

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri 02 Madiun Lor selama periode Agustus hingga Oktober 2025, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi PEKO (Peraturan dan Komitmen) telah membawa transformasi signifikan dalam kedisiplinan dan kinerja guru serta tenaga kependidikan. Model ini terbukti efektif karena tidak hanya mengandalkan struktur eksternal berupa aturan yang ketat, tetapi juga membangun dorongan internal melalui pembinaan komitmen profesional. Berikut adalah simpulan berdasarkan masing-masing fokus penelitian:

1. Upaya Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja

SD Negeri 02 Madiun Lor telah menerapkan upaya peningkatan kedisiplinan dan kinerja secara sistematis, holistik, dan berkelanjutan. Program PEKO menjadi poros utama yang menyatukan berbagai kegiatan seperti apel pagi, rapat rutin, evaluasi kinerja bulanan, dan supervisi harian. Pelaksanaannya yang terjadwal dan transparan mencerminkan komitmen institusi terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Peran kepala sekolah sebagai agen perubahan sangat sentral, dengan gaya kepemimpinan transformasional yang menggabungkan ketegasan, empati, dan keteladanan. Beliau tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai mentor dan motivator yang aktif

memberi arahan langsung dan membangkitkan semangat kerja. Bentuk pembinaan seperti refleksi bulanan, mentoring mingguan, dan diskusi informal berhasil menciptakan iklim kerja yang kondusif dan membangkitkan kesadaran kolektif. Upaya-upaya ini bersifat humanis dan edukatif, sehingga mendorong perubahan perilaku yang bukan hanya sementara, tetapi berkelanjutan dan melekat pada identitas profesional staf.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan dan Kinerja

Peningkatan kedisiplinan dan kinerja di SDN 02 Madiun Lor didukung oleh kombinasi faktor multidimensional yang saling berkaitan. Lingkungan kerja yang tertib, rapi, dan hijau memberikan kontribusi besar terhadap kenyamanan dan fokus kerja. Ruang guru yang dulu sering digunakan untuk ngobrol santai, kini menjadi tempat produktif bagi semua staf. Interaksi antar staf yang harmonis, saling menghargai, dan kolaboratif menciptakan budaya gotong royong dan tanggung jawab bersama. Staf tidak lagi bekerja secara individualistik, tetapi saling mengingatkan, membantu, dan mendukung satu sama lain. Respon terhadap aturan menunjukkan tingkat pemahaman yang tinggi: staf tidak hanya taat karena takut sanksi, tetapi karena mereka memahami bahwa kedisiplinan adalah bagian dari tanggung jawab profesi. Sistem reward and punishment yang proporsional dan adil dengan apresiasi simbolis dan teguran bertahap—menciptakan rasa kepercayaan dan keadilan. Ketiga

faktor ini membentuk ekosistem kerja yang positif, di mana kedisiplinan tumbuh dari dalam, bukan hanya dipaksakan dari luar.

3. Penerapan Peraturan dan Komitmen (PEKO)

Keberhasilan model PEKO terletak pada integrasi sempurna antara struktur (peraturan) dan jiwa (komitmen). Di sisi struktur, aturan ditegakkan secara konsisten dan adil: sistem absensi digital (fingerprint), tata tertib seragam, jadwal piket, dan monitoring harian diterapkan untuk semua staf, termasuk kepala sekolah. Tidak ada pengecualian, sehingga menciptakan rasa keadilan dan akuntabilitas. Di sisi jiwa, komitmen dibangun melalui pembinaan berkala, keteladanan, dan penghargaan yang bermakna. Apresiasi simbolis seperti piagam "Guru Teladan", bunga ucapan, atau bingkisan Lebaran memberi dampak psikologis yang besar, meningkatkan motivasi intrinsik. Sanksi diberikan secara bertahap dan edukatif lisan → tertulis → skor pelanggaran sehingga staf merasa diberi ruang untuk memperbaiki diri, bukan dihukum. Pendekatan seperti ini sejalan dengan prinsip manajemen SDM yang holistik, di mana kontrol eksternal dipadukan dengan dorongan internal. Hasilnya, kedisiplinan bukan lagi sekadar ketaatan formal, tetapi menjadi bagian dari nilai-nilai profesional yang dihayati.

4. Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja

Telah terjadi peningkatan nyata dan signifikan dalam kedisiplinan dan kinerja sejak diterapkannya PEKO. Dari segi kedisiplinan, tingkat kehadiran meningkat dari rata-rata 87% menjadi 98%, jumlah

keterlambatan menurun drastis, dan tidak ada lagi kasus bolos piket atau kelalaian administrasi. Dari segi kinerja, guru lebih siap mengajar, RPP lebih terencana, pembelajaran lebih aktif, dan nilai PKB rata-rata naik dari 3,2 menjadi 3,8. Tendik juga menunjukkan peningkatan yang nyata: staf TU lebih cepat proses berkas, petugas kebersihan lebih rajin, operator lebih cepat upload data, dan pustakawan lebih aktif promosi buku. Perubahan ini bukan hanya kuantitatif, tetapi juga kualitatif: munculnya kesadaran kolektif bahwa kedisiplinan dan kinerja adalah tanggung jawab bersama. Budaya kerja telah berubah dari yang semula longgar menjadi profesional, tertib, dan kolaboratif. Dengan demikian, model PEKO terbukti efektif sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dasar untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, model PEKO berhasil karena mampu mengintegrasikan dua dimensi penting: struktur eksternal (peraturan) dan dorongan internal (komitmen). Transformasi budaya kerja dari yang semula longgar menjadi profesional, tertib, dan kolaboratif merupakan bukti nyata keberhasilan pendekatan holistik ini. Keberhasilan ini tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh kepemimpinan transformasional, pembinaan berkelanjutan, dan partisipasi aktif seluruh elemen sumber daya manusia. Temuan ini memberikan kontribusi praktis yang berharga bagi lembaga pendidikan dasar dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan simpulan penelitian, berikut disampaikan saran kepada pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Manajemen Sekolah (Kepala Sekolah dan Tim Pengelola)

- a. Terus pertahankan dan kembangkan penerapan model PEKO dengan menambahkan elemen-elemen inovatif, seperti sistem manajemen kinerja berbasis aplikasi digital.
- b. Tingkatkan frekuensi pembinaan dan refleksi profesional, terutama bagi guru baru dan tendik, agar proses adaptasi lebih cepat dan menyeluruh.
- c. Jadikan dokumentasi kinerja (grafik absensi, notulen rapat, EDS) sebagai alat evaluasi tahunan yang transparan dan partisipatif.

2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan (Tendik)

- a. Jaga komitmen profesional yang telah terbangun dengan terus meningkatkan kualitas diri melalui belajar mandiri, mengikuti pelatihan, dan berkolaborasi dengan rekan sejawat.
- b. Manfaatkan sistem reward sebagai motivasi untuk berprestasi, bukan sebagai tujuan utama, dan jadikan teguran sebagai momentum perbaikan diri.
- c. Terus tunjukkan sikap proaktif, inovatif, dan peduli terhadap lingkungan sekolah sebagai bentuk tanggung jawab bersama.

3. Bagi Dinas Pendidikan Kota Madiun

- a. Jadikan SD Negeri 02 Madiun Lor sebagai sekolah rujukan atau pilot project dalam penerapan model pengelolaan sumber daya manusia berbasis PEKO.
- b. Berikan dukungan berupa pelatihan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah lain, fasilitasi teknologi informasi, dan insentif bagi sekolah yang berhasil menerapkan program peningkatan kedisiplinan dan kinerja.
- c. Fasilitasi forum diskusi antar sekolah untuk berbagi praktik baik (best practices) dalam pengelolaan SDM pendidikan.

4. Bagi Peneliti Lain

- a. Lakukan penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih luas dan lokasi yang berbeda untuk menguji generalisasi model PEKO.
- b. Kembangkan penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dampak jangka panjang PEKO terhadap prestasi siswa dan mutu sekolah secara makro.
- c. Teliti faktor-faktor lain yang memengaruhi kedisiplinan dan kinerja, seperti beban kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, atau kesejahteraan psikologis guru, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.