

STRATEGI PENGELOLAAN BUDAYA DISIPLIN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA (STUDY MULTI SITUS) DI SDN BATOKABAN 1 DAN BATOKABAN 2

Samsul Arifin, Hermanoadi

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Gresik

ABSTRAK

Terjadinya perilaku tidak disiplin di sekolah tersebut menunjukkan bahwa telah terjadi permasalahan serius dalam hal pendidikan karakter disiplin. Munculnya perilaku tidak disiplin menunjukkan bahwa pengetahuan yang terkait dengan karakter yang didapatkan siswa di sekolah tidak membawa dampak positif terhadap perubahan perilaku siswa sehari-hari. Tujuan penelitian ini 1) Mendeskripsikan Strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja, 2) Mendeskripsikan strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di SDN Batokaban, 3) Mendeskripsikan strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di SDN Batokaban 2.

Berdasarkan rumusan masalah dan judul pada penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu data bisa berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Sehingga tujuannya adalah ingin memahami realitas empiris dibalik fenomena yang ada secara mendalam, rinci, dan tuntas.

Hasil penelitian ini Konsep Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja. Kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua peraturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggungjawab terhadap pendidik anak didiknya. Strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di SDN Batokaban 1 Kedisiplinan Di SDN Batokaban 1 dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ketempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; Strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di SDN Batokaban 2. SDN Batokaban 2 menekankan Disiplin korektif, yakni upaya mengarahkan siswa untuk tetap mematuhi peraturan. Bagi yang melanggar diberi sanksi untuk memberi pelajaran dan memperbaiki dirinya sehingga memelihara dan mengikuti aturan yang ada. embicarakan tentang disiplin sekolah tidak bisa dilepaskan dengan persoalan perilaku negatif siswa.

Kata kunci : Strategi, Pengelolaan Budaya Disiplin, Meningkatkan kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepekaan melihat kondisi global yang bergulir dan peluang masa depan menjadi modal utama untuk mengadakan perubahan paradigma dalam manajemen pendidikan. Modal ini akan dapat menjadi pijakan yang kuat untuk mengembangkan pendidikan. Ketika melihat peluang, dan peluang itu dijadikan modal, kemudian modal menjadi pijakan untuk mengembangkan pendidikan yang disertai komitmen yang tinggi, maka secara otomatis akan terjadi sebuah efek domino (positif) dalam pengelolaan organisasi, strategi, SDM, pendidikan dan pengajaran, biaya, serta marketing pendidikan.

Pengelolaan pendidikan dapat diartikan sebagai upaya untuk menerapkan kaidah-kaidah administrasi dalam bidang pendidikan.

Situasi, kondisi dan tuntutan pasca booming-nya era digital membawa konsekuensi kepada pengelola pendidikan untuk melihat kebutuhan kehidupan di masa depan. Penguatan pendidikan karakter di era sekarang merupakan hal yang penting untuk dilakukan mengingat banyaknya peristiwa yang menunjukkan terjadinya krisis moral baik di kalangan anak-anak, remaja, maupun orang tua. Oleh karena itu, penguatan pendidikan karakter perlu dilaksanakan sedini

mungkin dimulai dari lingkungan keluarga, sekolah, dan meluas ke dalam lingkungan masyarakat.

Suryadi (2012:96) menjelaskan bahwa penyebab utama terjadinya krisis moral dan karakter di kalangan peserta didik, lulusan, pendidik, bahkan pengelola pendidikan, adalah terjadinya dikotomisasi yaitu pemisahan secara tegas antara pendidikan intelektual di satu pihak dan pendidikan nilai di lain pihak. Padahal jika mendasarkan pada pendapat Bloom (1979: 7) ada tiga domain dalam pembelajaran yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor. Ketiga domain tersebut harus dikembangkan secara komprehensif dalam pembelajaran.

Demikian pula dalam hal pendidikan karakter, untuk dapat membentuk karakter yang baik dalam diri peserta didik, maka sekolah hendaknya mengembangkan tiga aspek penting, yaitu moral knowing (pengetahuan moral), moral feeling (perasaan moral), dan moral action (perilaku moral) (Lickona, 1991:53). Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal perlu memberikan perhatian khusus terhadap pendidikan karakter, sesuai dengan pendapat Johanson dkk.(2011:109) bahwa sekolah merupakan lembaga yang telah lama dipandang sebagai lembaga untuk mempersiapkan siswa untuk hidup, baik secara akademis dan sebagai agen moral dalam masyarakat. Lickona (1991: 45-46) menjelaskan bahwa sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang mengemban tugas mengembangkan nilai karakter.

Nilai-nilai karakter itu antara lain kejujuran, keterbukaan, toleransi, kebijaksanaan, disiplin diri, kemanfaatan, saling menolong dan kasih sayang, keberanian, dan nilai-nilai demokrasi. Dari sejumlah nilai karakter yang perlu ditanamkan tersebut, disiplin diri merupakan salah satu nilai karakter yang penting dikembangkan.

Pendidikan di sekolah dasar merupakan jenjang pendidikan formal pertama yang akan menentukan arah pengembangan potensi peserta didik. Oleh karena itu, di sekolah dasar perlu mengembangkan karakter disiplin siswa secara optimal sehingga harapannya di tingkat selanjutnya siswa sudah memiliki bekal perilaku disiplin yang kuat. Salah satu budaya sekolah yang penting untuk dilakukan transformasi kepada peserta

didik adalah disiplin. Transformasi budaya disiplin masih ada hubungannya dengan peraturan sekolah. Peserta didik menjadi disiplin karena terikat peraturan yang dibuat sekolah. Peraturan yang tegas akan mampu menanamkan jiwa disiplin yang tinggi kepada peserta didik.

Sumber daya manusia dalam konteks manajemen adalah *"people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals"* (Wherther and Davis, 1993:635). Meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Menurut Barney (Bagasatwa, 2006) sistem Sumber Daya Manusia dapat mendukung keunggulan kompetitif secara terus menerus melalui pengembangan kompetensi SDM dalam organisasi.

Untuk mewujudkan program organisasi, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan jiwa kepemimpinan. Dengan kemampuan dan *skill* kepemimpinan yang memadai diharapkan kepala sekolah dapat menjalankan fungsi dan tugasnya. Kemampuan pengawasan, manajerial sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, *skill* kepemimpinan menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki kepala sekolah dalam menjalankan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi yang profesional mempunyai prinsip-prinsip organisasi yang menjadi acuan kepala sekolah untuk menjalankan kinerja organisasi.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, Penelitian ini memfokuskan pada strategi pengelolaan pendidikan untuk membangun kedisiplinan terhadap komitmen pencapaian kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dengan sub fokus sebagai berikut.

1. Strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja.
2. Strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di SDN Batokaban 1.
3. Strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di SDN Batokaban 2.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan sub fokus penelitian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja.
2. Mendeskripsikan strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di SDN Batokaban 1.
3. Mendeskripsikan strategi Pengelolaan Budaya Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di SDN Batokaban 2.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diterapkannya tujuan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

- a. Bagi guru
Bagi guru khususnya guru di SDN Batokaban 2 dalam upaya meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam kegiatan belajar mengajar.
- b. Bagi sekolah
Deskripsi penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi sekolah penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi/masukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada ruang lingkup tugas dan tanggung jawab sekolah masing-masing.
- c. Bagi pemerintah
Penelitian ini dapat bermanfaat untuk strategi pengelolaan pendidikan untuk membangun kedisiplinan terhadap komitmen pencapaian kinerja Sumber Daya Manusia di instansi pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan.
- d. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan
Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan Di SDN Batokaban 2 Kabupaten Bangkalan pada khususnya dan meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya.
- e. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini berguna sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian lanjutan tentang strategi pengelolaan pendidikan untuk membangun kedisiplinan terhadap komitmen pencapaian kinerja Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengelolaan Pendidikan

Adisasmita (2011:22) mengemukakan bahwa, “Pengelolaan bukan hanya melaksanakan suatu kegiatan, akan tetapi merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.” Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa pengelolaan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang meliputi merencanakan, mengorganisasikan dan mengarahkan, dan mengawasi kegiatan manusia dengan memanfaatkan material dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Istilah pengelolaan itu sendiri identik kaitannya dengan istilah manajemen.

Lee (dalam Ranupandojo, 1996:3) mendefinisikan bahwa, “Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pengkoordinasian dan pengontrolan manusia dan barang-barang (terutama manusia) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Penjelasan mengenai pengelolaan pada penelitian ini, terdiri atas bagian perencanaan, kemudian pelaksanaan yang di dalamnya termasuk mengenai pengorganisasian dan pengarahan, dan selanjutnya yang terakhir yaitu mengenai pengawasan atau pengendalian.

Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian, penggerakandan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pengelolaan pendidikan berasal dari kata manajemen, sedangkan istilah manajemen sama artinya dengan administrasi. Dapat diartikan pengelolaan pendidikan sebagai upaya untuk menerapkan kaidah-kaidah administrasi dalam bidang pendidikan.

Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan

perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan satuan pendidikan menjadi tanggung jawab kepala satuan pendidikan.

2.2 Fungsi Pengelolaan Pendidikan

Fungsi dari pengelolaan pendidikan mengikuti pada fungsi-fungsi manajemen/administrasi pada umumnya, yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengembangan.

Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Organisasi adalah dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. Pengarahan adalah fungsi pengelolaan yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula. Pengawasan adalah fungsi pengelolaan yang berhubungan dengan usaha pemantauan kinerja agar supaya kinerja tersebut terarah dan tidak melenceng dari aturan yang sudah ditetapkan dan pemantauan berfungsi sebagai media agar kinerja tersebut terarah dan tersampaikan secara tepat. Pengembangan adalah fungsi pengelolaan yang harus dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu pengelolaan, dengan adanya pengembangan pengelolaan akan berjalan sesuai dan melebihi target yang akan diperoleh.

Pengelolaan pendidikan berfungsi sebagai acuan bagi sekolah dalam mengukur, mengevaluasi dan merevisi kegiatan-kegiatan yang dianggap perlu. Selain itu pengelolaan pendidikan bertujuan sebagai upaya sekolah dalam mendukung dan menjabarkan wajib belajar 9 tahun.

Tantangan global saat ini menuntut semua kalangan untuk selalu mengikuti perkembangan IPTEK yang meningkat sangat pesat. Sehingga untuk mengimbangi permasalahan tersebut, dalam mengelola pendidikan seharusnya disesuaikan dengan

perkembangan zaman pada saat ini. Selain permasalahan global, permasalahan dalam negeri sendiri juga tidak kalah pentingnya guna mengatasi masalah dalam dunia pendidikan. Permasalahan tersebut seperti, krisis multidimensi, mengabaikan relevansi pendidikan dengan perkembangan zaman dan kualitas pendidikan, pendidikan terlalu berorientasi pada input (masukan) dan pola pembangunan yang dilakukan terpatok pada saran-sarana fisik, kurangnya pemerataan akses untuk memperoleh pendidikan, rendahnya mutu dan kualitas pendidikan.

Menurut Nanang Fattah, terdapat 4 permasalahan pokok dalam pendidikan di Indonesia, yakni mutu pendidikan, perluasan dan pemerataan layanan pendidikan bermutu, relevansi, efektivitas dan efisiensi. Kerangka Standar Pengelolaan Pendidikan (Permendiknas no. 19 th. 2007) Sebelum menuju kepada pemaparan standar pengelolaan pendidikan, penting untuk diketahui bahwa dalam pembahasan kali ini adalah difokuskan kepada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang sesuai dengan undang-undang.

2.3 Pelaksanaan Rencana Kerja Sekolah

Pelaksanaan Rencana Kerja Sekolah/Madrasah meliputi Seluruh bidang pelaksanaan operasional sekolah, meliputi: pedoman sekolah/ madrasah, struktur organisasi sekolah/ madrasah, pelaksanaan kegiatan sekolah/ madrasah, bidang kesiswaan, bidang kurikulum dan kegiatan pembelajaran, bidang pendidik dan tenaga kependidikan, bidang sarana dan prasarana, bidang keuangan dan pembiayaan, budaya dan lingkungan sekitar, serta peranserta masyarakat dan kemitraan sekolah.

2.4 Pengawasan dan Evaluasi

Mengawasi adalah proses dengan mana administrasi melihat apakah apa yang terjadi itu sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi. Pengawasan ialah fungsi administrasi dalam setiap administrator memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai apa yang dikehendaki. Ia meliputi pemeriksaan apakah semua berjalan sesuai dengan rencana yang dibuat, intruksi-intruksi yang dikeluarkan, dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. pengawasan hanya dapat diterapkan bagi

pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan.

2.5 Kedisiplinan

Disiplin artinya hubungan terhadap tingkah laku yang dianggap tidak diinginkan atau melanggar ketentuan, ketentraman, peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku. Disiplin mempunyai dua arti yang berbeda tetapi keduanya mempunyai persamaan yaitu : Disiplin artinya sebagai suatu rentetan kegiatan atau latihan yang berencana; yang dianggap perlu untuk mencapai tujuan (*Dewa Ketut Sukardi dalam jazuli A ; 1999 ; 26*). Disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berbeda di bawah naungan organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku, dihormati dan diikuti (*Hartono, E, 1991; 92*).

Disiplin dapat ditumbuhkan melalui pembiasaan, pengawasan, dan perintah. Adapun hambatan disiplin yang disebabkan oleh keadaan penulis uraikan adalah keras hati dan keras kepala.

2.6. Komitmen Pencapaian Kerja

Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: a. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuandan nilai-nilai organisasi b. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi c. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Adapun indikatornya ialah : memiliki hasrat, memiliki kemauan, dan memiliki ikatan emosional. Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dalam kaitannya dalam komitmen organisasional, Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen: Komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*Affective Commitment*), Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar

organisasi (*Continuance Commitment*), dan Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*Normative Commitment*).

David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yang mengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

2.7 Konsep Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja manajemen merupakan proses dimana manajer dan staf bekerja sama untuk merencanakan, memantau dan mengkaji sasaran kerja staf dan mengukur seberapa jauh kontribusi keberhasilan bagi organisasi (Bangun, 2012). Untuk itu penilaian atau penilaian kinerja menjadi aspek penting yang menjadi bagian dari komponen manajemen SDM.

Menurut Hasibuan (2000, p3), sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Nawawi (2003, p37) membagi pengertian SDM menjadi 2, yaitu pengertian secara makro dan mikro.

Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll.

Jadi, sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Komponen SDM sendiri antara lain: pengusaha, karyawan yang dibagi menjadi karyawan operasional, manajerial, dan pemimpin, dan pengelolaan SDM.

2.8. Kinerja Di Sekolah

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dari beberapa pengertian kinerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Faktor faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka.
- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu data bisa berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Pada pendekatan ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks dan melakukan studi pada situasi yang dialami.

Berkaitan dengan pengertian populasi penelitian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru, pegawai, dan siswa-siswi di SDN Batokaban 1 dan Batokaban 2 yang berjumlah 145 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian guru, pegawai, dan siswa-siswi SDN Batokaban 1 dan Batokaban 2.

Jenis instrument yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga teknik, yaitu: interview atau wawancara, observasi. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif yang mengandung empat komponen yang saling berkaitan yaitu : pengumpulan data, penyederhanaan data, pemaparan data, dan penarikan dan pengajuan simpulan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua peraturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggungjawab terhadap pendidik anak didiknya.

Pengelolaan Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai dalam mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan disini baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan meneynangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan Di SDN Batokaban 1 dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga.

SDN Batokaban 2 menekankan Disiplin korektif, yakni upaya mengarahkan siswa untuk tetap mematuhi peraturan. Bagi yang melanggar diberi sanksi untuk memberi pelajaran dan memperbaiki dirinya sehingga memelihara dan mengikuti aturan yang membicarakan tentang disiplin sekolah tidak bisa dilepaskan dengan persoalan perilaku negatif siswa.

Di SDN Batokaban 1 disiplin suatu bentuk tingkah laku di mana seseorang menaati suatu peraturan dan kebiasaan-kebiasaan sesuai dengan waktu dan tempatnya. Dan ini hanya dapat dicapai dengan latihan dan percobaan-percobaan yang berulang-ulang disertai dengan kesungguhan pribadi siswa itu sendiri. Adisiplin belajar adalah suatu perbuatan dan kegiatan belajar yang dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan sebelumnya. Para siswa SDN Batokaban 2 kedisiplinan belajar sebagai suatu keharusan yang harus ditaati oleh setiap person dalam suatu organisasi, dengan sendirinya memiliki aktifitas yang bernilai tambah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengelolaan Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai dalam mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan Di SDN Batokaban 1 dapat dilihat dari indikator seperti : guru datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang

pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

SDN Batokaban 2 menekankan Disiplin korektif, yakni upaya mengarahkan siswa untuk tetap mematuhi peraturan. Bagi yang melanggar diberi sanksi untuk memberi pelajaran dan memperbaiki dirinya sehingga memelihara dan mengikuti aturan yang ada pembicaraan tentang disiplin sekolah tidak bisa dilepaskan dengan persoalan perilaku negatif siswa.

Dari kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat diajukan antara lain: pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai; perlunya penerapan kedisiplinan baik di sekolah maupun di masyarakat; pegawai di lembaga pendidikan atau sekolah perlu memberikan perhatian terhadap pentingnya kedisiplinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Selain itu, pimpinan di sekolah juga perlu secara rutin mensosialisasikan perlunya kedisiplinan tersebut kepada tenaga pendidik dan kependidikan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Allen, N.J. and Meyer, J. P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 1-18.
- Bagasatwa. 2006. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif Progresif: Konsep, Landasan, dan Implementasinya pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bloom. 1979. *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Hartono, E. 1991. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lickona. 1991. *Model Pembelajaran Terpadu dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Nawawi. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Cetakan kesepuluh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rifai, M. 1982. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jenmars
- Siagian, S.P. 1983. *Minat Baca, Belajar, dan Kreativitas*, dalam Buletin Pusat Perbukuan, Vol. 5
- Suryadi. 2012. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group