



Analisis Disiplin Kerja Guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung Tahun Ajaran 2024/2025

Ilham Suriadi^{1*}, Zulfani Sesmiarni², Nasrin Hasibuan³

^{1,2,3} UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Email : ilhamsuriadi30@gmail.com^{1*}, zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id²,
nasrinhasibuan24@gmail.com³

Korespondensi penulis : ilhamsuriadi30@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the level of teacher work discipline at SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung. Work discipline is an important factor in improving the quality of education because it is directly related to the responsibility and professionalism of teachers in carrying out their duties. The method used in this research is a quantitative approach with descriptive techniques. Data were obtained through observation, questionnaires, and documentation, which were then analyzed to see the tendency of teachers' disciplinary behavior. The results showed that the overall level of teacher discipline was in the high category. Teachers at SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung show punctuality, obedience to rules, and consistent execution of tasks. This reflects an effective school management system and teachers' personal commitment to carrying out their professional responsibilities. This good work discipline has a positive impact on the learning environment and supports the achievement of educational goals at school.

Keywords: Work discipline, teachers, school management, responsibility, education

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena berkaitan langsung dengan tanggung jawab dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugasnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, angket, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis untuk melihat kecenderungan perilaku disiplin guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Guru-guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung menunjukkan ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, serta pelaksanaan tugas secara konsisten. Hal ini mencerminkan adanya sistem manajemen sekolah yang efektif serta komitmen pribadi guru dalam menjalankan tanggung jawab profesinya. Disiplin kerja yang baik ini berdampak positif terhadap lingkungan belajar dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Kata kunci: Disiplin kerja, guru, manajemen sekolah, tanggung jawab, pendidikan

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membangun kualitas pendidikan yang unggul. Peran guru sangat sentral dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan panutan yang mencerminkan nilai-nilai moral dan etika. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan sekolah, kehadiran yang konsisten, kesiapan dalam merancang pembelajaran, serta komitmen terhadap tugas-tugas tambahan di luar kelas (Judrah et al., 2024).

Perkembangan dunia pendidikan saat ini menuntut adanya tata kelola yang lebih baik, akuntabel, dan berbasis pada kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan berintegritas. Dalam lingkungan sekolah Islam terpadu, yang memiliki keunikan karena menggabungkan

kurikulum nasional dan kurikulum keislaman, disiplin kerja guru menjadi semakin penting untuk dikaji (Putra et al., 2024). Hal ini karena keberhasilan program pendidikan tidak hanya diukur dari pencapaian akademik siswa, tetapi juga dari internalisasi nilai-nilai keislaman dalam setiap proses pembelajaran. Guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya tentu akan memberikan dampak negatif, tidak hanya pada pencapaian siswa, tetapi juga pada budaya kerja sekolah secara keseluruhan.

Banyak fenomena yang menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang kurang menunjukkan disiplin dalam berbagai aspek pekerjaan. Misalnya, keterlambatan datang ke sekolah, kurangnya persiapan dalam menyampaikan materi, tidak melengkapi administrasi pembelajaran, serta kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Hal ini seringkali dipicu oleh rendahnya motivasi kerja, kurangnya pengawasan dari kepala sekolah, atau minimnya sistem penghargaan dan sanksi yang jelas. Di sisi lain, ada pula guru-guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, menjadi teladan bagi peserta didik dan rekan sejawat, serta mampu memberikan dampak positif yang signifikan dalam pencapaian tujuan pendidikan.

SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Sumatera Barat memiliki komitmen dalam membentuk generasi yang cerdas secara intelektual, emosional, dan spiritual. Dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah, diperlukan tenaga pendidik yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, analisis terhadap tingkat disiplin kerja guru menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Dengan memahami kondisi nyata di lapangan, sekolah dapat melakukan evaluasi dan perbaikan manajemen yang berbasis data dan kebutuhan nyata.

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung secara kuantitatif, sehingga dapat memberikan gambaran objektif mengenai sejauh mana guru melaksanakan tugas-tugas profesionalnya secara disiplin. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengidentifikasi aspek-aspek mana saja yang perlu ditingkatkan, baik dari sisi kehadiran, ketepatan waktu, penyusunan perangkat pembelajaran, maupun tanggung jawab dalam menjalankan tugas tambahan. Dengan analisis ini, diharapkan sekolah mampu merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Disiplin kerja guru tidak hanya berdampak pada efektivitas pembelajaran di kelas, tetapi juga berpengaruh pada citra sekolah di mata masyarakat. Sekolah yang dikelola oleh tenaga pendidik yang disiplin akan menciptakan suasana belajar yang tertib, teratur, dan penuh semangat. Hal ini akan memberikan kenyamanan bagi siswa dalam belajar, serta membangun kepercayaan orang tua terhadap lembaga pendidikan tersebut. Sebaliknya, jika guru-guru kurang disiplin, maka akan muncul berbagai persoalan, seperti penurunan mutu pembelajaran, lemahnya karakter siswa, hingga menurunnya kepercayaan publik terhadap sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja guru harus menjadi prioritas dalam setiap lembaga pendidikan, terlebih lagi di sekolah yang mengusung nilai-nilai Islam dalam kurikulumnya.

Dengan demikian, analisis terhadap disiplin kerja guru bukanlah semata-mata bentuk pengawasan, melainkan langkah strategis dalam membangun profesionalisme tenaga pendidik di lingkungan sekolah Islam terpadu. Melalui penelitian ini, diharapkan terwujud budaya kerja yang lebih tertib, bertanggung jawab, dan berorientasi pada mutu. Pada akhirnya, guru yang disiplin akan menciptakan pembelajaran yang lebih efektif, serta menghasilkan generasi siswa yang berakhlak mulia dan berprestasi tinggi, sesuai dengan cita-cita pendidikan Islam.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik populasi atau objek tertentu, dalam hal ini terkait disiplin kerja guru. Lokasi penelitian dilaksanakan di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung, sebuah lembaga pendidikan Islam terpadu yang berada di Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat. Sekolah ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, yakni mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam tata kelola pendidikan. Subjek penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung, baik guru kelas maupun guru mata pelajaran, karena mereka merupakan aktor utama yang menjalankan tugas pendidikan dan membentuk budaya kerja sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner tertutup yang dirancang berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja, seperti tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib sekolah, serta pelaksanaan tanggung jawab dalam tugas pokok dan tambahan. Instrumen disusun menggunakan skala Likert untuk mempermudah pengukuran tingkat kedisiplinan secara kuantitatif. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, dengan perhitungan persentase, distribusi frekuensi, dan nilai rata-rata, guna

memperoleh gambaran menyeluruh dan objektif mengenai tingkat disiplin kerja guru di lingkungan SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam perumusan strategi pembinaan guru oleh pihak sekolah dan yayasan, guna meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat disiplin kerja guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung. Data dikumpulkan melalui angket yang disebarakan kepada seluruh guru tetap yang aktif mengajar di sekolah tersebut, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui kecenderungan data, baik dari segi nilai rata-rata (mean), sebaran data (standar deviasi), maupun distribusi frekuensi berdasarkan kategori penilaian disiplin kerja. Berikut ini disajikan hasil analisis statistik terhadap data yang diperoleh:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Disiplin Kerja Guru SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung

Statistics		
		Disiplin Kerja Guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		174.43
Std. Error of Mean		1.450
Median		173.00
Mode		171 ^a
Std. Deviation		7.942
Variance		63.082
Range		32
Minimum		156
Maximum		188
Sum		5233
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai mean atau rata-rata sebesar 174,43, yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja guru berada dalam kategori tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 7,942 menunjukkan bahwa data tidak terlalu menyebar jauh dari rata-rata, sehingga menggambarkan konsistensi tingkat disiplin antar guru. Nilai minimum dan maksimum yang masing-masing sebesar 156 dan 188, dengan range sebesar 32, menunjukkan adanya variasi skor disiplin kerja, namun masih dalam batas yang wajar. Nilai median sebesar

173 dan modus 171 memperkuat bahwa sebagian besar guru memiliki skor kedisiplinan yang relatif merata.

Tabel 2. Tabel Distribusi Disiplin Kerja Guru SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung

Disiplin Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	22	73.3	73.3	73.3
	Sangat Baik	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Distribusi data berdasarkan kategori penilaian menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang guru (73,3%) termasuk dalam kategori "Baik", dan 8 orang guru (26,7%) berada pada kategori "Sangat Baik". Tidak terdapat guru yang memiliki skor di bawah kategori "Baik", yang berarti seluruh responden menunjukkan tingkat kedisiplinan yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, guru-guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung telah menerapkan prinsip kedisiplinan kerja yang baik, mulai dari kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab, hingga kepatuhan terhadap aturan sekolah.

Temuan ini sejalan dengan konsep disiplin kerja dalam manajemen pendidikan, yang menekankan bahwa guru sebagai tenaga pendidik profesional harus memiliki komitmen terhadap aturan dan tanggung jawab institusi. Selain itu, hasil ini juga mencerminkan keberhasilan manajemen sekolah dalam menanamkan budaya kerja yang disiplin, baik melalui pembinaan internal maupun penerapan sistem monitoring yang efektif. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan guru, perlu dilakukan penguatan terhadap motivasi intrinsik, peningkatan kesejahteraan, serta pemberian penghargaan bagi guru yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Tingginya tingkat kedisiplinan ini selaras dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bagian penting dari etos kerja profesional seorang pendidik. Menurut Hasibuan, disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. (Malayu, 2016) Dalam konteks pendidikan, kedisiplinan menjadi salah satu indikator utama profesionalisme guru yang dapat memengaruhi kualitas pembelajaran dan keteladanan bagi siswa. Oleh karena itu, guru yang disiplin tidak hanya akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, tetapi juga menjadi teladan dalam membentuk karakter siswa yang bertanggung jawab.

Lebih jauh, keberhasilan guru dalam menerapkan kedisiplinan kerja juga tidak terlepas dari peran manajemen sekolah. Sistem pembinaan, supervisi, serta kultur kerja yang diterapkan

oleh kepala sekolah dan yayasan turut membentuk suasana kerja yang kondusif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sutisna, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya pengawasan, penghargaan, dan pemberian motivasi secara konsisten, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik. (Yani & Srimulat, 2023) Dalam hal ini, SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung telah menunjukkan upaya yang positif dalam membina budaya kerja yang disiplin, baik melalui pendekatan spiritual berbasis nilai-nilai Islam maupun sistem pengawasan yang terstruktur.

Namun demikian, untuk menjaga konsistensi kedisiplinan guru dalam jangka panjang, pihak sekolah perlu terus mengembangkan strategi pembinaan yang tidak hanya berfokus pada aspek kontrol, tetapi juga pada peningkatan motivasi intrinsik guru. Menurut Herzberg, faktor-faktor motivasi seperti penghargaan atas prestasi, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. (Herzberg, 1965) Oleh karena itu, strategi ke depan dapat melibatkan pelatihan profesional, penguatan nilai spiritual, dan pemberian penghargaan terhadap guru-guru yang menunjukkan dedikasi luar biasa.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja guru bukan hanya merupakan tuntutan administratif, tetapi juga mencerminkan integritas dan komitmen moral dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Peningkatan kedisiplinan yang berkelanjutan akan berkontribusi langsung terhadap mutu pendidikan dan pembentukan karakter siswa di lingkungan sekolah Islam terpadu seperti SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung.

Indikator disiplin kerja ada empat yaitu Ketepatan waktu, Menggunakan seragam kerja sesuai aturan, Tanggung jawab yang tinggi, Ketaatan terhadap aturan. Berikut adalah deskripsi data tiap-tiap indikator disiplin kerja di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung.

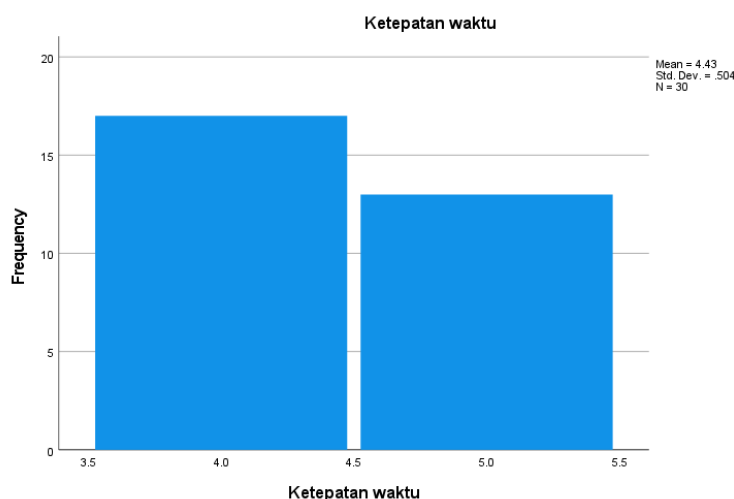
Ketepatan Waktu

Salah satu indikator penting dalam menilai tingkat disiplin kerja guru adalah ketepatan waktu, khususnya dalam hal kehadiran, memulai dan mengakhiri pelajaran sesuai jadwal, serta pelaksanaan tanggung jawab administratif. Ketepatan waktu mencerminkan profesionalitas guru dalam mematuhi aturan dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, aspek ini menjadi fokus utama dalam pengukuran kedisiplinan pada penelitian ini. Berikut ini adalah distribusi data berdasarkan penilaian ketepatan waktu para guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung.

Tabel 3. Distribusi Penilaian Ketepatan Waktu Guru

Ketepatan waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	17	56.7	56.7	56.7
	Sangat Baik	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil distribusi pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 guru (56,7%) berada dalam kategori *Baik* dalam aspek ketepatan waktu, sementara 13 guru (43,3%) telah menunjukkan kedisiplinan dalam kategori *Sangat Baik*. Tidak terdapat guru yang masuk dalam kategori “Cukup” atau “Kurang”, yang berarti seluruh guru telah menunjukkan kepatuhan terhadap waktu secara positif. Tingkat kedisiplinan waktu ini merupakan cerminan dari budaya kerja profesional yang sudah terbentuk dan dijaga di lingkungan SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung.

**Grafik 1.** Ketepatan Waktu

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas guru berada pada rentang skor antara 3.5 hingga 4.5, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru dinilai dalam kategori “Baik” dalam hal ketepatan waktu. Sementara itu, sejumlah guru lainnya berada pada rentang 4.5 hingga 5.5, yang dikategorikan sebagai “Sangat Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada guru yang tergolong dalam kategori kurang atau tidak disiplin waktu, dan seluruhnya menunjukkan kinerja yang positif dalam aspek ketepatan waktu.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins, yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi, dan ketepatan waktu adalah salah satu wujud nyata dari perilaku disiplin yang tinggi. (Robbins & Judge, 2009) Guru yang mampu hadir tepat waktu mencerminkan sikap profesional dan memiliki etos kerja yang

baik.(Hasibuan, 2016) Lebih lanjut, kedisiplinan dalam hal waktu juga dipengaruhi oleh sistem manajemen sekolah yang baik, seperti adanya jadwal yang jelas, sistem monitoring kehadiran yang teratur, dan pemberian sanksi atau penghargaan yang proporsional.(Sagala, 2013)

Dengan demikian, pencapaian ini mencerminkan keberhasilan sekolah dalam membangun budaya kerja yang disiplin melalui pengawasan dan pembinaan yang konsisten. Untuk mempertahankan kondisi ini, pihak manajemen sekolah disarankan untuk terus memberikan motivasi dan apresiasi kepada guru yang menunjukkan disiplin tinggi, serta memperkuat sistem evaluasi kinerja secara berkala guna mendorong terciptanya kedisiplinan yang berkelanjutan.

Menggunakan seragam kerja sesuai aturan

Kedisiplinan guru tidak hanya tercermin dari ketepatan waktu, tetapi juga dari kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku di sekolah, salah satunya adalah penggunaan seragam kerja. Penggunaan seragam yang sesuai menunjukkan sikap hormat terhadap institusi, mencerminkan kerapian, serta memperkuat identitas dan profesionalitas tenaga pendidik di mata siswa dan masyarakat. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap aturan berpakaian menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kedisiplinan kerja guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung.

Tabel 4. Distribusi Penilaian Menggunakan seragam kerja sesuai aturan

Menggunakan seragam kerja sesuai aturan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Baik	2	6.7	6.7	6.7
	Baik	15	50.0	50.0	56.7
	Sangat Baik	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

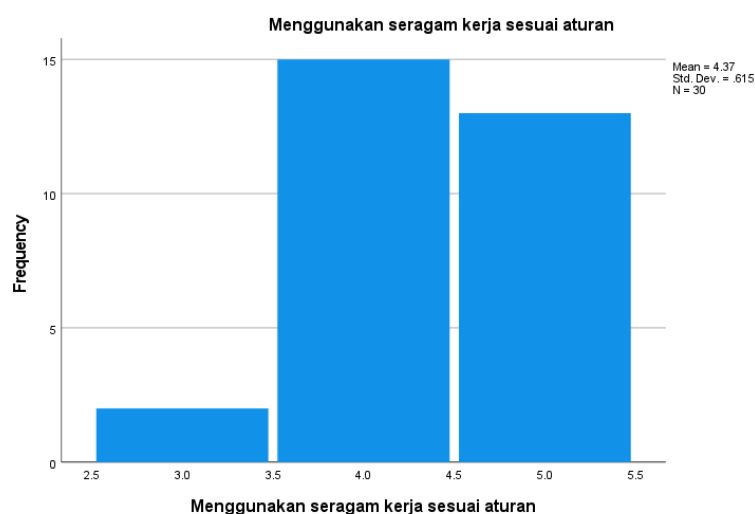
Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar guru telah mematuhi aturan penggunaan seragam, dengan 50% (15 guru) berada pada kategori “Baik” dan 43,3% (13 guru) termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Hanya 6,7% atau 2 guru yang masih berada dalam kategori “Cukup Baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, guru-guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung telah menerapkan etika berpakaian yang sesuai dengan ketentuan, meskipun masih terdapat sedikit yang memerlukan peningkatan kesadaran akan pentingnya keseragaman sebagai simbol kedisiplinan dan profesionalitas.

Kedisiplinan dalam berpakaian tidak hanya sekadar soal penampilan fisik, namun lebih jauh merepresentasikan komitmen terhadap etika kerja, tata krama, dan citra lembaga pendidikan secara keseluruhan. Seperti dijelaskan oleh Hasibuan, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam suatu

organisasi, dan hal ini mencakup pula kepatuhan terhadap peraturan berpakaian. Guru yang berpakaian sesuai ketentuan akan lebih mudah membangun wibawa di hadapan peserta didik serta menjadi teladan dalam hal tata krama dan kerapian.(Hasibuan, 2016)

Lebih jauh lagi, keberhasilan dalam menanamkan budaya disiplin, termasuk dalam hal penggunaan seragam, juga tidak terlepas dari peran kepala sekolah dan manajemen pendidikan. Dalam konteks ini, Sudharta et al., (2017) menyebutkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran sentral dalam menanamkan nilai-nilai kedisiplinan melalui pengawasan dan pembinaan yang berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah menunjukkan kepatuhan dalam berpakaian, sebagai cerminan dari sistem pengelolaan yang berjalan efektif di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung.

Dengan demikian, aspek penggunaan seragam kerja dapat dijadikan sebagai salah satu indikator keberhasilan pengelolaan kedisiplinan guru. Meskipun secara umum hasilnya menunjukkan kecenderungan positif, upaya peningkatan kesadaran terhadap pentingnya keseragaman dan profesionalitas tetap perlu dilakukan, terutama bagi sebagian kecil guru yang belum sepenuhnya memenuhi standar.



Grafik 2. Menggunakan seragam kerja sesuai aturan

Grafik distribusi menunjukkan kecenderungan yang kuat ke arah kategori “Baik” dan “Sangat Baik”, memperlihatkan bahwa mayoritas guru telah menunjukkan konsistensi dalam mengenakan seragam kerja secara tepat. Hal ini mencerminkan keberhasilan sekolah dalam menegakkan aturan berpakaian serta membentuk kultur kerja yang disiplin di lingkungan pendidikan.

Tanggung Jawab yang Tinggi

Tanggung jawab adalah elemen fundamental dari disiplin kerja yang mencerminkan komitmen seorang guru terhadap tugas dan kewajiban yang diemban. Guru yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung melaksanakan tugas secara maksimal, mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, hingga penilaian hasil belajar siswa. Oleh karena itu, aspek ini diukur untuk melihat sejauh mana guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung menjalankan perannya dengan penuh integritas.

Tabel 5. Distribusi Penilaian Tanggung jawab yang tinggi

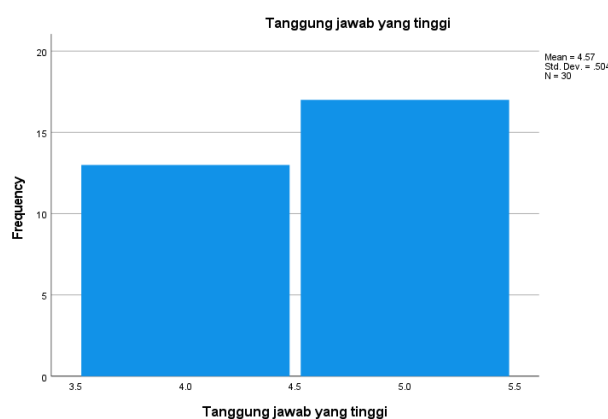
Tanggung jawab yang tinggi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	13	43.3	43.3	43.3
	Sangat Baik	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar guru, yaitu 56,7% (17 guru), berada pada kategori “Sangat Baik” dalam hal tanggung jawab, sedangkan sisanya, 43,3% (13 guru), berada pada kategori “Baik”. Tidak ditemukan guru yang masuk dalam kategori “Cukup” atau “Kurang”, yang mengindikasikan bahwa seluruh guru telah menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Ini merupakan indikator positif bahwa budaya kerja yang bertanggung jawab telah tertanam kuat di lingkungan sekolah.

Hasil ini mencerminkan bahwa tanggung jawab telah menjadi nilai budaya yang mengakar dalam praktik pendidikan di sekolah tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, (2011), tanggung jawab kerja adalah kesediaan individu untuk melaksanakan tugas sesuai perannya, serta kesiapan dalam menanggung segala konsekuensi dari pelaksanaan tugas tersebut¹. Dalam konteks pendidikan, tanggung jawab guru tidak hanya mencakup penyampaian materi, tetapi juga pembinaan karakter, pengelolaan kelas, dan penciptaan lingkungan belajar yang kondusif.

Lebih lanjut, Robbins & Judge, (2012) menegaskan bahwa perilaku bertanggung jawab dalam pekerjaan erat kaitannya dengan disiplin dan motivasi intrinsik². Dengan demikian, keberadaan guru-guru yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung menunjukkan adanya sistem manajemen yang mendukung keterlibatan dan komitmen profesional secara konsisten. Sekolah yang berhasil menanamkan nilai tanggung jawab kepada pendidiknya akan lebih mudah menciptakan budaya kerja yang produktif dan bermutu tinggi.

Dengan tidak adanya guru yang tergolong dalam kategori “Cukup” atau “Kurang”, hal ini dapat dijadikan indikator kuat bahwa SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung telah berhasil membangun iklim kerja yang mendorong integritas, akuntabilitas, dan komitmen yang tinggi dalam dunia pendidikan. Praktik ini patut dijadikan model bagi institusi pendidikan lain dalam menanamkan nilai tanggung jawab sebagai bagian dari penguatan kedisiplinan kerja guru.



Grafik 3. Tanggungjawab yang Tinggi

Visualisasi data dalam bentuk grafik memperkuat temuan bahwa tanggung jawab merupakan aspek yang paling kuat dimiliki oleh guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung. Skor yang tinggi dan distribusi merata di kategori “Baik” dan “Sangat Baik” menunjukkan komitmen para guru terhadap kualitas pendidikan dan profesionalitas kerja. Ini menjadi aset penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan.

Ketaatan terhadap aturan

Ketaatan terhadap aturan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai tingkat disiplin kerja seorang guru. Guru yang taat pada peraturan sekolah akan mencerminkan integritas, profesionalisme, dan komitmen terhadap norma-norma institusional yang berlaku. Ketaatan ini mencakup kepatuhan terhadap tata tertib sekolah, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta menjaga etika dan perilaku yang sesuai dengan budaya kerja. Di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung, penilaian terhadap aspek ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana guru mematuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan pihak sekolah.

Tabel 6. Distribusi Penilaian Ketaatan terhadap aturan

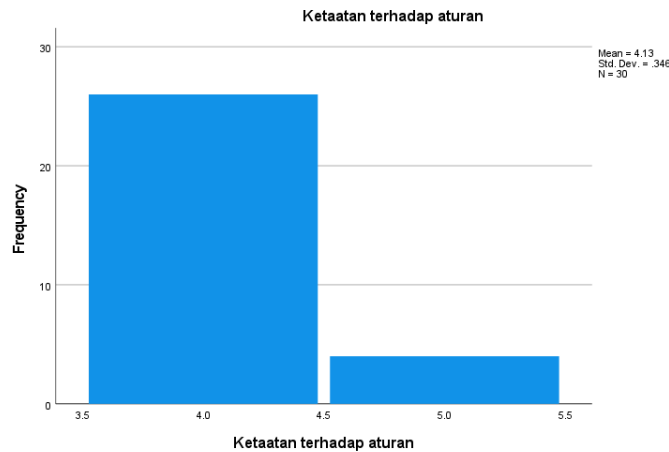
Ketaatan terhadap aturan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	26	86.7	86.7	86.7
	Sangat Baik	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada tabel di atas, sebanyak 26 guru (86,7%) dinilai berada dalam kategori “Baik” dalam hal ketaatan terhadap aturan, dan 4 guru (13,3%) berada dalam kategori “Sangat Baik”. Tidak terdapat guru yang dikategorikan “Cukup” atau “Kurang”, yang menunjukkan bahwa seluruh guru di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung telah menunjukkan tingkat ketaatan yang tinggi terhadap peraturan yang berlaku. Ini menjadi cerminan dari lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kedisiplinan yang sudah mengakar kuat.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Hasibuan, (2016), yang menyatakan bahwa kedisiplinan dalam lingkungan kerja ditandai oleh kepatuhan terhadap semua bentuk peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan terhadap aturan ini mencerminkan tidak hanya komitmen terhadap tugas, tetapi juga upaya menjaga citra dan nama baik lembaga pendidikan tempat guru tersebut mengabdikan. Dalam konteks ini, guru yang taat peraturan akan menjadi teladan positif bagi siswa dan berkontribusi dalam menciptakan iklim sekolah yang tertib, produktif, dan kondusif untuk pembelajaran.

Lebih lanjut, Siagian, (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk nyata dari penghargaan terhadap organisasi. Guru yang disiplin dalam menaati aturan sekolah sesungguhnya sedang menunjukkan penghargaan dan loyalitas terhadap lembaga tempatnya bekerja. Budaya taat aturan yang terbentuk di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung menunjukkan keberhasilan manajemen sekolah dalam menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan komitmen institusional kepada seluruh pendidik.

Dengan demikian, tingginya tingkat ketaatan terhadap aturan di lingkungan guru SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung merupakan cerminan positif dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Hal ini menjadi fondasi kuat dalam pengembangan budaya kerja profesional di lingkungan pendidikan Islam.



Grafik 4. Ketaatan terhadap aturan

Melalui grafik yang ditampilkan, terlihat dominasi penilaian pada kategori “Baik”, menunjukkan bahwa mayoritas guru telah melaksanakan peraturan sekolah dengan konsisten. Meskipun kategori “Sangat Baik” belum mendominasi, namun tidak adanya guru dalam kategori rendah menandakan bahwa budaya patuh terhadap aturan telah terinternalisasi dengan baik di kalangan tenaga pendidik. Hal ini menjadi landasan penting dalam membangun tata kelola sekolah yang tertib, produktif, dan profesional.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SDIT Ash Haabul Kahfi Lubuk Alung, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja guru secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Mayoritas guru menunjukkan perilaku disiplin dalam berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam datang ke sekolah, kehadiran sesuai jadwal, penggunaan pakaian seragam yang sesuai dengan ketentuan, serta ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang tinggi ini mencerminkan adanya manajemen sekolah yang baik, khususnya dalam hal pembinaan, pengawasan, dan pemberian motivasi kepada para guru. Selain itu, hal ini juga menunjukkan bahwa para guru memiliki komitmen dan integritas yang kuat dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Disiplin kerja yang konsisten dari para guru berdampak positif terhadap suasana belajar di sekolah dan kualitas pendidikan secara umum. Dengan demikian, pembentukan budaya kerja disiplin di lingkungan sekolah menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

REFERENSI

- Aziz, M. F. A., & Fadhila, S. P. (2023). Disiplin kinerja guru di SMAIT Insan Harapan. *Jurnal Economina*, 2(7), 1574–1583.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65.
- Hadyati, H. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. Penerbit Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393–402.
- Judrah, M., Arjum, A., Haeruddin, H., & Mustabsyirah, M. (2024). Peran guru pendidikan agama Islam dalam membangun karakter peserta didik upaya penguatan moral. *Journal of Instructional and Development Researches*, 4(1), 25–37.
- Malayu, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama Islam terpadu Madani. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 435–448.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior (15th ed.)*. Prentice Hall.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan: Pembuka ruang kreativitas, inovasi, dan pemberdayaan potensi sekolah dalam sistem otonomi sekolah*. Alfabeta.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sudharta, V. A., Mujiati, M., Rosidah, A., & Gunawan, I. (2017). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam perspektif psikologi. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 1(3), 208–217.
- Yani, J., & Srimulat, F. E. (2023). *Administrasi pendidikan*. CV. Tatakata Grafika.