

Manajemen Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 50 Pinrang

Rosnani^{1*}, Badruddin Kaddas², Muh. Haras Rasyid³

¹Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, Indonesia

²Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, Indonesia

³Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, Indonesia

Article History:

Received: 28/10, 2025

Revised: 18/11, 2025

Accepted: 19/11, 2025

Available Online: 02/12, 2025

*Correspondence:

Address:

Jl. Jampu, Desa Sipatuo, Kec.
Patampanua, Kab. Pinrang

Email:

Ilham135@gmail.com

Abstract:

This study aims to describe the work discipline management at SDN 50 Pinrang, to present the teachers' performance, and to explain how work discipline management improves teachers' performance at SDN 50 Pinrang. The research employs a qualitative approach with a phenomenological design to explore the experiences and perceptions of teachers and the principal regarding work discipline. Data collection techniques include observation, interviews, documentation, and questionnaires. Data analysis techniques consist of data management, data analysis, interpretation of results, and presentation of findings. The results show that work discipline management at SDN 50 Pinrang is implemented through planning, organizing, implementing, supervising, evaluating, and follow-up functions. Planning is conducted through identifying disciplinary issues and formulating objectives; organizing includes task distribution and regulation development; implementation involves enforcing rules and ensuring punctuality; supervision is carried out through attendance checks, instructional supervision, and performance monitoring; while follow-up actions include coaching, training, motivation, and the provision of rewards and punishments. Teachers' performance demonstrates positive outcomes based on four indicators: quality of performance, timeliness in completing tasks, attendance discipline, and ability to work collaboratively. The consistent implementation of work discipline management contributes significantly to improving teachers' professionalism and responsibility. The study concludes that effective work discipline management has a positive impact on enhancing teachers' performance. The implications highlight the need to strengthen supervision and follow-up functions, as well as to optimize teacher coaching and training. The limitations of the study include its focus on a single school and a relatively short observation period; therefore, future research is recommended to involve more schools for broader generalization.

Keywords:

Work Discipline Management, Teacher Performance

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan manajemen disiplin kerja di SDN 50 Pinrang, mendeskripsikan kinerja guru, serta mendeskripsikan manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi untuk menggali pengalaman dan persepsi guru serta kepala sekolah terkait disiplin kerja. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket atau kuisioner. Teknik analisis data mencakup pengelolaan data, analisis data, interpretasi hasil, dan penyajian hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen disiplin kerja di SDN 50 Pinrang dijalankan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan tindak lanjut. Perencanaan dilakukan melalui identifikasi masalah kedisiplinan dan perumusan tujuan; pengorganisasian melalui pembagian tugas dan penyusunan regulasi; pelaksanaan melalui penerapan aturan dan ketepatan waktu; pengawasan melalui absensi, supervisi pembelajaran, dan monitoring

kinerja; serta tindak lanjut melalui pembinaan, pelatihan, motivasi, dan pemberian reward dan punishment. Kinerja guru menunjukkan hasil yang baik berdasarkan empat indikator: kualitas kinerja, ketepatan waktu dalam pencapaian tugas, kedisiplinan kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Implementasi manajemen disiplin kerja yang konsisten terbukti berkontribusi pada peningkatan profesionalitas dan tanggung jawab guru. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa manajemen disiplin kerja yang efektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Implikasi penelitian menyoroti pentingnya penguatan fungsi pengawasan dan tindak lanjut, serta optimalisasi pembinaan dan pelatihan guru. Keterbatasan penelitian meliputi cakupan lokasi yang terbatas pada satu sekolah dan waktu observasi yang singkat, sehingga penelitian lanjutan disarankan mencakup lebih banyak sekolah untuk generalisasi temuan.

Kata Kunci:

Manajemen Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Manajemen disiplin kerja merupakan konsep penting dalam teori manajemen sumber daya manusia, di mana disiplin dipandang sebagai upaya sistematis untuk menjaga kepatuhan pegawai terhadap aturan, tata tertib, dan standar profesional. Menurut teori manajemen modern, disiplin menjadi fondasi dalam menciptakan organisasi yang efektif karena berkaitan dengan kepatuhan pada kebijakan, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, serta kemampuan mengelola waktu secara efisien. Dalam konteks pendidikan, disiplin guru merupakan bagian integral dari manajemen sekolah yang berfungsi memastikan proses pembelajaran berjalan teratur dan efektif.

Fenomena rendahnya disiplin kerja tenaga pendidik menjadi isu yang muncul secara global dan nasional. Di Indonesia, misalnya, penelitian oleh Sela Ristiana (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Limau, Kabupaten Tanggamus, dengan koefisien regresi sebesar 0,447 dan determinasi (R^2) 76,4 %. Penelitian lain dari Akhyat Hidayat dkk. (SMK di Kabupaten Pekalongan) juga menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, sekitar 56,6%. Penelitian-penelitian tersebut memperkuat landasan teoretis bahwa disiplin kerja adalah variabel kritis dalam meningkatkan kinerja guru, dan bahwa manajemen disiplin yang efektif sering kali dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan.

Dalam konteks lokal, fenomena ini juga terlihat pada lingkungan pendidikan dasar di SDN 50 Pinrang. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti: keterlambatan guru datang ke sekolah, ketidakteraturan dalam penyusunan perangkat pembelajaran seperti RPP, pemanfaatan waktu pembelajaran yang belum maksimal, serta kurangnya konsistensi dalam mengikuti kegiatan sekolah. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa disiplin guru di SDN 50 Pinrang belum optimal, sehingga dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kinerja mengajar dan hasil pembelajaran siswa.

Sebagai solusi, beberapa penelitian juga telah mengeksplorasi strategi peningkatan disiplin kerja. Misalnya, penelitian Sitti Sitti (JKSM) menunjukkan bahwa penerapan reward and punishment (ganjaran dan hukuman) meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas. Strategi semacam ini bisa menjadi salah satu pendekatan manajerial di SDN 50 Pinrang.

Sejalan dengan amanat UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, di mana guru diharapkan menjadi tenaga profesional yang tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, melatih, dan membimbing peserta didik, serta mampu merancang pembelajaran dan

mengelola kelas secara efektif, maka tingkat disiplin kerja guru menjadi sangat krusial. Kedisiplinan tidak hanya menyangkut kehadiran fisik, tetapi juga kesungguhan dalam melaksanakan tugas profesional: merancang pembelajaran, menyusun evaluasi, dan memastikan pembelajaran berlangsung secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian mengenai manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang sangat relevan dan mendesak. Penelitian ini diharapkan tidak hanya dapat memberikan gambaran kondisi kedisiplinan guru di sekolah tersebut, tetapi juga menyajikan rekomendasi manajerial konkret berdasarkan temuan dari praktik manajemen disiplin yang efektif. Selain itu, penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan teori manajemen pendidikan dan praktik pembinaan guru di tingkat sekolah dasar. Berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, sebagaimana tujuan pendidikan nasional.

“Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa: Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan, pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.” Tim Redaksi UU RI Nomor 20 tahun 2003, tentang Sisdiknas (2013:27)

Guru melaksanakan tugas-tugas yang berbeda sesuai dengan tiga fungsi, yaitu sebagai pendidik, pengajar/pelatih, dan pembimbing. Secara umum, tugas pokok guru sebagai pendidik adalah mendewasakan peserta didik, sebagai pengajar/pelatih adalah melaksanakan pembelajaran, dan sebagai pembimbing adalah menyelaraskan perkembangan peserta didik. Konsep pendidik mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal, nonformal, maupun informal, dalam rangka mewujudkan dirinya sesuai dengan tahapan tugas perkembangannya secara optimal, sehingga guru mencapai suatu tahap kedewasaan tertentu.

Kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pengajaran. Keterampilan penguasaan proses belajar mengajar ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Guru sebagai pengajar, secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa. Guru sebagai pendidik, mengandung arti yang sangat luas, tidak sebatas memberikan bahan-bahan pengajaran, tetapi menjangkau etika dan estetika perilaku siswa kelak dalam menghadapi tantangan kehidupan masyarakat.

Manajemen disiplin kerja membantu dalam mengembangkan karakter dan disiplin diri. Individu belajar untuk mengendalikan diri sendiri, mengatur waktu dengan baik, menghadapi tugas-tugas dengan konsistensi, dan membangun sikap bertanggung jawab. Hal ini berdampak positif dalam semua aspek kehidupan, baik dalam pekerjaan, pendidikan, maupun kehidupan pribadi.

Tujuan disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan tujuan spesifik yang ingin dicapai. Namun, pada umumnya, tujuan utama adalah menciptakan lingkungan yang teratur, efisien, dan meningkatkan kualitas kerja serta pencapaian tujuan individu dan kelompok. Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan tentang disiplin kerja yaitu pada surat Al-Ashr ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ □

Terjemahnya

“kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihati supaya menaati kebenaran serta nasihat-menasihati supaya tetap dalam kesabaran.” Al-Qur’an dan Terjemahnya (Q.S 103:3)

Manajemen disiplin kerja dalam islam, seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat. Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk.

Demikian penting peningkatan kinerja guru, namun kadang karena tidak adanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah sehingga timbul rasa kurang diperhatikan dari pihak guru oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Bukan hanya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, namun kepala sekolah juga harus memberikan pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru, hal ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan guru dalam melaksanakan tugas serta mengetahui kekurangan-kekurangan apa saja yang dimiliki para guru.

Salah satu pendekatan yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui manajemen disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur, tanggung jawab, kepatuhan terhadap jadwal, dan motivasi untuk bekerja dengan baik. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, guru dapat menjadi contoh yang baik bagi siswa, menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan meningkatkan efisiensi sekolah.

Alasan pemilihan lokasi penelitian di SDN 50 Pinrang sebagai tempat penelitian karena sekolah ini merupakan salah satu sekolah yang memiliki kualitas sangat baik dibandingkan dengan sekolah swasta yang lain. Hal ini terbukti dengan minat peserta didik untuk belajar disekolah tersebut sangat banyak dan sarana prasarana disana sudah termasuk lengkap dibandingkan dengan sekolah yang lain. Maka dari itu guru diminta untuk selalu peningkatan kemampuannya dan melakukan pembelajaran yang maksimal dan profesional lebih khusus guru pendidikan agama islam.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena atau peristiwa dalam konteks alami secara mendalam. Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah pada pemahaman mendalam tentang Manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan desain pendekatan fenomenologi, Pendekatan fenomenologi adalah salah satu pendekatan dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan pengalaman hidup individu atau kelompok dalam konteks tertentu. Dalam konteks Manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN

50 Pinrang, pendekatan fenomenologi akan digunakan untuk memahami pengalaman, perspektif, dan makna yang diberikan oleh guru-guru terkait dengan disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja mereka.

Sumber Data

1. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya melalui metode pengumpulan data yang baru. Dalam konteks penelitian Manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang.
2. Sumber data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya dan dapat digunakan oleh peneliti dalam penelitiannya. Penggunaan sumber data primer dan sekunder dalam penelitian ini akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang Manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang. Kombinasi kedua jenis data ini akan memberikan perspektif yang lebih luas dan mendalam terhadap topik penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian tentang manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang, berikut ini adalah beberapa contoh teknik pengumpulan data yang dapat digunakan:

1. Observasi: Mengamati langsung praktik dan perilaku guru-guru dalam situasi nyata di lingkungan kerja mereka. Observasi dapat melibatkan pengamatan partisipan, di mana peneliti ikut serta dalam aktivitas sehari-hari guru untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana disiplin kerja diterapkan dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja mereka.
2. Wawancara: Melakukan wawancara mendalam dengan guru-guru, kepala sekolah, staf administrasi, atau pihak terkait lainnya. Wawancara dapat dilakukan secara individu atau kelompok, dan bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka tentang penerapan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.
3. Dokumentasi: Melakukan analisis dokumen terkait, seperti kebijakan sekolah, catatan disiplin, laporan evaluasi kinerja, atau dokumen lain yang relevan. Dokumen-dokumen ini dapat memberikan wawasan tentang kebijakan dan prosedur yang ada terkait dengan penerapan disiplin kerja di sekolah tersebut.
4. Angket atau kuesioner: Menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner yang disebarkan kepada guru-guru untuk mengumpulkan data mengenai persepsi mereka tentang disiplin kerja dan kinerja guru. Pertanyaan dapat mencakup aspek-aspek seperti pemahaman tentang disiplin kerja, faktor-faktor penghambat atau pendukung penerapan disiplin kerja, dan penilaian terhadap kinerja mereka sendiri.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian mengacu pada alat atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen penelitian dirancang untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan pertanyaan penelitian yang diajukan. Mereka membantu peneliti dalam mengumpulkan data secara sistematis dan objektif untuk menjawab tujuan penelitian yang telah ditentukan. Instrumen penelitian dapat berupa alat pengukuran, pedoman wawancara, angket, kuesioner, daftar periksa, atau formulir lainnya. Masing-masing

instrumen tersebut memiliki tujuan dan karakteristiknya sendiri, tergantung pada jenis data yang ingin dikumpulkan dan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab.

Sebelum menggunakan instrumen penelitian, penting untuk memastikan bahwa instrumen tersebut validitas dan reliabilitasnya telah diuji. Validitas merujuk pada sejauh mana instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara reliabilitas berkaitan dengan konsistensi dan ketepatan instrumen dalam menghasilkan data yang dapat diandalkan. Selain itu, instrumen penelitian juga harus disesuaikan dengan konteks penelitian dan sampel populasi yang diteliti. Hal ini berarti instrumen tersebut harus dipahami dan relevan bagi responden atau partisipan yang terlibat dalam penelitian.

Dalam penggunaannya, instrumen penelitian harus diperlakukan secara etis, dengan menjaga kerahasiaan dan privasi partisipan serta mengikuti aturan etika penelitian yang berlaku. Penggunaan instrumen penelitian yang tepat dan berkualitas dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang relevan dan valid, yang pada gilirannya akan mendukung analisis dan interpretasi yang akurat serta menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian tentang manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang melibatkan beberapa tahap penting. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diikuti dalam pengelolaan dan analisis data:

1. Pengelolaan Data

- a. Pengumpulan Data: Data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian, seperti angket, wawancara, observasi, atau analisis dokumen, harus dikumpulkan dengan cermat dan akurat. Pastikan data terkumpul dari semua responden atau sumber yang relevan.
- b. Verifikasi Data: Lakukan verifikasi data untuk memastikan kebenaran dan kevalidan data yang terkumpul. Periksa kesesuaian dan kelengkapan data serta lakukan koreksi jika diperlukan.
- c. Klasifikasi dan Kategorisasi Data: Setelah data terverifikasi, klasifikasikan dan kategorisasikan data berdasarkan variabel yang diteliti. Hal ini memudahkan dalam analisis data nantinya.
- d. Penyimpanan Data: Simpan data dengan baik dan aman. Pastikan data terlindungi dari kerusakan atau kehilangan dengan menggunakan backup atau penyimpanan elektronik yang tepat.

2. Analisis Data

- a. Deskripsi Data: Lakukan deskripsi data untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data yang terkumpul. Ini meliputi statistik deskriptif seperti frekuensi, persentase, rata-rata, dan grafik.
- b. Kategorisasi Data: Jika data terkumpul telah dikategorisasikan, analisis dapat dilakukan dengan membandingkan distribusi data antara kategori-kategori tersebut.
- c. Analisis Kualitatif: Jika terdapat data kualitatif seperti transkrip wawancara atau catatan lapangan, lakukan analisis kualitatif dengan merumuskan temuan, mengidentifikasi pola atau tema, dan mengaitkan data dengan konsep atau teori yang relevan.

- d. Analisis Statistik: Jika data bersifat kuantitatif, lakukan analisis statistik yang sesuai dengan pertanyaan penelitian. Gunakan metode statistik seperti analisis regresi, atau analisis varian untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan.
3. Interpretasi Hasil

Setelah melakukan analisis data, interpretasikan hasil secara cermat dan teliti. Identifikasi temuan utama, pola, atau hubungan antara variabel yang diteliti. Jelaskan secara terperinci implikasi hasil penelitian terhadap Manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang.
4. Penyajian Hasil

Sajikan hasil penelitian dengan jelas dan sistematis dalam bentuk laporan penelitian. Gunakan tabel, grafik, dan narasi yang sesuai untuk mengkomunikasikan temuan penelitian secara efektif.

Pengelolaan dan analisis data penelitian harus dilakukan dengan hati-hati, menggunakan metode yang tepat, dan mengacu pada tujuan penelitian serta pertanyaan penelitian yang diajukan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang Manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang.

Pengujian Keabsahan Data

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji keabsahan data, di antaranya:

1. Validitas Konten: Pengujian validitas konten dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud dengan baik. Hal ini dapat dilakukan melalui pemeriksaan oleh para ahli atau pakar di bidang terkait untuk menilai kesesuaian dan kecocokan instrumen dengan tujuan penelitian.
2. Validitas Konstruk: Pengujian validitas konstruk dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian secara empiris mengukur konstruk yang dimaksud. Metode yang umum digunakan adalah analisis faktor atau analisis komponen utama, yang dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi utama dari konstruk yang diukur.
3. Reliabilitas: Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Metode yang umum digunakan adalah koefisien alpha Cronbach, yang mengukur sejauh mana item-item dalam instrumen saling berkorelasi dan konsisten dalam mengukur konstruk yang sama.
4. Keabsahan Eksternal: Keabsahan eksternal melibatkan penilaian terhadap sejauh mana temuan penelitian dapat diterapkan atau digeneralisasi ke populasi atau konteks yang lebih luas. Ini dapat dicapai melalui triangulasi data, yaitu membandingkan hasil penelitian dengan data dari sumber yang berbeda atau menggunakan metode yang berbeda untuk menguji kesesuaian temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Disiplin Kerja di SDN 50 Pinrang

1. Perencanaan Meningkatkan Disiplin kerja

Perencanaan dalam meningkatkan disiplin kerja dilakukan dengan menyusun langkah-langkah yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan tersebut dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka panjang waktu tertentu sesuai dengan keinginan.

Fungsi manajemen perencanaan dalam meningkatkan disiplin kerja di sekolah SDN 50 Pinrang, melalui menentukan masalah disiplin kerja baik dalam kedisiplinan, motivasi, kepelatihan guru serta penghargaan guru, pihak SDN 50 Pinrang merancang beberapa program misalnya jadwal belajar mengajar, jam kerja, jam pulang sampai kepada seragam dalam sekolah sehingga terlihat kebersamaan yang baik dalam sekolah.

Untuk rencana program kedisiplinan dibuktikan dengan rencana penerapan jam pembelajaran yang baru, merencanakan apa saja kegiatan sekolah yang harus diikuti oleh para guru disekolah, dan kepala sekolah juga merencanakan kegiatan seminar atau pelatihan guru seperti pembekalan kurikulum 2013 dan sosialisasi kurikulum Merdeka belajar.

2. Pengorganisasian meningkatkan disiplin kerja

Pengorganisasian dalam meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok-kelompok, membagi tugas kepada kepala sekolah untuk mengadakan pengelompokan tersebut serta menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi.

Fungsi manajemen pengorganisasian membuat suatu aturan dan tugas untuk setiap program yang pihak SDN 50 Pinrang rancang sebelumnya, misalnya aturan untuk guru wajib mengikuti pelatihan, wajib untuk guru ikut hadir dalam kegiatan sekolah, selain itu membuat aturan jam kerja, seragam sekolah serta aturan untuk mengupdate data sekolah dan melakukan pelaporan data sekolah setiap bulannya untuk meningkatkan kedisiplinan guru.

3. Pelaksanaan peningkatan disiplin kerja

Fungsi pelaksanaan dalam meningkatkan disiplin kerja sebenarnya lebih menekankan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan guru-guru yang ada dalam satuan pendidikan. Sebaik apapun dari perencanaan dan pengorganisasian sebuah sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja apabila tidak dibarengi dengan pelaksanaan tidak akan memiliki makna.

manajemen pelaksanaan program sekolah yang dibuat oleh SDN 50 Pinrang, sudah berjalan dengan aturan dan jadwal yang diharapkan, untuk beberapa kebijakan program sekolah yang telah direncanakan pada awal tahun pembelajaran dapat terealisasi dengan cukup baik, contohnya proses belajar mengajar tetap dilakukan meskipun dilakukan dengan daring, dan aktifitas guru tetap berjalan dengan baik.

4. Pengawasan meningkatkan disiplin kerja

Pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja merupakan semua upaya pengamatan atau pengontrolan pelaksanaan kegiatan-kegiatan operasional untuk menjamin seluruh manajemen berjalan sesuai dengan perencanaan. Fungsi pengawasan, meliputi pengamatan proses pengelolaan secara menyeluruh, sehingga tercapailah hasil sesuai dengan program kerja.

Pengawasan dalam disiplin kinerja pihak SDN 50 Pinrang lakukan dari tahap awal sampai akhir tahun pembelajaran, meskipun dilakukan tidak dengan jadwal yang pasti pihak SDN 50 Pinrang selalu melakukan control terhadap disiplin kerja, baik dari kedisiplinan, motivasi guru dalam kegiatan sekolah, keikutsertaan guru dalam pelatihan dan pembekalan pembelajaran dan memberikan penghargaan sebagai ucapan selamat kepada guru yang

berprestasi, pihak SDN 50 Pinrang selalu melakukan control setiap program yang pihak SDN 50 Pinrang laksanakan.

Selalu melakukan pengawasan terhadap kehadiran guru melalui laporan bulan sekolah, mengupdate data guru dan pengawasan terhadap data penerima beapeserta didik sekolah, sehingga penyaluran dana beapeserta didik ini dapat tepat sasaran.

Contoh manajemen pengawasan pihak SDN 50 Pinrang lakukan bersama kepala sekolah yaitu dengan meninjau apakah program yang dilaksanakan berjalan dengan baik atau tidak, serta berdampak kepada guru atau tidak, misalnya kehadiran guru tepat waktu atau sering tidak masuk, hal ini menjadi catatan kepada pihak SDN 50 Pinrang untuk memberikan arahan agar disiplin kerja menjadi optimal.

5. Evaluasi meningkatkan disiplin kerja

Evaluasi disiplin kerja adalah evaluasi yang dilakukan kepada semua guru yang ada di dalam suatu organisasi pendidikan pada tahap akhir setelah melalui tahap-tahap penelitian, perencanaan dan penggiatan. Evaluasi secara umum diartikan sebagai suatu penilaian terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi yang bisa dilakukan pada pertengahan bulan, akhir bulan atau pertengahan tahun atau akhir tahun.

Pengawasan kepala sekolah terhadap disiplin kerja di SDN 50 Pinrang melakukan evaluasi rutin, baik kepada guru maupun kepada staf tata usaha yang bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kelalaian dalam mengemban tugas, dan terhadap disiplin kerja dengan melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru.

Hal ini dilakukan guna menghindari penyelewengan disiplin kerja di sekolah. Kepala sekolah terus mengusahakan agar bawahannya melakukan tugas dan kewajibannya dan diarahkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan terutama dalam hal kedisiplinan, harus bisa menaati setiap peraturan dan tata tertib yang berlaku di SDN 50 Pinrang.

6. Tindak lanjut meningkatkan disiplin kerja

Tindak lanjut merupakan program pemantauan berkelanjutan yang dirancang untuk mengevaluasi efektivitas prosedur intervensi dalam kaitannya dengan kemajuan disiplin kerja. layanan ini dilakukan sebagai evaluasi sistematis apakah manajemen meningkatkan disiplin kerja telah berjalan dengan baik. Tindak lanjut atas laporan program dan pelaksanaan meningkatkan disiplin kerja akan menjadi sebuah alat yang sangat penting dalam tindak lanjut untuk mendukung program sejalan dengan yang sudah direncanakan atas analisis keefektifan program digunakan untuk mengambil keputusan apakah program dilanjutkan, lalu direvisi, atau dihentikan, meningkatkan program, serta digunakan untuk mendukung perubahan dalam suatu sistem sekolah.

Pembinaan terhadap guru merupakan salah satu cara yang efektif dan efisien yang dilakukan dalam tindak lanjut manajemen meningkatkan disiplin kerja di SDN 50 Pinrang. Melalui proses pembinaan ini diharapkan bisa menumbuhkan kesadaran karakter disiplin kerja untuk terus berupaya mengembangkan potensinya.

Dalam rangka tindak lanjut pembinaan disiplin kerja di SDN 50 Pinrang, banyak hal yang dilakukan oleh kepala sekolah salah satu yang sering dilakukan yaitu mengadakan rapat rutin bulanan, dilaksanakan satu bulan sekali. Semua guru harus wajib mengutarakan kritik dan saran atau kendala-kendala yang dialami guru dalam menjalankan tugas supaya dicari solusinya, terkadang apabila ada waktu beliau menyempatkan berbincang-bincang pada guru seputar permasalahan Pendidikan.

Dalam temuan upaya tindak lanjut manajemen meningkatkan disiplin kerja di SDN 50 Pinrang dengan memberikan motivasi dan pengarahan. Kegiatan rapat bulanan dimanfaatkan

sebagai media untuk memberikan motivasi dan pengarahan kepada para guru baik motivasi yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai guru, dimotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, serta pengarahan-pengarahan yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi guru.

Motivasi dan pengarahan dengan menggunakan bahasa pembinaan moral, dimana prinsip pembinaan moral kerja dapat diidentikkan dengan pemberian dorongan yaitu segenap usaha pemberian dorongan kepada anggota atau bawahan sehingga mereka mau bekerja dengan tulus dan ikhlas.

Pihak sekolah telah melaksanakan tidak lanjut dalam manajemen meningkatkan disiplin kerja di SDN 50 Pinrang cukup banyak peneliti melihat dari dokumentasi mengenai pelaksanaan berbagai bentuk pelatihan, workshop guru tentang PTK, workshop tentang media dan model pembelajaran, dan pembinaan tugas guru. Semua program tersebut dirancang oleh kepala sekolah bekerja sama dengan stakeholder dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, agar guru memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja Guru di SDN 50 Pinrang

1. Kualitas kinerja yang dicapai

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktifitas organisasi pendidikan bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Oleh karena itu salah satu tugas kepala sekolah sebagai pemimpin harus memberikan layanan dan bantuan kepada guru agar para guru menjadi guru yang berkualitas. Siswa dapat menjadi berkualitas berkat guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas tidak lepas dari dukungan kepala sekolah.

Kinerja guru yang dicapai dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau memiliki manajemen waktu yang baik, disiplin, rapih, ulet, dan giat. Selain kemampuan guru-guru dalam menjalankan tugasnya juga diperhitungkan dalam kualitas kerjanya. Adapun untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang sudah cukup bagus baik dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masing-masing dan pihak sekolah juga selalu mengikutsertakan guru dalam pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

Kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang manajer ialah untuk meningkatkan kinerja guru SDN 50 Pinrang, beliau selalu menghimbau kepada guru agar saling bekerjasama dan saling komunikatif untuk meminimalisir kesulitan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab para tenaga kependidikan. Dengan cara saling komunikatif ini diharapkan para tenaga kependidikan akan saling melengkapi kekurangan yang ada.

Meningkatkan profesi atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja para guru SDN 50 Pinrang juga diperlukan agar guru yang ada di sekolah mampu menjalankan tugasnya secara profesional. Guru yang menduduki atau berperan dalam suatu jabatan tertentu dalam organisasi pendidikan belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena seringkali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi.

Oleh karena itu guru itu perlu penambahan kemampuan. Agar kemampuan guru ini bertambah atau sesuai dengan jabatannya, kepala sekolah perlu mendorong para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini juga telah dilakukan oleh SDN 50 Pinrang yang telah memberi dukungan kepada para guru-guru untuk melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi guna meningkatkan kemampuannya.

2. Jangka waktu mencapai kinerja

Jangka waktu dalam hal ini merupakan kesesuaian antara waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu sangat diperhatikan agar tidak mengganggu pekerjaan atau tugas yang lainnya. Jangka waktu sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau pengguna. Guru yang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi mampu berkembang karena pengguna telah mempercayai organisasi berdasarkan ketepatan waktu.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah adalah panutan bagi para guru-guru. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus mampu memberi contoh dalam bekerja, seperti bekerja sesuai dengan tupoksi, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, penerapan perilaku disiplin, datang dan pulang tepat waktu. Terlebih sikap disiplin bekerja perlu benar-benar diterapkan kepada seluruh anggota dalam lembaga sekolah maupun organisasi lain. Penerapan disiplin ini tentunya bertujuan untuk lebih produktifnya guru-guru sehingga mencegah kemalasan dan penumpukan kerja.

Guru SDN 50 Pinrang telah menerapkan perilaku disiplin dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan bisa selesai dengan tepat waktu. Jangka waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi. Jangka waktu memiliki ukuran untuk setiap guru, misalnya apakah guru mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggang waktu yang ditetapkan.

3. Kehadiran dan kegiatan selama di tempat kerja

Kehadiran guru dalam proses dan penentuan hasil pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain, termasuk teknologi informasi yang canggih sekalipun. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Tugas dan peran guru bukan saja mendidik, mengajar, dan melatih tetapi juga bagaimana guru dapat mengelola kelas secara efektif dan menyenangkan serta mampu membaca situasi dan kondisi siswa di kelas agar proses pembelajaran terlaksana secara profesional. Tugas guru ini secara legal telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Pasal 1 menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Didalam disiplin para guru di SDN 50 Pinrang yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan sering mengadakan supervisi serta mengingatkan kepada guru SDN 50 Pinrang untuk datang dan mengerjakan tugasnya di sekolah tepat waktu.

Untuk meningkatkan kehadiran guru SDN 50 Pinrang dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung, sehingga dapat terlihat guru mana saja yang sering terlambat dan akan ditegur saat rapat berlangsung. Tetapi meskipun begitu masih saja ada guru yang sering terlambat dengan alasan yang beragam, hal ini mungkin masih terjadi atau terus berulang karena kepala sekolah menegur guru tersebut tidak secara langsung, atau tertuju kepada guru tersebut, teguran tersebut berupa himbauan kepada semua guru yang hadir dirapat.

4. Kemampuan Bekerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan bekerja bersama menyelesaikan suatu tugas dengan orang lain. Dalam rangka menunjang keberhasilan dalam proses meningkatkan kinerja guru tentunya sering terjadi masalah-masalah yang tidak diinginkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai peran penting untuk menyelesaikan berbagai masalah yang muncul. Untuk itu kepala sekolah dituntut agar dapat bekerjasama dengan bawahannya, yaitu dengan cara membentuk kerjasama tim (team work).

Kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing. Biasanya kerjasama melibatkan pembagian tugas, dimana setiap orang mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan bersama.

Kemampuan Kerjasama guru dalam bekerja dapat dipahami bahwa guru selama ini sudah berjalan cukup baik, dan sudah sesuai dengan kemampuannya masing-masing, walau ada sebagian pegawai yang masih tidak disiplin dan tidak bisa mengatur waktunya dengan baik. Kinerja guru yang sudah senior terkadang menurun dikarenakan faktor usia, dan dapat dibantu dengan yang muda-muda, seperti jika salah satu berhalangan untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan, maka akan ditutupi oleh pihak yang lain dengan saling tolong-menolong dalam melakukan pekerjaan.

Lalu setiap minggu atau bulannya selalu mengadakan rapat untuk membahas sejauhmana kinerja personal masing-masing. Dalam hal meningkatkan kemampuan kerjasama guru dilakukan kepala sekolah SDN 50 Pinrang kepada guru dalam bentuk menciptakan komunikasi yang lancar, menjalin hubungan baik, membangun rasa kepemilikan dan komitmen, selalu melakukan kegiatan kegiatan sekolah secara bersama sama.

Manajemen Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 50 Pinrang

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SDN 50 Pinrang sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan kinerja guru sudah mulai membaik dengan kedisiplinan para guru, dilihat dari segi kepribadian gurunya, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajar guru yang mandiri terlihat dalam proses pembelajaran guru menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan media dari barang bekas, dan guru yang sudah sesuai antara latar belakang pendidikannya dengan bidang yang diajarkan. Kepala sekolah juga masih berusaha meningkatkan kualitas kinerja guru dengan cara memfasilitasi para guru dalam melakukan tugasnya, memantau dalam pengumpulan RPP dan lebih mengoptimalkan proses belajar mengajar guru agar guru di SDN 50 Pinrang lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Manajemen disiplin kerja di SDN 50 Pinrang telah dilaksanakan dengan baik dimulai dari Perencanaan, dengan mengidentifikasi masalah untuk meningkatkan kinerja guru, pengorganisasian, dengan pembentukan aturan untuk kinerja guru, baik aturan kedisiplinan, aturan guru dalam kegiatan sekolah dan aturan guru dalam proses belajar mengajar. Pelaksanaan, dengan guru selalu aktif dalam forum musyawarah guru mata pelajaran untuk saling berbagi informasi proses belajar mengajar. Pengawasan, kinerja guru dan Evaluasi, dengan pencegahan agar untuk menghindari terjadinya penyelewengan atau penyimpangan dari tujuan yang dicapai.

Kinerja guru di SDN 50 Pinrang adalah membuat rancangan dalam meningkatkan kinerja yang baik dan mengupayakan kualitas kinerja tercapai dengan jangka waktu kinerja yang diatur sedemikian rupa dan paling urgen diterapkan adalah pemantauan kehadiran selama di tempat kerja.

Manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 50 Pinrang sangat berdampak pada kinerja guru, maka dari itu manajemen peningkatan kinerja guru harus terus pihak sekolah lakukan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas guru terutama dari kementrian pendidikan agama kabupaten maros maupun misalnya pada kelompok kerja guru. Peningkatan kinerja guru juga dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menggunakan pembelajaran yang bervariasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Mujib, et al., *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2021)
- Adi S, *Peningkatan Kualitas Guru*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2020)
- Adi, D K. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. (Surabaya: Fajar Mulya. 2021)
- Ahmad Hidayat, dengan judul *Hubungan Penerapan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Semarang*. (2019)
- Ali Hasan M. dan Mukti Ali, *Kapita Selekta Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya), 2019
- Alimuddin. *Manajemen Pendidikan: Substansi Inti dan Ekstensi* (Cet. I; Malang: Universitas Malang, 2019)
- Al-Qur'an dan Terjemahnya (Cet. III; Jakarta: Kementerian Agama RI, 2024)
- Ardianto Syarif, *Strategi Manajemen dalam Pendidikan* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2019)
- Asterina, F., & Sukoco. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru sekolah dasar*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 245–258.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743>
- Bafadal, Ibrahim. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah, dari unit birokrasi ke Lembaga akademis* (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2019)
- Dian Novianti, dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah di Kota Yogyakarta* (2019).
- Donni dan Rismi. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2018)
- Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Cet. I; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018)
- Engkoswara, dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Cet.II; Bandung: Alfabeta, 2021)

- Fattah Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan* (CET. I; Bandung: Rosda Karya Offset, 2019)
- Fitiana Dewi (2022) dengan judul *Analisis Penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman*
- Fitri, M., & Sari, N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada sekolah dasar swasta di Jakarta Timur*. Jurnal Improvement, 8(1), 12–24. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/19734>
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2020)
- Hidayat, A., Kholifatulloh, A., & Widodo, T. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Pekalongan*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(1), 45–54. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/50712>
- Ilyas Yusra, *Kinerja* (Cet. I; Depok: Badan Penerbit FKMUI, 2019)
- Irawan et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: LAN, 2019)
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2022). *Laporan Pengawasan Pendidikan Tahun 2022*. Inspektorat Jenderal Kemdikbud.
- Lubis Mawardi. *Evaluasi Pendidikan Nilai* (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2018)
- Majid Abdul, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Cet. II; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019)
- Muhaimin, dkk. *Manajemen Pendidikan* (Cet. II; Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2019)
- Muhammad Afifudin. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia, 2019)
- Muhroji dan MKDK. *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. I; Surakarta : FKIP UMS, 2018)
- Putri, W. A., & Abadi, M. (2022). *Hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru*. Jurnal Pendidikan Indonesia, 4(2), 98–109. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPI2/article/view/40202>
- Ristiana, S. (2025). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Limau, Kabupaten Tanggamus*. Jurnal Administrasi Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan, 13(1), 55–65. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/JAPKP/article/view/35085>
- Rusdiana. *Pengelolaan Pendidikan* (Cet. II; Bandung : Pustaka Setia, 2020)
- Sitti, S. (2020). *Penerapan reward and punishment dalam meningkatkan disiplin guru*. Jurnal Kajian Supervisi Pendidikan, 1(1), 20–29. <https://jurnalcentekia.id/index.php/jksm/article/view/42>
- Suharsaputra Adam, Uhar, *Administrasi Pendidikan* (Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2020)

- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam; Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Cet. III; Yogyakarta: Teras, 2019)
- Suryadi Prawirosentono. *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2019)
- Syaifuddin Nurdin dan Basyirudin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Cet. I; Jakarta: Ciputat Pers, 2022)
- Syaiful Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2019)
- Syukur, Fatah *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madarasah* (Cet. I; Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2021)
- Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2019)
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu & Aplikasi Pendidikan* (Bandung: PT Imperial Bhakti Utama, 2019)
- Tim Redaksi Pustaka Widyautama, *UU RI Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2013)
- Tobroni, *Pendidikan Islam, Paradigma Teologis, Filosofis dan Spiritualitas* (Malang: UMM: Press, 2019)
- Umiarso, Baharudin, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; antara teori dan praktek* (Cet. II; Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2022)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report: Teacher absenteeism and quality challenges*. UNESCO Publishing.
- Yusra, *Manajemen Pembelejaraan Guru dan Motivasi Belajar Siswa* (Cet. I; Palu: FAI Unismuh Press, 2018)
- Zamroni. *Meningkatkan Mutu Sekolah* . (Jakarta : PSAP Muhamadiyah, 2019)