JURNAL BASICEDU

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2021 Halaman 2054 - 2061 *Research & Learning in Elementary Education* [*https://jbasic.org/index.php/basicedu*](https://jbasic.org/index.php/basicedu)

**Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisplinan Guru Di Sekolah Dasar**

**Siti Hajar1****, Elpri Darta Putra2**

Pendidikan Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Riau1,2

E-mail: [sitihajar88999@gmail.com1](mailto:sitihajar88999@gmail.com1)**,** elpri.dp@edu.uir.ac.id2

# Abstrak

Tujuan dari riset ini mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah Dasar, bagaimana strategi kepala sekolah terhadap pembinaan kedisiplinan guru dan kendala dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas di Sekolah Dasar Negeri 29 Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dokumen. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil pada penelitian ini kepala sekolah dan guru sudah memahami tentang konsep disiplin itu sendiri. Guru-guru juga sudah mengetahui berbagai peraturan yang ada di sekolah dan berusaha untuk mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Dalam pelaksanaannya, jika ada guru yang melanggar peraturan harus diberi sanksi, namun di SD Negeri 29 Pekanbaru belum pernah ada sanksi berat yang diterima guru, hanya ada teguran dari kepala sekolah jika ada guru yang melanggar peraturan yang ringan, seperti terlambat datang ke sekolah.

**Kata Kunci:** Kepemipinan, Pembinaan Kedispinan, Sekolah Dasar

***Abstract***

*The purpose of this research is to find out the leadership role of school principals in fostering teacher discipline in carrying out their duties in elementary schools, how the principal's strategy is to foster teacher discipline and the obstacles in fostering teacher discipline in carrying out tasks at Pekanbaru 29 State Elementary School. The method used in this research is descriptive qualitative using data collection techniques through observation, document interviews. Then the data analysis techniques used are data reduction, data presentation and conclusions. The results in this study principals and teachers already understand the concept of discipline itself. Teachers also already know the various rules that exist in schools and try to comply with these regulations. In practice, if there are teachers who violate the rules, they must be given sanctions, but at SD Negeri 29 Pekanbaru there has never been a severe sanction received by the teacher, there is only a warning from the principal if there are teachers who violate light rules, such as being late for school.*

***Keywords****: Leadership, Discipline Development, Elementary School*

Copyright (c) 2021 Siti Hajar, Elpri Darta Putra

 Corresponding author :

Email : sitihajar88999@gmail.com ISSN 2580-3735 (Media Cetak) DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i4.1034> ISSN 2580-1147 (Media Online)

# PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2013 menjelaskan bahwa tujuan dan fungsi pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik dan menjadikan mereka beriman serta berkontribusi kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat dan berilmu. Negara yang demokratis dan bertanggung jawab bagi manusia yang mendalam, mandiri, dan warga negara. Kepemimpinan sekolah merupakan proses pembinaan dan penyadaran bakat dan tenaga guru, siswa dan orang tua untuk mencapai tujuan pendidikan yang dibutuhkan (Asniwati., 2019). Menurut (Muslihah, 2014) kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif-perspektif dari para peneliti yang bersangkutan, misalnya dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Stogdill menyimpulkan bahwa terdapat hampir sama banyaknya devinisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Lebih lanjut Stogdill menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi, tergantung darimana titik tolak pemikirannya.

(Daryanto, 2011) menyatakan bahwa kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran akademik sekolah, tetapi juga bertanggung jawab terhadap lingkungan sekolah, kondisi, dan segala aktivitas serta kondisi masyarakat sekitar dan inovasi aktif. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Suhardiman (2012:1) mengemukakan bahwa sekolah merupakan garda terdepan dalam proses pendidikan. Terakhir, pendidikan akan diterapkan di sekolah melalui proses pembelajaran. Kepala sekolah sangat membantu dalam menggerakkan semua aspek sekolah, agar proses pengajaran sekolah berjalan dengan baik.

(Asniwati., 2019) dalam rangka mewujudkan fungsi pendidikan nasional perlu adanya tenaga pendidik yang profesional serta disiplin dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas-tugasnya sebagai guru yang pandai dalam melaksanakan profesinya. Oleh karena itu, guru yang profesional merupakan guru yang pandai dalam proses pembelajaran. Adapun kompetensi tersebut antara lain: (1)guru yang profesional mampu menguasai kurikulum serta menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi; (2)guru yang profesinal mampu mengelola kelas, serta dapat mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran menciptakan proses belajar-mengajar yang menyenagkan; (3) guru yang profesional dapat menguasai landasan-landasan pendidikan dan mengelola interaksi-interaksi pembelajaran serta menilai prstasi siswa; (4)guru yang profesional mampu mengelola interaksi-interaksi dalam proses pembelajaran; (5) guru yang profesional mampu menilai prestasi siswa untuk kepentingan siswa.

(Asniwati., 2019) menjelaskan kembali bahwa pengertian guru yang disiplin adalah sikap dan nilai individu atau kelompok yang berniat mengikuti aturan yang telah ditentukan. Bagi pekerjaan guru, disiplin merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa mereka patuh pada aturan yang ditetapkan sekolah. Menurut (Edy Sutrisno, 2011) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturaan yang berlaku di sekitarnya. Adapun menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015)  disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2) Ketepatan jam pulang ke rumah. 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Berdasarkan pengertian tersebut, kita dapat melihat indikator kedisiplinan: (1) Disiplin bukan hanya menuruti dan taat jam kerja, tetapi juga bolak-balik sesuai rencana, tidak ikut bekerja, tidak membuang waktu; (2) Untuk mematuhi aturan tidak didasarkan pada rasa takut sekolah atau dipaksa. Perasaan; (3) Komitmen dan loyalitas guru kepada sekolah tercermin dari sikap kerja guru. Melalui uraian tersebut, peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas menjadi sangat penting bagi sekolah untuk mencapai tujuannya dan mencapai keberhasilannya.

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang wali kelas III SDN 29 Pekanbaru yang bertepatan pada hari Selasa, 02 Desember 2020 diperoleh informasi: beliau menyatakan bahwa pembinaan kedisiplinan di sekolah merupakan suatu aturan yang harus dilaksanakan oleh semua guru. Menurut beliau bahwa bentuk pembinaan kedisiplinan terhadap guru disekolah melalui rapat bersama,teguran secara langsung, kepala sekolah mengingatkan kembali kepada guru yang melakukan pelanggaran aturan disiplin dan ditanyakan apa yang menajdi penyebab guru tersebut tidak ikut serta dalam melaksanaan pembinaan kedisiplinan di SD Negeri 29 Pekanbaru. Alasan salah satu guru tidak mengikuti pembinaan yang diberikan sepenuhnya dikarenakan ketidak sengajaan adanya urusan pribadi. Sehingga hanya terjadi sedikit perubahan, dan ada beberapa guru yang perlu dinasehati dan menganggap bahwa bentuk kedisplinan itu kurang penting. Jadi menurut peneliti kurang maksimalnya disiplin dikalangan guru yakni perihal kedatangan guru disekolah dan kedisiplinan lainnya. Oleh karena itu, kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas tidak dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya, apalagi waktu masuk, jarak dan lokasi sekolah menjadi beberapa alasan tidak mematuhi disiplin yang telah ditetapkan.

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. (Anggito, 2018) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Selain itu, penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka. (Basrowi, 2018) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk lisan maupun tulisan dan perilaku pengamat. Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif, karena memenuhi maksud dan tujuan penelitian. Penelitian ini menjelaskan tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya di Sekolah Dasar, bagaimana strategi kepala sekolah terhadap pembinaan kedisiplinan guru dan kendala dalam pembinaan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas di Sekolah Dasar Negeri 29 Pekanbaru dengan kurun waktu penelitian dari bulan September 2020-April 2021. Dalam penelitian ini yang harus dilalui oleh peneliti yaitu dimulai dengan 1) observasi awal yang dilakukan dengan cara wawancara kepada kepala sekolah untuk menjadi data awal peneliti melakukan penelitian. Obersevasi diarahkan kepada memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antara aspek dan fenomena yang terjadi. 2) merumuskan masalah. Setelah peneliti melakukan obervasi awal, peneliti merumuskan masalah yang tepat sesuai dengan judul yang telah peneliti ambil dan berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan. 3) pelaksanaan penelitian. Peneliti ke lapangan langsung untuk mencari data sehingga data tersebut dapat menjawab permasalahan yang peneliti angkat. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut (Moleong, j, 2006) triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggunakan sumber diluar data tersebut atau membandingkan triangulasi dengan sumber data. Dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi sumber yang dicapai melalui cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang telah peneliti lakukan melalui tiga teknik pengumpulan data, baik itu wawancara, observasi, dan dokumentasi, maka peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kedisiplinan guru sudah cukup baik, kedisiplinan guru disekolah sudah terlaksana dengan adanya peraturan-peraturan yang sudah dibuat. Untuk lebih rinci peneliti akan membahas lebih rinci hasil penelitian, sebagai berikut:

Kedisiplinan itu bekerja sesuai dengan porsinya waktu bekerja serta mentaati semua peraturan yang ada. Lalu sangat penting sekali, karena disiplinannya guru itu bisa menjamin kualitas dari sekolah itu sendiri. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDN yang terpenting karena semakin baik disiplin seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Yang dimaksud dengan MSDN adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2005). Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya . hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah :

1. **Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan Kamampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan seseorang. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan seseorang harus sesuai dengan kemampuan seseorang bersangkutan, agae dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan akan disiplin seseorang rendah.

1. **Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat] berperan dalam manentukan kedisiplinan seseorang karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika diri sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

1. **Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan seseorang karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan seseorang terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan seseorang semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan seseorang. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan seseorang. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan seseorang menjadi rendah. Seseorang sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. Menurut kompensasi menurut (Agus, 2008) adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

1. **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan seseorang, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan seseorang yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik.

1. **Waskat**

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Situmorang, Victor M dan Juhir, 1998), tujuan pengawasan melekat dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa, agar tujuan dan sasaran kegiatan usaha unitunit pemerintah dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna, dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, rencana atau program kerja, pembagian dan pendelegasian tugas, rumusan kerja, pedoman pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

1. **Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan seseorang. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, seseorang akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner seseorang akan berkurag. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan seseorang. Sanksi hukuman yang ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik seseorang untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan. Menurut (Muhammad Kosim, 2008) Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik

1. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawannya. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib. (Townend, 2007) yang menyatakan bahwa ketegasan adalah cara hidup, dalam hal kewajiban seseorang dengan orang lain, saling menghormati dan menghargai. Hal ini menunjukan pada hubungan satu orang dengan orang lainnya didasarkan pada kepercayaan, rasa hormat, keterbukaan, dan kejujuran.

1. **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Bahwa pasti ada dalam bentuk dorongan apapun dan bentuk dorongan yang bisa membuat guru menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan peraturan yang sudah dibuat. Lalu bentuknya dalam menanamkan tanggung jawab kepada semua guru untuk selalu melaksanakan tugas-tugas dengan baik. (A.W. Widjaja, 2002) menyatakan di dalam melakukan komunikasi kita dapat melihat beberapa gaya komunikator melakukan aksinya (tergantung pada situa- si yang mereka hadapi). Gaya komunikator dapat dibedakan ke dalam beberapa model sebagai berikut :

1. Komunikator yang membangun, ciri-cirinya : (1) Mau mendengarkan pendapat orang lain dan dia tidak pernah menganggap dirinya benar, (2) Ingin bekerjasama dan mem- perbincangkan sesuatu peroalan dengan sesamanya sehingga timbul saling pengertian, (3) Dia tidak terlalu mendominir situasi dan mau mengadakan komunikasi timbal balik, (4) Dia menganggap bahwa buah pikiran orang banyak lebih baik dari seseorang.
2. Komunikator yang mengendalikan, ciri-cirinya : (1) Pendapatnya itu merupakan hal yang paling baik se- hingga ia tidak mau mendengarkan pandangan orang lain intern mau- pun ekstern, (2) Ia menginginkan komunikasi satu arah saja tidak akan menerima dari arah lain.
3. Komunikator yang melepaskan diri, ciri-cirinya : (1) Ia lebih banyak menerima dari lawannya ber- komunikasi, (2) Kadang-kadang rasa rendah dirinya timbul sehing- ga ketidakmampuannya keluar, (3) Ia lebih suka mendengar pendapat orang lain dengan tidak bersung- guh-sungguh menanggapinya, (4) sumbangan pikirannya tidak ban- yak mengandung arti sehingga ia lebih suka melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain.

Bahwa peraturan yang ada harus ditaati dan semuanya sesuai standar yang harus dipenuhi guru. Lalu setiap ada rapat , kepala sekolah selalu mengingatkan kepada semua guru untuk selalu menjalankan tugas dengan baik. Ada 90% guru yang hadir sebelum bel berbunyi atau bel masuk, dan ada beberapa guru yang lain datang 10-20 menit setelah bel berbunyi. Kepala sekolah biasanya memberikan penjelasan pada saat rapat awal tahun ajaran. Mengingat manusia itu terlahir baik dan menjadi tugasnya untuk selalu mempertahankan kebaikan itu senantiasa ada dalam sebutan dirinya sebagai manusia, maka tanggung jawab hakiki dari eksistensinya di dunia adalah bagaimana memfungsikan dirinya sedemikian rupa agar dapat meraih nilai-nilai moral menjadi miliknya yang sejati, sehingga ia pantas disebut sebagai manusia. Penerimaan sebuah nilai erat kaitannya dengan upaya-upaya rasional manusia dalam mencari pembuktian-pembuktian yang meyakinkan dirinya akan kebenarannya, sehingga ia menemukan pegangan hidup yang akan menuntun dirinya menjalani kehidupannya di dunia. Sehingga dengan cara demikian ia pun dapat hidup dengan cara yang baik dan pantas setiap saat. Di sinilah pentingnya bahwa ketika bicara pembenaran moral senantiasa berkenaan dengan penelaahan esensi dan substansi nilai baik.

Secara umum tidak ada, hanya saja secara situasi dan kondisi itu kadang-kadang ada tapi hanya satu dua saja. Lalu kalau hanya terlambat itu biasanya hanya ditegur oleh kepala sekolah. Tetapi kalau sudah melanggar administrasi, misalnya jam mengajarnya maka sanksinya berbentuk SP (Surat peringatan). Masalah disiplin merupakan masalah yang dihadapi sekolah-sekolah dewasa ini. Disiplin merupakan suatu sikap yang menunjukkan kesediaan untuk menepati atau mematuhi ketentuan, tata tertib, nilai serta kaidah-kaidah yang berlaku. Disiplin mengandung asas taat, yaitu kemampuan untuk bersikap dan bertindak secara konsisten berdasar pada suatu nilai tertentu. Menurut (Arikunto, 1980) Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan. Dalam proses belajar mengajar, kedisiplinan dapat menjadi alat yang bersifat preventif untuk mencegah dan menjaga hal-hal yang dapat mengganggu dan menghambat proses belajar. Untuk itu berbagai peraturan ikut diberlakukan di sekolah-sekolah untuk menegakkan tingkat kedisiplinan guru dan siswa.

Sudah pasti, guru yang tidak berangkat kesekolah pada hari itu bisa meninggalkan tugas dihari sebelumnya. Tetapi kalau misalnya izin mendadak, kelas yang kosong tersebut diisi oleh guru pengganti. Pengertian nilai tanggung jawab (Kemendiknas, 2010) mendeskripsikan tanggung jawab sebagai sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa. Sedangkan (Munir, 2010) menyatakan bahwa tanggung jawab pada taraf yang paling rendah adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan dari dalam dirinnya. Tanggung jawab belajar, Menurut (Lewis, 2004) adalah kesediaan seseorang untuk mengerjakan tugas belajar dengan sebaik-baiknya dalam segala konsekuensi yang menyertainya. Orang yang bertanggung jawab memiliki keyakinan bahwa dirinya memiliki sesuatu yang berharga untuk diberikan kepada orang lain dan yakin bahwa orang lain mampu merasakan hal yang sama terhadap dirinya.

Bahwa untuk guru yang sering izin tidak ada, tetapi, misalnya ada salah satu guru yang izin pulang terlebih dahulu karena alasan yang jelas. Lalu tidak ada, guru selalu berada dikelas saat jam pelajaran. Kecuali kalau memang dia ada keperluan yang sangat mendesak, maka guru akan meninggalkan kelas. Tetapi beliau akan memberi tugas untuk kelas yang ditinggalkannya. Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup (Permendikbud, 2016): Kegiatan Pendahuluan Dalam kegiatan penahuluan, guru wajib: Menyiapkan Menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran, Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari, Menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai, Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus. Kegiatan Inti, Kegiatan inti menggunakan model pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran dan sumber belajar yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran. Pemilihan pendekatan tematik dan / atau tematik terpadu dan / atau saintifik dan / atau inkuiri dan penyikapan (discovery) dan/ atau pembelajaran yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah (project based learning) disesuaikan dengan karakteristik kompetensi dan jenjang pendidikan. Kegiatan Penutup, Dalam kegiatan penutup, guru bersama siswa baik secara individual maupun kelompok melakukan refleksi untuk mengevaluasi, Seluruh rangkaian aktivitas pembelajaran dan hasil-hasil yang diperoleh untuk selanjutnya secara bersama menemukan manfaat langsung maupun tidak langsung dari hasil pembelajaran yang telah berlangsung, Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pebelajaran, Melakukan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pemberian tugas, baik tugas individual maupun kelompok, dan Menginformasikan rencana kegiatan pembelajaran untuk pertemuan berikutnya.

Bahwa ada beberapa guru yang terlambat saat memulai pelajaran karena datangnya terlambat dan memulai pembelajaranpun ikut terlambat, tetapi kalau mengakhiri pembelajarannya bisa disesuaikan dengan jam pelajaran yang sudah ditentukan. (Hurlock, 1999) mengemukakan disiplin dapat terbentuk dengan cara sebagai berikut:

1. Mendisiplinkan secara otoriter yaitu dengan cara menetapkan peraturan dan pengaturan yang keras dan memaksa dengan disertai adanya hukuman terutama hukuman badan apabila tidak dapat memenuhi standar disiplin yang telah ditentukan. Dalam disiplin otoriter sedikit atau sama sekali tidak adanya persetujuan atau tanda-tanda penghargaan lainnya apabila seseorang berhasil memenuhi standar.
2. Mendisiplinkan secara permisif bisa diartikan sedikit disiplin atau tidak berdisiplin. Dalam cara ini anak sering tidak diberi batas-batas atau kendala yang mengatur apa saja yang boleh dilakukan, mereka bebas mengambil keputusan dan berlaku sesuai dengan kehendaknya sendiri.
3. Mendisiplinkan secara demokratis yaitu dengan menggunakan penjelasan, diskusi dan penalaran untuk membantu anak mengerti mengapa perilaku tertentu diharapkan. Cara ini lebih menekankan pada aspek edukatif daripada aspek hukumannya. Hukuman dalam cara ini tidak diberikan dalam bentuk hukuman badan tetapi lebih pada menghilangkan reward jika anak tidak bisa memenuhi standar.

# KESIMPULAN

# Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan guru sudah memahami tentang konsep disiplin itu sendiri. Guru-guru juga sudah mengetahui berbagai peraturan yang ada di sekolah dan berusaha untuk mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Dalam pelaksanaannya, jika ada guru yang melanggar peraturan harus diberi sanksi, namun di SD Negeri 29 Pekanbaru belum pernah ada sanksi berat yang diterima guru, hanya ada teguran dari kepala sekolah jika ada guru yang melanggar peraturan yang ringan, seperti terlambat datang ke sekolah. Pada proses pembelajaran di SD Negeri 29 Pekanbaru terlihat berjalan lancar dan semua guru sudah menjalankan tugasnya dengan baik. Guru-guru sudah membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum melaksanakan pembelajaran, guru juga sudah menyiapkan perangkat pembelajaran yang akan digunakan. Sikap-sikap yang baik seperti bersikap adil (tidak membeda-bedakan), bersikap sopan, serta toleransi antar sesama juga tidak lupa guru tampilkan, agar senantiasa sikap tersebut bisa ditiru oleh siswa. Pada saat pemberian evaluasi, guru sudah melaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kedisiplinan guru dalam tahap perencanaan terlihat pada saat guru sudah membuat RPP walaupun waktu pembuatannya berbeda-beda, ada yang membuat setiap satu semester, ada pula yang setiap satu minggu. Pada saat tahap pelaksanaan pembelajaran, guru sudah disiplin dalam menampilkan berbagai sikap yang baik dan bisa dicontoh oleh siswanya, namun guru terlihat kurang disiplin pada pengaturan waktu pembelajaran, ada beberapa guru yang memulai dan mengakhiri pembelajaran tidak tepat waktu. Dalam tahap evaluasi hasil belajar, guru sudah disiplin dalam memberikan evaluasi, namun evaluasi tersebut hanya mencakup ranah pengetahuan (kognitif) saja, belum terlihat penilaian sikap (afektif), maupun ketrampilan (psikomotor) Hal-hal tersebut menunjukkan jika guru-guru sudah terlihat disiplin pada tahap perencanaan pembelajaran, namun guru-guru belum sepenuhnya disiplin pada tahap pelaksanaan pembelajaran serta tahap evaluasi hasil belajar.

# DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

A.W. Widjaja. (2002). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat.* Bumi Aksara.

Agus, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia,*.

Anggito, A. dan J. S. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* CV Jejak.

Arikunto, S. (1980). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Asniwati. (2019). Peningkatan Disiplin Kerja Guru Melalui Peran Kepala Sekolah di SD Negeri 30 Mandau. *Jurnal Pajar*, *3*(5), 119.

Basrowi, dan S. (2018). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Rineka Cipta.

Daryanto. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta.

Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Hasibuan, S. . M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Hurlock, E. B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Alih bahasa: Istiwidayati & Soedjarwo. Edisi Kelima.* Erlangga.

Kemendiknas. (2010). *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa.Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional*.

Lewis, at al. (2004). *(2004). Handbook Of Emotion Second Edition.* Springer.

Moleong, j, L. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja. Rosdakarya.

Muhammad Kosim. (2008). *“Antara Rewerd dan Punishment"* (p. 1). Rubrik Artikel, Padang Ekspres.

Munir, A. (2010). *Pendidikan Karakter Membangun Anak Sejak Dari Rumah.* Pedagogia.

Muslihah, E. (2014). *Kinerja Kepala sekolah*. Haja Mandiri.

Permendikbud. (2016). *Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Standar Proses. Pendidikan Dan Menengah.* Kemendikbud.

Situmorang, Victor M dan Juhir, J. (1998). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat​*. Rineka Cipta.

Townend, A. (2007). *Assertiveness and Diversity.* Palgrave Macmillan.