan dan kinerja guru di Sekolah Dasar, terutama dalam konteks penerapan model PEKO (Peraturan dan Komitmen) yang diharapkan dapat menjadi alternatif strategi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan dasar.