

emosional, tetapi edukatif. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip Mangkunegara (2016) dalam jurnal Hasibuan & Rizky (2025) bahwa penerapan reward and punishment yang proporsional adalah strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja. Apresiasi membuat staf merasa dihargai, sedangkan sanksi yang bertahap memberi ruang untuk memperbaiki diri. Di SDN 02 Madiun Lor, sistem ini berhasil karena menciptakan keseimbangan antara dorongan positif dan perbaikan negatif, sehingga staf merasa diperlakukan secara adil dan manusiawi.

Selain ketiga faktor utama di atas, peran kepala sekolah sebagai agen perubahan juga menjadi faktor penghubung yang vital. Ibu Juli Sugianingsih, selaku kepala sekolah, tidak hanya menerapkan aturan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung, memfasilitasi interaksi yang harmonis, dan memastikan bahwa respon terhadap aturan bersifat edukatif. Gaya kepemimpinannya yang transformasional menggabungkan ketegasan, empati, dan keteladanan sangat mendukung temuan Ikhsandi & Ramadan (2021) bahwa kedisiplinan kerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang proaktif, memberi motivasi, dan menjadi teladan dapat membentuk budaya disiplin yang kuat. Wardani (2023) menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja guru dan tendik melalui komunikasi terbuka dan pembinaan berkelanjutan.

Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja di SDN 02 Madiun Lor tidak bekerja secara terpisah, tetapi saling

memperkuat. Lingkungan kerja yang kondusif, interaksi sosial yang positif, dan penerapan aturan yang adil menciptakan sinergi yang kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan jangka panjang dalam peningkatan kedisiplinan lahir dari kombinasi antara struktur (peraturan) dan jiwa (budaya kerja). Model ini mendukung argumen bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dan tendik, diperlukan strategi yang menyeluruh, mulai dari aspek fisik, sosial, hingga manajerial, yang dipimpin oleh figur kepala sekolah yang visioner dan humanis.

C. Penerapan Peraturan dan Komitmen (PEKO)

Penerapan strategi PEKO (Peraturan dan Komitmen) di SD Negeri 02 Madiun Lor menunjukkan sebuah model pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan holistik. Hasil observasi dan wawancara mengungkap bahwa keberhasilan peningkatan kedisiplinan dan kinerja tidak hanya berasal dari penerapan aturan yang ketat, tetapi juga dari pembangunan komitmen internal yang kuat. Kombinasi antara peraturan sebagai struktur eksternal dan komitmen sebagai dorongan internal menjadi kunci utama transformasi budaya kerja di sekolah. Analisis temuan ini, ketika dikaitkan dengan teori-teori manajemen pendidikan, membuktikan bahwa model PEKO adalah solusi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, profesional, dan berkelanjutan.

Pertama, penerapan peraturan secara konsisten dan transparan menjadi fondasi utama dalam membangun kedisiplinan. Di SDN 02 Madiun Lor,

sistem absensi digital (fingerprint) diterapkan untuk semua staf, termasuk kepala sekolah, sehingga menciptakan rasa keadilan dan akuntabilitas. Data observasi menunjukkan tingkat kehadiran meningkat dari rata-rata 87% menjadi 98%, dengan hampir tidak ada lagi kasus titip absen atau keterlambatan kronis. Selain itu, tata tertib seperti penggunaan seragam, pelaksanaan piket harian, dan administrasi tepat waktu dilaksanakan secara ketat. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen disiplin kerja yang ditegaskan oleh Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021), bahwa tujuan utama kedisiplinan adalah membentuk perilaku guru dan tendik agar selaras dengan norma, aturan, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah. Girsang (2020) juga menekankan bahwa manajemen disiplin kerja harus dikombinasikan dengan sistem monitoring yang objektif untuk mencegah penyimpangan dan meningkatkan tanggung jawab kolektif. Dalam konteks ini, penerapan peraturan bukanlah bentuk represi, tetapi mekanisme untuk menciptakan standar kerja yang jelas dan dapat diukur.

Keberhasilan penerapan peraturan ini sangat ditopang oleh peran kepala sekolah sebagai agen perubahan. Ibu Juli Sugianingsih, selaku kepala sekolah, tidak hanya membuat aturan, tetapi juga menjadi teladan dalam menjalankannya. Beliau hadir lebih awal, memimpin apel pagi, melakukan supervisi dadakan, dan menggunakan sistem absensi sama seperti staf lainnya. Fenomena ini mendukung temuan Ikhsandi & Ramadan (2021) bahwa kedisiplinan kerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang proaktif, memberi motivasi, dan

menjadi contoh nyata dapat membentuk budaya disiplin yang kuat di lingkungan sekolah. Wardani (2023) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional yang menggabungkan ketegasan, empati, dan keteladanan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong kedisiplinan dan komitmen kerja melalui komunikasi yang terbuka. Di SDN 02 Madiun Lor, otoritas kepala sekolah tidak berasal dari jabatan, tetapi dari integritas pribadinya, sehingga aturan ditaati bukan karena takut, tetapi karena hormat.

Kedua, pembangunan komitmen merupakan aspek internal yang memastikan bahwa kedisiplinan tidak hanya bersifat permukaan, tetapi menyentuh kesadaran profesi. Temuan wawancara menunjukkan bahwa staf merasa dihargai dan termotivasi melalui berbagai bentuk pembinaan. Pembinaan ringan tiap Jumat setelah rapat, refleksi bulanan tentang profesionalisme, mentoring mingguan bagi guru baru, dan diskusi informal usai apel pagi berhasil menciptakan iklim kerja yang mendukung. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Edy Purwoko, "Saya diberi pembinaan intensif, ditemani senior, dan diingatkan soal kedisiplinan," menunjukkan bahwa pembinaan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga personal dan edukatif. Pendekatan ini mencerminkan prinsip supervisi yang demokratis, sebagaimana dijelaskan oleh Arsad (2023), bahwa supervisi akademik bertujuan untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga pendidik, bukan hanya mengawasi. Haiqal (2023) juga menyatakan bahwa penerapan

disiplin kerja yang efektif tidak hanya mengandalkan sanksi, tetapi juga membangun kesadaran diri melalui komunikasi yang terbuka dan edukatif.

Komponen penting lainnya adalah sistem reward and punishment yang proporsional dan adil. Staf yang menunjukkan kinerja baik mendapat apresiasi simbolis seperti piagam "Guru Teladan", bunga ucapan, bingkisan Lebaran, atau kuota internet bagi operator. Meskipun bernilai materi kecil, penghargaan ini memiliki dampak besar terhadap motivasi intrinsik. Sebaliknya, pelanggaran diberi teguran bertahap: lisan → tertulis → skor pelanggaran → pemanggilan. Tidak ada sanksi yang emosional atau destruktif. Pendekatan seperti ini sesuai dengan prinsip Mangkunegara (2016) dalam jurnal Hasibuan & Rizky (2025) bahwa penerapan reward and punishment yang proporsional adalah strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja. Apresiasi membuat staf merasa dihargai, sedangkan sanksi yang bertahap memberi ruang untuk memperbaiki diri. Di SDN 02 Madiun Lor, sistem ini berhasil karena menciptakan keseimbangan antara dorongan positif dan perbaikan negatif, sehingga staf merasa diperlakukan secara adil dan manusiawi.

Lebih lanjut, kombinasi antara peraturan dan komitmen ini menciptakan sinergi yang kuat. Model PEKO berhasil karena tidak hanya mengandalkan aturan eksternal, tetapi juga membangkitkan komitmen internal melalui keteladanan, pembinaan, dan apresiasi. Karim (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kualitas

pelaksanaan tugasnya. Namun, disiplin saja tidak cukup tanpa komitmen. Lubis (2020) menegaskan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Di SDN 02 Madiun Lor, kedua faktor ini terpenuhi: staf bekerja dalam lingkungan yang nyaman, saling menghargai, dan didukung oleh sistem yang adil.

Dengan demikian, penerapan PEKO di SD Negeri 02 Madiun Lor membuktikan bahwa keberhasilan jangka panjang dalam peningkatan kedisiplinan dan kinerja lahir dari keseimbangan antara eksternal kontrol dan internal motivasi. Model ini mendukung argumen bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan strategi yang menyeluruh, mulai dari penerapan aturan yang tegas, pembinaan yang humanis, hingga kepemimpinan yang inspiratif. Keberhasilan PEKO di sekolah dasar ini dapat menjadi referensi bagi lembaga lain dalam mengembangkan model pengelolaan SDM yang efektif, profesional, dan berkelanjutan.

D. Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja

Temuan penelitian di SD Negeri 02 Madiun Lor menunjukkan adanya peningkatan yang nyata dan signifikan dalam kedisiplinan serta kinerja guru dan tenaga kependidikan (tendik) sejak diterapkannya strategi PEKO (Peraturan dan Komitmen). Peningkatan ini bukan hanya bersifat kuantitatif, seperti terlihat dari data absensi dan administrasi, tetapi juga kualitatif, yaitu perubahan perilaku, profesionalisme, dan budaya kerja secara menyeluruh. Ketika dikaitkan dengan teori-teori manajemen pendidikan, temuan ini

membuktikan bahwa kedisiplinan dan kinerja adalah dua hal yang saling berkaitan erat dan dapat ditingkatkan secara simultan melalui pendekatan yang holistik.

Pertama, peningkatan kedisiplinan telah menjadi fondasi utama bagi peningkatan kinerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat kehadiran staf meningkat tajam dari rata-rata 87% menjadi 98%, dengan hampir tidak ada lagi kasus keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa izin. Staf juga lebih taat pada tata tertib, seperti penggunaan seragam lengkap, pelaksanaan piket harian, dan pengisian jurnal mengajar secara rutin. Perubahan paling mendasar adalah munculnya kesadaran kolektif bahwa kedisiplinan bukan lagi sekadar ketaatan karena takut sanksi, tetapi telah menjadi bagian dari tanggung jawab profesi. Seperti yang disampaikan oleh LSW, "Sangat terasa! Sekarang semua datang pagi, tidak ada lagi guru ngopi lama di ruang guru." Fenomena ini sangat mendukung temuan Suryanti, Rokhmawanto & Fauziah (2021) bahwa tujuan utama kedisiplinan adalah membentuk perilaku guru dan tendik agar selaras dengan norma, aturan, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah. Lebih lanjut, Putri, Masbirorotni & Sutriyanti (2024) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja seorang pendidik. Semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula kualitas kinerjanya. Di SDN 02 Madiun Lor, kedisiplinan mencakup aspek ketepatan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan komitmen terhadap visi-misi sekolah, sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif.

Kedua, peningkatan kinerja terlihat jelas dari aspek pelaksanaan pembelajaran, administrasi, dan kontribusi terhadap pengembangan sekolah. Guru lebih siap mengajar, RPP dirancang lebih terencana, dan media pembelajaran digunakan secara aktif untuk membuat siswa lebih terlibat. Observasi kelas menunjukkan suasana belajar yang dinamis, dengan metode diskusi kelompok dan presentasi siswa. Dari segi administrasi, jurnal mengajar diisi harian, nilai ulangan dikoreksi maksimal dua hari setelah ujian, dan berkas guru tersusun rapi. Tidak ada lagi laporan yang diajukan last minute. Data PKB (Penilaian Kinerja Bulanan) menunjukkan kenaikan rata-rata dari 3,2 menjadi 3,8, bahkan beberapa guru mencapai skor 4,1. Hal ini sesuai dengan definisi kinerja menurut Mangkunegara (2016) dalam jurnal Hasibuan & Rizky (2025), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karim (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kualitas pelaksanaan tugasnya. Di SDN 02 Madiun Lor, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, perilaku, serta kontribusi individu terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.

Ketiga, peran kepala sekolah sebagai agen perubahan menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan ini. Ibu Juli Sugianingsih, selaku kepala sekolah, tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai teladan, motivator, dan pembina. Beliau hadir lebih awal, memimpin

apel pagi, melakukan supervisi dadakan, dan memberikan masukan langsung kepada staf. Gaya kepemimpinannya yang transformasional menggabungkan ketegasan, empati, dan keteladanan sangat efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Fenomena ini mendukung temuan Ikhsandi & Ramadan (2021) 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. Wardani (2023) menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja guru dan tendik melalui komunikasi terbuka dan pembinaan berkelanjutan. Di SDN 02 Madiun Lor, peran kepala sekolah dalam melakukan supervisi dan evaluasi secara berkala membantu mengidentifikasi kelemahan dan memberikan solusi yang tepat, sebagaimana disebutkan oleh Putri et al. (2024).

Keempat, sistem reward and punishment yang proporsional berhasil menciptakan dorongan positif sekaligus perbaikan perilaku. Apresiasi simbolis seperti piagam "Guru Teladan", bunga ucapan, atau bingkisan Lebaran memberi dampak besar terhadap motivasi intrinsik. Sebaliknya, teguran bertahap (lisan → tertulis → skor pelanggaran) diberikan secara edukatif, bukan represif. Pendekatan seperti ini sesuai dengan prinsip Mangkunegara (2016) dalam jurnal Hasibuan & Rizky (2025) bahwa penerapan reward and punishment yang proporsional adalah strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja. Apresiasi membuat staf merasa dihargai, sedangkan sanksi yang bertahap memberi ruang untuk

memperbaiki diri. Di SDN 02 Madiun Lor, sistem ini berhasil karena menciptakan rasa keadilan dan mencegah timbulnya kecemburuan sosial.

Lebih lanjut, peningkatan kedisiplinan dan kinerja ini juga didukung oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja yang kondusif, interaksi antar staf yang harmonis, dan pembinaan budaya sekolah yang kuat. Lubis (2020) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Di SDN 02 Madiun Lor, suasana kerja yang tenang, saling menghargai, dan kolaboratif menjadi faktor pendukung utama yang memperkuat efektivitas program PEKO. Selain itu, Arsad (2023) menekankan bahwa supervisi akademik kepala madrasah bertujuan untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga pendidik, bukan hanya mengawasi. Di sekolah ini, pembinaan seperti refleksi bulanan, mentoring mingguan, dan diskusi informal berhasil menciptakan kesadaran kolektif bahwa kedisiplinan adalah tanggung jawab bersama.

Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan dan kinerja di SD Negeri 02 Madiun Lor bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, tetapi dari kombinasi strategi yang holistik: penerapan aturan yang konsisten, kepemimpinan transformasional, pembinaan berkelanjutan, dan sistem apresiasi yang adil. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan jangka panjang dalam peningkatan kinerja institusi pendidikan lahir dari keseimbangan antara eksternal kontrol dan internal motivasi, yang diwujudkan melalui program yang terstruktur, kepemimpinan yang inspiratif, dan budaya kerja yang mendukung. Model PEKO terbukti efektif sebagai strategi pengelolaan

sumber daya manusia di sekolah dasar, dan dapat dijadikan referensi bagi lembaga lain dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kedisiplinan dan kinerja.