



MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KINERJA GURU DI SDN 1 PALAPA BANDAR LAMPUNG

Intan Gustiana

¹⁻⁴Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: Intangustiana81@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru di SDN 1 Palapa, Lampung. Kedisiplinan guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan di SDN 1 Palapa, seperti komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, dan pelatihan profesional, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan guru. Data menunjukkan bahwa 75% guru di SDN 1 Palapa merasa lebih termotivasi setelah penerapan strategi kepemimpinan yang baru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi kepala sekolah lainnya dalam mengelola dan memimpin tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kinerja Guru, Pendidikan, SDN 1 Palapa.

Abstract

This study aims to analyze the management of school leadership in improving teacher performance discipline at SDN 1 Palapa, Lampung. Teacher discipline is a key factor in enhancing the quality of education. Through effective leadership approaches, school principals can create a supportive work environment that motivates teachers to improve their performance. This research employs a qualitative method with data collection through interviews and observations. The results indicate that leadership strategies implemented at SDN 1 Palapa, such as effective communication, reward systems, and professional training, significantly contribute to the improvement of teacher discipline. Data shows that 75% of teachers at SDN 1 Palapa feel more motivated after the implementation of the new leadership strategies. This research is expected to provide insights for other school principals in managing and leading educators to achieve better educational goals.

Keywords: Leadership management, discipline, teacher performance, education, SDN 1 Palapa.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa (Warisno, 2021). Kualitas pendidikan yang baik tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang diterapkan, tetapi juga oleh kedisiplinan dan kinerja para pendidik. Di SDN 1 Palapa, Lampung, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengelola dan

memimpin tenaga pendidik. Manajemen kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2020), terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru.

Kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Palapa tidak hanya sekadar mengatur administrasi, tetapi juga berfungsi sebagai motivator dan fasilitator bagi guru. Dalam konteks ini, kepala sekolah perlu mengembangkan berbagai strategi manajemen yang dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru. Menurut data dari Dinas Pendidikan Provinsi Lampung, tingkat kedisiplinan guru di SDN 1 Palapa mengalami peningkatan sebesar 30% setelah penerapan program-program kepemimpinan yang inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang tepat dapat membawa perubahan signifikan dalam kinerja guru.

Salah satu strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah di SDN 1 Palapa adalah komunikasi yang efektif. Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan dengan guru untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Melalui komunikasi yang terbuka, guru merasa dihargai dan didengar, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diemban. Penelitian oleh Rahardjo (2021) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berimplikasi pada peningkatan kedisiplinan. Selain itu strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Melalui pelatihan, guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan mereka, yang berdampak pada peningkatan kinerja di kelas. Menurut penelitian oleh Darling-Hammond (2000), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kedisiplinan guru. Di SDN 1 Palapa, kepala sekolah secara rutin mengadakan pelatihan untuk membekali guru dengan metode pengajaran terbaru dan teknik manajemen kelas yang efektif.

Selain itu, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi juga menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan. Kepala sekolah di SDN 1 Palapa menerapkan sistem penghargaan yang transparan dan adil, di mana guru yang menunjukkan kinerja baik mendapatkan pengakuan dan insentif. Menurut data yang diperoleh, 60% guru merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras setelah mendapatkan penghargaan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg

(1966) yang menyatakan bahwa pengakuan dan penghargaan dapat menjadi pendorong motivasi intrinsik.

Pelatihan profesional juga menjadi fokus utama dalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Palapa. Kepala sekolah secara aktif mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Data menunjukkan bahwa 80% guru merasa lebih percaya diri dalam mengajar setelah mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesional guru dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja mereka di kelas. Dengan demikian, manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru di SDN 1 Palapa, Lampung. Kedisiplinan guru merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, serta dampaknya terhadap kinerja dan prestasi siswa.

Manfaat dari penelitian ini tidak hanya terbatas pada pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan. Dengan memahami berbagai pendekatan yang efektif dalam manajemen kepemimpinan, diharapkan kepala sekolah dapat menerapkan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi serta kedisiplinan guru. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, kedisiplinan guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Sekolah yang memiliki tingkat kedisiplinan guru yang tinggi cenderung memiliki prestasi akademik yang baik. Sebagai contoh, studi yang dilakukan oleh Hidayati (2020) menunjukkan bahwa sekolah-sekolah dengan manajemen kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kedisiplinan guru hingga 30%, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengambilan keputusan di tingkat sekolah.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru, seperti budaya organisasi, komunikasi antara kepala sekolah dan guru, serta program pengembangan profesional yang ada di sekolah. Dengan menganalisis faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja guru. Penelitian ini juga akan membahas tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menerapkan manajemen kepemimpinan yang efektif, serta strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut.

Akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi kebijakan pendidikan di tingkat lokal maupun nasional. Dengan mengedepankan pentingnya manajemen kepemimpinan yang baik, diharapkan dapat tercipta sekolah-sekolah yang tidak hanya unggul dalam prestasi akademik tetapi juga dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa dan guru

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang berfokus pada manajemen kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Palapa, Lampung. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya dalam konteks peningkatan kedisiplinan kinerja guru. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai perspektif dan mendapatkan wawasan yang lebih kaya tentang suatu masalah. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali pengalaman, pandangan, dan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah serta guru dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja.

Subjek penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di SDN 1 Palapa. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan kriteria tertentu, seperti pengalaman mengajar, lama bekerja di sekolah, dan keterlibatan dalam program peningkatan kinerja. Sebanyak 10 guru, 1 kepala sekolah, dan 2 staf administrasi terlibat dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan pandangan Miles dan Huberman (1994) yang menekankan pentingnya memilih subjek yang relevan untuk mendapatkan data yang mendalam. Data yang dikumpulkan dari subjek ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai strategi kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap kedisiplinan kinerja guru.

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi langsung dari kepala sekolah dan guru mengenai kebijakan yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta harapan mereka terhadap peningkatan kedisiplinan. Observasi dilakukan untuk melihat langsung proses belajar mengajar dan interaksi antara kepala

sekolah dan guru di kelas. Selain itu, analisis dokumen dilakukan terhadap laporan kinerja guru, notulen rapat, dan kebijakan sekolah yang berkaitan dengan kedisiplinan. Menurut Patton (2002), triangulasi data melalui berbagai teknik pengumpulan data dapat meningkatkan validitas hasil penelitian.

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis secara tematik. Proses analisis dimulai dengan transkripsi wawancara dan pengorganisasian data observasi. Selanjutnya, peneliti akan mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari data tersebut dan mengelompokkannya berdasarkan kesamaan. Analisis ini akan dilakukan dengan merujuk pada teori-teori kepemimpinan dan manajemen pendidikan yang relevan. Sebagai contoh, teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985) dapat digunakan untuk memahami bagaimana kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja mereka. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pengembangan manajemen kepemimpinan di sekolah.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, peneliti akan melakukan beberapa langkah, termasuk member-checking, yaitu meminta umpan balik dari subjek penelitian mengenai temuan awal. Selain itu, peneliti juga akan melakukan triangulasi data dengan membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumen yang dianalisis. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan realitas di lapangan. Menurut Lincoln dan Guba (1985), validitas dan reliabilitas dalam penelitian kualitatif dapat dicapai melalui proses yang sistematis dan transparan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap praktik manajemen kepemimpinan di SDN 1 Palapa, Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Konsep Manajemen Kepemimpinan Sekolah

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Di SDN 1 Palapa Lampung, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang tidak hanya mengelola administrasi sekolah, tetapi juga memberikan inspirasi dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2005), kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan kerja. Data menunjukkan bahwa sekolah

yang dipimpin oleh kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan profesional guru memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah yang tidak (Rivkin, Hanushek, & Kain, 2005).

Kepemimpinan yang baik juga melibatkan pengambilan keputusan yang transparan dan partisipatif. Di SDN 1 Palapa, kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki guru terhadap kebijakan yang diambil, tetapi juga meningkatkan kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas. Sebuah studi oleh Fullan (2001) menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin mereka.

Selain itu, kepala sekolah perlu mengembangkan visi dan misi yang jelas untuk sekolah. Visi yang kuat dapat menjadi pendorong bagi guru untuk bekerja lebih disiplin. Di SDN 1 Palapa, visi sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan inklusif, yang mendorong guru untuk berkontribusi secara aktif dalam proses pembelajaran. Penelitian oleh Hargreaves dan Fullan (2012) menunjukkan bahwa sekolah dengan visi yang jelas cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik di kalangan tenaga pengajarnya.

Pengembangan diri guru juga merupakan bagian integral dari manajemen kepemimpinan. Kepala sekolah di SDN 1 Palapa mengadakan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan kompetensi guru. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, sekolah yang rutin mengadakan pelatihan untuk guru menunjukkan peningkatan kedisiplinan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesional dapat berdampak positif pada kinerja dan disiplin guru.

Akhirnya, pentingnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru tidak dapat diabaikan. Komunikasi yang terbuka dan efektif dapat membantu membangun hubungan yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kedisiplinan. Di SDN 1 Palapa, kepala sekolah menerapkan sistem komunikasi dua arah yang memungkinkan guru untuk menyampaikan masukan dan saran. Penelitian oleh Bryk dan Schneider (2002) menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pemimpin dan staf dapat meningkatkan komitmen dan kedisiplinan kerja.

Strategi Peningkatan Kedisiplinan Kinerja Guru

Strategi peningkatan kedisiplinan kinerja guru di SDN 1 Palapa Lampung melibatkan beberapa pendekatan yang terintegrasi. Pertama, kepala sekolah menerapkan sistem penghargaan untuk guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas. Penghargaan ini tidak hanya bersifat material, tetapi juga pengakuan publik yang dapat meningkatkan motivasi guru. Menurut penelitian oleh

Deci dan Ryan (2000), penghargaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan.

Kedua, kepala sekolah juga menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil. Evaluasi ini dilakukan secara berkala dan melibatkan umpan balik dari rekan sejawat serta kepala sekolah. Dengan adanya evaluasi yang jelas, guru menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka dan berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Data menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan sistem evaluasi yang transparan memiliki tingkat kedisiplinan guru yang lebih tinggi (Gordon, 2002).

Ketiga, pelatihan pengembangan diri menjadi salah satu strategi utama. Di SDN 1 Palapa, kepala sekolah mengadakan pelatihan yang berfokus pada manajemen waktu dan pengelolaan kelas. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu guru mengatur waktu dan tugas mereka dengan lebih efisien, sehingga kedisiplinan dalam menjalankan tugas dapat meningkat. Menurut penelitian oleh Darling-Hammond (2000), pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan praktis dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Keempat, menciptakan lingkungan belajar yang positif juga merupakan strategi penting. Kepala sekolah di SDN 1 Palapa berupaya menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan saling menghargai antara guru. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan semangat kerja guru, yang berkontribusi pada kedisiplinan mereka. Penelitian oleh Cohen dan McCabe (2007) menunjukkan bahwa lingkungan yang positif dapat meningkatkan keterlibatan dan kedisiplinan guru.

Terakhir, komunikasi yang efektif juga menjadi kunci dalam strategi peningkatan kedisiplinan. Kepala sekolah di SDN 1 Palapa rutin mengadakan pertemuan dengan guru untuk mendiskusikan masalah dan tantangan yang dihadapi. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, guru merasa diperhatikan dan didukung, yang dapat meningkatkan kedisiplinan mereka. Penelitian oleh McKinsey & Company (2007) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara pemimpin dan staf dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Tantangan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kinerja Guru

Meskipun banyak strategi telah diterapkan, tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru di SDN 1 Palapa tetap ada. Salah satu tantangan utama adalah adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman antara guru. Beberapa guru mungkin memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman yang lebih banyak, sementara yang lain mungkin belum memiliki kemampuan yang memadai. Hal ini dapat menyebabkan ketidakmerataan dalam kedisiplinan dan kinerja guru. Menurut penelitian oleh Ingersoll (2001), perbedaan dalam latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan guru.

Tantangan lainnya adalah kurangnya dukungan dari orang tua dan masyarakat sekitar. Di SDN 1 Palapa, beberapa orang tua mungkin tidak aktif terlibat dalam pendidikan anak-anak

mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi guru dalam mengajar. Penelitian oleh Epstein dan Sheldon (2002) menunjukkan bahwa dukungan orang tua sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kedisiplinan guru.

Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menjadi tantangan. Banyak guru di SDN 1 Palapa yang harus menangani berbagai tugas, mulai dari mengajar hingga administratif. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan mengurangi kedisiplinan. Menurut penelitian oleh Skaalvik dan Skaalvik (2010), stres yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja dan kedisiplinan guru.

Kendala dalam komunikasi juga menjadi tantangan. Meskipun kepala sekolah berusaha untuk menciptakan komunikasi yang terbuka, tidak semua guru merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat atau masalah yang mereka hadapi. Hal ini dapat menghambat proses peningkatan kedisiplinan. Penelitian oleh McKinsey & Company (2007) menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk dapat mengurangi efektivitas kepemimpinan dan kinerja staf.

Terakhir, kurangnya sumber daya juga menjadi tantangan besar. SDN 1 Palapa terkadang mengalami keterbatasan dalam hal fasilitas dan bahan ajar, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan guru. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sekolah dengan fasilitas yang memadai cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik di kalangan guru (Kemdikbud, 2020).

Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Kedisiplinan

Peran kepala sekolah di SDN 1 Palapa sangat krusial dalam membangun kedisiplinan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan budaya disiplin di sekolah. Dengan menetapkan standar yang jelas dan mengkomunikasikannya kepada semua guru, kepala sekolah dapat memberikan arahan yang diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Menurut penelitian oleh Sergiovanni (2001), kepala sekolah yang mampu menciptakan budaya disiplin akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja staf.

Kepala sekolah juga berperan sebagai teladan bagi guru. Dengan menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari, kepala sekolah dapat menginspirasi guru untuk melakukan hal yang sama. Penelitian oleh Hallinger dan Heck (1996) menunjukkan bahwa pemimpin yang menjadi contoh dapat meningkatkan komitmen dan kedisiplinan di antara staf. Di SDN 1 Palapa, kepala sekolah selalu hadir tepat waktu dan menunjukkan dedikasi dalam tugasnya, yang menjadi contoh positif bagi guru.

Selain itu, kepala sekolah perlu membangun hubungan yang baik dengan guru. Hubungan yang positif dapat meningkatkan rasa saling percaya dan mendorong guru untuk lebih disiplin. Di SDN 1 Palapa, kepala sekolah sering melakukan pendekatan personal kepada guru untuk memahami tantangan yang mereka hadapi. Penelitian oleh Bryk dan Schneider (2002) menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pemimpin dan staf dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kepala sekolah juga harus mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah kedisiplinan yang muncul. Dengan melakukan observasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif, kepala sekolah dapat membantu guru untuk memperbaiki kinerja mereka. Menurut penelitian oleh Marzano (2003), umpan balik yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru secara signifikan.

Akhirnya, kepala sekolah juga perlu melibatkan semua pihak dalam proses peningkatan kedisiplinan. Dengan melibatkan guru, orang tua, dan masyarakat, kepala sekolah dapat menciptakan dukungan yang lebih luas untuk program-program disiplin yang diterapkan. Penelitian oleh Epstein (2011) menunjukkan bahwa keterlibatan semua pihak dapat meningkatkan efektivitas program pendidikan dan kedisiplinan di sekolah.

Pembahasan

Penelitian ini mengacu pada hasil yang diperoleh dan relevansinya dengan teori-teori yang ada. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggotanya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Bass & Riggio, 2006).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDN 1 Palapa menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja guru. Salah satu strategi utama adalah pengawasan yang ketat terhadap kehadiran guru. Berdasarkan data observasi, tingkat kehadiran guru di SDN 1 Palapa mencapai 90%, yang menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya 80% (Dinas Pendidikan Lampung, 2022). Kepala sekolah menerapkan sistem absensi yang transparan dan rutin melakukan evaluasi terhadap kehadiran guru.

Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan sistem penghargaan bagi guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Penghargaan ini diberikan setiap bulan dan diharapkan dapat memotivasi guru lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Data menunjukkan bahwa setelah penerapan sistem penghargaan, terdapat peningkatan 15% dalam kedisiplinan kinerja guru (Laporan Tahunan SDN 1 Palapa, 2023). Hal ini sejalan dengan teori penguatan yang menyatakan bahwa perilaku yang diberi penghargaan akan cenderung terulang.

Kepala sekolah juga aktif dalam pengembangan profesional bagi guru. Melalui pelatihan dan workshop, guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Menurut hasil wawancara, 70% guru merasa lebih termotivasi untuk mengajar setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh kepala sekolah. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesional dapat berdampak positif terhadap kedisiplinan dan kinerja guru.

Namun, tantangan tetap ada dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru, termasuk faktor eksternal seperti kondisi sosial ekonomi guru dan tekanan dari lingkungan. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka menghadapi kesulitan dalam menjaga kedisiplinan karena masalah pribadi dan tuntutan dari keluarga. Oleh

karena itu, kepala sekolah perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dan memberikan dukungan yang lebih baik kepada guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Palapa telah berhasil meningkatkan kedisiplinan kinerja guru melalui berbagai strategi yang diterapkan. Namun, masih diperlukan upaya lanjutan untuk mengatasi tantangan yang ada dan memastikan keberlanjutan peningkatan kedisiplinan ini.

KESIMPULAN

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kinerja guru di SDN 1 Palapa Lampung, manajemen kepemimpinan kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting. Melalui penerapan strategi yang efektif, seperti sistem reward and punishment, pelatihan profesional, penciptaan lingkungan kerja yang positif, penggunaan teknologi informasi, dan melibatkan stakeholder, kepala sekolah dapat menciptakan budaya disiplin yang kuat. Evaluasi dan monitoring yang berkelanjutan juga diperlukan untuk memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil memberikan dampak positif.

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Palapa telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru. Melalui pengawasan yang ketat, sistem penghargaan, dan pengembangan profesional, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kedisiplinan. Namun, tantangan eksternal tetap perlu diperhatikan agar kedisiplinan guru dapat terjaga dalam jangka panjang. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya. Ini akan berujung pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan karakter siswa di SDN 1 Palapa Lampung.

DAFTAR PUSTAKA Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*, 1, 1-8.