



Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sd YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke

Oktavianus¹, Simon Siamsa^{1*}

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Musamus, Indonesia

*Korespondensi: simonsiamsa@unmus.ac.id



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

How to Cite :

Oktavianus, & Siamsa, S. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sd YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. *Papsel Economic Journal*, 2(2), 31-41. <https://doi.org/10.63185/pej.v2i2.161>

Abstrak. Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Namun, fenomena keterlambatan, ketidakhadiran, serta lemahnya penerapan sanksi masih menjadi persoalan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan, termasuk di SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru serta dampaknya terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman, melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja guru berada dalam kategori cukup baik, meskipun masih ditemukan permasalahan seperti keterlambatan hadir, pemanfaatan sarana pembelajaran yang belum maksimal, serta kurang tegasnya penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Faktor-faktor utama yang memengaruhi kedisiplinan kerja guru meliputi ketepatan waktu, keteladanan pimpinan, dan konsistensi penerapan sanksi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya bergantung pada peraturan tertulis, tetapi juga pada komitmen pimpinan, keadilan dalam manajemen sumber daya manusia, dan penyediaan sarana yang memadai. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajerial sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, produktif, dan profesional.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Guru, Kinerja

Abstract. *Teacher work discipline is one of the key factors in creating an effective learning process and improving the quality of education in schools. However, issues such as tardiness, absenteeism, and weak enforcement of disciplinary sanctions remain challenges faced by educational institutions, including at SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. This study aims to analyze the factors influencing teacher work discipline and its impact on teacher performance within the school environment. A qualitative approach with a descriptive method was used in this research. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The informants consisted of the principal, teachers, and staff of SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, involving data reduction, data display, and conclusion drawing. The results of the study indicate that, in general, teacher work discipline falls into the "fairly good" category, although issues such as lateness, underutilization of learning facilities, and the lack of firm enforcement of sanctions were still observed. The main factors influencing teacher discipline include punctuality, leadership by example, and consistent application of sanctions. The implications of this study suggest that improving teacher discipline depends not only on written regulations but also on leadership commitment, fairness in human resource*

management, and the provision of adequate facilities. These findings contribute to the development of managerial strategies for schools in fostering a disciplined, productive, and professional work environment.

Keywords: *Work Discipline, Teachers, Performance*

DOI : <https://doi.org/10.63185/pej.v2i2.161>

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu elemen fundamental dalam pembangunan nasional yang berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing (Zahwa et al., 2025). Di dalam sistem pendidikan, guru menempati posisi strategis sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran (Suncaka, 2023). Oleh karena itu, disiplin dan kinerja guru menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di tingkat satuan sekolah.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi (Setiawan, 2017). Menurut Hasibuan (2013), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Wicara, 2022). Dalam konteks lembaga pendidikan, disiplin guru sangat menentukan efektivitas proses pembelajaran dan menjadi teladan bagi peserta didik.

Namun demikian, disiplin guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan, sistem pengawasan, dan kompensasi atau balas jasa yang diterima. Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen SDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Nurhasnah et al., 2024). Kinerja guru yang optimal dapat tercapai apabila manajemen SDM dijalankan secara sistematis, didukung dengan pengawasan yang memadai, serta pemberian insentif yang adil.

Fenomena kurangnya kedisiplinan guru masih menjadi persoalan di berbagai satuan pendidikan, termasuk di SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan berbagai permasalahan kedisiplinan seperti keterlambatan datang, meninggalkan sekolah saat jam kerja, pulang sebelum jam yang ditentukan, serta penggunaan perangkat pembelajaran yang tidak sesuai standar. Selain itu, faktor kesejahteraan turut menjadi penyebab utama rendahnya disiplin kerja, khususnya bagi guru berstatus honor sekolah yang menerima gaji jauh di bawah upah minimum regional.

Data absensi tahun 2022 menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi pada beberapa bulan, seperti November (32%), September (24%), dan Januari–Agustus (23%). Hal ini mencerminkan adanya masalah serius terkait kedisiplinan dan kinerja guru yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan. Penilaian kinerja guru selama ini juga masih terbatas, lebih banyak dilakukan oleh kepala sekolah, dan kurang optimal dari sisi objektivitas dan frekuensi penilaian oleh dinas terkait.

Disiplin kerja merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan, norma, dan tata tertib yang

berlaku dalam organisasi (Pujilestari, 2023). Disiplin bukan hanya sekadar keterpaksaan untuk menaati aturan, tetapi juga cerminan dari tanggung jawab dan etika profesional dalam menjalankan tugas (Hidayah & Santoso, 2020). Dalam konteks organisasi pendidikan, disiplin guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan efektivitas pembelajaran, dan membentuk karakter peserta didik melalui keteladanan (Putri et al., 2024).

Sementara itu, kinerja guru merujuk pada tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran (Mukhtar & Luqman, 2020). Kinerja tidak hanya diukur dari seberapa sering guru hadir di kelas, tetapi juga dari kualitas pengajaran, perencanaan pembelajaran, penguasaan materi, interaksi dengan siswa, serta kemampuan dalam mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran (Akhyar et al., 2024). Kinerja guru yang baik merupakan refleksi dari kompetensi profesional, komitmen kerja, serta dukungan sistem yang efektif dari lingkungan sekolah.

Terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja dan kinerja (Suryadi, 2020). Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap profesinya, hadir tepat waktu, menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh, dan patuh terhadap prosedur yang berlaku. Hal ini berimplikasi langsung pada meningkatnya kualitas kinerja karena kedisiplinan menciptakan konsistensi dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dianggap sebagai salah satu determinan utama dalam pencapaian kinerja yang optimal di lingkungan sekolah.

Meskipun terdapat banyak penelitian yang membahas kaitan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam konteks umum, namun kajian yang secara khusus mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru serta pengaruhnya terhadap kinerja dalam konteks sekolah swasta berbasis agama di wilayah timur Indonesia masih sangat terbatas. Penelitian-penelitian sebelumnya juga cenderung belum mengintegrasikan secara komprehensif dimensi manajemen SDM, kesejahteraan guru, dan efektivitas pengawasan sebagai variabel yang memengaruhi disiplin dan kinerja.

Penelitian ini menawarkan kontribusi ilmiah dengan menyoroti fenomena kedisiplinan guru di SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke yang menghadapi berbagai kendala struktural seperti ketimpangan insentif, keterbatasan pengawasan, dan lemahnya sistem penilaian kinerja. Penelitian ini bersifat kontekstual dan memberikan novelty dalam bentuk integrasi pendekatan manajerial dan empirik untuk memahami serta meningkatkan disiplin kerja guru sebagai dasar peningkatan mutu kinerja pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru dan bagaimana disiplin tersebut berdampak terhadap peningkatan kinerja guru di SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam membangun etos kerja guru yang disiplin dan berkinerja tinggi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Pranitasari, 2021). Menurut Hasibuan (2013), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Catio & Sunarsi, 2020). Disiplin adalah alat manajerial yang digunakan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran individu dalam menaati peraturan yang ditetapkan. Disiplin yang ditegakkan dengan baik menjadi dasar bagi terbentuknya perilaku profesional, terutama dalam lingkungan kerja formal seperti institusi pendidikan (Afandi, 2016).

Dalam organisasi, disiplin kerja memegang peranan penting untuk menjaga efisiensi dan efektivitas operasional (Gerungan et al., 2024). Peraturan yang dibuat dalam organisasi berfungsi sebagai pedoman agar kegiatan berjalan terkoordinasi dan berorientasi pada hasil. Karyawan yang disiplin akan bekerja secara terarah dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Amelia & Setyawati, 2023). Hal ini tidak hanya mendukung tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga mencerminkan integritas dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan sangat membutuhkan sikap disiplin dari tenaga pendidik sebagai dasar penguatan mutu pendidikan.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi kompensasi, keteladanan pimpinan, kepastian aturan, penegakan sanksi, serta pengawasan dari atasan (Abdullah, 2015). Menurut Sutrisno (2009), pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat memicu motivasi dan meningkatkan kedisiplinan (Tanjung, 2015). Hasibuan (2019) menegaskan bahwa kompensasi bukan hanya berupa gaji, tetapi juga insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja (Kumbaraningtyas et al., 2025). Keteladanan pimpinan juga sangat menentukan, karena sikap dan perilaku pimpinan menjadi contoh nyata yang ditiru oleh bawahannya (Herlambang, 2023). Pentingnya penegakan aturan dan sanksi yang adil agar tercipta kepastian dan rasa aman dalam organisasi. Sementara itu, kebiasaan kerja yang mendukung, seperti kehadiran, ketaatan terhadap standar kerja, serta etika, menjadi elemen penting dalam menciptakan disiplin yang berkelanjutan (Iswardhana, 2023).

Untuk menilai tingkat disiplin kerja, beberapa indikator dapat digunakan. Hasibuan (2016) mengidentifikasi indikator seperti kejelasan tujuan, kemampuan individu, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), ketegasan dalam penegakan aturan, dan hubungan kemanusiaan antara pimpinan dan bawahan. Sementara itu, Lateiner (2002) menyebutkan indikator yang lebih operasional seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, ketaatan terhadap peraturan, serta pemanfaatan sarana kerja secara hati-hati dan efisien (Adi et al., 2019). Penelitian ini menggunakan indikator dari Lateiner (2002) karena

dinilai relevan untuk mengukur tingkat kedisiplinan guru dalam lingkungan pendidikan, khususnya dalam pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.

2.2 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Utari & Mulyanti, 2023). Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursam, 2017). Dalam konteks organisasi pendidikan, kinerja guru mencerminkan kompetensi profesional dan dedikasi terhadap proses pembelajaran serta pembentukan karakter peserta didik.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi. Faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, sistem manajemen, dan kompensasi. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan secara langsung memengaruhi tingkat pencapaian kinerja pegawai (P. M. Hasibuan & Hadijaya, 2024). Dalam dunia pendidikan, misalnya, lingkungan kerja yang mendukung serta adanya program pelatihan guru yang berkelanjutan dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan efektivitas kinerja guru.

Indikator kinerja digunakan sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana tugas dan fungsi pegawai terlaksana dengan baik. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Nurhandayani, 2022). Kinerja guru yang baik tidak hanya ditunjukkan dari jumlah jam mengajar, tetapi juga dari ketepatan dalam perencanaan pembelajaran, ketuntasan materi, dan efektivitas interaksi pembelajaran. Selain itu, kinerja guru juga harus mengacu pada standar kompetensi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. Pendekatan kualitatif dipilih karena dinilai mampu menggambarkan fenomena sosial secara komprehensif berdasarkan realitas yang dialami langsung oleh subjek penelitian.

Lokasi penelitian ini adalah SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke yang beralamat di Jl. Kimam No. 36A, Kelurahan Maro, Kecamatan Merauke, Kabupaten

Merauke, Provinsi Papua Selatan. Subjek atau informan dalam penelitian ini terdiri atas kepala sekolah, guru, dan staf yang bekerja di lingkungan SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dengan objek kajian yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi secara terbuka dari informan terkait pengalaman, pandangan, serta praktik disiplin kerja dan kinerja di sekolah. Observasi dilakukan untuk melihat langsung perilaku dan kedisiplinan guru dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan sekolah. Dokumentasi digunakan untuk mendukung data hasil wawancara dan observasi, seperti data absensi guru, laporan kinerja, notulensi rapat, dan dokumen kebijakan sekolah.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis interaktif model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang relevan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, kutipan langsung, maupun tabel untuk memudahkan pemahaman. Langkah akhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan hubungan antar data yang ditemukan selama proses penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan dan mengonfirmasi data yang diperoleh dari berbagai sumber (kepala sekolah, guru, staf), berbagai teknik (wawancara, observasi, dokumentasi), serta melakukan pengecekan ulang kepada informan (member check). Selain itu, kepercayaan data juga diperkuat dengan audit trail dan keterlibatan peneliti secara intensif di lapangan guna memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar mencerminkan situasi yang terjadi secara faktual.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada guru merupakan pilar utama dalam menjamin mutu proses pembelajaran di sekolah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kesadaran pribadi guru menjadi fondasi penting dalam menegakkan kedisiplinan. Sebagian besar guru menyadari bahwa peran mereka sebagai pendidik menuntut integritas tinggi dan menjadi panutan bagi siswa. Hal ini sesuai dengan pandangan yang menyatakan bahwa disiplin bukan hanya alat manajerial, tetapi juga upaya internal untuk menumbuhkan tanggung jawab pribadi (Afandi, 2016).

Kendati demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kesadaran tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku sehari-hari. Salah satu temuan paling nyata adalah masalah keterlambatan. Keterlambatan kehadiran guru yang bersifat berulang berimplikasi pada terganggunya proses belajar mengajar, terutama dalam hal persiapan kelas dan pengelolaan waktu pelajaran. Namun demikian, ketepatan waktu merupakan indikator utama dalam mengukur

kedisiplinan. Ketidaktepatan waktu ini tidak hanya berdampak pada efektivitas mengajar, tetapi juga menciptakan iklim permisif terhadap perilaku yang menyimpang dari norma disiplin (Rusyan et al., 2020).

Selain itu, pemanfaatan sarana yang tidak optimal akibat keterbatasan fasilitas juga menghambat pelaksanaan tugas guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan Hasibuan (2011), turut menentukan tingkat kedisiplinan. Ketersediaan alat bantu ajar yang memadai memungkinkan guru untuk mengeksekusi pembelajaran secara maksimal. Dalam konteks Kurikulum Merdeka yang menekankan diferensiasi dan eksplorasi metode mengajar, keterbatasan sarana menjadi kendala yang signifikan.

Penerapan sanksi juga menjadi isu sentral dalam pembentukan budaya disiplin. Wawancara menunjukkan bahwa ketidaktegasan dalam pemberian sanksi membuat peraturan sekolah cenderung tidak memiliki daya tekan. Padahal, pemberian sanksi harus dilakukan secara cepat, konsisten, dan impersonal agar memiliki efek edukatif dan preventif. Jika sanksi hanya bersifat simbolik dan tidak ditindaklanjuti secara sistematis, maka akan terjadi penurunan respek terhadap otoritas sekolah dan pelanggaran terhadap pelanggaran yang dilakukan (Amaludin, 2021).

Secara keseluruhan, faktor-faktor seperti ketepatan waktu, kepemimpinan, dan sistem sanksi yang tegas merupakan komponen penting dalam menjaga kedisiplinan guru. Namun temuan penting lainnya juga muncul, yaitu persepsi guru terhadap keadilan dalam distribusi tugas dan pembagian honor. Beberapa guru honorer menyampaikan adanya rasa tidak puas karena merasa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Hal ini sejalan dengan teori kompensasi dari Simamora (2019) dan Ekawati (2018), yang menyatakan bahwa balas jasa yang adil dan transparan berperan besar dalam mendorong kepatuhan dan loyalitas pegawai. Ketika kompensasi dianggap tidak adil, muncul resistensi yang diekspresikan dalam bentuk penurunan disiplin kerja.

Upaya sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja telah dilakukan melalui pemberian motivasi, penguatan reward system, dan pendekatan personal oleh pimpinan sekolah. Meskipun belum seluruhnya optimal, pendekatan ini menunjukkan bahwa manajemen berbasis hubungan (relational management) masih menjadi strategi efektif dalam konteks sekolah kecil di daerah. Hal ini sesuai dengan prinsip manajemen SDM modern yang tidak hanya fokus pada kontrol formal, tetapi juga pada aspek hubungan interpersonal dan komunikasi yang sehat antara pimpinan dan staf.

4.2 Kinerja Guru SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke

Kinerja guru sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi menunjukkan performa yang lebih baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Kualitas kinerja ditentukan oleh tanggung jawab, ketepatan

pelaksanaan tugas, serta volume pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu (Mangkunegara, 2017).

Temuan menarik lainnya adalah bahwa guru yang disiplin tidak hanya menunjukkan kinerja yang baik secara administratif, tetapi juga memiliki hubungan interpersonal yang lebih positif dengan siswa. Guru yang hadir tepat waktu, siap dengan materi, dan konsisten dalam menerapkan aturan kelas menciptakan lingkungan belajar yang stabil dan kondusif. Ini menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya soal kehadiran dan waktu, tetapi juga mencakup konsistensi perilaku profesional dalam membentuk iklim pendidikan yang mendukung perkembangan siswa.

Sebaliknya, guru yang sering melakukan pelanggaran disiplin menunjukkan kecenderungan untuk tidak menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu, seperti keterlambatan dalam mengoreksi tugas siswa, tidak membuat perangkat pembelajaran secara rutin, dan bahkan meninggalkan kelas sebelum jam selesai. Kinerja seperti ini tidak hanya menurunkan mutu pengajaran, tetapi juga berpotensi membentuk karakter negatif bagi siswa yang menjadikan guru sebagai figur teladan.

Faktor-faktor disiplin kerja seperti keteladanan pimpinan dan penegakan sanksi menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Guru-guru yang merasakan adanya keteladanan dari kepala sekolah mengaku lebih termotivasi untuk bekerja sesuai aturan. Selain itu, keberadaan sistem sanksi yang jelas dan konsisten menciptakan rasa keadilan dan kepercayaan terhadap manajemen sekolah. Hal ini mencerminkan bahwa faktor internal seperti sikap dan kesadaran, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan sistem organisasi, secara sinergis membentuk perilaku kinerja yang optimal (M. S. P. Hasibuan, 2012).

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian (Damanik, 2019). Keempat aspek kompetensi ini tidak akan berkembang secara maksimal apabila tidak didukung oleh sikap disiplin yang konsisten dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya dengan pelatihan dan peningkatan kapasitas, tetapi juga harus diikuti dengan penguatan budaya kerja yang disiplin dan sistem manajemen yang akuntabel.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru secara umum sudah berada pada kategori cukup baik. Hal ini ditandai dengan sebagian besar guru yang telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan tata tertib sekolah. Kesadaran individual terhadap pentingnya kedisiplinan mulai terbentuk, dan sebagian guru telah menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Masalah utama yang ditemukan adalah tingkat

kehadiran dan keterlambatan guru yang masih cukup tinggi pada beberapa periode waktu tertentu. Selain itu, pemanfaatan sarana pembelajaran belum optimal karena keterbatasan alat bantu ajar yang tersedia di sekolah, terutama dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin juga belum dilakukan secara konsisten dan tegas, sehingga sebagian guru masih mengabaikan peraturan tanpa konsekuensi yang jelas.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru di SD YPPK St. Fransiskus Xaverius II Merauke meliputi kehadiran dan ketepatan waktu, keteladanan pimpinan, dan sistem sanksi. Kehadiran guru yang tepat waktu sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses pembelajaran dan menjadi tolok ukur kedisiplinan. Keteladanan dari kepala sekolah dalam menunjukkan sikap disiplin turut memberikan pengaruh positif terhadap perilaku guru di sekolah. Sementara itu, ketegasan dalam menerapkan sanksi terhadap pelanggaran menjadi faktor penting dalam menegakkan peraturan dan mendorong terciptanya budaya disiplin yang kuat.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja guru akan berdampak langsung pada perbaikan kinerja dan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajerial yang terintegrasi antara penguatan kesadaran disiplin, peningkatan kesejahteraan, penyediaan sarana pendukung, serta sistem pengawasan dan sanksi yang konsisten dan adil.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 153–169.
- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Akhyar, M., Sesmiarni, Z., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Penerapan kompetensi profesional guru pendidikan agama Islam (PAI) dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis siswa. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 606–618.
- Amaludin, A. (2021). Pelaksanaan Pemberian Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(1), 1–12.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 106–120.
- Balagaize, J. M. C. (2024). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran, Keadilan Prosedural Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Papsel Economic Journal*, 1(2), 16–32. <https://doi.org/10.63185/pej.v1i2.37>

- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26.
- Damanik, R. (2019). Hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Fatimah, S. (2024). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial . *Papsel Economic Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.63185/pej.v2i1.134>
- Gerungan, G., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2024). Analisis Absensi Digital dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(4), 568–575.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213.
- Iswardhana, M. R. (2023). Meninjau Kembali Kasus Suap Jaksa Pinangki Berdasarkan Penegakan Hukum Yang Berkeadilan dan Keadilan Sosial. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 1080–1090.
- Kumbaraningtyas, A., Haryati, T., & Kusumaningsih, W. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 161–170.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, A., & Luqman, M. D. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di kota makassar. *Idaarah*, 4(1), 1–15.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367–1376.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.

- Pujilestari, W. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 4(2), 70–75.
- Putri, W., Kurniawan, M. A., & Nuraini, N. (2024). Peran guru dalam membentuk karakter siswa:(Studi kasus di MI Al-Khoeriyah Bogor). *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(4), 1–14.
- Rusyan, A. T., Winarni, W., & Hermawan, A. (2020). *Seri pembaharuan pendidikan membangun kelas aktif dan inspiratif*. Deepublish.
- Sawi, N. B. (2024). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke. *Papsel Economic Journal*, 1(3), 1–9. <https://doi.org/10.63185/pej.v1i3.77>
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1247.
- Suncaka, E. (2023). Meninjau permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. *Unisan Jurnal*, 2(3), 36–49.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Utari, I. A. L. A., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51–60.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405–416.
- Zahwa, A., Safitri, R. D., Pratiwi, A. N. R., & Subiakto, V. S. N. (2025). Meningkatkan Daya Saing Bangsa: Peran Strategis Investasi Pendidikan dalam Pengembangan SDM. *Indonesian Journal Of Education*, 2(1), 150–155.