

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA DISIPLIN DI SEKOLAH DASAR

Risma^{1*}, Raditia², Muhammad Ihsan³

Universitas Sapta Mandiri

Batu Piring Km 1,5 Depan, Lingsir, Kec. Paringin 71611. Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan, Indonesia.

Email: Risma@univsm.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

12 August 2025

Revised:

01 November 2025

Accepted:

10 November 2025

Kata Kunci: Budaya Disiplin; Sekolah Dasar; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Komunikasi Pendidikan; Manajemen Sekolah

Keywords: Culture of Discipline; Elementary School; Principal Leadership; Educational Communication; School Management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran dan implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya disiplin di Sekolah Dasar. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan secara komprehensif melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan fungsi multi-peran, yaitu sebagai figur teladan, penggerak, dan pengawas dalam menegakkan kedisiplinan. Pembentukan budaya disiplin ini didukung oleh strategi komunikasi yang konsisten, penerapan penghargaan dan sanksi secara proporsional dan adil, serta keterlibatan aktif dari semua elemen sekolah, termasuk guru, peserta didik, dan orang tua. Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan faktor kunci dan penentu keberhasilan utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang tertib, teratur, dan kondusif bagi peserta didik. Lingkungan yang tertib tersebut pada akhirnya sangat mendukung pencapaian mutu proses pembelajaran yang optimal.

Abstract

This study aims to describe the role and implementation of principal leadership in establishing a culture of discipline in elementary schools. Using a qualitative approach with a case study method, data were collected comprehensively through observation, in-depth interviews, and analysis of relevant documents. The results of the study indicate that principals perform multiple roles, namely as role models, motivators, and supervisors in enforcing discipline. The formation of this culture of discipline is supported by consistent communication strategies, the application of rewards and sanctions proportionally and fairly, and the active involvement of all school elements, including teachers, students, and parents. The main findings of this study confirm that effective principal leadership is a key factor and the main determinant of success in creating an orderly, organized, and conducive learning environment for students. This orderly environment ultimately strongly supports the achievement of optimal quality of the learning process.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan aspek kunci keberhasilan pendidikan sekolah dasar. Membangun budaya disiplin merupakan fondasi bagi pengembangan karakter siswa sejak dini. Sebagaimana dicatat Sugiono (2022), peran pemimpin dalam lingkungan pendidikan melampaui manajemen administratif untuk menumbuhkan lingkungan kerja dan budaya sekolah yang positif. Berdasarkan hal ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinannya untuk menumbuhkan budaya disiplin di sekolah dasar. Manajemen sumber daya manusia adalah subdisiplin manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengendalian dalam konteks manajemen tenaga kerja. Fungsi ini terintegrasi ke dalam berbagai area operasional organisasi, seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan administrasi kepegawaian. Siagian (2007:22) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, dan kompensasi individu sebagai bagian dari struktur organisasi atau entitas bisnis.

Kadarisman (2012:38) juga menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek krusial dari suatu organisasi. Program pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai investasi jangka panjang. Meskipun membutuhkan dana yang signifikan, tujuannya adalah untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas karyawan. Berdasarkan pemahaman ini, Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup proses strategis untuk menyelaraskan fungsi tenaga kerja dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Manajemen tenaga kerja yang terstruktur memerlukan perencanaan kebutuhan karyawan, seleksi dan rekrutmen yang tepat, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, dan sistem evaluasi kinerja yang objektif. Lebih lanjut, kompensasi dan peluang pengembangan karier juga merupakan elemen penting yang memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Lebih luas lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif berkontribusi pada kinerja organisasi yang berkelanjutan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki kemampuan berpikir kritis, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya material atau teknologi, tetapi juga oleh kualitas manajemen tenaga kerja yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan dinamika sosial. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran sentral dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan, pemenuhan hak dan kesejahteraan karyawan, serta kontribusi terhadap kemajuan masyarakat.

Komponen utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup serangkaian fungsi terintegrasi yang dimulai dari Perencanaan SDM, yaitu proses menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis jabatan dan strategi organisasi (Kushariyadi dkk., 2025). Fungsi selanjutnya adalah Rekrutmen dan Seleksi, yang merupakan upaya untuk memperoleh calon potensial dan memilih individu yang paling sesuai dengan kualifikasi (Tiana dkk., 2023). Setelah itu, dilakukan Pelatihan dan Pengembangan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan kepribadian pegawai (Pratiwi, Faradila & Iashania, 2022). Kinerja pegawai dievaluasi melalui Penilaian Kinerja formal dan terstruktur, yang menjadi dasar untuk pemberian penghargaan dan keputusan karier lainnya (Hasibuan, Werther & Davis). Sebagai imbalan atas kontribusi, sistem Kompensasi diberikan dalam bentuk finansial maupun non-finansial untuk memotivasi dan meningkatkan loyalitas (Pamungkas dkk., 2025). Terakhir, Pemeliharaan Hubungan Kerja penting untuk menjaga kondisi industrial yang harmonis melalui komunikasi efektif, perlindungan hak, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif (Widyawati dkk., 2025). Sehingga, organisasi dapat mencapai keseimbangan antara kepentingan lembaga dan kebutuhan pegawai, sehingga produktivitas dan kualitas layanan pendidikan dapat meningkat secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan memilih desain studi kasus (*single-case study*) untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan kontekstual mengenai fenomena yang diteliti. Pemilihan studi kasus bertujuan untuk mengupas tuntas dinamika di lokasi spesifik. Informan penelitian ini dipilih secara purposif, meliputi kepala sekolah, beberapa guru, dan perwakilan peserta didik yang berada dalam satu lingkungan sekolah dasar. Data utama dikumpulkan melalui tiga teknik triangulasi: observasi lapangan untuk mencatat perilaku dan interaksi alami, wawancara mendalam untuk mendapatkan perspektif subjektif informan, serta telaah dokumen pendukung seperti arsip dan peraturan sekolah. Analisis data dilakukan secara interaktif, mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan hingga mencapai kredibilitas dan ketuntasan informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya disiplin dilakukan melalui keteladanan, komunikasi, aturan yang jelas, serta dukungan kolaboratif. Pertama, kepala sekolah bertindak sebagai teladan dengan menunjukkan sikap disiplin dalam kehadiran, komitmen, dan ketaatan terhadap aturan. Sikap ini memberikan contoh langsung kepada guru dan peserta didik sehingga mempengaruhi perilaku mereka di lingkungan sekolah. Kedua, kepala sekolah membangun kedisiplinan melalui komunikasi yang konsisten. Penyampaian informasi terkait tata tertib, harapan sekolah, dan konsekuensi pelanggaran disosialisasikan secara rutin kepada warga sekolah. Komunikasi ini menciptakan pemahaman bersama tentang nilai pentingnya disiplin. Ketiga, penerapan sistem penghargaan dan sanksi menjadi instrumen penting dalam menumbuhkan budaya disiplin. Peserta didik dan guru yang menunjukkan kedisiplinan diberikan apresiasi, sedangkan pelanggaran mendapatkan tindakan korektif yang bersifat mendidik. Hal ini dilakukan secara proporsional untuk memastikan kedisiplinan tidak bersifat represif, melainkan motivatif. Keempat, keterlibatan seluruh elemen sekolah, termasuk guru, peserta didik, dan orang tua, berkontribusi dalam memperkuat budaya disiplin. Kolaborasi ini memastikan bahwa prinsip-prinsip disiplin diterapkan tidak hanya di sekolah, tetapi juga di rumah.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan faktor utama dalam mewujudkan budaya disiplin yang berkelanjutan. Kombinasi keteladanan, komunikasi, dan sistem pembinaan disiplin yang jelas menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari bahasa Latin manus yang berarti “tangan” dan agere yang berarti “melakukan”. Kedua kata tersebut kemudian digabung menjadi managere yang bermakna mengelola atau menangani sesuatu. Dalam perkembangan selanjutnya, istilah tersebut diadopsi dalam bahasa Inggris menjadi management, yang merujuk pada proses pengaturan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam perspektif penulis, manajemen dapat dipahami sebagai suatu disiplin ilmu sekaligus seni dalam mengatur, mengarahkan, mengkoordinasikan, serta mengoptimalkan pemanfaatan seluruh sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi. Proses tersebut dilakukan melalui penerapan fungsi-fungsi manajerial, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengendalian (controlling), sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukan merupakan konsep yang muncul secara mendadak. Sejak manusia hidup dan beraktivitas dalam kelompok atau organisasi, praktik pengelolaan tenaga kerja sebenarnya telah berlangsung, meskipun pada masa itu belum dikenal atau disebut secara formal sebagai manajemen SDM. Seiring perkembangan peradaban dan kompleksitas kegiatan organisasi, kebutuhan terhadap pengaturan tenaga kerja menjadi semakin sistematis. Pada awalnya, pengelolaan SDM berfokus pada pencatatan dan pengawasan tenaga kerja, terutama pada masa Revolusi Industri ketika jumlah pekerja meningkat pesat dan hubungan antara pemilik modal dan pekerja menjadi semakin terstruktur. Dalam periode berikutnya, perhatian mulai bergeser pada aspek kesejahteraan, motivasi, dan pengembangan keterampilan pekerja, hingga akhirnya berkembang menjadi disiplin ilmu manajemen yang menempatkan manusia sebagai aset strategis organisasi. Perubahan perspektif ini mempertegas bahwa pengelolaan SDM bukan semata-mata terkait tenaga kerja sebagai faktor produksi, melainkan berkaitan dengan upaya mengoptimalkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral dalam pembentukan budaya disiplin di sekolah dasar. Keteladanan, komunikasi yang efektif, serta penerapan penghargaan dan sanksi menjadi strategi kunci dalam menciptakan kedisiplinan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah secara berkelanjutan untuk memperkuat budaya sekolah yang positif.

Pada dekade 1940-an, berbagai teori motivasi mulai berkembang dan menegaskan pentingnya aspek manusia dalam organisasi. Salah satu teori berpengaruh adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow. Maslow (1954) menjelaskan bahwa *"human needs are arranged in a hierarchy, and individuals must satisfy lower-level needs before they can attend to higher-level ones"* (hlm. 35). Teori ini menekankan bahwa kebutuhan manusia dipenuhi secara bertahap dan berurutan, sehingga pemenuhan kebutuhan dasar menjadi prasyarat bagi munculnya motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat selanjutnya. Oleh karena itu, dalam praktik manajemen sumber daya manusia, pemahaman mengenai kebutuhan dan motivasi karyawan merupakan hal yang esensial dalam mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas individu dalam organisasi.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ihsan, M., & Risma. (2025). *Manajemen pendidikan & manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif dan implementasi ilmu pendidikan*. Lingkar Edukasi Indonesia.

- Ihsan, M., Jarkawi, J., Yuliansyah, M., & Anwar, K. (2023). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 3 dan SMKN 3 Banjarbaru Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(3), 248-255. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7625002>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., ... & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Pamungkas, A., Qadrian, A. M., Jusung, J. N., & Sihombing, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v3i1.1461>
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28-37. <https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Suginono. (2022). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Penerbit Akademia.
- Tiana, J., Salsabila, J., Wahyuni, S., & Komalasari, S. (2023). Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 377-386. <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.243>
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resource and personnel management*. McGraw-Hill.
- Widyawati, R., Nursanti, F., Islam, F., Kasetty, D. M., Difinubun, M. F., Nurmayanti, S., ... & Riandhana, T. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.