# KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
# DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU

(Studi Multi Situs di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus

dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo)

DISERTASI


Oleh:

**KANDIRI**

NIM: F18312040


**PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUNAN AMPEL**

**SURABAYA**

**2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang betandatangan dibawah ini:

Nama : Kandiri

NIM : F18312040

PROGRAM : DOKTOR (S-3)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan, bahwa Disertasi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 3 Pebruari 2019

Saya yang menyatakan

KANDIRI

**PENGESAHAN**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH**
**DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU**

(Studi Multi Situs di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus
dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo )

Promotor I

**Prof. H. MASDAR HILMY, MA, Ph.D**

Promotor II

**Dr. Hj. HANUN ASROHAH, M.Ag**

**PASCA SARJANA**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUNAN AMPEL**
**SURABAYA**
**2019**

**PERSETUJUAN PENGUJI**
**TAHAP TERBUKA**

Disertasi An. Kandiri, " KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU (Studi Multi Situs di MAN 2 Situbondo, Ma Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo)"telah di uji pada ujian tahap Kedua Pada hari Senin, 16 September 2019

**Tim Penguji:**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1. | Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag | Ketua | ..... |
| 2. | Prof. Dr. Hj. Husniyatus Salamah Z, M.Ag | Sekretaris | ..... |
| 3. | Prof. H. Masdar Hilmy, MA, Ph.D | Promotor/Penguji | ..... |
| 4. | Dr. Hj.Hanun Asrohah, M.Ag | Promotor/Penguji | ..... |
| 5. | Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, M.Ag | Penguji Utama | ..... |
| 6. | Prof. Dr. H.Imam Bawani, MA | Penguji | ..... |
| 7. | Dr. Hisbullah Huda, M.Ag | Penguji | ..... |

Surabaya, 16 September 2019

Direktur

**Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag**
NIP. 196004121994031001

**KEMENTERIAN AGAMA**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**
**PERPUSTAKAAN**
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Kandiri
NIM : F18312040
Fakultas/Jurusan : Pascasarjana / Doktor Studi Islam
E-mail address : kandiri93@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi ☐ Tesis √ Desertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :

**Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru : Studi Multi Situs di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 Desember 2019

Penulis

( Kandiri )

## ABSTRAK

Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menigkatkan Kedisiplinan Guru (Studi Multi Situs di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus Situbondo)
Nama : Kandiri
Promotor : Prof. H. Masdar Hilmy, MA, Ph.D
Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag
Kata Kunci : Kepemimpinan Pendidikan dan Kedisiplinan Guru

Pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan Islam atau disebut sebagai kepala madrasah bertanggungjawab terhadap pendidikan dan pengajaran, membangkitkan semangat kerja personal, menciptakan iklim yang kondusif, aman, nyaman, tentram, dan menyenangkan.

Dalam penelitian ini ada tiga fokus masalah yaitu: 1) Bagaimana Kedisiplinan Guru PAI di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus. 2) Bagaimana Upaya Kepemimpinan Kepala di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus dalam Pengembangan Kedisiplinan Guru PAI, 3) Apa saja Problematika Kepemimpinan Kepala di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus dalam Pengembangan Kedisiplinan Guru PAI serta solusinya.

Untuk mengumpulkan data penelitian ini digunakan tiga cara yaitu: a. Observasi; b. Wawancara, dan c. Dokumentasi. Lalu dilanjutkan menganalisis data dengan cara: a) Pengumpulan Data, b) Reduksi Data, c) Penyajian Data, d) Kesimpulan-kesimpulan atau Verifikasi data.

Dari pengumpulan data yang sudah diperoleh setelah dianalisis maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Ada Kedisiplinan cukup baik Guru di MAN 2 Situbondo, Ada Kedisiplinan cukup baik Guru di MA Islamiyah Asembagus dan Ada Kedisiplinan cukup baik Guru di MA al-Azhar Asembagus. 2) Ada Upaya Kepemimpinan Kepala di MAN 2 Situbondo yaitu: merevisi jadwal pelajaran, membimbing, menegur, dan menyangsi dalam Pengembangan Kedisiplinan Guru. Ada Upaya Kepemimpinan Kepala di MA Islamiyah Asembagus yaitu: memotivasi, mengklarifikasi, menegur, dan mengurangi jam pelajaran dalam Pengembangan Kedisiplinan Guru. Ada upaya Kepemimpinan kepala MA al-Azhar Asembagus yaitu: merevisi jadwal, menegur, menyangsi dalam Pengembangan Kedisiplinan Guru, 3) Problematika Kepemimpinan Kepala MAN 2 Situbondo yaitu: Guru datang terlambat, Guru pulang sebelum berahir pelajaran, Guru tidak menindak siswa yang melanggar aturan sekolah. Problematika Kepemimpinan Kepala MA Islamiyah Asembagus yaitu: Guru tidak memakai pakaian seragam pada saat mengajar, Guru datang terlambat mengajar, Guru minta ijin pulang duluan sebelum pelajaran berakhir, Guru merasa kasihan apabila menindak siswa yang melanggar aturan sekolah, Guru kurang menyadari pentingnya kedisiplinan. Problematika Kepemimpinan Kepala di MA al-Azhar Asembagus yaitu: Guru datang terlambat mengajar, Guru minta ijin pulang duluan, Guru merasa kasihan menindak siswa yang melanggar, mengajar tidak mengunakan perangkat pembelajaran dalam mengajar.




digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## ABSTRACT

Title : Leadership of Headmaster of Madrasah in Upgarding Islamic Education Teachers Discipline (Multi-Sites Study in MA Islamiyah Asembagus, MA al-Azhar Asembagus and MAN 2 Situbondo, MA)

Name : Kandiri

Promotor : Prof. H. Masdar Hilmy, MA., Ph.D

Dr. Hj. Hanun Asrohah .M.Ag

Keywords : Leadership of Education and Teachers Discipline

Leaders in an Islamic institution or usually called as the headmaster of Madrasah is responsible for education and teaching, evoke the spirit of personal work, also create a conducive, safe, comfortable, pleasant, and enjoyable climate.

In this study, there are three problems focused by the writer: (1) how the teachers discipline in MA Islamiyah Asembagus, MA al-Azhar Asembagus and MAN 2 Situbondo, are; (2) how the headmasters made leadership efforts in Islamiyah Asembagus, MA al-Azhar Asembagus and MAN 2 Situbondo, to develop teachers discipline; (3) what leadership problems faced by the headmaster of MA Islamiyah Asembagus, MA al-Azhar Asembagus and MAN 2 Situbondo to develop teachers discipline and how to find solutions for those kinds of problems.

Three ways used to collect data of this research are: a. observation; b. interview; and c. documentation. Those three are followed up by data analysis using: a). data collection, b) data reduction, c) data presentation, d) conclusions/verification.

After analyzing collected data, the writer concludes that: 1) the teachers discipline in MAN 2 Situbondo is good, in MA Islamiyah Asembagus is very good and in MA al-Azhar Asembagus Situbondo approximately is good, 2) in teachers discipline improvement, some efforts are made by the headmaster of MAN 2 Situbondo such as schedule revision, guidance, adminition, giving a punishment, some efforts made by the headmaster of MA Islamiyah Asembagus are giving motivation, clarifying, admonishing, and reducing teaching time, and the headmaster of MA al-Azhar Asembagus Situbondo made some efforts such as schedule revision, admonition, giving punishment, (3) problems found in the leadership of MAN 2 Situbondo are: teachers often come late, come home before the lesson ends, and don't give punishment to students breaking the rule; problems found in the leadership of MA IslamiyahAsembagus: techers permit to go home earlier than others, do not give punishment because of feeling pity to the students, and have less of awareness; problems found in the leadership of MA al-AzharAsembagus: teachers often come late, do not give punishment because of feeling pity to the students, permit to go home earlier than other teachers, and teach without lesson tools.




digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## تجريد


عنوان : رئاسة ناظر المدرسة في تطوير انضباط مدرسي التربية الإسلامية (الدراسة تعدد–مواقعية في المدرسة الثانوية الحكومية بسيتوبوندو والمدرسة الثانوية الإسلامية بأسيمباكوس و المدرسة الثانوية الأزهار بأسيمباكوس)

اسم : كنديري

معزز : الأستاذ الدكتور الحاج مصدر حلمي الماجستير

كلمات مفتاحية : الرئاسة في التربية ومدرسي التربية الإسلامية

المدير في المؤسسة الإسلامية أو يسمى بناظر المدرسة مسؤول عن التربية والتعليم فيها. وبالإضافة إلى ذلك هو مسؤول عن إنهاض هماسة العمل الفردية وإنشاء البيئة الباعثة السالمة المريحة الساكنة الجذابة.

في هذا البحث، ثلاثة من المشاكل التي يركز عليها الباحث: (١) كيف يكون انضباط مدرسي التربية الإسلامية في المدرسة الثانوية الحكومية بسيتوبوندو والمدرسة الثانوية الإسلامية بأسيمباكوس والمدرسة الثانوية الأزهار بأسيمباكوس، (٢) كيف يصنع الناظرون المحاولة الرئاسية في المدرسة الثانوية الحكومية بسيتوبوندو والمدرسة الثانوية الإسلامية بأسيمباكوس والمدرسة الثانوية الأزهار بأسيمباكوس في في تطوير انضباط مدرسي التربية الإسلامية، (٣) ما هي المشاكل الرئاسية التي يواجها ناظرو المدرسة الثانوية الحكومية بسيتوبوندو والمدرسة الثانوية الإسلامية بأسيمباكوس والمدرسة الثانوية الأزهار بأسيمباكوس في تطوير انضباط مدرسي التربية الإسلامية وكيف يحول دون تلك المشاكل.

أما الطرق التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات فهي ثلاثة: أ. الملاحظة، ب. المقابلة، ج. التوثيق. فبعد القيام بذلك، يقيم بتحليل البيانات: أ) جمع البيانات، ب) تقليل البيانات، ج) عرض البيانات، د) النتيجة / الإثبات.

وبعد القيام بتحليل البيانات المجموعة، يحصل الباحث على بعض من النتائج، فهي: ١) انضباط المدرسين في المدرسة الثانوية الحكومية بسيتوبوندو يحصل على ثمانين درجة، ويحصل في المدرسة الثانوية الإسلامية بأسيمباكوس على تسعين درجة ، ويحصل في المدرسة الثانوية الأزهار بأسيمباكوس على ء خمس وسبعين درجة في تطوير انضباط المدرسين، يقوم الناظرون بالمحاولات الرئاسية مثل تبديل جدول المواد الدراسية وإرشاد المدرسين وتأنيبهم وتعقيبهم في المدرسة الثانوية الحكومية بسيتوبوندو، وتشجيعهم والتبين وتأنيبهم وتنقيص حصصهم في المدرسة الثانوية الإسلامية بأسيمباكوس، وتبديل جدول المواد الدراسية وتأنيبهم وتعقيبهم في المدرسة الثانوية الأزهار بأسيمباكوس، ٣) وأما المشاكل الرئاسية في المدرسة الثانوية الحكومية بسيتوبوندو فهي وجود المدرسين الذين يحضرون متأخرين والذين يرجعون قبل انتهاء الدراسة والذين  يعقبون الطلاب المخالفين التنظيم، وأما في المدرسة الثانوية الإسلامية بأسيمباكوس فيوجد المدرسون الذين لم يلبسوا زيا رسميا والذين يستأذنوا بالرجوع قبل انتهاء الدراسة، والذين  يعقبون الطلاب المخالفين التنظيم بسبب العطف عليهم، والذين لهم قلة الإحساس، وأما في المدرسة الثانوية الأزهار بأسيمباكوس فيوجد المدرسون الذين يحضرون متأخرين والذين يستأذنوا بالرجوع قبل انتهاء الدراسة، والذين  يعقبون الطلاب المخالفين التنظيم بسبب العطف عليهم، والذين يعلمون دون الأجهزة التعليمية.




digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ..... ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM VERIFIKASI ..... iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN ..... v
ABSTRAK ..... vi
KATA PENGANTAR ..... x
MOTTO ..... xi
DAFTAR ISI ..... xii
DAFTAR TABEL DAN BAGAN ..... xv

**BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1
B. Identifikaasi dan Batasan Masalah ..... 13
C. Rumusan Masalah ..... 14
D. Tujuan Penelitian ..... 15
E. Kegunaan Penelitian ..... 15
F. Kerangka Teoritik ..... 16
G. Penelitian Terdahulu ..... 27
H. Metode Penilitan ..... 39
I. Sistematika Pembahasan ..... 49

**BAB II. KAJIAN TEORI**

A. Kepemimpinan dalam Pendidikan
1. Pengertian Kepemimpinan dalam Pendidikan ..... 52
2. Landasan Kepemimpinan dalam Pendidikan ..... 57
3. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan dalam Pendidikan ..... 60
4. Unsur-unsur dan Tugas Pemimpin dalam Pendidikan ..... 61
5. Syarat Pemimpin dalam Pendidikan ..... 62
6. Peran pemimpinan dalam Pendidikan ..... 67
7. Tipologi kepemimpinan dalam Pendidikan ..... 81



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kajian tentang Kedisiplinan Guru
1. Pengertian Kedisiplinan Guru ..... 87
2. Landasan Kedisiplinan Guru…….. 93
3. Tujuan Kedisiplinan Guru ..... 100
4. Manfaat Kedisiplinan Guru ..... 101
5. Unsur-unsur Kedisiplinan Guru ..... 106
6. Faktor-faktor Kedisiplinan Guru..... 108
7. Cara Menanamkan Kedisiplinan Guru..... 115
C. Peningkatan Kedisiplinan Guru melalui Kepemimpinan Kepala madrasah …….. 117

**BAB III. SETTING PENELITIAN**

A. Latar Belakang Obyek Penelitian MAN 2 Situbondo
1. Sejarah Singkat berdirinya MAN 2 Situbondo..... 122
2. Srtuktur Organisasi MAN 2 Situbondo ..... 125
3. Data Guru MAN 2 Situbondo..... 126
B. Latar Belakang Obyek Penelitian MA Islamiyah Asembagus
1. Sejarah Singkat berdirinya MA Islamiyah Asembagus ..... 130
2. Srtuktur Organisasi MA Islamiyah Asembagus ..... 131
3. Data Guru MA Islamiyah Asembagus..... 132
C. Latar Belakang Obyek Penelitian MA AI-Azhar Asembagus
1. Sejarah Singkat berdirinya MA AI-Azhar Asembagus ..... 133
2. Data Guru MA AI-Azhar Asembagus ..... 134
3. Keadaan Siswa MA AI-Azhar Asembagus ..... 134

**BAB IV. PAPARAN DATA**

A. Kedisiplinan Guru di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru
1. Kedisiplinan Guru di MAN 2 Situbondo..... 137
2. Kedisiplinan Guru di MA Islamiyah Asembagus ..... 143
3. Kedisiplinan Gurudi MA Al-Azhar Asembagus ..... 149



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Upaya Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru
1. Upaya Kepala MAN 2 Situbondo..... 155
2. Upaya Kepala MA Islamiyah Asembagus ..... 160
3. Upaya kepala MA al-Azhar Asembagus ..... 165
B. Problem Kepemimpinan Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru.
1. Problem Kepemimpinan Kepala MAN 2 Situbondo ..... 169
2. Problem Kepemimpinan Kepala MA Islamiyah Asembagus .... 170
3. Problem Kepemimpinan Kepala MA Al-Azhar Asembagus ..... 171
BAB V. PEMBAHASAN
A. Kedisiplinan Guru di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo ..... 172
B. Upaya Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus Situbondo dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru ..... 178
C. Problem Kepemimpinan Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus Situbondo dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru..... 184
BAB VI. PENUTUP
A. Simpulan..... 189
B. Saran-saran ..... 195
REFERENSI



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin di lembaga pendidikan Islam atau disebut sebagai kepala madrasah bertanggungjawab penuh terhadap pendidikan, pengajaran, membangkitkan semangat kerja personal, menciptakan iklim kondusif (aman, nyaman, tentram, dan menyenangkan).

Hendyat Soetopo menyatakan, bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk memengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan pengajaran supaya aktivitas-aktivitas yang dijalankan lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.[1]

Fungsi utama kepemimpinan terletak dalam jenis khusus dari perwakilan (*group representation*), yaitu ia harus mewakili kelompoknya sendiri,[2] juga merupakan perantara dari orang dalam kelompok diluar kelompoknya.[3]

Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua mengemukakan, bahwa kepemimpinan adalah " *the influencing process of leaders and followers to*

---

[1] Hendyat Soetopo et.al., *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), 271.

[2] Pemimpin mewakili fungsi administrasi secara eksekutif yang meliputi koordinasi dan integrasi berbagai aktivitas, kristalisasi kebijaksanaan kelompok dan penilaian terhadap macam peristiwa yang baru terjadi dan membawakan fungsi kelompok

[3] Evendy M. Siregar, *Bagaimana Menjadi Pemimpin Yang Berhasil* (Jakarta: PT. Mari Belajar, 1989), 152.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*achieve organizational objectives through change* (proses memengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah saja, melainkan timbal balik atau dua arah).[4] Pengikut yang baik dapat mengemukakan pendapat dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada hal-hal tertentu memberi umpan balik (*feed-back*) kepada pemimpin.

Bernard Kutner dikutip oleh Evendy M. Siregar dalam Dirawat mengatakan, bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan dan proses memengaruhi, mengoordinasikan, dan mengendalikan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan atau pendidikan dan agar supaya kegiatan yang dilaksanakan lebih efektif-efisien dalam pencapaian tujuan pendidikan pengajaran.[5]

Seorang pemimpin berperan[6] dalam membimbing, menuntun, mendorong, dan memotivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.[7] Pemimpin juga harus bisa merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi dan menindak-lanjuti secara sinergi dan berkesinambungan. [8]

---

[4] Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, *Leadership: Theory, Application, and Skill Development, 4th Edition* (Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning, 2010), 6.
[5] Dirawat et.al, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), 33.
[6] Pemimpin yang bersifat resmi (formal leadership) adalah didalam pelaksanannya harus selalu berdasarkan landasan-landasan atau peraturan-peraturan resmi sehingga daya cakupannya agak terbatas pada sekolah saja, Elly M. Setiyadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada , 2011), 779.
[7] E. Mulyasa , *Manajemen Pengelolaan Pendidikan* ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), 64.
[8] Hery Jauhari Muchtar, *Fikih Pendidikan*, Cet. II (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008), 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Firman Allah SWT dalam surat al-Anbiya' (21): 73.

وَجَعَلْنَٰهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَآ إِلَيْهِمْ فِعْلَ ٱلْخَيْرَٰتِ وَإِقَامَ ٱلصَّلَوٰةِ وَإِيتَآءَ ٱلزَّكَوٰةِ ۖ وَكَانُوا۟ لَنَا عَٰبِدِينَ

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat. Dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.[9]

Firman Allah SWT dalam surat al-Baqarah (2): 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّى جَاعِلٌ فِى ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّىٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ .

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".[10]

Ayat diatas mengisyaratkan, bahwa orang yang diberi jabatan sebagai pemimpin merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT dan kepada manusia (warga sekolah) yang memberi amanah.

[9] Al-Qur'an, 21:73.
[10] Ibid, 2: 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk membantu kepala sekolah atau kepala madrasah agar dalam mengorganisasikan tepat sasaran maka diperlukan kepekaan berpikir seperti: kepala harus bisa memahami teori organisasi formal untuk menggambarkan kerja sama antar elemen struktur sekolah.

Sekolah atau madrasah bisa dikatakan berhasil apabila memiliki pemimpin yang dapat menumbuhkembangkan segala yang terbaik (potensi) dalam diri para bawahannya",[11] antara lain jika: 1) merespon keinginan untuk mendiskusikan masalah, terbuka terhadap ide, menyediakan waktu untuk mendengarkan secara aktif. 2) bersikap menolong, berpihak kepada bawahan, memerhatikan masalah-masalah bawahan. 3) menggunakan pendekatan tim (*team a proach*), membantu kelompok mencapai keputusan yang lebih baik, memberikan bantuan kerja sama. 4) menghindari kepengawasan secara ketat, tidak bersikap sebagai manajer yang serba berlebihan, dan tidak mendikte bawahan. 5) mendelegasikan wewenang, memercayai kelompok, berpedoman kepada kelompok, menghargai kreatifitas bawahannya. 6) berkomunikasi secara terbuka dan jujur, menceritakan kepada bawahannya tentang apa yang dipikirkan, memiliki ide yang bisa dipahami bawahannya. 7) memberikan informasi kepada bawahannya dan jangan berlebihan dalam bergaul dengan bawahan karena akan menjadikan kurang berwibawa.[12]

---

[11] Wahjosumidjo,. *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 3.
[12] Thomas Gorton. A, *School Administration Challenge and Opportunity for Leadership* (Brown Company: Dubugue Lowa, 1976), 137.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sujak. A mengatakan, bahwa gaya seorang pemimpin akan dipengaruhi faktor-faktor situasional: 1) faktor seorang pemimpin; yaitu nilai-nilai kepribadian, kebiasaan dan rasa aman. 2) faktor bawahan; yaitu hubungan antara bawahan dengan tugas yang dihadapi, kematangan psikologis yang berkaitan dengan ketrampilan dan kemampuan melaksanakan tugasnya, 3) faktor sosial; yaitu nilai-nilai organisasi, misi dan tujuan organisasi serta kemampuan kelompok untuk kerjasama.[13]

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab II Pasal 6 disebutkan, bahwa: Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.[14]

Upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) bisa dilakukan melalui peningkatan kualitas pendidikan-pengajaran baik secara formal (di sekolah atau madrasah) maupun pelatihan dan ketrampilan tertentu.[15] Sedangkan didalam pengajaran ditentukan oleh kualitas guru (sebagai

---

[13] Sujak A. *Kepemimpinan Manajer dan Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Press, 1991), 76.

[14] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang *Guru dan Dosen* ( Bandung: Depdiknas, Citra Umbara), 64.

[15] Nadler. R, *Designing Training Program the Criticel Evens Model* ( Botson Addison Wesly: Publishing Comp, 1982), 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komponen penting yang harus dapat perhatian sentral, pertama dan utama),[16] ini bisa terwujud jika disiplin guru bisa memacu program secara efektif dan menjamin dipatuhinya aturan.

IG Wursanto merumuskan bahwa: "Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar penuh, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional"[17].

Hadis nabi saw diriwayatkan oleh ibnu Umar ra. bahwa:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرْ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرْ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

> Artinya: Dari Ibnu Umar ra, ia berkata: "Rasulullah saw. memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar ra berkata: "Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati".[18]

Hadis di atas mengajarkan, bahwa dalam hidup ini sasaran kita harus menjadi manusia yang disiplin. Ini kita dapati dalam al-Qur'an dimana Allah SWT bersumpah dengan waktu, seperti dalam surat Yasin (36): 38.

---

[16] E. Mulyasa, 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya), 5

[17] IG Wursanto, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Cet. 2 ( Jakarta: Pustaka Dian, 1988).146.

[18] Imam Yahya bin Muyidin an-Nawawi, Shahih Muslim, Jilid 2 (Mesir, Darul: Kutub 1998), 326, :ijat pula Imam bin Aly bin Hajar al-Atsqalani, *Fathul Bary, Syarah Shahih Bukhari*, Jilid 4 (Ar-Riqoq Darut Thoyyibah, Riyad, Saudi Arabiya, 2005), 497

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَالشَّمْسُ تَجْرِي لِمُسْتَقَرٍّ لَّهَا ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ (يس: ٣٨)

Artinya:"Dan matahari berjalan di tempat peredarannya. Demikian ketetapan yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui".[19]

Ayat ini telah dijelaskan oleh Rasulullah saw kepada Abu Dzar ra:

يا أبا ذر أتدري ما مستقرها ؟ فقال أبو ذر: الله ورسوله أعلم قال صلىالله عليه وسلم : مستقرها أنها تسجد تحت عرش ربها عز وجل ذاهبة وآيبة بأمره سبحانه وتعالى

Artinya:"Wahai Abu Dzar, tahukah engkau apa mustaqarr (tempat peredaran) nya?" Abu Dzar menjawab, "Allah dan RasulNya yang lebih tahu." Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam bersabda, "tempat peredarannya yaitu bahwa matahari bersujud di bawah 'arsy Rabnya 'Azza wa Jalla, pergi dan kembali dengan perintah-Nya Subhanahu wa Ta'ala.[20]

Hadis di atas mengisyaratkan bahwa sujudnya semua makhluk itu hanya Allah SWT yang mengetahui caranya dan semua makhluk bersujud serta bertasbih kepada Allah SWT itu dengan cara yang hanya diketahui oleh-Nya, sedangkan kita sebagai manusia tidaklah mengetahui dan tidak pula memahaminya.

Matahari berjalan sesuai dengan perintah Allah, terbit dari arah timur dan terbenam di arah barat sampai masa yang ditentukan, dan ketika sudah mendekati hari kiamat maka matahari akan terbit dari tempat terbenamnya, dan itulah salah satu tanda besar hari kiamat sebagaimana telah disitir secara mutawatir hadis Nabi saw, dan sampai kepada rusaknya atau telah habis

[19] Al-Qur'an, (36): 38.
[20] Imam Abil Husain Muslim bin al-Hujjaj al-Qusyairy an-Nisabury, Shahih *Muslim*, Cet. 1 (Darul Fikr, Beirut Libanon, 1988 ), 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

alam ini dan tiba hari kiamat maka mataharipun digulung.dan bulan berjalan ditempatnya sesuai dengan perintah Allah SWT , dalam QS Yasin (36): 39.

وَالْقَمَرَ قَدَّرْنَاهُ مَنَازِلَ حَتَّى عَادَ كَالْعُرْجُونِ الْقَدِيمِ (يس: ٣٩)

> Artinya:"Dan telah Kami tetapkan bagi bulan manzilah-manzilah[21], sehingga (setelah dia sampai ke manzilah yang terakhir) kembalilah dia sebagai bentuk tandan yang tua". (Yasin: 39)[22]

Jadi, disiplin merupakan merupakan suatu kepatuhan orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan melalui proses latihan untuk meningkatkan kemampuan dalam berpikir dan bertindak secara aktif dan kreatif berimplikasi pada keadaan tertib.

Disiplin yang baik akan tercermin pada lingkungan sekolah:1) rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah, 2) semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar, 3) tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan baik, 4) rasa memiliki dan solideritas tinggi dikalangan guru, 5) meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.[23]

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan akan berdampak dari keteladanan yang dicontohkannya. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan contoh kepemimpinan yang baik pula.

---

[21] Bulan-bulan itu pada Awal bulan, kecil berbentuk sabit, Kemudian sesudah meempati manzilah-manzilah, dia menjadi purnama, kemudian pada manzilah terakhir kelihatan seperti tandan kering yang melengkung.
[22] Al-Qur'an, (36): 39.
[23] Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Jaya. 2002),86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena Kedisiplinan merupakan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku,[24] menjadi syarat maju dan unggul, didukung motivasi, profesionalitas, kreativitas, produktivitas, serta karakter guru,[25] inilah kunci kesuksesan pengembangan kedisiplinan guru.

Hal ini didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson, bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.[26] Guru yang sudah biasa berdisiplin, bukan lagi merupakan beban, namun sebaliknya membebani dirinya apabila tidak berbuat disiplin karena nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku kesehariannya.[27]

Upaya meningkatkan disiplin guru adalah sebagai berikut: a) sekolah memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik, b) adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan, c) guru wajib mengisi agenda kelas, mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket atau ceklok, d) pada awal masuk sekolah, kepala bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas, dan f) setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah.[28]

---

[24] Ibid, 193.
[25] Soemarmo, D, *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah* (Jakarta: Mini Jaya Abadi, 1998), 98.
[26] Davis, Keith dan John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*,Terjemahan Agus Darma, (Jakarta: Erlangga, 1995), 95.
[27] Yoesana. U, *"Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai"*. e-Jurnal Pemerintahan Integratif, (ejournal.pin.or,id,2013), 13.
[28] Ibid, 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun rincian indikator kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar menurut Jamal Ma'mur Asmani, dalam Rimm Silvia, adalah:

a. Melaksanakan tata tertib dengan baik seperti: guru mengisi absensi hadir guru dan siswa sebelum proses pembelajaran dimulai.
b. Guru memiliki sikap yang tegas seperti: apabila siswa melakukan kesalahan, ia memberikan tindakan berupa sanksi (punishman).
c. Disiplin waktu seperti: 1) guru datang tepat waktu, 2) guru keluar kelas setelah jam pelajaran berakhir.
d. Disiplin dalam berpakaian seperti: guru harus menggunakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi.
e. Disiplin dalam mengajar seperti: 1) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. 2) jika guru tidak hadir, tetap memberikan tugas kepada siswa.[29]

Dengan cara tersebut diatas maka kultur disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran bisa terpelihara dengan baik, lingkungan belajar aman diharapkan hasil belajar optimal. Namun beberapa tahun terakhir disinyalir terjadi rendahnya tingkat kedisiplinan guru yaitu: 1) guru tidak memenuhi jam tugas mengajar,[30] 2) guru menelantarkan siswa pada jam belajar,[31] 3)

---

[29] Rimm, Syilvia. *Mendidik dan Menerapkan Disiplin Pada Anak Prasekolah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama , 2003), 59.

[30] Pemerintah Kota Solo menyiapkan sanksi bagi PNS yang nekat membolos dan penghargaan untuk SKPD dengan tingkat kedisiplinan baik. Hal ini dipicu oleh tingkat absensi pegawai yang tinggi. (Hasil survei PGRI, penelitian Kepala Pembangunan SDM untuk World Bank, hasil Uji Kompetensi Guru, dan berbagai media massa sampai tahun 2013 memotret rendahnya kualitas guru, 2013).

[31] guru menelantarkan siswa pada jam belajar, bahkan akibat dari tidak adanya pengawasan dari guru, beberapa waktu yang lalu salah satu murid menderita pecah kepala karena terjatuh dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada guru dan dua staf tata usaha mengadakan pisah kenang dengan cara plesiran ke Bali,[32] 4) ada guru memukul siswanya sampai tewas,[33].5) ada guru yang sibuk urusan di luar keguruannya, seperti mengurusi proyek dan sebagainya,[34] 6) ada seorang dosen yang tega membunuh istrinya sendiri.[35]

Hubungan timbal balik antara pimpinan dengan bawahan merupakan syarat utama keberlangsungan organisasi dalam pendidikan, karena disamping memberi pelajaran juga penanaman sikap atau moral agar terhindar dari problem. Fenomena ini jadi tantangan berat bagi para pengelola pendidikan sehingga "menjadi tanggung jawab Pemimpin" dalam mengelola pendidikan agar berjalan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia[36].

Stigma di atas bersifat universal terjadi di lembaga pendidikan, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian pada lembaga tertentu yang memungkinkan terdapat cirikhas kepemimpinan dalam peningkatan

---

pohon waktu bermain-main (SD Gemist Petra Namitung kecamatan Siau Timur, kabupaten kepulauan Siau Tagulandang Biaro (Sitaro) Sitaro.Smo.Com).

[32] Alih-alih mengadakan pisah kenang, seorang guru dan dua staf tata usaha (TU) yang masuk purna tugas bersama 45 guru dan kepala SMPN 3dan SMPN 1 Kota Mojokerto plesiran ke Bali, tragisnya agenda nglencer 3 hari mulai Jumat-ahad mengorbankan proses belajar mengajar siswa, padahal siswa kelas IX butuh support khusus menjelang Unas yang hanya tinggal beberapa bulan lagi (Surya Online, Mojokerto, 2012), 12.

[33] Media Massa Jawa pos, *kekerasan guru kepada siswa* (05-02-2012) , 3.

[34] Dewasa ini, masih banyak dijumpai guru atau tenaga kependidikan yang sibuk dengan urusan di luar keguruannya, seperti mengurusi proyek dan sebagainya. Hal itu tentu sangat tidak baik, guru tidak boleh melalaikan kewajiban utamanya mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan, budi pekerti dan lainnya bagi peserta didik. Demikian disampaikan Pj Bupati Aceh Timur, Ir Nasrullah Muhammad, MSi, MT, dihadapan sekitar 500 kepala sekolah mulai dari tingkat TK hingga SLTA di jajaran Dinas Pendididkan dan juga Kementerian Agama se Kabupaten Aceh Timur, ( Medan Bisnis - Aceh Timur. Kamis (5/4) Jumat, 06 Apr 2012 22:46 WIB).

[35] Media Massa Jawa pos, *Kekerasan dalam rumah tangga* ( 08-04-2015), 5.

[36] Perkembangan dan Perubahan sosial menurut Syaria'ti dipengaruhi empat faktor, yaitu: pribadi, tradisi, kebetulan dan rakyat dalam "*Sosiologi Islam*", (Yogyakarta, Ananda: 1982), 55.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kedisilinan guru, antara lain: 1) MAN 2 Situbondo, 2) MA Islamiyah Asembagus , 4) MA Al-Azhar Asembagus Situbondo.

Peneliti menjadikan pijakan dalam menentukan para kepala madrasah untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas diiringi kedisiplinan atau tidak, dari ketiga lembaga tersebut menurut hasil temuan sementara oleh peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. MAN 2 Situbondo: a) sebelumnya sudah pernah menjabat sebagai kepala, sehingga ia sudah punya bekal pengalaman mengelola lembaga pendidikan, b) menyiapkan peserta didiknya menjadi alumni ahli agama juga dibekali ketrampilan teknologi komputer (kerjasama dengan ITS) dalam bentuk program unggulan yaitu: Program Studi Teknologi Informasi dan Komputer (PRODISTIK) mendapatkan pengakuan setara Diploma 1, kedisiplinan gurunya secara umum cukup baik.[37]
2. MA Islamiyah Asembagus (dibawah naungan P2 NU Situbondo): a) sebelumnya sudah pernah menjabat sebagai kepala, sehingga ia sudah punya bekal pengalaman mengelola lembaga pendidikan. b. menyiapkan peserta didiknya agar menjadi generasi Qur'ani dengan cara tadarusan (khotmil Qur'an) dengan tujuan menghubungkan interaksi siswa kepada Tuhannya dilaksanakan setiap hari sebelum pembelajaran berlangsung

[37] Puji Winarto, *Wawancara Pribadi* , Situbondo, 2 Agustus 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara bergiliran, kedisiplinan gurunya secara umum terbangun secara baik. [38]

3. MA al-Azhar Asembagus (dibawah naungan yayasan pondok pesantren al-Azhar): a) sebelumnya sudah pernah menjabat sebagai kepala, sehingga ia sudah punya bekal pengalaman mengelola lembaga pendidikan, b) menyiapkan peserta didiknya agar menjadi generasi Qur'ani yaitu hafalan al-Qur'an sebagai program unggulan, c) menyiapkan peserta didik menjadi ahli agama juga menjadi siswa mandiri dengan program seni merajut, kedisiplinan gurunya secara umum baik.[39]

Berdasarkan latar belakang diatas maka saya ingin meneliti secara mendalam kepemimpinan yang dilaksanakan pada tiga lembaga yang sudah disebutkan.

## B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. belum maksimalnya guru dalam menaati tata tertib madrasah menuntut untuk diselesaikan .
2. belum maksimalnya kepala madrasah menggerakkan kedisilinan guru dalam menjalankan tugas.
3. belum maksimalnya kepala madrasah dalam menerapkan aturan guru mengisi daftar hadir mengajar.

[38] Muh. Alwi, *Wawancara Pribadi*, Asembagus, 8 Agustus 2016.
[39] Nawawi Tabrani, *Wawancara Pribadi*, Asembagus 9 Agustus 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. belum maksimalnya kepala madrasah dalam menggerakkan guru menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar.
5. belum maksimalnya kepala madrasah dalam menggerakkan guru masuk kelas sesuai jam mengajar
6. kepala madrasah kurang maksimal dalam menggerakkan kedisilinan guru agar tidak keluar kelas sebelum jam pelajaran berakhir .
7. kepala madrasah kurang maksimal dalam menggerakkan kedisilinan Guru menggunakan pakaian seragam yang rapi.

Dari ketujuh masalah yang terdentifikasi dan akan dibatasi pada tiga masalah pokok saja yaitu:

1. kedisilinan guru dalam menaati tata tertib di madrasah.
2. paya kepala madrasah dalam menggerakkan kedisilinan guru.
3. problematika kepala madrasah dalam menerapkan aturan kedisilinan guru.

## C. Rumusan Masalah

Dari ketiga batasan masalah yang teridentifikasi, lalu dirumuskan masalah–masalah penelitian antara lain:

1. bagaimana kedisiplinan guru di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo dalam meningkatkan kedisiplinan guru.
2. apa saja upaya kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus Situbondo dalam meningkatkan kedisiplinan guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. apa saja problematika kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus MA al-Azhar Asembagus Situbondo dalam meningkatkan kedisiplinan guru serta solusinya.

**D. Tujuan Penelitian**

1. ingin menjabarkan kedisiplinan guru di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus Situbondo dalam meningkatkan kedisiplinan guru.
2. ingin menjabarkan upaya kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Situbondo dalam meningkatkan kedisiplinan guru.
3. ingin menjabarkan problematika kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus Situbondo dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

**E. Kegunaan Penelitian**

Sebagai karya ilmiah yang harus dipertanggungjawabkan secara akademik, maka hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Kegunaan secara Teoritik

Diharapkan hasil penelitian ini berguna dalam memperkenalkan model kepemimpinan pendidikan agar supaya dapat dijadikan panduan bagi semua pihak sebagai bahan dalam upaya membuat berbagai kebijakan pengembangan lembaga Pendidikan Islam, karena secara jujur harus kita akui bahwa lembaga tersebut mempunyai kontribusi terhadap negara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melalui para pejuang tanpa tanda jasa (tenaga pendidik dan pemimpin) lembaga pendidikan Islam.

2. Kegunaan secara Praktis
   a. bagi kepala madrasah, hendaknya hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan (input) sekaligus sebagai bahan evaluasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala.
   b. bagi peneliti lain, apabila metodologi dan hasil penelitian ini dipandang baik dan relevan maka dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam meneliti kasus-kasus sejenis pada lembaga pendidikan lain.
   c. bagi guru, hendaknya hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan (input) sekaligus sebagai bahan evaluasi bagi guru dalam dalam melaksanakan tugasnya penuh kedisiplinan sebagai guru.
   d. bagi instansi pemerintah yang membina lembaga pendidikan dalam hal ini Departemen Agama di daerah, kiranya hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan (input) dalam mengadakan pembinaan kepada lembaga-lembaga Pendidikan Islam sejenis.

## F. Kerangka Teoritik

Maksud Perspektif teori disini bukan untuk memandu penelitian atau menjadikan penelitian ini sebagai pembuktian terhadap teori yang ada, tapi teori ini hanya digunakan untuk memberi tambahan wawasan dalam menganalisis atau menafsirkan data, karena dalam tradisi penelitian kualitatif posisi peneliti sebagai human instrumen yang paling menentukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian ini akan menggunakan teori fungsional Struktural yang dicetuskan oleh Talcott Parson bahwa: "masyarakat sebagai satu sistem yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan satu sama lain, lalu perubahan yang terjadi pada satu bagian akan menyebabkan ketidak seimbangan, yang pada giliranya mengubah bagian lainya.

Perkembangan fungsionalisme structural ini didasarkan atas model perkembangan sistem organisasi yang didapat dalam biologi, asumsi dasar teori ini ialah bahwa: semua elemen harus berfungsi atau fungsional sehingga masyarakat (sekumpulan orang yang tergabung dalam lembaga pendidikan yang masing-masing punya peran yang berbeda-beda namun tujuannya sama) bisa menjalankan fungsinya dengan baik.[40]

Masyarakat terintegrasi atas dasar kesepakatan dari anggotanya akan nilai-nilai kemasyarakatan tertentu yang mempunyai kemampuan mengatasi perbedaan-perbedaan sehingga masyarakat tersebut dipandang sebagai suatu sistem yang secara fungsional terintegrasi dalam suatu keseimbangan. Dengan demikian masyarakat adalah merupakan kumpulan sistem sosial yang satu sama lain berhubungan dan saling ketergantungan.[41]

Masalah fungsional adalah cara memotivasi-menetapkan individu pada posisi secara "tepat". Hal ini bisa dibagi menjadi dua:1) bagaimana cara masyarakat lingkup pendidikan menanamkan individu yang "tepat" untuk

[40] Bernard Raho,SVD , *Teori Sosiologi Modern* (Jakarta: Prestasi Pustaka 2007), 48.
[41] Richard Grathoff, *Kesesuaian antara Alfred Schutz dan Talcott Parsons:Teori Aksi Sosial* (Jakarta: kencana, 2000), 67-87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengisi posisi tertentu 2) lalu bagaimana cara individu menanamkan keinginan kepada mereka untuk memenuhi persyaratan posisi mereka.[42]

Fungsi yang dikaitkan dengan segala kegiatan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan atau kebutuhan-kebutuhan dari sebuah sistem dengan menggunakan empat persyaratan mutlak yang harus ada yaitu: *Adaptation, Goal Attainment, Integration*, dan *Latency.*

Demi keberlangsungan hidup masyarakat dalam lingkup pendidikan harus menjalankan fungsi, yakni:

1. adaptasi (*Adaptation*), yaitu sebuah sistem harus menanggulangi situasi eksternal yang gawat, sehingga sistem harus menyesuaikan diri dengan lingkungan sesuai dengan kebutuhannya.
2. pencapaian tujuan (*Goal attainment*), adalah sebuah sistem harus mendefinisikan dan mencapai tujuan utamanya.
3. integrasi (*Integration*), adalah sebuah sistem harus mengatur antar hubungan bagian-bagian yang menjadi komponennya. Sistem juga harus mengelola antar hubungan ketiga fungsi penting lainnya .
4. pemeliharaan pola (*Latency*) adalah sebuah sistem harus melengkapi, memelihara dan memperbaiki, baik motivasi individual maupun pola-pola kultural yang menciptakan dan menopang motivasi.[43]

Sistem organisasi biologis dalam sistem tindakan berhubungan dengan fungsi adaptasi yakni menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mengubah

[42] George Ritzer, Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern* (Jakarta: Kencana, 2010), 118 .
[43] Ibid, 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan sesuai dengan kebutuhan. Sistem kepribadian melaksanakan fungsi pencapaian tujuan dengan merumuskan tujuan dan menggerakan segala sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan. Sistem sosial berhubungan dengan fungsi integrasi dalam mengontrol komponen masyarakat, yang akhirnya sistem kebudayaan berhubungan dengan fungsi pemeliharaan pola atau struktur yang ada dengan menyiapkan norma dan nilai yang memotivasi dalam melakukan suatu tindakan.[44]

Inti pemikiran Talcott Parsons ditemukan didalam empat sistem tindakan ciptaannya, dengan asumsi: bahwa yang dibuat dalam sistem tindakannya, berhadapan dengan masalah yang sangat diperhatikan, telah menjadi sumber utama kritikan atas pemikirannya.

Talcott Parsons berikutnya menemukan jawaban problem didalam fungsionalisme struktural dengan asumsi sebagai berikut: [45] 1) Sistem memiliki properti keteraturan dan bagian-bagian yang saling tergantung. 2) Sistem cenderung bergerak kearah mempertahankan keteraturan diri atau keseimbangan. 3) Sistem mungkin statis atau bergerak dalam proses perubahan yang teratur. 4) Sifat dasar bagian suatu sistem berpengaruh terhadap bentuk bagian-bagian lain. 5) Sistem memelihara batas-batas dengan lingkungannya. 6) Alokasi dan integrasi merupkan dua proses fundamental yang diperlukan untuk memelihara keseimbangan sistem. 7) Sistem cenderung menuju kearah pemeliharaan keseimbangan diri yang meliputi: pemeliharaan batas,

[44] Bernard Raho, *Teori Sosiologi Modern* ( Jakarta: Prestasi Pustaka, 2007), 54.
[45] George Ritzer, *Teori Sosiologi Modern,* Cet. 1 (Jakarta: Prenada Media Group, 1995) 123.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemeliharaan hubungan antara bagian-bagian dengan keseluruhan sistem, mengendalikan lingkungan beragam dan mengendalikan kecenderungan untuk mengubah sistem dari dalam.

Masyarakat yang terintegrasi atas dasar kesepakatan dari para anggotanya akan nilai-nilai kemasyarakatan, mampu mengatasi perbedaan sehingga masyarakat dipandang sebagai suatu sistem yang secara fungsional terintegrasi dalam suatu keseimbangan, dan masyarakat adalah kumpulan sistem sosial dimana satu sama lain berhubungan dan saling ketergantungan.[46]

Kajian seorang sosiolog dalam melihat sesuatu, senantiasa berdasarkan fakta-fakta dimasyarakat dengan pendekatan, selalu berdasarkan sosial affect (fakta dilapangan). Ketika akan melihat bagaimana pendidikan berdasarkan pendekatan sosiologis, maka peneliti bertanya kepada masyarakat pendidikan (terutama kepala madrasah dalam menerapkan aturan kedisiplinan kepada guru) dengan menggunakan metode observasi, wawancara mendalam dan dokumetasi. Talcott Parsons termasuk tokoh utama aliran fungsionalisme struktural modern, [47] telah berjasa dalam memotret kondisi masyarakat dengan teori sistem sosial, adaptasi sosial dan tindakan sosial.

Berdasarkan pendapat Talcott Parsons, bahwa pendidikan sebagai wujud kebudayaan, menyangkut prilaku manusia dalam berinteraksi dengan masyarakat dan lingkungannya sebagai sistem social (yang peneliti lakukan

---

[46] Richard Grathoff, *Kesesuaian antara Alfred Schutz dan Talcott Parsons:Teori Aksi Sosial* (Jakarta: Kencana, 2000) 67-87.

[47] Abdullah Ali, *Sosiologi Pendidikan dan Dakwah*, (Cirebon ; STAIN Press Cirebon bekerjasama dengan Penerbit Cakrawala Yogyakarta, 2007), 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap tiga  Madrasah Aliyah di Kabupaten Situbondo) harus memenuhi empat hal, yaitu: 1) kegiatan pendidikan harus mampu menyesuaikan dengan situasi lingkungan, 2) kegiatan pendidikan harus memerhatikan institusi dan peralatan yang diperlukan dalam rangka mobilisasi, 3) melakukan koordinasi dengan sub sistem-sub sistem lain yang terkait dalam rangka mendukung terselenggaranya aktifitas, ) menyiapkan konsep pendidikan yang berorientasi pada aspek kesinambungan masyarakat berdasarkan fakta sosial.

Dari penjelasan di atas maka pendidikan dalam perspektif Talcott Parson secara sistemik harus dapat melahirkan pribadi manusia yang memiliki sistem budaya dengan kekuatan iman (kepercayaan), pengetahuan, ketaatan norma dan komitmen terhadap nilai.

Sistem budayanya mampu memberikan kontrol terhadap sistem sosial dalam wujud intitusi, pergaulan dan komunikasi. Sistem sosialnya mampu melahirkan kepribadian para kepala madrasah Aliyah dan gurunya yang simpatik, diiringi prilaku  terpuji, disiplin lalu diwujudkan dalam pergaulan sesuai dengan norma dan nilai-nilai akhlaq al-karimah.

Teori Struktural Fungsional diatas dipadukan dengan konsep kepemimpinan dalam pendidikan Islam, firman  Allah swt QS an-Nisa’(4): 59

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ
فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ
ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."[48]

Selanjutnya hadis yang diriwayatkan oleh ibnu Umar ra, bersabda beliau artinya: kamu semua adalah pemimpin, dan kamu semua akan diminta bertanggung jawab terhadap apa yang kamu pimpin.[49]

Ditegaskan oleh Ubaidillah bin Ziyad ketika menjenguk Ma'qil bin Yasar sedang sakit. Ma'qil berkata: "saya akan menyampaikan hadis yang pernah saya dengar dari rasulullah saw. seandainya saya tahu bahwa saya akan tetap hidup, saya tidak akan menyampaikannya kepadamu. Saya dengar Rasulullah saw. bersabda : tidak ada bagi seseorang yang diberi amanah oleh Allah SWT untuk mengurusi rakyat (pemimpin), ia meninggal sementara ia tidak melakukan tugasnya kecuali Allah mengharamkan surga untuknya.[50]

Hal ini diperjelas lagi dalam hadis Nabi Muhammad saw yang diriwayatkan oleh ibnu Umar ra. dari nabi saw. berkata: Seorang muslim wajib mendengarkan dan taat pada perintah, baik yang disukainya maupun tidak,

---

[48] Al Qur'an (59): 128.
[49] Ma'mur Daud, *Terjemahan Hadis Shahih Shahih Muslim,* Jilid 1, Cet 2 (Jakarta: Fa. Wijaya), 1986.
[50]Imam Abil Husain Muslim bin al-Hujjaj al-Qusyairy an-Nisabury, *Shahih Muslim* , Cet. 1(Darul Fikr, Beirut Libanon, 1988 ), 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecuali bila ia diperintah mengerjakan kemasiatan maka ia tidak wajib mendengar dan taat”. [51]

Dari penjelasan al-Qur’an dan hadis Nabi saw dinyatakan, bahwa pemimpin itu harus atas dasar permintaan orang yang akan dipimpin bukan atas dasar permintaan calon pemimpin. Hal itu disebabkan masyarakatlah yang mengetahui dan menilai orang yang pantas dan mampu memimpin dan mengurus kepentingan mereka. Pemimpin tanpa restu masyarakat akan menjadi faktor pendorong munculnya kerusakan, kebinasaan dan bencana, sehingga kita akui dalam segala hal pemimpin memang sangat penting karena pemimpinlah semua kekhawatiran dapat diatasi dan haknya akan dilindungi.

Bagi pemimpin, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepadanya merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkannya kepada orang yang memilih dan kepada Allah Swt kelak. Jadi jabatan yang didapatnya bukan merupakan lahan untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya dan bukan pula sebagai unjuk kekuasaan dengan memerintahkan orang lain melakukan sesuatu sekehendak hatinya atau melakukan hal yang tidak baik.

Hadis diatas secara eksplisit menyatakan bahwa pemimpin yang ditugasi mengurus kepentingan masyarakat harus melaksanakan tugas melayani kepentingan masyarakat yang dipimpinnya. Dalam hal ini pemimpin

[51] Imam Nawawi, *Terjemahan Riyadus Sholihin*, Jilid I, (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), 611.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada hakikatnya adalah pelayan masyarakat, yang diberi kepercayaan oleh masyarakat demi untuk kepentingan mereka.

Hal itu terlihat dari ancaman yang diberikan oleh Rasul saw bahwa Allah swt mengharamkan surga bagi pemimpin yang tidak menjalankan tugasnya untuk mengurus kepentingan masyarakat, dan ancaman itu menunjukkan bahwa pemimpin tidak boleh mengabaikan kepentingan masyarakat.

Secara jelas dapat dipahami bahwa tugas sebagai pemimpin itu berat dan beresiko apabila lalai dalam menjalankan amanah yang sudah dibebankan kepadanya. maiia Nabi Muhammad saw menetapkan, bahwa tidak akan memberikan kepemimpinan kepada orang yang meminta dan mempunyai ambisi pribadi.

Allah SWT berfirman tentang pentingnya sikap disiplin dalam QS. Al-Ashr (103): 1-3

وَٱلۡعَصۡرِ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ

> Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.[52]

Dari ayat tersebut, dapat diketahui bahwa Allah swt menyuruh manusia supaya dapat memanfaatkan waktu dengan baik, yaitu tidak menyia-

[52] Al-Qur'an, 103: 1-3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nyiakan waktu yang tersedia dengan melakukan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat. Ini menunjukkan bahwa Allah swt menyuruh manusia untuk berlaku disiplin dalam menggunakan waktu yang tersedia. Namun perintah disiplin tersebut tidak terbatas dalam aspek waktu saja, akan tetapi disiplin dalam segala aspek kehidupan termasuk disiplin dalam pembelajaran.

Kedisiplinan guru harus ditanamkan sejak dini, karena kedisiplinan guru akan dinilai oleh kepala baik secara langsung maupun tidak langsung dan akan menjadi acuan dalam berperilaku dan bertindak baik dilingkungan sekolah maupun luar sekolah, sebagai salah satu alat penentuan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Allah swt telah mengajarkan kedisiplinan pada manusia dalam QS an-Nisa (4): 103

فَإِذَا قَضَيْتُمُ ٱلصَّلَوٰةَ فَٱذْكُرُوا۟ ٱللَّهَ قِيَٰمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا ٱطْمَأْنَنتُمْ
فَأَقِيمُوا۟ ٱلصَّلَوٰةَ ۚ إِنَّ ٱلصَّلَوٰةَ كَانَتْ عَلَى ٱلْمُؤْمِنِينَ كِتَٰبًا مَّوْقُوتًا

Artinya: Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah swt di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. kemudian apabila kamu telah merasa aman, Maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.[53]

Dari ayat diatas jelas bahwa disiplin waktu adalah salah satu alat penentu mencapai tujuan pendidikan, ibarat kata waktu adalah ilmu bagi kita yang mengajar, apabila terlambat maka kita tidak tahu apa yang disampaikan guru dan pasti kita kurang faham dengan apa yang disampaikan guru.

[53] Al-Qur'an, 4: 103.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Emile Durkheim, bahwa disiplin tidak dipandang sebagai paksaan semata, sekurang-kurangnya karena dua alasan:1) ia menetapkan memberi cara-cara respons yang pantas, tanpa tatanan dan kehidupan yang terorganisasi tidak mungkin. Ia membebaskan kita dari keharusan setiap saat menyusun cara pemecahan. 2) ia memberi jawaban kepada kebutuhan individu akan pengekangan yang mungkin individu mencapai secara runtut, tujuan-tujuan tertentu. Tanpa pembatasan itu, ia akan menderita karena frustasi dan kecewa sebagai akibat dari keinginan yang tidak ada batasnya.[54]

Untuk menganalisis perubahan-perubahan yang terjadi di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus, akan digunakan teori perubahan sosial dengan pendekatan fenomenologi. Perubahan yang dimaksud dapat terjadi secara cepat atau lambat, tergantung kepada situasi lingkungan maupun faktor lain yang terkait. Analisis perubahan sosial yang terkecil adalah individu, masyarakat, organisasi, institusi, kebudayaan, dan peradaban tingkat lokal maupun global, dalam hal ini perubahan yang terjadi pada guru selama bertugas mengajar pada saat kepala madrasah memberlakukan berbagai peraturan tentang kedisiplinan.

[54] Emile Durkheim, *Pendidikan Moral, Suatu Studi dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan* (Jakarta: Erlangga, 1961),11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## G. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dilakukan oleh Cut Layan Sofia dengan judul: Pengaruh pendidikan, motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan serta implikasinya pada kinerja lembaga keistimewaan Aceh.[55]

   Bertujuan: 1) pendidikan, motivasi kerja dan kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, 2) pengaruh pendidikan, motivasi kerja dan kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja lembaga keistimewaan Aceh,3) pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja lembaga keistimewaan Aceh, 4) pengaruh tidak langsung pendidikan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja lembaga keistimewaan Aceh melalui produktivitas karyawan lembaga keistimewaan Aceh.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, motivasi kerja, kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pendidikan, motivasi kerja, kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja, produktivitas kerja karyawan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi pada lembaga keistimewaan Aceh.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sofyan dengan Judul: Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola SMP Labschool Cinere.[56]

---

[55] Cut Laiyan Sofia, *Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Karyawan serta Implikasinya pada Kinerja Lembaga Keistimewaan Aceh*,Thesis, (Aceh : 2008).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bertujuan: a) ingin mengetahui aktivitas kepala sekolah dalam mengella SMP Labschool Cinere, b) Ingin mendiskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Labschool Cinere, c) ingin menjabarkan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Labschool Cinere.

Hasil Penelitian: Ada dua hal yang berperan terhadap kemajuan sekolah yakni : a) kepala sekolah adalah pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaharuan. Kemasan cita-cita mulia pendidikan secara tidak langsung diserahkan kepada kepala sekolah. Optimisme orang tua atau percaya menyekolahkan putra-putrinya pada sekolah tertentu tidak lain berupa fenomena menggantungkan cita-citanya pada kepala sekolah. b) kepala sekolah sebagai suatu komunitas pendidikan membutuhkan seorang figur pemimpin yang dapat mendayagunakan semua potensi yang ada dalam sekolah untuk suatu visi dan misi sekolah..

Disini tampak peranan kepala sekolah bukan hanya seorang akumulator yang mengumpulkan aneka ragam potensi tata usaha, guru, karyawan, dan peserta didik; melainkan konseptor manajerial yang bertanggung jawab pada kontribusi masing-masingnya demi efektivitas dan efisiensi kelangsungan pendidikan.

Manajemen sekolah tidak lain berarti pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada dan yang dapat diadakan secara efisien

[56] Muhammad Sofyan , *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengelola SMP Labschool Cinere* , Thesis (2014).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan efektif untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala bertanggung jawab atas jalannya lembaga dan kegiatannya, ia berada di garis terdepan dan dapat diukur keberhasilannya.

3. Penelitian oleh Tobroni dengan judul: Perilaku kepemimpinan spiritual dalam pengembangan organisasi pendidikan dan pembelajaran.[57]

   Bertujuan: a) Ingin menjabarkan perilaku pemimpin dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritual untuk menciptakan budaya dan proses organisasi pendidikan, dan pembelajaran yang efektif, b) Ingin mengetahui kekuatan-kekuatan atau nilai-nilai dominan apakah yang menyebabkan kepemimpinan spiritual menjadi model kepemimpinan yang efektif dalam mengembangkan organisasi pendidikan dan pembelajaran, c) Ingin mendiskripsikan kepemimpinan spiritual dapat mengembangkan organisasi lembaga pendidikan dan pembelajaran yang efektif.

   Hasil Penelitian: a) perilaku kepemimpinan spiritual didasarkan pada nilai-nilai ketuhanan, dan menjadi "pipa" penyalur rahmat Tuhan. b) kepemimpinan spiritual dapat menciptakan pendidikan yang efektif. Standar keefektifan dalam penelitian ini diukur dalam tiga hal: budaya organisasi sekolah yang kondusif, proses organisasi sekolah yang efektif dan inovasi-inovasi dalam pembelajaran. c) Mengembangkan budaya kualitas. Hal ini dilakukan dengan cara membangun *core belief* dan *core values* kepada komunitas organisasi bahwa hidup dan kerja hakikatnya

[57] Tobroni, *Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam pengembangan organisasi pendidikan dan pembelajara*n, jurnal Kepemimpinan ( Semarang: 2011) .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah ibadah (mempersembahkan) kepada Allah SWT, karena itu harus dilakukan dengan baik, d) mengembangkan *ukhuwah* (persaudaraan) sesama anggota komunitas, membuahkan: persatuan, kerjasama, sinergi antar individu, kelompok dan antar unit dalam organisasi dapat tercipta sehingga semua potensi dan kekuatan yang ada dapat didayagunakan secara maksimal; e) mengembangkan perilaku etis *(akhlaqul karimah)* dalam bekerja melalui pembudayaan sikap syukur dan sabar dalam mengemban amanah. "pipa" penyalur rahmat dan berkat dari Tuhan, guru harus menjadi orang yang memilik:i *personality* dan *competency* yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan social, f) kekuatan dominan dalam mengembangkan pendidikan Islam terletak pada kekuatan kultural. Kekuatan kultural itu terutama berupa orang yang berposisi sebagai pemimpin (atau pimpinan) dan kekuatan pemimpin itu terletak pada komitmennya terhadap nilai-nilai etis religius yang derivasi dari perilaku etis Tuhan terhadap hamba-Nya. Pemimpin yang demikian terbukti dapat mengembangkan kepemimpinan yang kuat *(strong leadership),* kepemimpinan etis yang mengedepankan dengan perilaku member contoh yang baik atau keteladanan (*uswatun hasanah)* dan pada akhimya mampu membangun budaya organisasi yang efektif. Budaya organisasi yang efektif terbukti mampu menjadi pendorong keberhasilan organisasi pendidikan, g) kepemimpinan spiritual terbukti dapat mengembangkan organisasi lembaga pendidikan dan pembelajaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini dikarenakan kepemimpinan spiritual mengembangkan tiga pilar penyangga keefektifan kepemimpinannya: mengembangkan kekuatan individu positif, kekuatan penggerak dan perekat organisasi positif, dan kekuatan nilai-nilai budaya positif. a) dalam upayanya mengembangkan individu anggota organisasi yang positif, kepemimpinan spiritual berupaya mengembangkan kualitas batin prima bagi individu anggota organisasi. Hal ini dilakukan dengan tidak memerintah tetapi mengilhami dan mencerahkan, tidak bergelut dengan pikiran melainkan membersihkan bilik hati nurani, dan tidak menaklukkan jiwa melainkan memenangkan jiwa dari orang-orang yang dipimpinnya. Individu yang efektif yang dalam perspektif keefektifan organisasi pada gilirannya akan membentuk kelompok yang efektif, dan kelompok yang efektif pada akhimya menciptakan organisasi yang efektif. b). dalam upayanya mengembangkan kekuatan penggerak dan perekat organisasi, kepemimpinan spiritual berupaya menumbuhkembangkan iman, islam, ihsan dan taqwa bagi seluruh komunitas organisasi melalui pencerahan dan pembangkitan nilai dan kekuatan yang terkandung didalamnya. Melalui pencerahan dan pembangkitan iman, islam, ihsan dan taqwa terbukti dapat memanggil, menggerakkan potensi yang dimiliki, membangun rasa saling percaya, keakraban, kekompakan, kejujuran dan tanggung jawab. c). dalam upayanya mengembangkan kekuatan nilai-nilai budaya positif, kepemimpinan spiritual mengembangkan budaya keteladanan. Semua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang dalam komunitas organisasi harus menjadi pemimpin dan teladan dalam hal akhlak, kerja keras, semangat jihad dan jiwa altruistik, semangat ingin memberi dan melayani.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Matkur ini menggunakan judul tentang : Kepemimpinan transformasional-neosufistik di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.[58]

   Bertujuan: a) ingin menganalisis tentang implementasi kepemimpinan transformasional-neosufistik di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso., b) ingin mengungkap respon warga Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso terhadap kepemimpinannya, c) ingin menganalisis faktor factor pendukung dan factor penghambat dalam kepemimpinan transformasional-neosufistik di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

   Hasil penelitian: a) Pola sikap yang dikembangkan kepala Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso adalah: 1) berusaha menjadi leader yang membimbing menggunakan kedalaman spiritual dan keagungan akhlak, 2) senantiasa mengajak para guru dan murid bermimpi besar untk mewujudkan ide-ide besar lalu ditransformasikan kepada warga madrasah untuk dilaksanakan, 3) mengelola madrasah dengan mengunakan manajemen modern secara profesional yang selalu ditimbang dengan nilai-nilai sufistik. b) pola pikir yang dominan ialah: 1) berpikir kritis dan mendalam menyanngkut hal-hal yang bersifat fundamental dalam dunia pendidikan,

[58] Matkur, *Kepemimpinan Transformasional-Neo-Sufistik di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso,* Disertasi, (Surabaya: 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahkan pemikiran kepala Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso sering melampaui pola pikir orang lain, yaitu membongkar salah kaprah keberagaman dan praktik pendidikan di tengah-tengah masyarakat modern, 2) berpikir reflektif, yaitu selalu memadukan konsep pendidikan Islam secara teoritik-normatif yang ideal dengan realitas kekinian yang sering berbeda dengan idealitas untuk dicarikan jalan tengah yang maslahat, 3) berjuang tanpa kenal lelah dengan melakukan berbagai inovasi demi kemajuan madrasah, 4) berpikir humanis yaitu ingin menjadikan Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso berkualitas dengan tidak meninnggalkan fungsi sosialnya (*educational for all*).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Ayu Puspitasari (Jurnal internasional Kepemimpinan) dengan judul: Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebuah perbandingan lintas-nasional Peter Lok.[59]

   Bertujuan meneliti efek dari budaya dan gaya kepemimpinan antara manajer dari Hongkong dan dari Australia terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperoleh hasil signifikan: 1) manajer dari Hong kong ditemukan untuk budaya organisasi yang inovatif dan mendukung kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan 2) manajer Australia memiliki skor rata-rata lebih tinggi pada semua variabel.

[59] Fitriana ayu Puspitasari *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebuah Perbandingan Lintas-Nasional Peter Lok*, Jurnal internasional Kepemimpinan, (New South Wales, Australian Australian Graduate School of Management, UNSW, 2014).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil Penelitian, bahwa: Perbedaan antara dua sampel untuk kepuasan kerja dan komitmen yang menghapus setelah statistik mengontrol budaya organisasi, kepemimpinan dan karakteristik demografi responden. Untuk sampel gabungan, budaya inovatif mendukung gaya kepemimpinan, memiliki efek positif pada kepuasan kerja dan komitmen, dengan efek dari budaya inovatif pada kepuasan dan komitmen, dan pengaruh gaya kepemimpinan pertimbangan pada komitmen, yang kuat dalam sampel Australia. Peserta tingkat pendidikan ditemukan memiliki efek negatif sedikit pada kepuasan, dan efek yang sedikit positif pada komitmen. Budaya nasional ditemukan, memoderasi pengaruh umur responden pada kepuasan dengan efek positif antar manajer di Hongkong.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Emha Hesty (Jurnal internasional Kepemimpinan) dengan judul: A Longitudinal examination of the relationship between team leadership and performance.[60]

Bertujuan ingin membuktikan, bahwa tim menengahi konflik dampak kepemimpinan tim pada kinerja (diukur sebagai pertumbuhan pendapatan perusahaan). Konsisten dengan beberapa peneliti sebelumnya, hasinya tidak menemukan hubungan positif langsung antara kepemimpinan tim dan kinerja. Peneliti peduli bahwa dalam diri mengelola tim mana kepemimpinan prilaku yang mungkin menjadi tanggung jawab tim dari pada

[60] Emha Hesty : *A Longitudinal Examination of the Relationship Between Team Leadership and Performance,* Jurnal internasional Kepemimpinan.( http://emhahesty.blogspot.com/December 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu yang ditunjuk, konflik antara para anggota tim mungkin variabel kritis antara kepemimpinan tim dan kinerja.

Hasil Penelitian,bahwa performance pada periode sebelumnya dapat memengaruhi tim berikutnya timbal-balik. Sebagai tim menjadi lebih populer di seluruh dunia bisnis, menjadi penting bagi peneliti untuk mengevaluasi peran dan dampak dari kepemimpinan yang diasumsikan oleh tim daripada individu. Kami mendorong akademisi dan praktisi untuk membantu tim mengurangi konflik antara anggota sehingga manfaat penuh dari kepemimpinan tim dapat direalisasikan.

7. Penelitian oleh Retno Pudjiati, tahun 2011 dengan judul: Pengelolaan disiplin kerja guru SMP RSBI (Studi Situs SMP Negeri 5 Sragen).[61]

Tujuannya ialah ingin mendiskripsikan:1) pengelolaan disiplin kerja guru dalam administrasi pembelajaran, 2) pengelolaan disiplin keja guru dalam proses belajar mengajar,3) pengelolaan disiplin keja guru dalam kegiatan sekolah lainnya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan desain etnografi. Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 5 Sragen. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan mengkaji dokumen dan arsip. Teknik analisis data menggunakan alur kegiatan, yakni data reduction, data display and *conclusion drawing verification.*

[61] Retno Pudjiati, *Pengelolaan Disiplin Kerja Guru SMP RSBI, Studi Situs SMP Negeri 5 Sragen.* Thesis, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2011) .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil penelitian: 1) pengelolaan disiplin kerja guru dalam administrasi pembelajaran dilakukan kepala sekolah dengan memerhatikan kesiapan guru dalam menyusun program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran dan instrumen evaluasi pembelajaran. Sedangkan kegiatan guru mengelola kedisiplinan dalam administrasi pembelajaran meliputi kedisiplinan guru dalam menyusun program tahunan, program semester, dan instrumen evaluasi dalam bentuk RPP. 2) pengelolaan disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran dilakukan kepala sekolah dengan melakukan supervisi pada saat guru melakukan proses pembelajaran. Sedangkan kegiatan guru dalam pengelolaan disiplin dalam kegiatan pembelajaran ditandai dengan kegiatan guru dalam melakukan pembelajaran sesuai dengan RPP. Pada akhir pembelajaran guru melakukan penilaian. 3) pengelolaan disiplin guru dalam evaluasi pembelajaran dilakukan kepala dengan mengontrol terhadap instrumen evaluasi, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Sedangkan yang dilakukan guru dalam mengelola evaluasi pembelajaran adalah membuat kisi-kisi ulangan harian, penyusunan naskah soal ulangan harian, daftar nilai, remidial, pengayaan, dan akselerasi. Penyusunan kisi-kisi ulangan tersebut disampaikan kepada kepala sekolah sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Penelitian yang diakukan oleh Lukman Agus Kartiko dengan judul: Pembinaan disiplin guru untuk meningkatkan prestasi kerja.[62]

Tujuan penelitian: 1) ingin memperbaiki dan peningkatan layanan profesional pendidikan yang dilakukan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nganjuk. Secara khusus bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menangani kasus ketidakdisiplinan.

Hasil penelitian menunjukkan, pembinaan disiplin guru Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nganjuk pada setiap jenjang pendidikan yaitu: Workshop, MGMP dan Sertifikasi. Program pembinaan kedisiplinan guru ini di lakukan pada setiap jenjang pendidikan, karena prograsm DIKPORA yang difokuskan program pembinaan disiplin guru untuk jenjang menengah dan kejuruan (SMA/SMK) dengan acuan beberapa indikator yang harus dicapai.

Program tersebut meliputi: Workshop 1x dalam 1tahun, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) 1 x dalam 1 tahun. bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru di lapangan.

Tabel I, 1

Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian

| No. | Nama | Judul | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Cut | Pengaruh pndidikan , Motivasi dan | Sama membahas | Berkaitan dengan |

[62] Lukman Agus Kartiko, *Pembinaan Disiplin Guru Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Thesis, Nganjuk, Sekolah Menengah Kejuruan, 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Laiyan Sofia | Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Karyawan serta Implikasinya padaKinerja Lembaga Keistimewaan Aceh | tentang kepemimpinan Di lembaga pendidikan | produktifitas kerja karyawan |
| 2 | Muhammad sufyan | Kepemimpinan Kep Sekolah dalam mengelola SMP Labschool Cinere | Sama-sama membahasa tentang kepemimpinan | Berkaitan dengan pengelolaan lembaga pendidikan |
| 3 | Tobroni | Prilaku pemimpinan spiritual dalam pengembangan organisasi pndidikan dan pembelajaran. | Sama-sama membahasa tentang kepemimpinan | Berkaitan dengan pengembangan organisasi pendidikan dan pembelajaran. |
| 4 | Matkur | Kepemimpinan Transformasional-neosufistik di MA Negeri Bondowoso | Sama-sama membahasa tentang kepemimpinan | Berkaitan dengan Transformasional -neosufistik |
| 5 | Fitriyana Ayu Puspitasari | Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi , sebuah perbandingan l;intas-Nasional Peter lok. | Sama-sama membahasa tentang kepemimpinan | Berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 6 | Emha Hesty | A Longitudinal Examination of the Relationship Between Team Leadership and Performance. | Sama-sama membahasa tentang kepemimpinan | Berkaitan degan hubungan positif langsung antara kepemimpinan tim dan kinerja |
| 7 | Retno Pujiati | Pengelolaan disipln kerja guru dalam administrasi pembelajaran | Sama-sama membahas tentang disipln kerja guru | Berkaitan dengan administrasi pembelajaran |
| 8 | Lukman Agus Kartiko | Pembinaan disiplin guru untuk meningkatkan pretasi kerja | Sama-sama membahas disiplin guru | Berkitan dengan pretasi kerja |

## H. Metode Penelitian

1. Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini akan digunakan paradigma *post-positivisme*, yaitu sebuah sudut pandang yang meskipun mengakui tentang realitas obyektif, tetapi pengertiannya tidak dapat secara sempurna dan mengandung serba kemungkinan, karena kelemahan intelekual manusia dan fenomena alam yang mudah berubah.[63] Dengan menggunakan pendekatan Fenomenologi yaitu: peristiwa-peristiwa, pesan-pesan ataupun fokus masalah yang diteliti

[63]. H. Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* ( Malang: UIN - Malang Press, 2008), 131.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan diperlakukan sebagaimana apa adanya. Landasan fenomenologis dalam pandangan Edmund Husser sendiri memandang bahwa obyek ilmu tidak terbatas pada yang emperik *(sensual)*, lebih dari itu Husser memandang segala sesuatu mencakup fenomena lain seperti: persepsi, pemikiran, kemauan, dan keyakianan subyek tentang sesuatu di luar obyek, sesuatu yang transenden, disamping yang aposterik [64].

Fenomenologi sebagai pendekatan dalam kajian-kajian ilmu sosial-kemanusiaan ditekankan pada: a) fenomenologi terfokus pada penampakan sesuatu, b) fenomenologi konsen terhadap keseluruhan, dengan menguji sebuah entitas dalam berbagai sudut pandang, anggel dan perspektif sehingga univikasi visinya didapatkan, c) fenomenologi mencari makna dari penampakan, sehingga didapatkan esensinya, d) fenomenologi komitmen pada diskripsi, bukan penjelasan atau analisis, e) fenomenologi berakar pada pertanyaan yang bermakna, f) subyek dan obyek berintegrasi atau tidak ada pemilahanya, g) semua penyelidikan realitas inter subjektif adalah bagian dari proses, h) data tentang pengalaman, pikiran, intuisi, refleksi, dan putusan dijadikan sebagai kejadian primer penyelidikan ilmiyah, i) pertanyaan difokuskan, diarahkan dan dirumuskan secara hati-hati [65]. Penelitian ini memadukan kajian literatur *(library research)* dan penelitian lapangan multi situs *(multi- sites studies)* bersifat kualitatif.

---

[64]. Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta : Rake Sarasin, Edisi IV, 2002), 17 .

[65]. Nur Syam, Tarekat Petani: *Fenomena Tarekat Syattariyah Lokal* (Yogyakarta: LKiS, 2013),34.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah memeroleh data yang valid maka digunakan metode pengumpulan data antara lain; Observasi; Wawancara; . Dokumentasi, [66] dan Triangulasi (gabungan).[67] Namun peneliti hanya menggunakan tiga saja karena triangulasi dibahas tersendiri pada Pengecekan keabsahan data.

a. Observasi

Observasi menurut Sugiono adalah suatu kegiatan yang memusatkan perhatiannya terhadap obyek dengan mengunakan alat indra.[68] Suharsini Arikunto berpendapat bahwa observasi diartikan dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra.[69]

Observasi ini peneliti gunakan untuk melihat secara langsung kehadiran Guru ketika proses belajar mengajar berlangsung, kehadiran kepala dan kehadiran siswa di MAN 2 Situbondo, MA al-Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus. Peneliti mengamati langsung ke madrasah guna mencocokkan hasil yang didapat dari

[66] Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, IV, 2002), 218.
[67] Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Al fabeta, 2014), 62-63.
[68] Ibid, 38.
[69] Suharsini Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* ( Jakarta: Rineka Cipta, Edisi Revisi V, 2012),133.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wawancara responden guna memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyimpulan data.

Dalam penelitian ini, pengambilan data dengan menggunakan metode observasi, peneliti gunakan dua tahapan yaitu:

1) Observasi terbuka

Pada posisi ini kehadiran peneliti dalam menjalankan tugasnya dilakukan ditengah-tengah kegiatan responden diketahui secara terbuka, sehingga antara responden dengan peneliti terjadi hubungan atau interaksi secara wajar. Seperti peneliti melihat kepala mengontrol guru yang sedang mengajar siswa dengan menyiapkan perangkat pembelajaran.

2) Observasi tertutup

Pada kondisi ini kehadiran peneliti dalam menjalankan misinya, yaitu mengambil data dari responden tidak diketahui responden yang bersangkutan, untuk mengantisipasi agar realita responden dapat berlangsung secara wajar dan tidak dibuat-buat, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang diinginkan.[70]

b. Wawancara (Interview)

Interview juga disebut dengan wawancara atau kueisioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer)

[70] Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 79.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk memeroleh informasi dari terwawancara.[71] Lexy J. Moleong berpendapat bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) yang menjawab atas pertanyaan itu.[72]

Jadi wawancara adalah proses dialog antara pewawancara dengan responden yang dilakukan secara bertatap muka (*face to face*) untuk memperoleh data yang diinginkan.

Wawancara ini peneliti gunakan bertujuan untuk memeroleh data atau informasi atau keterangan mengenai kepemimpnan kepala madrasah di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus, guru serta siswa yang belajar. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak tersetruktur, dan dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan telepon.

Ada dua macam wawancara yaitu terstruktur dan tidak terstruktur.

1) Wawancara Terstruktur, digunakan peneliti untuk mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

   Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa petanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabanya pun telah disiapkan

[71] Ibid,.132.
[72] Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatf* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002),, 135.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Wawancara tidak Terstruktur, digunakan peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Sesuai dengan definisi di atas maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan interview secara terstruktur agar mengetahui informasi secara tepat dan pasti.[73]

c. Dokumentasi

Dokumenter adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip termasuk buku-buku tentang teori, dalil, atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian.[74]

Sugiono menyatakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.[75] Sedangkan Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa dokumentasi adalah mencari mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen dan lain-lain.[76]

Dari berbagai pendapat diatas menggambarkan bahwa dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data kualitatif dari sumber non insani yang terdiri dari dokumen atau rekaman, seperti: mencari data mengenai variabel-variabel berupa catatan atau buku-buku yang

[73] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Al fabeta, 2014), 62..
[74] Nurul Zuriah, *Penelitian Tindakan* (Malang :Bayu Media.2003),144.
[75] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 82.
[76] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 158.

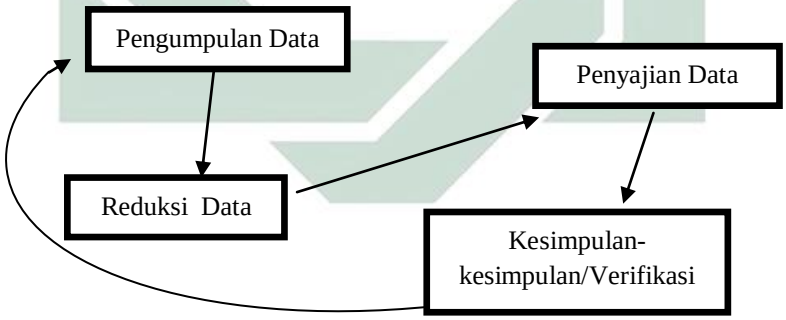
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkaitan dengan kepemimpnan kepala madrasah di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus, kedisiplinan guru dalam mengajar melengkapi dengan: Jadwal mengajar, RPP, data media pembelajaran, foto pelaksanaan pelajaran, dan terkait dengan penelitian semisal video, power point, foto dan lain lain.

3. Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis model Miles dan Huberman, yang harus dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, hingga datanya jenuh.

Setelah pelaksanaan pengumpulan data atau *data collection*, dilanjutkan dengan proses analisis. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis data kulalitatif yang diajukan oleh Miles dan Huberman, sebagaimana gambar dibawah ini:




[77]

GAMBAR 1, 1

Alur Analisis Data Menurut Milles dan Huberman

[77] Milles. A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Terj. Tjetjep Rohendi (Jakarta: UI-Press, 2000), 41.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagaimana diungkapkan oleh Bogdan dan Biklen adalah "proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat dipresentasikan semuanya kepada orang lain".

Proses analisi data ini, peneliti sejak awal berupaya mengumpulan data dan mengolah data yang sudah terhimpun. Kemudian memeriksa keabsahan data tersebut barulah peneliti menganalisa data. Analisa data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data dalam pola, sehingga dapat ditemukan dan dirumuskan hipotesis seperti yang disarankan data.

a. Reduksi Data ( *Data Reduction* )

Menurut Sugiyono, dalam dalam teori analisis Miles dan Huberman Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya masih cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci.[78] Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan transportasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Oleh karena itu data perlu disusun ke dalam tema tertentu, hal ini dilakukan setelah semua data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi ditulis.

[78] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D,* (Bandung: Alfabeta, 2012), 247.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Penyajian Data ( *Data Display* )

Sugiyono menjelaskan, dalam teori analisis Miles dan Huberman. data display dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat (disederhanakan), dan hubungan antar kategori", disajikan dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk paparan data secara naratif.

c. Penarikan Kesimpulan ( *Conclusion Drawing* )

Sugiyono memaparkan, dalam teori analisis Miles dan Huberman. Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan". Penarikan kesimpulan dilakukan terhadap temuan penelitian. lalu peneliti berusaha menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan dengan cara mencari pola, gejala, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul yang dituangkan.

4. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), kebergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability).[79]

Untuk mendapat data yang lebih relevan dan urgen terhadap data yang terkumpul, maka peneliti menggunakan kriteria derajat kepercayaan.

[79] Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 173

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lexy J Moleong menyebutkan bahawa criteria derajat kepercayaan menggunakan teknik pemeriksaan sebagai berikut:

a. Perpanjangan keikutsertaan.

Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikut sertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan peneliti pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan peneliti memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan.

b. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Hal ini berarti bahwa peneliti mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap factor-faktor yang menonjol kemudian menelaahnya secara rinci.

c. Triangulasi

Triangulasi dalam pengecekan keabsahan data diartikan sebagai pengecekan yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan waktu.1) ttriangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. 2) triangulasi Teknik, dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, misalnya data diperoleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melalui wawancara, lalu di cek dengan observasi dan dokumentasi. 3) triangulasi Waktu, juga memengaruhi kredibilitas data.

Data yang diperoleh melalui wawancara jika sumber data dalam keadaan baik, segar dan tidak memiliki masalah, akan memberi data yang lebih valid.

d. Pemerikasaan sejawat melalui diskusi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.

d. Kecukupan referensial

Maksud dari teknik ini adalah mengumpulkan bahan-bahan yang tercatat dan terekam untuk digunakan sebagai patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data.

e. Pengecekan anggota

Hal ini dilakukan dengan mengecek data. Para anggota yang terlibat yang mewakili rekan-rekan mereka dimanfaatkan untuk memberikan reaksi dari segi pandangan dan situasi mereka sendiri terhadap data yang telah diorganisasikan oleh peneliti.[80]

## I. Sistematika Pembahasan

Dalam Sistematika Pembahasan disertasi ini memiliki keterkaitan erat mulai dari bab pertama sampai dengan bab akhir, dan untuk memberi

[80] Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatf* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002),175-181.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gambaran alur pembahasan supaya dapat diketahui logika penyusunan dan koherensi antara satu bagian dengan bagian lain maka pembahasan disusun sebagai berikut :

Bab Pertama "Pendahuluan". Mendeskripsikan arah pembahasan disertasi secara umum, yaitu beberapa problem mendasar yang menjadi latar belakang masalah penelitian ini, dilanjutkan Identifikasi dan Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan kegunaan penelitian. Hal ini diperlukan guna mempertegas originalitas dan membedakannya dengan karya ilmiah lain, maka pada disertasi ini akan dipaparkan kajian terdahulu, dideskripsikan secara rinci mengenai Metode dan Prosedur Penelitian serta Sistematika Pembahasan.

Bab kedua, "Kajian Teori" tentang " Kepemimpinan, dan Kedisiplinan Guru". Bagian ini diurai tentang kepemimpinan Pendidikan meliputi: Pengertian Kepemimpinan pendidikan, Tujuan Kepemimpinan dalam pendidikan, Manfaat Kepemimpinan pendidikan, Pendekatan Kepemimpinan pendidikan, Peran Kepemimpinan dalam pendidikan, Berbagai Teori Kepemimpinan dalam pendidikan, Tipologi kepemimpinan. Sedangkan pembahasann tentang Peningkatan Kedisiplinan Guru meliputi: Pengertian kedisiplinan guru, Tujuan Penerapan Kedisiplinan Guru, Manfaat Penerapan Kedisiplinan Guru, Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan Guru,peningkatan kedisiplinan guru melalui kepemimpinan kepala madrasah. .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab ketiga, “Setting Penelitian” meliputi : Kondisi Obyektif MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus MA al-Azhar Asembagus Situbondo. Paradigma dan pendekatan penelitian, Perspektif Teori, Area dan Informasi Penelitian, Pengumpulan data, dan Analisa data.

Bab keempat, “ Paparan data Temuan Penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru”.

Bab kelima, “Analisis pembahasan dari Temuan Penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru”.

Bab keenam, “Penutup” Kesimpulan dan Rekomendasi, akan semakin memperjelas temuan-temuan penelitian baik yang bersifat teoritis, metologis, maupun tipologis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB V

# PEMBAHASAN

## A. Kedisiplinan Guru di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo.

Umumnya disiplin Guru ini dapat dilihat dari indikator seperti: disiplin waktu yaitu menaati tata tertib yang berlaku di madrasah, datang ke madrasah sebelum pembelajaran dimulai (tanda bunyi bel) dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tanda bunyi bel pergantian jam pelajaran) atau tepat waktu, mengisi absensi hadir guru (jurnal guru) dan mengabsen siswa untuk mengetahui jumlah rombongan belajar yang hadir sebelum proses pembelajaran dimulai,

Sedangkan kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas dapat disimpulkan yaitu : 1) menyiapkan perangkat pembelajaran untuk menentukan tema materi pelajaran yang akan dibahas pada saat akan mengajar, 2) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku, 3) mengenakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi pada saat mengajar, 4) jika berhalangan hadir hendaknya memberitahu (ijin) kepada pihak madrasah dengan memberikan tugas kepada siswa agar supaya pembelajaran tetap aktif walaupun tidak ada gurunya, 5) bertindak secara adil dan bijaksana kepada siswa tanpa kecuali bagi yang melanggar aturan seperti: tidak memerhatikan penjelasan guru atau berisik atau usil, tidak mengerjakan tugas atau tidak menyelesaikan tugas, kerja sama atau menyontek ketika diadakan evaluasi ulangan harian secara tertulis (ujian) dan lain sebagainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk mengetahui keaktifan pembelajaran tersebut maka tidak akan lepas dari partisipasi dan peran para guru dalam mengemban tugas untuk mengajar membimbing diiringi dedikasi tinggi atau apa adanya yang penting masuk mengajar.

Untuk mendukung kedisiplinan Guru aktif di MAN 2 Situbondo didukung oleh pegawai penjaga pintu gerbang dari pagi jam 6.15 WIB membuka pintu gerbang dan menyambut para guru dan tenaga kependidikan yang hadir dilanjutkan absen hadir (ceklok), di MA Islamiyah Asembagus juga menggunakan jasa penjaga pintu gerbang untuk membuka sebelum pembelajaran berlangsung, sedangkan di MA Al-Azhar Asembagus pintu gerbang dijaga bersama dengan cara Guru yang membuka juga sekaligus menutup kembali seperti semula jadi tidak ada penjaga pintu gerbang husus.

Adapun Jenis-jenis kedisiplinan Guru di tiga lembaga baik MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo ada lima macam seperti:

a. Disiplin dalam Melaksanakan tata tertib seperti: guru mengisi absensi hadir guru dan siswa sebelum proses pembelajaran dimulai yang terjadi MAN 2 Situbondo "setelah Guru mengisi absen hadir maka guru beraktivitas sesuai dengan jadwal yang berlaku sedangkan bukti absen langsung dikumpulkan ke kepala tata usaha untuk direkap sambil mengecek mungkin ada sebagian guru yang lupa tidak mengisi diingatkan agar tidak terjadi lagi. Di MA Islamiyah Asembagus setelah mengisi absen hadir guru menyiapkan materi pelajaran yang akan disajikan dan absen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut dikumpulkan ke bagian absen sambil dilihat mungkin ada yang tidak ngisi untuk diingatkan. Di MA al-Azhar Asembagus yang terjadi ialah guru mengisi absen hadir lalu saling tegur sapa dengnan guru yang lain sambil menyiapkan materi pelajaran lalu absennya tetap di kantor sambil menunggu guru yang lain dikumpulkan ke kepala tata usaha untuk direkap ahir bulan.

b. Disiplin dalam berpakaian seperti: Guru harus mengenakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi yang terjadi di MAN 2 Situbondo ialah ada tiga macam seragam yaitu: 1) seragam keki resmi dari Kementrian Agama dipakai pada hari Senin, 2) seragam putih-hitam dipakai pada hari selasa-rabu, 3) seragam batik-gelap dipakai pada hari kamis-jum'at-sabtu. Apabila ada guru yang melanggar dipanggil kekantor untuk mengisi buku catatan pelanggaran Guru. Di MA Islamiyah asembagus yang terjadi ialah ada tiga macam seragam yaitu: 1) seragam keki resmi dari Kementrian Agama dipakai pada hari Senin-Selasa, 2) seragam putih-hitam dipakai pada hari Rabu-Kamis, 3) seragam batik-Olahraga dipakai pada hari Jum'at-Sabtu dan jika ada guru yang melanggar dipanggil untuk dinasehati. Di MA al-Azhar Asembagus yang terjadi ialah tiga macam seragam yaitu: 1) seragam batik merah-gelap dipakai pada hari Sabtu-Ahad, 2) seragam kuning-hitam dipakai pada hari Senin-selasa, 3) seragam biru-hitam dipakai pada hari Rabu-Kamis, apabila ada guru yang melanggar ditegur, dinasehati dan diperingati.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Disiplin waktu seperti: 1) Guru datang tepat waktu yang terjadi MAN 2 Situbondo ialah ini ada sebagian guru yang lambat dengan konsekwensi absen direkap selama 1 bulan untuk pemotongan tunjangan keluarga dan ini juga berlaku sebelum jam berahir. Di MA Islamiyah Asembagus yang terjadi ialah Guru datang tepat waktu, ini ada sebagian guru yang lambat lebih dari jam 7.00 dengan konsekwensi ia tidak diberi transport, dan bagi Guru keluar kelas sebelum jam pelajaran berakhir maka dikurangi HRnya per jam pelajaran, dikelas dijaga oleh guru piket. Di MA al-Azhar Asembagus yang terjadi ialah jika ada guru yang lambat ada toleransi maksimal 15 menit (jam 7.20 menit) dan di luar itu maka dihitung tidak mengajar satu jam pelajaran atau pengurangan HR, dan untuk Guru keluar kelas sebelum jam pelajaran berahir ini ditegur jika berkali-kali maka dikurangi HR nya.

d. Disiplin dalam bersikap seperti: Apabila siswa melakukan kesalahan, ia memberikan tindakan berupa sanksi (punishman) yang terjadi di MAN 2 Situbondo ialah jika ada siswa yang melanggar peraturan diselesaikan oleh guru bidang studi, tapi jika mengulang kembali dilanjutkan ke Wali kelas dan pemanggilan Guru BK untuk didata kasus yang dialami mengisi buku kasus dan membuat pernyataan menulis surat teguran 1-3 kali. Di MA Islamiyah Asembagus yang terjadi ialah jika ada siswa yang melanggar peraturan ditegur secara lisan, dinasehati, berdiri di depan kelas, lari-lari kecil, membersihkan kelas, mengulang mengerjakan tugas di kelas atau dipanggil Guru BK untuk mengisi buku pelanggaran menulis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

surat perjanjian. Di MA al-Azhar Asembagus yang terjadi ialah jika ada siswa yang melanggar peraturan diselesaikan guru bidang studi,atau dilanjutkan ke wali kelas kaur kesiswaan untuk dimintai keterangan dan mengisi surat perjanjian.

e. Disiplin dalam mengajar seperti: 1) menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar yang terjadi di MAN 2 Situbondo ialah secara umum guru-guru sudah membuat RPP dan mengisi jurnal kahadiran guru dengan pokok bahasan yang akan disajikan, namun masih ada sebagian kecil guru yang lupa karena tergesa-gesa hingga harus membuka arsip di madrasah, 2) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku, apabila guru berhalangan hadir maka diisi oleh guru piket, 3 ) Jika guru tidak hadir, tetap memberikan tugas kepada siswa dijaga guru piket secara langsung. sebagian besar guru-guru sudah membuat RPP dan mengisi jurnal kahadiran guru dengan pokok bahasan yang akan disajikan, namun masih ada sebagian kecil yang tidak mengisi jurnal karena lupa atau tergesa-gesa. 2) Mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. Di MA Islamiyah Asembagus yang terjadi ialah apabila guru berhalangan hadir maka harus koordinasi dengan guru yang akan dirolling, ijin secara mendadak harus memberi tugas yang dijaga oleh guru piket, 3 ) Jika guru tidak hadir dan tidak ijin maka kaur kurikulum memanggil guru tersebut, atau secara tertulis bertahap disampaikan kepada Yayasan untuk di non aktifkan. Di MA al-Azhar Asembagus yang terjadi ialah sebagian besar guru belum membuat RPP hanya pokok bahasan yang akan disajikan karena kendala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sarana, dan mengisi jurnal kahadiran guru dengan pokok bahasan yang akan disajikan, 2) Mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku, namun apabila ada guru berhalangan hadir maka diisi oleh guru piket, 3) Jika guru tidak hadir tetap memberikan tugas kepada siswa dijaga guru piket.

Dari hasil wawancara peneliti dengan ketiga kepala madrasah dan gurunya yang diperkuat oleh peneliti pada saat observasi di lapangan secara langsung ternyata relevan dengan teori kedisiplinan yang disampaikan Nabi Muhammad Saw diriwayatkan oleh ibnu Umar ra. bahwa:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرْ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرْ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Artinya: Dari Ibnu Umar ra, ia berkata: “Rasulullah saw. memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar ra berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”.[1]

Hadis di atas mengajarkan kepada kita bahwa dalam hidup ini kita harus menjadi manusia yang disiplin. Hal ini juga terdapat dalam al-Qur’an surat Yasin (36): 38.

وَالشَّمْسُ تَجْرِي لِمُسْتَقَرٍّ لَهَا ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ (يس: 38)

[1] Abu al-Fath Muhammad bin Abd al-Karim bin Abi Bakr Ahmad al-Syahrastani, *al-Milal wa al-Nihal*, juz 1, (Mesir: Mustafa al-Bab al Halabi wa Auladuh), 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya:"Dan matahari berjalan di tempat peredarannya. Demikianlah ketetapan yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui".[2]

Ayat diatas juga oleh Nabi Muhammad Saw kepada Abu Dzar ra:

يا أبا ذر أتدري ما مستقرها ؟ فقال أبو ذر: الله ورسوله أعلم قال صلىالله عليه وسلم : مستقرها أنها تسجد تحت عرش ربها عز وجل ذاهبة وآيبة بأمره سبحانه وتعالى

Artinya:"Wahai Abu Dzar, tahukah engkau apa mustaqarr (tempat peredaran) nya?" Abu Dzar menjawab, "Allah dan Rasul-Nya yang lebih tahu." Rasulullah Saw bersabda, "tempat peredarannya yaitu bahwasannya matahari bersujud di bawah 'arsy Rabbnya 'Azza wa Jalla, pergi dan kembali dengan perintah Allah SWT.[3]

Ayat dan hadits diatas menjelaskan, bahwa sujud dan bertasbihnya semua makhluk itu hanya Allah SWT yang mengetahui caranya, sedangkan kita sebagai manusia tidaklah mengetahui dan tidak pula memahaminya.

Allah Swt dalam QS Yasin (36): 39.

وَالْقَمَرَ قَدَّرْنَاهُ مَنَازِلَ حَتَّى عَادَ كَالْعُرْجُونِ الْقَدِيمِ (يس: 39)

Artinya:"Dan telah Kami tetapkan bagi bulan manzilah-manzilah[4], sehingga (setelah dia sampai ke manzilah yang terakhir) kembalilah dia sebagai bentuk tandan yang tua". (Yasin: 39)[5]

Jadi, disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-

---

[2] Al-Qur'an, (36): 38.

[3] Imam Abil Husain Muslim bin al-Hujjaj al-Qusyairy an-Nisabury, Shahih *Muslim* , Cet. 1(Darul Fikr, Beirut Libanon, 1988 ), 87

[4] Maksudnya: bulan-bulan itu pada Awal bulan, kecil berbentuk sabit, Kemudian sesudah menempati manzilah-manzilah, dia menjadi purnama, Kemudian pada manzilah terakhir kelihatan seperti tandan kering yang melengkung.

[5] Al-Qur'an (36): 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Begitu juga Siagian dalam Sutrisno, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana lingkungan organisasi sekolah, yaitu: a) Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah, b) Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar, c) Besarnya tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan baik, d) Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas tinggi di kalangan guru, e) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.[6]

Kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar menurut Jamal Ma'mur Asmani, dalam Rimm Silvia, adalah:

a. Melaksanakan tata tertib dengan baik seperti: guru mengisi absensi hadir guru dan siswa sebelum proses pembelajaran dimulai.
b. Guru memiliki sikap yang tegas seperti: apabila siswa melakukan kesalahan, ia memberikan tindakan berupa sanksi (punishman).
c. Disiplin waktu seperti: 1) guru datang tepat waktu, 2) guru keluar kelas setelah jam pelajaran berakhir.
d. Disiplin dalam berpakaian seperti: guru harus menggunakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi.

[6] Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Jaya.2002), 86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Disiplin dalam mengajar seperti: 1) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. 2) jika guru tidak hadir, tetap memberikan tugas kepada siswa.[7]

Dari kelima jenis kedisiplinan diatas yang sulit dilaksanakan oleh guru di MAN 2 Situbondo yaitu: 1) datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, 2) pulang mengajar sebelum jam berakhir kena urusan tertentu, 3) menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena sibuk membantu orang tuanya. Di MA Islamiyah Asembagus yaitu: 1) Guru mengenakan seragam tidak sesuai peraturan yang berlaku sebagai identitas, 2) Apabila siswa melakukan kesalahan, ia memberikan tindakan berupa sanksi (punishman) sesuai dengan kode etik pendidikan (hukuman yang mendidik). Sedangkan di MA Al-Azhar Asembagus yaitu: 1) datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, 2) pulang mengajar sebelum jam berakhir karena urusan tertentu, 3) menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena sibuk membantu orang tuanya.

**B. Upaya Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru.**

[7] Rimm, Syilvia. *Mendidik dan Menerapkan Disiplin Pada Anak Prasekolah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama , 2003), 59.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada beberapa cara kepala MAN 2 dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu: ia menggunakan tipe kepemimpinan demokratis karena berupaya aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan elemen guru untuk kepentingan kemajuan dan perkembangan madrasah. Dan berbagai saran, pendapat dan kritik setiap anggota disalurkan sebaik-baiknya sebagai perwujudan tanggung jawab, ia juga memberi contoh kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang, memotivasi guru diikutkan lomba ketrampilan mengajar.

a. Sebagian guru yang tidak disiplin seperti datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga: 1) saya membuat program kerja tentang rapat Pembuatan jadwal dengan mengakomodir menanyakan kesiapan guru-guru yang bersangkutan waktu mengajar sehingga tidak benturan dengan urusan keluarga, 2) namun apabila perubahan jadwal tersebut tidak memungkinkan maka ditekankan guru yang bersangkutan mengikuti peraturan yang ada karena sifat aturan itu mengikat, 3) memberikan bimbingan tentang sumpah jabatan pengangkatan guru, 4) namun apabila ketiga cara tersebut tetap tidak ada peningkatan maka memberikan teguran dan sanksi berupa pengurangan tunjangan uang makan berdasarkan (Peraturan Dirjen Pendidikan Islam no. 1/2013 tentang disiplin kehadiran guru di lingkungan madrasah BAB VI, Pasal 14 dalam hal pengawasan dan sanksi) dan penundaan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Sebagian guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu, 1) harus ijin langsung secara tertulis kepada Kepala Tata Usaha dengan mengemukakan argumen yang logis, 2) harus menunjukkan Perangkat Pembelajaran dengan dengan tema yang sedang disajikan hingga akhir jam pelajaran, 3) sekali waktu dicek (Pengawasan) kebenarannya, 4) mengadakan rapat pembinaan guru yang periodic untuk saling mengingatkan tanggung jawab masinng-masing harus dijunjung tinggi, 5) sekali waktu berkunjung ke rumah guru yang berhalangan hadir mengajar untuk mempererat tali silaturrahim antara kepala madrasah dengan guru atau pihak lain (Peraturan Dirjen Pendidikan Islam no. 1/2013 tentang disiplin kehadiran guru di lingkungan madrasah BAB V, Pasal 9 dalam hal pengisian daftar hadir).

**c.** Sebagian guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya: 1) Membuat tata tertib guru.tentang batasan menyanksi siswa, 2) .Memantau kehadiran guru 1 minggu 1 kali, dalam menerapkan sanksi kepada siswa c. Saya memberi contoh yang baik pada guru cara menangani siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas dengan cara bimbingan untuk maraih masa depan.

Di MA Islamiyah agar para guru meningkat kedisiplinan ia gunakan tipe demokratis karena berupaya aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan elemen guru untuk kepentingan kemajuan dan peningkatan madrasah, juga berbagai saran, pendapat dan kritik setiap anggota

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disalurkan dengan sebaik-baiknya sebagai perwujudan tanggung jawab bersama, ditunjang dengan 1) motivasi (pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi), 2) kehendak kuat (pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain), 3) kejujuran dan integritas (pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu), 4) percaya diri (para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya), 5) kecerdasan (pemimpin harus cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat), 6) pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan (pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang pendidikan).

a. Apabila ada guru tidak memakai seragam pada saat mengajar karena lupa banyak yang harus dikerjakan dirumah dengan cara: 1) memotivasi sambil memberikan contoh memakai seragam setiap dinas di madrasah sesuai aturan dan datang tepat waktu, 2) menanyakan kepada guru yang bersangkutan tentang tidak memakai seragam yang telah ditentukan,3) menegur dengan cara menasihati agar supaya tidak mengulangi lagi, 4) mengingatkan kepada guru agar supaya selalu mentaati aturan yang berlaku di madrasah, 5) apabila yang bersangkutan tetap tidak disiplin maka ia tidak diberi bagian jatah seragam lagi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. guru datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga: 1) memerintahkan Kaur kurikulum untuk merevisi jadwal dengan mengokomodir kesiapan guru yang bersangkutan waktu mengajar sehingga tidak benturan dengan urusan keluarga, namun apabila perubahan jadwal tersebut tidak memungkinkan maka ditekankan guru yang bersangkutan mengikuti peraturan yang ada karena sifat aturan itu mengikat, 2) menegur secara lisan dalam bentuk memotivasi atau menyadarkan kepadanya tentang pentingnya tanggung jawab bagian dari amanah yang harus dipegang teguh oleh guru, dan apabila tetap terlambat (tidak tepat waktu) maka melayangkan surat teguran pertama, kedua dan ketiga, dan apabila tetap tidak berubah maka dengan terpaksa disanksi dalam bentuk pengurangan jam pelajaran yang secara otomatis akan mengurangi uang honorarium yang diterima.

c. Apabila ada guru yang minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu: 1) harus ijin secara tertulis diberikan secara langsung kepada kepala tata usaha dengan mengemukakan argumen yang logis, 2) harus menunjukkan perangkat pembelajaran dengan tema yang sedang disajikan hingga akhir jam pelajaran dan memberikan tugas pelajaran, 3) sekali waktu dicek (pengawasan) kebenarannya, 4) mengadakan rapat pembinaan guru secara periodic untuk saling mengingatkan tanggung jawab masing-masing, 5) mengadakan kunjungan kerumah guru yang berhalangan hadir mengajar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mempererat tali silaturrahim antara kepala madrasah dengan guru atau pihak lain dan mengetahui kondisi sebenarnya.

d. Apabila ada guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya: 1) membuat peraturan tentang batasan menyanksi siswa, 2) melihat secara langsung praktik guru yang menyanksi siswa 3) mencontohkan dihadapan guru cara menangani siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas.

MA al-Azhar dalam meningkatkan kedisiplinan guru, ia menggunakan tipologi kepemimpinan *laissez faire* karena para guru sudah mengerti tugas kewajibannya sendiri-sendiri lalu mereka melaksanakan sesuai peraturan sebagai guru, sehingga: 1) guru diberi kewenangan sepenuhnya untuk , melaksanakan tugasnya dan jika ada kendala mereka bisa tukar pemikiran sesama guru atau kepada orang lain yang penting kendala itu bisa teratasi, 2) Keputusan ada di tangan guru sendiri karena memiliki inisiatif, ia sebagai fasilitator cukup dengan menanyakan kesiapannya untuk bertanggung jawab, 3) guru-guru selama ini tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugas, tidak merasa terawasi dalam mengajar, dan tidak merasa didikte dalam melaksankan amanah mentaati peraturan sebagai guru. Dengan tipe *laissez faire* ini, keputusan ada di tangan bawahan sehingga bawahan bisa bersikap mandiri dan memiliki inisiatif, 2) pemimpin tidak dominasi besar dalam memutuskan, 3) bawahan tidak akan merasa tertekan dalam menjalankan tugas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Apabila ada guru datang ke madrasah tidak tepat waktu (terlambat) karena benturan dengan urusan keluarga maka: 1) menyuruh wakil bagian kurikulum membuat jadwal ulang dengan waktu berbeda sehingga tidak benturan dengan urusan keluarga, namun apabila perubahan jadwal tersebut tidak memungkinkan maka ditekankan guru yang bersangkutan mengikuti peraturan yang ada karena sifat aturan itu mengikat, 2) menasehati secara lisan tentang bertanggung jawab sebagai amanah setiap pekerjaan, 3) apabila tidak diindahkan maka dilanjutkan surat teguran, memberikan bimbingan tentang pentingnya mentaati peraturan tentang kedisiplinan guru, 4) dan apabila teguran secara tertulispun juga tidak diindahkan maka teguran secara adminsitrasi yaitu mengurangi jadwal pelajaran,5) apabila teguran secara administrasi tersebut juga tidak diindahkan maka guru yang bersangkutan untuk sementara disanksi tidak diberi jadwal (surat secara tertulis bebas tugas) .
b. Apabila ada guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu maka: 1) ijin kepada kepala tata usaha, 2) menunjukkan persiapan mengajar tugas pelajaran, 3) kunjungan ke rumah guru yang berhalangan hadir mengajar untuk mempererat tali silaturrahim .
c. Apabila ada guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya, 1) harus disanksi siswa yang melanggar, 3) mengerjakan di Madrasah sambil ditanyai kesulitannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Apabila ada guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar tidak mahir mengoperasikan computer (kendala teknologi): 1) memfasilitasi pembelian laptop secara angsuran dengan cara potong barokah, 2) guru yang belum tahu computer diberi pelatihan sesuai kebutuhan, 3) memfasilitasi guru untuk grossing internet secara gratis di kantor.

Dalam hal kepemimpinan ini relevan dengan firman Allah Swt surat al-Baqarah (2): 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا
مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ
أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".[8]

Ayat tersebut diatas mengisyaratkan tentang terjadinya dialog antara Allah SWT dengan Malaikat, bahwa Malaikat merasa hawatir apabila Allah SWT mengutus manusia sebagai pemimpin dibumi karena (dengan mendahulukan nafsu negatifnya) akan membuat kerusakan di bumi. Hanya karena kekuasaan Allah SWT (hak prerogetif) lebih mengetahui apa yang tidak diketahui malaikat sehingga disuruh tunduk kepada manusia.

[8] Al-Qur'an, 2: 30 .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam surat al-Anbiya' (21): 73.

وَجَعَلْنَٰهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَآ إِلَيْهِمْ فِعْلَ ٱلْخَيْرَٰتِ وَإِقَامَ ٱلصَّلَوٰةِ وَإِيتَآءَ ٱلزَّكَوٰةِ ۖ وَكَانُوا۟ لَنَا عَٰبِدِينَ

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.[9]

Ayat di atas dapat dipahami, bahwa seorang pemimpin harus: 1) bisa memberikan pengarahan sesuai dengan jenis pekerjaan yang bebankan kepada bawahannya, 2) harus bisa membuat kebijakan yang dapat diterima oleh semua bawahannya, 3) kemudian menyandarkan (berserah diri) semua perbuatannya (dalam hal memimpin) kepada-Nya penuh dengan keimanan.

Dalam konteks pendidikan, orang yang diberi jabatan sebagai kepala merupakan amanah, yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah Swt dan kepada manusia (warga sekolah) atas masyarakat yang memberi amanah.

Hadis Nabi Muhammad Saw diriwayatkan Ubaid bin Ziyad :

أَنَّ عُبَيْدَ اللَّهِ بْنَ زِيَادٍ عَادَ مَعْقِلَ ابْنَ يَسَارٍ فِي مَرَضِهِ الَّذِي مَاتَ فِيهِ فَقَالَ لَهُ مَعْقِلٌ إِنِّي مُحَدِّثُكَ بِحَدِيثٍ سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَوْ عَلِمْتُ أَنَّ بِي حَيَاةً مَا حَدَّثْتُكَ إِنِّي سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ عَبْدٍ يَسْتَرْعِيهِ اللَّهُ رَعِيَّةً يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ وَهُوَ غَاشٌّ لِرَعِيَّتِهِ إِلَّا حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ

[9] Ibid, 21:73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya:‘Ubaidillah bin Ziyad menjenguk Ma’qil bin Yasar yang sedang sakit. Ma’qil berkata: “Saya akan menyampaikan hadits yang pernah saya dengar dari Rasulullah saw. Seandainya saya tahu bahwa saya akan tetap hidup, saya tidak akan menyampaikannya kepadamu. Saya mendengar Rasulullah saw. bersabda : “Tidak ada bagi seseorang yang diberi amanah oleh Allah untuk mengurusi rakyat (pemimpin), ia meninggal sementara ia tidak melakukan tugasnya kecuali Allah mengharamkan surga untuknya.[10]

Hadis di atas secara eksplisit dinyatakan, bahwa pemimpin yang ditugasi mengurus kepentingan masyarakat harus melaksanakan, karena pemimpin pada hakikatnya adalah pelayan masyarakat, ia diberi kepercayaan oleh masyarakat demi untuk kepentingan mereka. Hal itu terlihat dari ancaman yang diberikan oleh Rasul saw bahwa Allah SWT mengharamkan surga bagi pemimpin yang tidak menjalankan tugasnya.

Hadis Nabi Muhammad Saw yang diriwayatkan oleh Abi Sa'id:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ مِنْ أَعْظَمِ الْجِهَادِ كَلِمَةَ عَدْلٍ عِنْدَ سُلْطَانٍ جَائِرٍ

Artinya: Dari Abi Sa’id al-Khudri sesungguhnya Rasululah Saw bersabda: Sesungguhnya jihad terbesar adalah perkataan atau pernyataan bijak terhadap pemimpin yang menyeleweng.[11]

Hadis di atas terlihat bahwa salah satu bentuk dukungan ialah dengan cara peringatan yang diberikan berupa kata bijak seperti: memberi nasehat, kritik dan saran secara baik terhadap pemimpin yang keluar dari jalan Allah Swt termasuk salah satu bentuk jihad yang terbesar, bukan dengan cara memerangi atau menentang dengan kekerasan atau kudeta.

---

[10] Abu al-Fath Muhammad bin Abd al-Karim bin Abi Bakr Ahmad al-Syahrastani, *al-Milal wa al-Nihal*, juz 1, (Mesir: Mustafa al-Bab al Halabi wa Auladuh), 24.
[11] Ibid, 318.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang pemimpin juga harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana dikemukakan oleh Hadari Nawawi:

a. Memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup baik

Seorang pemimpin harus mampu menganalisa masalah yang dihadapi organisasinya, dan. Kemampuan itu memungkinkan pemimpin mengarahkan pemikiran anggotanya dalam menyusun perencanaan dan menetapkan keputusan yang tepat dalam mewujudkan beban tugas organisasinya. Disamping itu, pemimpin pendidikan harus siap membantu anggota kelompoknya mengatasi kesulitan yang timbul sehingga selalu dibutuhkan kelompoknya jika menghadapi masalah.

b. Percaya diri sendiri dan bersifat membership

Pemimpin harus yakin dengan kemampuan yang dimilikinya, setiap beban kerjanya akan dapat diwujudkan. Pemimpin harus mampu menjalin kerjasama didalam kelompoknya maupun orang lain. menyakinkan kelompoknya bahwa keputusannya adalah sesuatu yang terbaik untuk dilaksanakan, dengan berpegang kepada prinsip mengutamakan kepentingan kelompok berlandaskan pada kebenaran.

c. Cakap bergaul dan ramah tamah

Pemimpin yang memiliki kemampuan bergaul akan mampu menghayati dan memahami sikap, tingkah laku, kebutuhan yang timbul, harapan-harapan dan tuntutan-tuntutan anggota kelompoknya yang harus dibina melalui sikap yang ramah dan saling menghormati dengan anggota kelompok walaupun kedudukannya sekedar seorang pesuruh.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat atau kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik

Seorang pemimpin harus mampu memprakarsai suatu kegiatan secara kreatif, selalu mendorong untuk memunculkan inisiatif baru dalam rangka mewujudkan beban kerja, sebagai pencerminan kemauannya untuk bekerja secara efektif.

e. Organisatoris yang berpengaruh dan berwibawa

Seorang pemimpin harus mampu mengelola kerjasama sekelompok manusia sebagai suatu organisasi, dalam pembagian suatu kerja dan penempatan personal secara tepat dan berdaya guna serta memiliki kemampuan memengaruhi orang lainyang diliputi situasi kewibawaan.

f. Memiliki keahlian atau keterampilan di dalam bidangnya.

Pemimpin yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup di bidangnya, akan mampu melihat kedepan dalam meningkatkan perkembangan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya.

g. Penolong, petunjuk, menghukum secara konsisten dan bijaksana.

Seorang pemimpin harus selalu berusaha membantu orang-orang yang dipimpinnya apabila menghadapi kesulitan, baik itu dalam bidang kerja maupun pribadi. Bersifat tegas dan konsekuen dalam mengatasi kekeliruan dan penyalahgunaan wewenang dari kalangan anggotanya.

h. Memiliki keseimbangan atau kestabilan emosional dan bersifat sabar

Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya dan selalu menggunakan pemikiran yang rasional dan logis dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghadapi masalah dan dalam mengambil keputusan, Untuk itu seorang pemimpin harus bersifat sabar, teliti dan hati-hati dalam memutuskan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan.

i. Memiliki semangat Pengabdian dan kesetiaan yang tinggi

Pemimpin yang baik adalah yang selalu setia pada cita-cita organisasi yang dipimpinnya.Pengabdian lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi, sehingga tampak kesediaan berkorban dalam tingkah lakunya demi kepentingan organisasinya.

j. Berani mengambil keputusan dan bertanggungjawab

Pemimpin harus berani memutuskan agar kegiatan tidak tertunda-tunda dan setiap personal dapat mewujudkannya dengan cara dan waktu yang tepat, bertanggungjawab atas segala keputusan yang dibuatnya.

k. Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya

Kejujuran, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya harus menjiwai dan tercermin dalam setiap gerak dan tingkah laku yang wajar.

l. Bijaksana dan berlaku adil

Seorang pemimpin harus adil-bijaksana dalam membagi pekerjaan dan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan perorangan atau kelompok-kelompok kecil di dalam organisasi. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan secara wajar dan tepat walaupun berbeda antara satu dengan yang lainnya.

m. Disiplin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang pemimpin harus berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menegakkan disiplin kerja, disiplin waktu dan dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam organisasi yang dipimpinnya.

n. Berpengetahuan dan berpandangan luas

Disamping pemimpin harus mengikuti perkembangan-kemajuan teknologi bidang kerjanya agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat juga mampu melihat hubungan bidang tugasnya dengan bidang-bidang lain yang memengaruhinya berimplikasi pada luasnya pengetahuan.

o. Sehat jasmani dan rohani.

Kesehatan jasmani dan rohani sangat besar pengaruhnya terhadap perwujudan kepemimpinan yang efektif. Hal ini memungkinkan seorang pemimpin mengikuti, mengembangkan dan mengawasi berbagai kegiatan organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya secara tepat, cepat dan bijaksana.[12]

## C. Problematika Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru .

Ada tiga problem kepala MAN 2 Situbondo yaitu: a) Sebagian Guru datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga (datang ke Madrasah terlambat) dengan cara Ijin secara lisan dulu, setelah selesai urusan keluarga maka masuk walaupun terlambat sebagai wujud tanggung jawab, b) Sebagian guru pulang mengajar sebelum jam berakhir karena urusan tertentu (tidak konsisten), maka dengan cara dicatat

[12] Hadari Nawawi, *Administrasi Pandidikan* .(Jakarta: CV . Haji Masagung, 1998), 84.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikalkulasi akhir bulan dengan pemotongan tunjangan keluarga c) tidak mampu menindak tegas (dihantui oleh Undang-undang Hak Azasi Manusia tentang kekerasan dalam dunia pendidikan) siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena sibuk membantu orang tuanya, dengan cara mengerjakan tugas di Madrasah sambil dinasehati.

Problematika Kepala MA Islamiyah Asembagus seperti: 1) guru tidak memakai seragam pada saat mengajar karena lupa banyak yang harus dikerjakan, dengan cara Kepala selalu mengingatkan pergantian menggunakan seragam, 2) guru datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, dengan cara Kepala menyarankan untuk membagi waktu mengajar dengan yang lain, 3) guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu, dengan cara melanjutkan pelajaran dengan member tugas, 4) guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya, dengan cara Kepala suatu saat berkunjung kerumah siswa tersebut untuk mengetahui kondisi riil dan memahamkan kepada orang tuanya mengenai pentingnya Ilmu, 5) Kurangnya kesadaran guru akan perlunya pengembangan diri (self improvement), dengan cara memberi semangat psikologi akan nilai tugas yang mulia, 6) Kemampuan antara guru yang satu dengan guru yang berbeda, dengan cara mengutus guru mengikuti pelatihan sesuai pelajaran dalam kelompok MGMP untuk meningkatkan profesionalisme, 7) Sifat kemanusiaan dalam arti, meskipun para guru sudah ada himbauan untuk persiapan mengajar yang baik seperti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dikehendaki kurikulum, namun masih saja ada beberapa guru yang sudah akhir semester belum menyelesaikan administrasi, dengan cara memberi bonus (reward) untuk merangsang yang lain biar semangat untuk menyelesaikan.

Sedangkan Problematika Kepala MA al-Azhar Asembagus antara lain: 1) ada sebagian guru yang tidak disiplin seperti datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, dengan cara Kepala mengisi kelas yang kosong sambil menunggu guru yang punya bagian mengajar, 2) guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu, dengan cara Kepala melanjutkan pelajaran guru yang pulang duluan, 3) guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya, dengan cara Kepala menyuruh siswa mengerjakan tugasnya, 4) ada sebagian guru yang tidak Menyiapkan Perangkat Pembelajaran sebelum mengajar karena kendala tidak mahir mengoperasikan computer (kendala teknologi) dengan cara mengundang narasumber profesional mengadakan workshop.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru secara umum tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendididik. Untuk itu terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan guru tentang kedisiplinan dalam pembelajaran, sebagai berikut:

a. Membuat ilustrasi: pada dasarnya ilustrasi menghubungkan sesuatu yang sedang dipelajari peserta didik dengan sesuatu yang telah diketahuinya,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan pada waktu yang sama memberikan tambahan pengalaman kepada mereka.

b. Mendefinisikan: meletakkan sesuatu yang dipelajari secara jelas dan sederhana, dengan menggunakan latihan dan pengalaman serta pengertian yang dimiliki oleh peserta didik.
c. Menganalisis: membahas masalah yang telah dipelajari bagian demi bagian.
d. Mensintesis: mengembalikan bagian-bagian yang telah dibahas ke dalam suatu konsep yang utuh sehingga memiliki arti, hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain.
e. Bertanya: mengajukan beberapa pertanyaan yang berarti dan tajam agar apa yang dipelajari menjadi lebih jelas.
f. Merespon: mereaksi atau menanggapi pertanyaan peserta didik. Pembelajaran akan lebih efektif jika guru dapat merespon setiap pertanyaan peserta didik.
g. Mendengarkan: memahami peserta didik, dan berusaha menyederhanakan setiap masalah, serta membuat kesulitan nampak jelas baik guru maupun peserta didik.
h. Menciptakan kepercayaan: peserta didik akan memeberikan kepercayaan terhadap keberhasilan guru dalam pembelajaran dan pembentuka kompetensi dasar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. Memebrikan pandangan yang bervariasi: melihat baha yang dipelajari dari berbagai sudut pandang, dan melihat masalah dalam kombinasi yang bervariasi.
j. Menyediakan media untuk mengkaji materi standar: memberikan kesempatan pengalaman yang bervariasi melalui media pembelajaran dan sumber belajar yang berhubungan dengan materi standar.
k. Menyesuaikan metode pembelajaran: membuat pembelajaran menjadi lebih bermakna, dan hidup melalui antusias dan semangat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB II

# KAJIAN TEORI

## A. Kepemimpinan dalam pendidikan

1. Pengertian kepemimpinan dalam pendidikan

Kepemimpinan di lembaga pendidikan memang urgen untuk dikaji oleh para ahli yang cukup beragam sesuai dengan perspektif dan metodologi bergantung epistimologi yang dibangun antara lain:

a. Stogdill

Kepemimpinan ialah:" *There are almost as many definition of leadership as there are persons who have attempted to define the concept* (jumlah definisi kepemimpinan hampir sama banyak dengan orang yang mendefinisikan konsep itu)".[1]

b. Stephen P. Robbins

Kepemimpinan ialah: "*Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals.*"(kemampuan untuk memengaruhi[2] suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan).[3]

1) Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.

2) Kepemimpinan adalah cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah

---

[1] Ralp Stogdill, *Handbook of Leadership: A Survey of the Literature* (New York: Free Press, 1974), 259. Lihat pula Wayne K Hoy and Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Reseach and Practice*, second Edition (New York, Random House, 1982), 220.

[2] Seorang pemimpin mengomunikasikan gagasan, memeroleh penerimaan atas gagasan, memotivasi pengikut untuk mendukung gagasan dan melaksanakan gagasan tersebut.

[3] Stephen P. Robbins, *Essentials of Organization Behavior*, 7th Edition (Mexico New Jersey: Pearson Education, Inc., 2003), 314.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
4) Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
5) Kepemimpinan adalah kemampuan menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antar bawahan agar tujuan organisasi tercapai.[4]

c. Laurie J. Mullins

Kepemimpinan ialah“ *a relationship through which one person influences the behaviour or actions of other people*”, yang menekankan konsep “hubungan” melalui orang memengaruhi perilaku orang lain).[5]

d. Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua

Kepemimpinan adalah “*the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change*”. (proses memengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah saja, melainkan timbal balik atau dua arah).[6] Sedangkan pengikut yang baik adalah memberikan umpan balik kepada pemimpin.

e. Bernard Kutner dikutip Evendy M. Siregar dalam Dirawat.

Kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan dan proses memengaruhi, mengkoordinir, dan mengendalikan orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan atau pendidikan

---

[4] Ibid, 129.
[5] Laurie J. Mullins,*Management and Organisational Behavior*, 7thEdition, (Essex: Pearson Education Limited, 2005), 282.
[6] Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, *Leadership : Theory, Application, and Skill Development, 4th Edition* (Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning, 2010), 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta agar kegiatan yang dilaksanakan lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan pendidikan pengajaran".[7]

f. Yukl

Kepemimpinan adalah " *the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives*" (proses memengaruhi orang lain agar mampu memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama).[8]

g. Malayu S.P. Hasibuan dalam Nanang Fatah

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu, lalu berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.[9] Pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu dalam mencapai tujuan. Hakikat Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.[10]

---

[7] Dirawat et.al, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), 33.
[8] Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, Sixth Edition (Delhi : Dorling Kindersley, 2009), 26.
[9] Soekarto Indrafachrudi, dkk. *Pengantar kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha offset printing, 1983), 23.
[10] Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1996), 88.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h. Hendiyat Sutopo dkk

Kepemimpinan adalah kegiatan membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan bersama bersifat universal, berlaku dan terdapat pada kepemimpinan di berbagai bidang kegiatan atau hidup manusia.[11]

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa: Kepemimpinan ialah sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan atau dapat pula dirumuskan sebagai proses memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha kearah pencapaian tujuan pada situasi tertentu.

Stephen P. Robbins dalam buku Management, seven edition dialih bahasa oleh T. Hermaya dalam Oteng Sutisna mengemukakan, bahwa terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu :

1) Dorongan, yaitu pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2) Kehendak untuk memimpin, yaitu pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk memengaruhi dan memimpin orang lain.
3) Kejujuran dan integritas, yaitu pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
4) Percaya diri, yaitu para pengikut melihat pemimpin tidak ragu-ragu .
5) Kecerdasan, yaitu pemimpin harus cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu

[11] Hendyat Soetopo, dkk. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Malang: Bina Aksara,1984), 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.

6) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, yaitu pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industri dan hal-hal teknis.[12]

Setiap orang yang merasa terpanggil untuk melaksanakan tugas memimpin dalam dunia pendidikan dapat disebut sebagai pemimpin pendidikan seperti: kepala sekolah di sekolah, pengawas pendidikan di kantor pembinaan pendidikan dan di daerah layanannya yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam pembinaan pendidikan.

Sedangkan kepala sekolah atau kepala madrasah menurut Wahjosumidjo ialah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin menyelenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran,[13] sehingga ada kaitan yang erat antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, budaya sekolah dan menurunnya perilaku siswa.[14] Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan

---

[12] Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional* (Bandung: Angkasa, 1982), 129.

[13] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah;Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 83.

[14] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan pendayagunaan tenaga kependidikan serta pemeliharaan sarana prasarana".[15]

Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan cara kepala sekolah dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan mengerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain untuk bekerja serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan.[16] Sedangkan Pendidik menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian jika seseorang menjadi kepala sekolah atau kepala madrasah maka harus siap bertanggung jawab terhadap bawahan atau orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama.

2. Landasan kepemimpinan dalam pendidikan

Karena pemimpin mempunyai peranan[17] dan tanggung jawab yang berat (penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah,[18] pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaannya serta pemeliharaan sarana-prasarana), banyak ditentukan kepada apa dan siapa

---

[15] Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990, Pasal 12 ayat 1.

[16] Zuryati, dkk, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sdn 7 Muara Dua Lhoksuemawe*, Volume 3, No. 2 (Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Mei 2015), 38.

[17] Pemimpin yang bersifat resmi (formal leadership) adalah didalam pelaksanannya harus selalu berdasarkan landasan-landasan atau peraturan-peraturan resmi sehingga daya cakupannya agak terbatas pada sekolah saja.

[18] Elly M. Setiyadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 779.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dia, dan apa yang dipimpinnya, kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan perangkat mana yang ia perankan sebagai pemimpin, baik formal maupun non formal, tetapi semua itu berperan dalam membimbing, menuntun, mendorong, dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.[19]

a. Landasan al-Qur'an

1) Surat al-Baqarah (2): 30 disebutkan.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".[20]

Ayat tersebut diatas mengisyaratkan tentang terjadinya dialog antara Allah Swt dengan malaikat, bahwa malaikat merasa hawatir apabila Allah Swt mengutus manusia sebagai pemimpin di bumi karena (dengan mendahulukan nafsu negatifnya) akan membuat kerusakan di bumi. Hanya karena kekuasaan Allah Swt (hak prerogetif) lebih mengetahui apa yang tidak diketahui malaikat sehingga disuruh tunduk kepada manusia.

[19] E. Mulyasa , *Manajemen Pengelolaan Pendidikan* ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), 64.
[20] Al-Qur'an, 2: 30 .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Surat al-Anbiya' (21): 73

وَجَعَلْنَٰهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَآ إِلَيْهِمْ فِعْلَ ٱلْخَيْرَٰتِ وَإِقَامَ ٱلصَّلَوٰةِ وَإِيتَآءَ ٱلزَّكَوٰةِ ۖ وَكَانُوا۟ لَنَا عَٰبِدِينَ

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.[21]

Ayat di atas dapat dipahami, bahwa pemimpin harus: 1) bisa memberi pengarahan sesuai jenis pekerjaan yang dibebankan pada bawahan, 2) membuat kebijakan yang dapat diterima bawahannya, 3) menyandarkan perbuatannya pada-Nya penuh dengan keimanan.

Dalam konteks pendidikan, orang yang diberi jabatan sebagai kepala merupakan amanah, yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah Swt dan kepada manusia (warga sekolah) atau masyarakat yang memberi amanah.

b. Hadis Nabi Muhammad Saw

1) Hadis Nabi saw yang diriwayatkan Ubaid bin Ziyad mengatakan:

أَنَّ عُبَيْدَ اللَّهِ بْنَ زِيَادٍ عَادَ مَعْقِلَ ابْنَ يَسَارٍ فِي مَرَضِهِ الَّذِي مَاتَ فِيهِ فَقَالَ لَهُ مَعْقِلٌ إِنِّي مُحَدِّثُكَ بِحَدِيثٍ سَمِعْتُهُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَوْ عَلِمْتُ أَنَّ بِي حَيَاةً مَا حَدَّثْتُكَ إِنِّي سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ عَبْدٍ يَسْتَرْعِيهِ اللَّهُ رَعِيَّةً يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ وَهُوَ غَاشٌّ لِرَعِيَّتِهِ إِلَّا حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ

Artinya:'Ubaidillah bin Ziyad menjenguk Ma'qil bin Yasar yang sedang sakit. Ma'qil berkata: "Saya akan

[21] Ibid, 21:73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyampaikan hadis yang pernah saya dengar dari Rasulullah Saw. Seandainya saya tahu bahwa saya akan tetap hidup, saya tidak akan menyampaikannya kepadamu. Saya mendengar Rasulullah Saw. bersabda : "Tidak ada bagi seseorang yang diberi amanah oleh Allah untuk mengurusi rakyat (pemimpin), ia meninggal sementara ia tidak melakukan tugasnya kecuali Allah Swt mengharamkan surga untuknya.[22]

Hadis di atas secara eksplisit dinyatakan, bahwa pemimpin yang ditugasi mengurus kepentingan masyarakat harus melaksanakan karena pemimpin pada hakikatnya adalah pelayan masyarakat, ia diberi kepercayaan oleh masyarakat demi untuk kepentingan mereka.

Hal itu terlihat dari ancaman yang diberikan oleh Rasulullah Saw bahwa Allah Swt mengharamkan surga bagi pemimpin yang tidak menjalankan tugasnya.

2) Hadis Nabi Muhammad Saw yang diriwayatkan oleh Abi Sa'id:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ مِنْ أَعْظَمِ الْجِهَادِ كَلِمَةَ عَدْلٍ عِنْدَ سُلْطَانٍ جَائِرٍ

Artinya: Dari Abi Sa'id al-Khudri sesungguhnya Rasululah Saw bersabda: Sesungguhnya jihad terbesar adalah perkataan atau pernyataan bijak terhadap pemimpin yang menyeleweng.[23]

Hadis di atas mengindikasikan dukungan dengan cara peringatan yang diberikan berupa kata bijak seperti: memberi nasehat, kritik dan saran baik terhadap pemimpin yang keluar dari

[22] Imam Muhyiddin Abi Zakariya Yahya bin Syarif an-Nawawi, *Shahih Muslim*, I (Darul Manar, 1998), 326. Lihat pula, Abu al-Fath Muhammad bin Abd al-Karim bin Abi Bakr Ahmad al-Syahrastani, *al-Milal wa al-Nihal*, juz 1, (Mesir: Mustafa al-Bab al Halabi wa Auladuh), 24.
[23] Ibid, 318.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jalan Allah Swt termasuk salah satu bentuk jihad yang terbesar, bukan memerangi, menentang dengan kekerasan ataupun kudeta.

3. Tujuan dan manfaat kepemimpinan dalam pendidikan

Tujuan diadakannya pemimpin dalam pendidikan ialah memengaruhi bawahan atau orang-orang yang dalam tugas organisasi di bawah arahannya. [24] Sedangkan menurut Marno dan Tri Supriatno berpendapat, bahwa tujuan diadakannya kepemimpinan dalam organisasi di lembaga pendidikan adalah untuk menggerakkan semua sumber dan alat yang tersedia dalam suatu organisasi. [25]

Agar organisasi berjalan efektif maka seorang pemimpin menurut James A.F. Stoner dalam Wahjosumidjo, mempunyai dua manfaat, yaitu:

a. *problem solving* atau *taksr related*, yaitu seorang pemimpin memberi saran dalam pemecahan masalah, memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
b. membantu kelompok (g*roup maintenance atau social fungtion*), yaitu pemimpin membantu kelompok kerja lebih lancar, dan melengkapi anggota kelompok yang lain misalnya: menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memerhatikan diskusi kelompok .[26]

*The Objective of Performance Assessment Cici Ratnasih in Mangkunagara , specifically, are as follows: a) Promote mutual understanding among teachers on performance requirements, b)*

[24] Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, V (Jakarta: PT Indeks,2001 ), 5.
[25] Marno dan Tri Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), 33.
[26] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002 ), 41.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*Record and acknowledge the work of a teacher, sothat they are motivated to do better, or at least equal to the outstanding achievements of the past, c) Give the teacher chances to discuss their wishes and aspirations and to increase awareness of career or job entrusted now, d) Define or redefine future goals, so that teachers are motivated to perform according to their potential, e) Checking the implementation and development plan that appropriate to the needs of special training, training plan, and then agreed to the plan if there are no rights that need to be changed.*

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Cici Ratnasih dalam Mangkunagara, secara khusus, adalah sebagai berikut: a) Meningkatkan saling pengertian di antara para guru tentang persyaratan kinerja, b) Merekam dan mengakui pekerjaan seorang guru, karena mereka termotivasi untuk melakukan yang lebih baik, atau setidaknya sama dengan prestasi luar biasa di masa lalu, c) Beri kesempatan pada guru untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi mereka dan untuk meningkatkan kesadaran akan karier atau pekerjaan yang dipercayakan sekarang, d) Tetapkan atau tetapkan ulang tujuan masa depan, sehingga guru termotivasi untuk melakukan sesuai dengan potensi mereka, e) Memeriksa rencana implementasi dan pengembangan yang sesuai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana pelatihan, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hak yang perlu diubah.[27]

---

4. Unsur-unsur dan tugas pemimpin dalam pendidikan

a. Unsur-unsur kepemimpinan

Dalam satu situasi tertentu, kepemimpinan terlihat adanya unsur: 1) orang-orang yang dapat memengaruhi orang lain di satu pihak, 2) orang-orang yang mendapat pengaruh di lain pihak, 3) ada tujuan tertentu yang hendak dicapai dan 4) ada serangkaian tindakan untuk memengaruhi dan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Pemimpin punya wewenang untuk memerintah, mengarahkan, dan memengaruhi, sehingga terjalin hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan secara timbal balik dengan harapan mampu menjalankan kepemimpinannya agar supaya dapat tercapai secara maksimal.

b. Tugas-tugas pemimpin

Jika dikaitkan dengan tugas-tugas seorang pemimpin, menurut pendapat Selznick dalam Richad H. Hall ada empat macam antara lain:

1) mendefinisikan misi dan peranan organisasi

Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan secara baik apabila seorang pemimpin memahami terlebih dahulu asumsi struktural sebuah organisasi, yaitu:

---

[27] CicihRatnasih, http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/3444/2464, Leadership Style, Discipline, Motivation And The Implications On Teachers Performance, (International Journal of Human Capital managemen, vol 1: 2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) keberadaan organisasi terutama untuk mencapai tujuan.

b) dalam organisasi ada satu struktur yang tepat untuk tujuan, lingkungan, teknologi dan anggota.

c) organisasi dapat bekerja secara baik apabila lingkungan pemegang jabatan dan pilihan pribadi dari anggota yang didukung dengan norma-norma yang rasional.

2) pemimpin merupakan perwujutan organisasi, maka harus menciptakan kebijaksanaan kedalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

3) memepertahankan keutuhan organisasi, yaitu pemimpin mencoba mengajak bawahan agar mengikuti keputusan bersama.

4) mengendalikan konflik internal yang terjadi dalam organisasi.[28]

5. Syarat pemimpin pendidikan

Pemimpin lembaga pendidikan selalu berhadapan dengan orang lain dalam konteks sosial, maka ia dituntut memiliki kelebihan dari pada orang yang dipimpinnya, yaitu kepribadian tertentu. A. Ghozali dalam Wahdjosumijo, bahwa kepala harus memahami administrasi: a) pendidikan dan pengajaran, b) tata usaha, c) organisasi, d) merencanakan, melaksanakan, dan pengawasan, e) keuangan.[29]

Syarat ini juga dikemukakan oleh Hadari Nawawi sebagai berikut:

a. memiliki kecerdasan atau intelegensi yang cukup baik

[28] Richad H. Hall, *Organization Structure and Process* (Englewood Cliffs: Prentice Hall,1982), 46.
[29] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 83.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang pemimpin harus mampu menganalisa masalah yang dihadapi organisasinya, dan kemampuan itu memungkinkan pemimpin mengarahkan pemikiran anggotanya dalam menyusun perencanaan dan menetapkan keputusan yang tepat dalam mewujudkan beban tugas organisasinya. Disamping itu, pemimpin pendidikan harus siap membantu anggota kelompoknya mengatasi kesulitan yang timbul sehingga selalu dibutuhkan kelompoknya jika menghadapi masalah.

b. percaya diri sendiri dan bersifat membership

Pemimpin harus percaya diri bisa mewujudkan visi-misi, harus mampu menjalin kerjasama di dalam kelompoknya maupun orang lain, menyakinkan kelompoknya bahwa keputusannya adalah sesuatu yang terbaik untuk dilaksanakan, dengan berpegang kepada prinsip mengutamakan kepentingan kelompok berlandaskan pada kebenaran.

c. cakap bergaul dan ramah tamah

Pemimpin yang memiliki kemampuan bergaul akan mampu menghayati dan memahami sikap, tingkah laku, kebutuhan yang timbul, harapan-harapan dan tuntutan-tuntutan anggota kelompoknya yang harus dibina melalui sikap yang ramah dan saling menghormati dengan anggota kelompok walaupun kedudukannya sekedar seorang pesuruh.

d. kreatif, penuh inisiatif dan memiliki hasrat atau kemauan untuk maju dan berkembang menjadi lebih baik

Seorang pemimpin harus mampu memprakarsai suatu kegiatan secara kreatif, selalu mendorong untuk memunculkan inisiatif baru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam rangka mewujudkan beban kerja, sebagai pencerminan kemauannya untuk bekerja secara efektif.

e. organisatoris yang berpengaruh dan berwibawa

Seorang pemimpin harus mampu mengelola kerjasama sekelompok manusia sebagai suatu organisasi, dalam pembagian suatu kerja dan penempatan personal secara tepat dan berdaya guna serta memiliki kemampuan memengaruhi orang lainyang diliputi situasi kewibawaan.

f. memiliki keahlian atau keterampilan di dalam bidangnya.

Pemimpin yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup di bidangnya, akan mampu melihat kedepan dalam meningkatkan perkembangan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya.

g. penolong, petunjuk, menghukum secara konsisten dan bijaksana.

Seorang pemimpin harus selalu berusaha membantu orang-orang yang dipimpinnya apabila menghadapi kesulitan, baik itu dalam bidang kerja maupun pribadi. Bersifat tegas dan konsekuen dalam mengatasi kekeliruan dan penyalahgunaan wewenang dari anggotanya.

h. memiliki keseimbangan atau kestabilan emosional dan bersifat sabar

Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya dan selalu menggunakan pemikiran yang rasional dan logis dalam menghadapi masalah dan dalam mengambil keputusan. Untuk itu maka seorang pemimpin harus bersifat sabar, teliti dan hati-hati dalam memutuskan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan.

i. memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemimpin yang baik adalah yang selalu setia pada cita-cita organisasi yang dipimpinnya. Pengabdian lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi, sehingga tampak kesediaan berkorban dalam tingkah lakunya demi kepentingan organisasinya.

j. berani mengambil keputusan dan bertanggungjawab

Pemimpin harus berani memutuskan agar kegiatan tidak tertunda-tunda dan setiap personal dapat mewujudkannya dengan cara dan waktu yang tepat, bertanggungjawab atas segala keputusan yang dibuatnya.

k. jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya

Kejujuran, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya harus menjiwai dan tercermin dalam setiap gerak dan tingkah laku yang wajar.

l. bijaksana dan berlaku adil

Seorang pemimpin harus adil-bijaksana dalam membagi pekerjaan dan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan perorangan atau kelompok kecil di dalam organisasi. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan secara wajar dan tepat walaupun berbeda antara satu dengan yang lainnya.

m. disiplin

Seorang pemimpin harus berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menegakkan disiplin kerja, disiplin waktu dan dalam menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi yang dipimpinnya.

n. berpengetahuan dan berpandangan luas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemimpin harus mengikuti perkembangan-kemajuan teknologi bidang kerjanya agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat juga mampu melihat hubungan bidang tugasnya dengan bidang-bidang lain yang memengaruhinya berimplikasi pada luasnya pengetahuan.

o. sehat jasmani dan rohani.

Kesehatan jasmani dan rohani sangat besar pengaruhnya terhadap perwujudan kepemimpinan yang efektif. Hal ini memungkinkan seorang pemimpin mengikuti, mengembangkan dan mengawasi berbagai kegiatan organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya secara tepat, cepat dan bijaksana.[30]

Menurut Burhanuddin, syarat-syarat kepribadian yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah :

a. personality, melalui sifat-sifat kepribadiannya, ia dapat diakui orang lain sekaligus menjadi penentu bagi kepemimpinannya.
b. purposes, yaitu seorang kepala harus benar-benar memahami tujuan pendidikan itu sendiri secara jelas.
c. knowledge, yaitu suatu kelompok akan menaruh kepercayaan pada sang pemimpin, jika mereka menyadari bahwa otoritas kepemimpinannya dilengkapi pengetahuan luas dan mampu memberi keputusan prima.
d. profesional skill, yaitu kepala harus memiliki ketrampilan-ketrampilan profesional yang efektif dalam fungsi-fungsi administrasi pendidikan.[31]

---

[30] Hadari Nawawi, *Administrasi Pandidikan* .(Jakarta: CV . Haji Masagung, 1998), 84.
[31] Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 1994) , 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Apabila semua prasyarat kepribadian sebagaimana tersebut di atas dimiliki oleh seorang pemimpin, maka ia akan dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Oleh karena itu, setiap pemimpin pendidikan hendaknya berusaha memiliki sifat-sifat kepribadian tersebut.

6. Peran kepemimpinan dalam pendidikan

Kepala sekolah atau madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab di lembaga itu mempunyai kewajiban untuk menjalankan organisasi selalu lancar, yaitu harus berusaha agar semua potensi yang ada dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan. Pemimpin merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah atau madrasah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Untuk kepentingan tersebut, pemimpin harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan penciptaan iklim sekolah.[32]

Dengan demikian dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah sebagai leader, harus memiliki beberapa kemampuan yang meliputi kemampuan baik dari segi kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

---

[32] E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasinya* ( Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2003), 182.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wijono mengemukakan, tugas kepala dapat dikelompokan menjadi tiga, yaitu: 1) administrasi material seperti: ketatausahaan sekolah, keuangan, pergedungan, perlengkapan, dan lain-lain, 2) administrasi personel, seperti: keguruan, kemuridan, dan pegawai sekolah lainnya, dan 3) administrasi kurikulum, ialah administrasi yang mencakup penyusunan, pembinaan dan pelaksanaan kurikulum. [33]

Kepemimpinan administratif yang berhasil itu diarahkan pada pengembangan pembelajaran, maka peran kepala sekolah atau madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu: kepala sebagai administrator dan sebagai supervisor.[34]

a. Kepala sebagai administrator

Kepala sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.

Kegiatan administrasi mengandung fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan, kepegawaiaan dan pembiayaan. Maka kepala sebagai administrator hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi tersebut dalam pengelolaan yang dipimpin.[35]

---

[33] Wijono, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Departeman Pendidikan dan Kebudayaan, 1989), 18.
[34] Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1983 ), 80.
[35] M. Ngalim Purwanto,etal, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Mutiara Sumberwidya, 991), 106.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehubungan dengan hal di atas maka tugas kepala dalam bidang administrasi digolongkan menjadi 6 pengelolaan manajemen:.[36]

1) Pengelolaan pengajaran

Pengelolaan pengajaran merupakan sentral kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok, maka Pengelolaan pengajaran harus direncanakan secara baik meliputi kebutuhan tenaga guru sehubungan dengan kepindahan dan lain-lain.

2) Pengelolaan kepegawaian

Pengelolaan kepegawaian mencakup penerimaan dan penempatan guru atau pegawai, pembagian tugas pekerjaan guru dan pegawai, usaha kesejahteraan guru dan pegawai, mutasi dan atau promosi guru dan pegawai sekolah dan sebagainya.

3) Pengelolaan kesiswaan

Murid atau anak didik dalam pengertian pendidikan pada umumnya adalah tiap orang atau kelompok orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan.[37]

Kegiatan yang tampak ialah masalah perencanaan dan penyelenggaraan penerimaan murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok, perpindahan keluar masuknya murid-murid atau mutasi, penyelenggaraan pelayanan khusus (*special servis*) bagi murid, mengatur penyelenggaraan dan

[36] Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan,*, 80.
[37] Sutari Imam Barnadib, *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis* ( Surabaya: Biro Ilmiah Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel, 1986), 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aktivitas pembelajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi lainnya, mengatur "*records*" dan menyiapkan laporan kemajuan dan disiplin murid, masalah absen dan sebagainya.[38]

4) Pengelolaan gedung dan halaman

Kegiatan ini meliputi perbaikan dan rehabilitasi gedung sekolah, penambahan ruang kelas, perbaikan atau pembuatan pagar pekarangan sekolah, pembuatan lapangan olah raga, perbaikan atau pengadaan bangku dan sebagainya.[39]

5) Pengelolaan keuangan

Kegiatan ini terkait dengan penyediaan, pelaksanaan pengaturan dan ketatausahaan keuangan bagi pembiayaan fasilitas materiil dan personil sekolah serta aktivitas pengajaran dan kegiatan-kegiatan sekolah lainnya.

6) Pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat

Hubungan antara sekolah, orang tua dan masyarakat pada hakekatnya adalah suatu sarana yang cukup mempunyai peranan untuk menentukan usaha pembinaan, pertumbuhan dan perkembangan murid-murid di sekolah.[40]

Untuk menciptakan kerjasama antara sekolah dengan masyarakat dan lembaga-lembaga sosial lainnya dalam usaha-usaha penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, maka diperlukan pelaksanaan program "*public relation*" sekolah yang

[38] Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, 81.
[39] Purwanto, *Administrasi Pendidikan* , 107.
[40] S. Lazaruth, *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya* (Jakarta : Yayasan Kanisius,1984), 51.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik dapat dilakukan dengan pemberian penerangan, informasi tentang kemajuan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang luas, intensif, kontinyu dan efektif,[41] sebab mereka yakin bahwa pendidikan adalah modal utama bagi peningkatan kehidupan keluarga, masyarakat dan bangsa mereka.[42]

Perlu kita ketahui juga bahwa kecenderungan yang terjadi di negara maju sekarang ini adalah kriteria sekolah yang baik ialah sekolah yang memiliki hubungan baik dengan orang tua siswa, tidak terbatas pada hubungan penyandang dana saja, akan tetapi kebersamaannya terhadap keberhasilan pendidikan anaknya.

b. Kepala sebagai supervisor.

Kepala sebagai supervisor ialah orang yang bertanggungjawab menjalankan dan membantu perkembangan anggota stafnya dalam usaha meningkatkan kualitasnya. Untuk mengetahui tanggungjawab tersebut, sebelumnya perlu diketahui lebih dahulu pengertian supervisi. Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan.[43]

Jika menyimak definisi di atas dapat dikatakan bahwa kepala sebagai supervisor harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.

---

[41] Ibid., 83.
[42] Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta : Bina Aksara , 1988), 198.
[43] H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta) , 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepala madrasah juga harus berusaha agar semua potensi yang ada di madrasahnya, baik potensi yang ada pada unsur manusia maupun yang ada pada alat, perlengkapan, keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.[44]

Adapun rumusan tentang tugas kepala sebagai supervisor, sebagaimana dikemukakan oleh M. Rifai adalah:

1) membantu stafnya menyusun program

Dalam hal ini, kepala madrasah membantu para guru dalam memilih program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan muridnya, membantu mengembangkan dan mengobservasi untuk memperoleh data dari murid, membantu para guru untuk menyadari bahwa murid belajar disebabkan adanya kebutuhan dan pelajaran yang diberikan kepadanya tidak akan diterima dengan baik jika tidak sesuai dengan kebutuhan itu.

Selain itu, seorang kepala juga bisa membantu para guru untuk mengembangkan kecakapan untuk mengetahui kebutuhan murid-muridnya tersebut.

2) membantu staf meningkatkan keterampilan mengajar

Dalam usaha ketrampilan mengajarkan para stafnya, inibisa dilakukan dengan mengadakan kunjungan kelas secara berencana, menyarankan kepada guru untuk menggunakan metode dan alat pelajaran yang lebih progresif dan produktif, atau bisa juga

[44] Ahmad Rohani, et.al., *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan di Sekolah* ( Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 74.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan mencarikan bantuan ahli (konsultan atau nara sumber) untuk hal-hal yang sekiranya kurang dikuasai para gurunya.

3) mengadakan evaluasi secara kontinyu tentang kesanggupan stafnya dan tentang kemajuan program pendidikan pada umumnya.

Hal ini bisa dilakukan kepala madrasah dengan mengadakan evaluasi data mengenai kunjungan kelas, menyusun rencana evaluasi untuk tiap masa tahun ajaran, mengadakan pertemuan dengan stafnya baik secara perorangan atau dengan seluruh staf untuk membicarakan bersama hasil-hasil pengumpulan data secara evaluatif, atau bisa juga dengan membantu para anggota stafnya untuk mengadakan "*self-evaluation*" yaitu usaha mengevaluasi diri sendiri.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kualitas pendidikan di madrasah itu terletak pada kualitas yang dimiliki oleh seorang kepala dalam mengkoordinir dan bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan. Peran kepala, baik itu sebagai administrator ataupun supervisor akan selalu menjadi ukuran terhadap upaya peningkatan kualitas pendidikan yang dipimpinnya.[45]

Peranan yang harus diemban oleh seorang kepala sekolah sebagaimana dikemukakan Mulyasa sangat populer dengan akronim "EMASLIM" berdasarkan Kepmendiknas Nomor 162 Tahun

[45] M. Moh Rifai, *Administrasi Pendidikan* (Bandung : Jemmars , 1986), 161.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa "tugas kepala sekolah sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *entrepreneur*, dan *climate creator*. Tugas-tugas tersebut sering disingkat dengan "EMASLEC" sebagaimana penjelasan berikut:[46]

a. Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan propesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman sangat memengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanakan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat memengaruhi kemampuan kepala

[46] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) ,98.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekolah dalam melaksanakan pekerjannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai edukcator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan nonguru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi contoh mengajar.

b. Kepala sekolah sebagai manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan melalui kerja sama, memberi kesempatan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala sekolah sebagai administrator

Kapala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.

Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional.

Dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional.

Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Meskipun demikian pada hakekatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas (*task oriented*), agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Disamping berorientasi terhadap tugas, kepala sekolah juga harus menjaga hubungan kemanusiaan dengan para stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi mereka tetap merasa senang dalam melakukan tugasnya.

Dengan demikian, efektivitas kerja kepala sekolah bergantung pada tingkat pembauran antara gaya kepemimpinan dengan tingkat menyenangkan dalam situasi tertentu ketika tenaga kependidikan melakukan tugasyang diembanya.

d. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan .

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun-melaksanakan program supervisi pendidikan dan memanfaatkan hasilnya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan sekolah.

Setiap tenaga kependidikan atau guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru seniornya untuk membantu melaksanakan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh :1) meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya, 2) meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah juga harus berupaya menjadikan sekolah sebagai sarana belajar yang lebih efektif

e. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahdjosumijo mengemukakan, bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat seperti: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan,5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan.

Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan: 1) memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru), 2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, 3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, 4) menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.[47]

f. Kepala sekolah sebagai inovator

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat

[47]Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala sekolah*, 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai inovator tercermin dari cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class, program akselerasi dan lain-lain.

g. Kepala sekolah sebagai motivator.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Jika kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi di atas maka ia memiliki kemampuan memimpin yang baik. Dengan demikian,kepala sekolah sebagai pemimpin agar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berhasil harus menjalankan sekurang-kurangya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya.

7. Tipologi kepemimpinan

Pemimpin, yaitu menggerakkan atau memberi motivasi agar bertindak terarah pada pencapaian tujuan organisasi dengan berbagai cara yang mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, akan memberikan gambaran pula tentang bentuk (tipe) kepemimpinan yang dijalankan.

Tipe kepemimpinan pendidikan yang pokok itu ada tiga yaitu a. otokratis, b. laissez faire, dan c. demokratis.[48] Sedangkan menurut Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, kepemimpinan pendidikan dapat dibedakan menjadi 4 tipe kepemimpinan yaitu: a. tipe otoriter atau otokrasi, b. tipe laissez faire, c. tipe demokratis, d. tipe pseudo demokratis.[49]

Untuk lebih jelasnya, peneliti uraikan masing-masing dari tipe kepemimpinan tersebut.

a. Tipe otoriter atau otokratis

Otokratis berasal dari kata *oto* yang berarti sendiri, dan *kratos* yang berarti pemerintah. Jadi otokratis berarti mempunyai sifat memerintah dan menentukan sendiri.[50] Dalam tipe ini, pemimpin

[48] M. Ngalim Purwanto, et.al., *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1991), 46.
[49] Hendyat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* , 284.
[50] M. Moh. Rifai, *Administrasi Pendidikan*, 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertindak diktaktor pada bawahannya, komunikasi bersifat satu arah cenderung melakukan pemaksaan dalam menggerakkan kelompoknya. Disini kewajiban dari bawahan adalah patuh kepada atasan untuk mengikuti dan menjalankan perintah, tidak boleh ada saran dan bantahan dari bawahan.

Tipe pemimpin otokratis mempunyai ciri-ciri antara lain:1) menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, 2) mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, 3) menganggap bawahan sebagai alat semata mata, 4) tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat, 5) terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, 6) dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum).

Akibat dari kepemimpinannya tersebut, guru menjadi orang yang penurut dan tidak mampu berinisiatif serta takut untuk mengambil keputusan, guru dan murid dipaksa bekerja keras dengan diliputi perasaan takut akan ancaman hukuman, dan sekolah menjadi statis.

Ada tiga kelebihan tipe pemimpin otokratis atau otoriter antara lain**:**1**)** keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin, tak ada bantahan dari bawahan, 2) pemimpin yang bersifat otoriter pasti bersifat tegas, sehingga apabila terjadi kesalahan dari bawahan maka pemimpin tak segan untuk menegur, 3) mudah dilakukan pengawasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada tujuh kekurangan tipe pemimpin otokratis **,** antara lain**:**1**)** suasana kaku, mencekam dan menakutkan karena sifat keras dari pemimpin, 2) menimbulkan permusuhan, keluhan dan rawan terjadi perpindahan karena bawahan tidak merasa nyaman, 3) bawahan akan merasa tertekan karena apabila terjadi perbedaan pendapat, pemimpin akan menganggapnya sebagai pembangkangan dan kelicikan, 4) kreativitas dari bawahan sangatlah minim karena tidak diberikan kesempatan mengajukan pendapat, 5) mudahnya melahirkan kubu oposisi karena dominasi pemimpin yang berlebihan, 6) disiplin yang terjadi seakan-akan karena ketakutan dan hukuman bahkan pemecatan dari atasan, 7) pengawasan pemimpin hanya bersifat kontrol, apakah perintah yang diberikan sudah dijalankan dengan baik oleh anggotanya.

b. Tipe *laissez faire*

*Laissez faire* jika diterjemahkan berarti sebagai ”biarkan saja berjalan” atau ‘tidak usah dihiraukan’, mengandung sikap masa bodoh.[51] Kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari bentuk kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol dan tidak pernah memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggota kelompoknya tanpa petunjuk dari pemimpin sehingga kekuasaan dan tanggungjawab menjadi simpang siur dan tidak terarah.

[51] Ibid, 41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan seperti ini pada dasarnya kurang tepat bila dilaksanakan secara murni di lembaga pendidikan, karena setiap anggota kelompok bergerak sendiri-sendiri sehingga semua aspek manajemen administratif tidak dapat diwujudkan dan dikembangkan. Kelebihan tipe laissez faire antara lain**:** 1**)** keputusan ada di tangan bawahan sehingga bawahan bisa bersikap mandiri dan memiliki inisiatif, 2) pemimpin tidak memiliki dominasi besar, 3) bawahan tidak akan merasa tertekan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan kekurangan tipel *laissez faire* antara lain **:**1) pemimpin membiarkan bawahan untuk bertindak sesuka hati karena tidak ada kontrol, 2) mudah terjadi kekacauan dan bentrokan, 3) tujuan organisasi akan sulit tercapai apabila bawahan tidak memiliki inisiatif yang tepat dan dedikasi tinggi.

c. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kepentingan kemajuan dan perkembangan organisasi. Saran-saran, pendapat-pendapat dan kritik-kritik setiap anggota disalurkan dengan sebaik-baiknya dan diusahakan memanfaatkannya bagi pertumbuhan dan kemajuan organisasi sebagai perwujudan tanggung jawab bersama.

Kepemimpinan demokratis sesuai konsep Islam yang menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat, sebagaimana Q.S Ali Imron (3): 159.

بِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

فَٱعۡفُ عَنۡهُمۡ وَٱسۡتَغۡفِرۡ لَهُمۡ وَشَاوِرۡهُمۡ فِي ٱلۡأَمۡرِۖ فَإِذَا عَزَمۡتَ فَتَوَكَّلۡ عَلَى ٱللَّهِۚ
نَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلۡمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: ”Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. sekiranya kamu berikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”(Q.S Ali Imron: 159).[52]

Dari ayat diatas disebutkan bahwasannya kita diperintahkan untuk melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan. Hal ini mengingat bahwa didalam musyawarah silang pendapat selalu terbuka, apalagi jika orang-orang yang terlibat terdiri dari banyak orang.

Oleh sebab itu kita dianjurkan untuk bersikap tenang dan hati-hati yaitu dengan memperhatikan setiap pendapat, kemudian mentarjihkan suatu pendapat dengan pendapat lain yang lebih maslahat dan faidahnya bagi kepentingan bersama dengan segala kemampuan yang ada.[53]

Berdasarkan ayat di atas, tepat sekali apabila kepemimpinan demokratis itu diterapkan dalam lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan dalam kepemimpinan demokratis ini setiap personal dapat berpartisipasi secara aktif dalam mengembangkan misi kedewasaan anak.

d. Tipe pseudo demokatis (palsu)

Pemimpin ini berusaha memberikan kesan dalam penampilannya seolah-olah dia demokratis, sedangkan maksudnya adalah

[52] Depag RI, (3): 159.
[53] Ahmad Mustofa Al Maragi, *Terjemah Tafsir Al-Maragi, 4* (Semarang:Toha Putra, 1993), 195.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

otokrasi, mendesakkan keinginannya secara halus.[54] Jadi, pemimpin *pseudo* demokratis sebenarnya adalah orang otokratis, tetapi pandai menutup-nutupi sifatnya dengan penampilan mengesankan seperti demokratis.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, tipe pemimpin ada lima, yaitu:

1) tipe otokrasi, yaitu pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan.
2) tipe militeristis, yaitu senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan serta sukar untuk menerima kritikan
3) tipe paternalistik, yaitu pemimpin bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan serta bersikap maha tahu
4) tipe kharismatik, yaitu pemimpin yang berkepribadian dan dipercaya sehingga pendapat dan keputusannya selalu diikuti.
5) tipe demokratis, pemimpin yang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

[54] M. Moh. Rifai, *Administrasi Pendidikan*, 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai, tetapi karena pemimpin yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.[55]

**B.** Kajian tentang Kedisiplinan Guru

1. Pengertian kedisiplinan guru

Kata disiplin berasal dari bahasa Inggris "*discipline*" yang mengandung beberapa arti: a. pengendalian diri, b. membentuk karakter yang bermoral, c. memperbaiki dengan sanksi, serta d. kumpulan beberapa tata tertib untuk mengatur tingkah laku, sebagaimana uraian di bawah ini:.

a. Pengendalian diri

Orang yang disiplin adalah orang yang mampu mengendalikan diri, menguasai diri, membentuk tingkah laku sesuai yang telah ditetapkan baik ditetapkan diri sendiri atau orang lain.

b. Membentuk karakter yang bermoral

Pembentukan karakter yang sesuai dengan yang diharapkan dapat menggunakan kedisiplinan, dalam artian orang akan terbiasa melakukan sesuatu yang baik jika seseorang dapat mendisiplinkan dirinya untuk berbuat yang baik, begitu juga sebaliknya orang akan sering melanggar apabila orang tersebut terbiasa melangggar aturan.

c. Memperbaiki dengan sanksi

[55] Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta: CV Haji Masagung, 1989), 41.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada umumnya, orang akan menerapkan sanksi jika melanggar sesuatu yang sudah menjadi komitmen. Adanya sanksi akan membuat seseorang untuk tetap berada digaris komando kedisiplinan, oleh karena itu sanksi sangat diperlukan pada orang-orang yang melanggar kedisiplinan.

d. Kumpulan tata tertib untuk mengatur tingkah laku

Orang yang disiplin dapat dipastikan memiliki sekumpulan tata tertib sebagai pedoman dalam bertindak. Tata tertib ini juga menjadi dasar dari segala sesuatu yang akan dilakukan, baik dari segi ucapan, tingka laku, tempat, dan waktu. Seseorang yang melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkannya, berarti ia dapat dikatakan orang yang disiplin.[56]

Disiplin sangat berkaitan erat dengan proses pelatihan yang dilakukan oleh pihak yang memberi pengarahan dan bimbingan dalam kegiatan pengajaran. Disiplin juga bisa membentuk karakter seseorang, baik itu karakter yang baik atau karakter yang tidak baik, dengan disiplin karakter yang baik itu akan muncul dengan sendirinya tanpa ada dorongan dari dalam atau dari luar diri seseorang.

Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan

[56] Masykur Arif Rahman, *kesalahan-kesalahan Fatal Paling Sering Dilakukan Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar* (Yogyakarta: Diva, 2011), 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaedah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.[57]

Disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankanya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.[58]

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sebuah peraturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap orang (individu) dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan profesinya masing-masing serta adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri.

Disiplin berarti ditujukan untuk membantu peserta didik menemukan diri, mengatasi, mencegah timbulnya masalah disiplin, dan berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan bagi kegiatan pembelajaran, sehingga mereka menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.[59]

*Every student should practice discipline in his school life. The teachers cannot properly teach in the class if the students are not disciplined. Just think of a school, where the students come at irregular hours, go home when it suits their sweet will. Little education can be imparted in such aschool and such little education will not be of any use. Students will not be able to prepare themselves for examination, and their*

[57] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 145.
[58] Tabrani Rusyan, *Pendidikan Budi Pekerti*, (Bandung: PT Sinergi Pustaka Indonesia, 2006), 63.
[59] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi*, 123.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*results will be poor*. (Setiap siswa harus mempraktikkan disiplin dalam kehidupan sekolahnya, begitu juga para guru tidak bisa mengajar dengan baik jika siswa tidak disiplin. Jika di sekolah para siswa datang tidak tepat waktu, tapi ketika pulang ke rumah sesuai dengan keinginan manis mereka, maka sekecil apapun pendidikan yang diberikan tidak akan berguna. Siswa tidak akan bisa mempersiapkan diri untuk diperiksa, dan hasilnya akan buruk).[60]

Guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati aturan yang dibuat oleh sekolah. Sedangkan guru yang tidak disiplin adalah guru yang sering kali melanggar aturan yang dibuat oleh sekolah.[61] Dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan guru adalah sebuah peraturan yang telah dibuat oleh sekolah, yang harus dipatuhi oleh seorang guru dalam mengajar agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien.

Adapun kedisiplinan guru dalam mengajar antara lain:

a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan keberhasilan para murid

Tugas dan tanggung jawab guru yaitu sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas. Sebagai pengajar, guru bertugas merencanakan dan melaksanakan pengajaran sesuai dengan program yang ditentukan. Sebagai pembimbing guru bertugas memberikan

[60] Richa Mehta, ( International Reseach Journal of Management Sociology & Humanity: 2016 )https://www.academia.edu/27363982/*Effect_Of_Discipline_And_Self_Discipline_In_Students_Life*Vol. 7

[61] Hasbullah, *Otonomi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 180.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bantuan pada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Sebagai administrator kelas, guru bertugas dan bertanggung jawab dalam ketatalaksanaan pada umumnya.

b. Berpakaian secara tepat sesuai dengan posisinya sebagai seorang guru

Dalam segi penampilan, guru harus berpakaian rapi, sopan dan enak dipandang, serta tidak berlebihan. Guru juga harus dapat menampilkan sikap dan menggunakan gaya bahasa yang sesuai dengan lingkungan kelas tempat ia melakukan proses pembelajaran. Setiap guru harus mampu memberi perhatian terhadap penampilan dalam batas yang proporsional.

Gunakan pakaian sesuai standar yang ditentukan aturan. Tidak perlu menggunakan aksesori pakaian lebih dari satu. Berpakaian adalah salah satu bentuk latihan disiplin bagi seorang guru dan murid. Saat ini pemerintah Indonesia menetapkan seragam sekolah dan seragam mengajar yang berbeda untuk setiap hari, itulah salah satu bentuk penerapan disiplin dalam kehidupan.

c. Tepat waktu tiba di sekolah dan di kelas

Disiplin erat kaitannya dengan pemanfaatan waktu secara efektif, Waktu adalah sesuatu yang terus berputar dan tak akan kembali lagi. Oleh karena itu betapa banyak manusia yang tersesali oleh waktu. Orang yang tidak pandai memanfaat waktu maka dia sulit untuk mencapai kesuksesan, karena kunci kesuksesan adalah disiplin dalam menggunakan waktu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Beberapa poin diatas dapat disimpulkan bahwa seorang guru hendaklah memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dan guru harus bisa menempatkan posisi waktu pada tempatnya contohnya datang kesekolah tepat waktu, mengajar sesuai dengan jam pelajaran dan mematuhi segala peraturan yang telah dibuat oleh sekolah.

d. Pelaksanaan tugas (kegiatan)

Pelaksanaan tugas yang harus dilakukan guru seperti: mengatur siswa yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur, tidak merokok selama berada di lingkungan sekolah, mengisi buku agenda guru, memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa serta mengembalikan kepada siswa, mengikuti upacara dan membuat RPP.

e. Program Tindak Lanjut

Memeriksa kebersihan kelas secara beraturan, mengatur pemindahan tempat duduk siswa secara beraturan dan membantu siswa yang sedang mengalami kesulitan belajar.[62]

Sebagai seorang guru harus memiliki pribadi yang disiplin, karena masih sering kita menyaksikan dan mendengar peserta didik yang prilakunya tidak sesuai bahkan bertentangan dengan sikap moral yang baik misalnya merokok, rambut gondrong, membolos, membuat keributan dikelas, melawan guru, sering terlambat dan berkelahi, bahkan tindakan yang menjurus pada hal-hal bersifat kriminal.

[62] Ellys Tjo, *Kompetensi Guru-guru Efektif*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2013), 146.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketidak disiplinan ini disebabkan oleh kurangnya ketegasan guru dalam mengajar dan banyak guru kurang memerhatikan peserta didik mengakibatkan anak didik menjadi berbuat sesuka hatinya.

Jika berbicara tentang kedisiplinan dalam dunia pendidikan pengajaran sangat diperhatikan oleh pemerintah demi tercapainya tujuan pendidikan, sebagaimana pendapat A.Tabrani Rusyan dkk, menyatakan bahwa disiplin adalah:" suatu perbuatan yang mentaati, mematuhi tertib akan aturan, norma dan kaidah-kaidah yang berlaku baik dimasyarakat maupun ditempat kerja".[63]

IG Wursanto merumuskan bahwa: "Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar penuh, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional"[64].

2. Landasan kedisiplinan guru

Keberadaan guru dan kedisiplinan diibaratkan sudah menjadi dua sisi mata uang koin yang tidak dapat dipisahkan, karena tanpa kedisiplinan dalam melaksanakan tugas profesinya, maka tujuan mulia dari proses pembelajaran tidak akan pernah tercapai.

Dalam al-Qur'an juga menyebutkan tentang kedisiplinan, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (**لنساء**:59/4).

[63] A.Tabrani dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Cet. Ke 2 (Jakarta: Inti Media Cipta Nusantara, 2001), 54.
[64] IG Wursanto, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*,Cet 2(Jakarta: Pustaka Dian, 1988).146.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya:"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (QS. An Nisa':59)[65].

Perintah untuk disiplin secara implisit juga tertulis dalam al-Qur'an, yaitu:

فَاِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلٰوةَ فَاذْكُرُوا اللّٰهَ قِيَامًا وَّقُعُوْدًا وَّعَلٰى جُنُوْبِكُمْ ۚ فَاِذَا اطْمَاْنَنْتُمْ فَاَقِيْمُوا الصَّلٰوةَ ۗاِنَّ الصَّلٰوةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِيْنَ كِتٰبًا مَّوْقُوْتًا (**لنساء**:103/4).

Artinya:"'Maka apabila kamu telah menyelesaikan sholat (mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berdiri, kemudian apabila kamu terasa aman maka dirikanlah sholat itu (sebagaimana biasa) sesungguhnya sholat itu kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang yang beriman". (QS. An Nisa':103)[66].

Hadis Nabi saw diriwayatkan oleh ibnu Umar ra. bahwa:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرْ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرْ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Artinya: Dari Ibnu Umar ra, ia berkata: "Rasulullah saw. memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar ra berkata: "Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati".[67]

---

[65] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al~Karim dan Terjemahannya*, 128.
[66] Ibid, 138.
[67] Ahmad bin Aly bin Hajar al-Atsqalani, *Fathul Bary, Syarah Shahih Bukhari*, Jilid 4, (Riyad, Saudi Arabiya: Ar-Riqoq Darut Thoyyibah, 2005), 497.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hadis di atas mengajarkan kepada kita bahwa dalam hidup ini kita harus menjadi manusia-manusia yang disiplin. Oleh karenanya kita dapati banyak ayat al-Qur'an dimana Allah Subhanahu Wa Ta'ala bersumpah dengan waktu. Seperti firman Allah SWT. dalam surat Yasin (36): 38.

وَالشَّمْسُ تَجْرِي لِمُسْتَقَرٍّ لَّهَا ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ (يس: 38)

> Artinya: "Dan matahari berjalan di tempat peredarannya. Demikianlah ketetapan yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui".[68]

Ayat yang mulia ini telah dijelaskan oleh Rasulullah sawkepada Abu Dzar ra:

يا أبا ذر أتدري ما مستقرها ؟ فقال أبو ذر: الله ورسوله أعلم قال صلىالله عليه وسلم: مستقرها أنها تسجد تحت عرش ربها عز وجل ذاهبة وآيبة بأمره سبحانه وتعالى

> Artinya:"Wahai Abu Dzar, tahukah engkau apa mustaqarr (tempat peredaran) nya?" Abu Dzar menjawab, "Allah dan RasulNya yang lebih tahu." Rasulullah saw bersabda, "tempat peredarannya yaitu bahwasannya matahari bersujud di bawah 'arsy Rabbnya 'Azza wa Jalla, pergi dan kembali dengan perintah Allah SWT.[69]

Ayat dan hadis diatas menjelaskan, bahwa sujud dan bertasbihnya semua makhluk itu hanya Allah SWT yang mengetahui caranya, sedangkan kita sebagai manusia tidaklah mengetahui dan tidak pula memahaminya.

---

[68] Al-Qur'an, (36): 38.

[69] Imam Abil Husain Muslim bin al-Hujjaj al-Qusyairy an-Nisabury, Shahih *Muslim* , Cet. 1 (Beirut Libanon: Darul Fikr, 1988 ), 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Matahari berjalan sesuai dengan perintah Allah, terbit dari arah timur dan terbenam di arah barat sampai masa yang ditentuka. Ketika sudah mendekati hari kiamat maka matahari akan terbit dari tempat terbenamnya, dan itulah salah satu tanda besar hari kiamat sebagaimana telah disitir secara mutawatir hadis nabi saw. dan sampai kepada rusaknya atau telah habis alam ini dan tiba hari kiamat maka matahari pun digulung.dan bulan, berjalan ditempatnya sesuai dengan perintah Allah SWT dalam QS Yasin (36): 39.

وَالْقَمَرَ قَدَّرْنَاهُ مَنَازِلَ حَتَّى عَادَ كَالْعُرْجُونِ الْقَدِيمِ (يس: 39)

Artinya:"Dan telah Kami tetapkan bagi bulan manzilah-manzilah[70], sehingga (setelah dia sampai ke manzilah yang terakhir) kembalilah dia sebagai bentuk tandan yang tua". (Yasin: 39)[71]

Jadi, disiplin merupakan sutau proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berpikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Ada beberapa pesan bagi orang yang menghargai waktu yaitu: a. mengajarlah pada waktu mengajar, b.tidurlah pada waktu tidur, c. bekerjalah pada waktu bekerja, d. berbicaralah pada waktu berbicara, e. menjadi pendengarlah pada waktu harus mendengarkan, f. hadirlah sesuai

[70] Bulan-bulan itu pada Awal bulan, kecil berbentuk sabit, kemudian sesudah menempati manzilah-manzilah, dia menjadi purnama, kemudian pada manzilah terakhir kelihatan seperti tandan kering yang melengkung.
[71] Al-Qur'an(36): 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan jadwal yang telah ditetapkan, g. Penuhilah semua persyaratan atau kewajiban yang diharuskan, h. konsentrasi pada saat bekerja atau belajar [72]

Apabila ditinjau dari sudut pandang konsep, bahwa ada tiga macam disiplin, yaitu:

a. Disiplin yang dibangun berdasarkan *otoritarian*.

   Menurut kacamata konsep ini, guru di sekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi apabila mau menurut saja terhadap perintah dan anjuran pejabat dan atau pembina tanpa banyak menyumbangkan pikiran-pikirannya.

b. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep *permissive*

   Menurut konsep ini, guru haruslah diberikan kebebasan yang luas di dalam kelas dan sekolah. Guru dibiarkan melakukan apa saja dalam hal kebaikan.

c. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang bertanggung jawab

   Disiplin yang demikian, memberikan kebebasan kepada guru untuk berbuat apa saja, akan tetapi konsekuensi dari perbuatan itu, haruslah ia tanggung. Konsep ini merupakan konvergensi dari konsep *otoriterian* dan konsep *permissive* di atas.

Berdasarkan tiga konsep disiplin tersebut, kemudian dikemukakan teknik-teknik alternatif pembinaan disiplin guru, yaitu:

---

[72] Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2012), 146.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *External control*, adalah suatu teknik dimana disiplin guru haruslah dikendalikan dari luar. Guru harus terus-menerus didisiplinkan, dan kalau perlu ditakuti dengan ancaman dan ditawari dengan ganjaran.
b. *Inner control* atau *internal control*, adalah merupakan kebalikan dari teknik di atas. Teknik ini mengupayakan agar guru dapat mendisiplinkan diri mereka sendiri. Guru disadarkan terhadap arti pentingnya disiplin. Sesudah sadar, ia akan mendisiplinkan dirinya sendiri.
c. *Cooperative control*, menurut teknik ini, antar pembina dan guru harus saling bekerja sama dengan baik dalam menegakkan disiplin. Pembina dan guru lazimnya membuat semacam kontrak perjanjian yang berisi aturan-aturan kedisiplinan yang harus ditaati bersama-sama. Sangsi atas pelanggaran disiplin juga ditaati dan dibuat bersama-sama.[73]

Menurut Siagian dalam Sutrisno, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

a. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi.
b. Semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar.
c. Besarnya tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan baik.
d. Berkembangnya rasa memiliki dan solideritas tinggi dikalangan guru.
e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.[74]

Disiplin tidak dipandang sebagai paksaan semata karena dua alasan, a) ia menetapkan memberi cara-cara respons yang pantas, tanpa

[73] Ali Imran, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya, 1995), 183.
[74] Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*(Jakarta: Rineka Jaya.2002),86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mana tatanan dan kehidupan yang terorganisasi tidak mungkin. Ia membebaskan kita dari keharusan setiap saat menyusun cara pemecahan. b) ia memberi jawaban kepada kebutuhan individu akan pengekangan, yang mungkin si individu mencapai, secara turut, tujuan tertentu. Tanpa pembatasan seperti itu, ia tak bisa tidak akan menderita karena frustasi dan kecewa sebagai akibat dari keinginan yang tidak ada batasnya.[75]

Tulus Tu'u menguraikan delapan (8) macam disiplin yaitu:

a. Disiplin pribadi

Disiplin pribadi yaitu pengarahan diri ke setiap tujuan yang diinginkan melalui latihan dan peningkatan kemampuan. Disiplin pribadi merupakan perintah yang datang dari hati nurani disertai kerelaan untuk melakukan aktivitas tersebut.

b. Disiplin sosial

Disiplin sosial, yaitu perwujudan dari adanya disiplin pribadi yang berkembang melalui kepatuhan terhadap peraturan yang ada di lingkungan masarakat. Disiplin sosial berawal dari tingkat kemampuan dan kemauan mengendalikan diri dalam mengamalkan nilai, ketentuan, peraturan dan tata tertib di sekolah, masyarakat dan negara.

c. Disiplin nasional

Disiplin nasional, yaitu kemampuan-kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan oleh negara dalam semua aspek tehidupan yang bersinggungan dengan peran masyarakat.

---

[75] Emile Durkheim, *Pendidikan Moral Suatu Studi dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan* (Jakarta:Erlangga, 1961), 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Disiplin ilmu

Disiplin ilmu, yaitu seseorang yang mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan oleh para ilmwuan berdasarkan penelitian, termasuk ilmu pendidikan yang dijadikan dasar mengajar oleh guru.

e. Disiplin tugas

Disiplin tugas, yaitu seseorang yang mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan oleh atasan atau kepala sekolah kepada guru yang sudah dibaiat atau diberi tugas untuk mengajar.

f. Disiplin Otoritarian

Disiplin Otoritarian, yaitu pengendalian tingkah laku seseorang berada dalam lingkungan untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah disusun dan berlaku di tempat itu.

g. Disiplin Permissive

Disiplin Permissive adalah seseorang dibiarkan bertindak menurut keinginannya dan dibebaskan untuk mengambil keputusan sendiri dan bertindak sesuai dengan keputusan yang diambilnya, serta berakibat pelanggaran aturan yang berlaku dan tidak diberi sanksi.

h. Disiplin Demokratis

Disiplin Demokratis ini berusaha mengembangkan disiplin yang muncul atas kesadaran diri sehingga seseorang dapat memiliki disiplin diri yang kuat dan mantap.[76]

[76] Tulus Tu'u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa* (Jakarta: PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2004), 44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Ali Imron disiplin guru adalah:"suatu keadaan tertib dan teratur dalam bekerja di sekolah tanpa pelanggaran atau merugikan baik secara langsung maupun tidak terhadap dirinya, teman sejawatnya atau terhadap sekolah secara keseluruhan".[77]

Guru memiliki tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, sehingga dapat dikelompokan menjadi tiga jenis yaitu: a) tugas dalam profesi seperti: mengajar (berarti menumbuh-kembangkan ilmu pengetahuan-teknologi), mendidik (berarti meneruskan nilai hidup), melatih (berarti mengembangkan ketrampilan yang dimiliki siswa).[78] b) tugas kemanusiaan, seperti: mendidik agar manusia menyadari hakekat pribadi sebagai manusia. dan c) tugas dalam bidang kemasyarakatan seperti: mendidik dengan tujuan agar menjadi warga negara Indonesia yang bermoral pancasila dan guru mencerdaskan bangsa Indonesia".[79]

3. Tujuan kedisiplinan Guru

Menurut Charles Schifer yang dikutip oleh Ngainun Naim, tujuan kedisiplinan itu ada dua macam yaitu:

a. Tujuan Jangka Pendek, yaitu agar supaya para pendidik atau guru mengajarkan mereka bentuk-bentuk tingkah laku yang pantas dan yang tidak pantas atau yang masih asing bagi mereka.
b. Tujuan jangka panjang, yaitu agar pendidik atau guru mengajarkan hakekat perkembangan dan pengendalian diri sendiri dan pengaruh diri

[77] Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Surabaya:Kartika,1997), 310.
[78] Moh.Uzet Usman, *Menjadi Guru Profesiona*l (Bandung:Remaja Rosdakarya,1995), 6.
[79] Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta:Rineka Cipta, 2000), 31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sendiri (*self control and self direction*) yaitu anak-anak dapat mengarahkan diri sendiri tanpa pengaruh dan pengendali dari luar.[80]

Soekarto menegaskan bahwa tujuan dasar diadakannya kedisiplinan adalah:a. membantu untuk menjadi matang kepribadinya dan mengembangkan diri dari sifat ketergantungan ketidak bertanggung jawaban, b. membantu mengatasi dan mencegah timbulnya problem disiplin dan menciptakan situasi yang baik bagi kegiatan belajar mengajar dimana mereka mentaati peraturan yang ditetapkan.[81]

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tujuan kedisiplinan adalah membentuk sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan aturan yang berlaku.

4. Manfaat kedisiplinan guru

Pada dasarnya manusia hidup di dunia memerlukan suatu norma aturan sebagai pedoman dan arahan untuk mempengaruhi jalan kehidupan, demikian pula di sekolah perlu adanya tata-tertib untuk berlangsungnya proses belajar yang tinggi maka dia harus mempunyai kedisiplinan belajar yang tinggi.

Disiplin dapat membuat seseorang (guru) tidak merasa dipaksa dalam mentaati peraturan dan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, akan tetapi dapat memerintah diri sendiri untuk melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab. Berdisiplin juga dapat

[80] Ngainun Naim, *Character Building* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 144. Lihat pula dalam Buchari Alma, dkk., *Pembelajaran Studi Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 17.
[81] Soekarto Indra Fachrudin, *Administrasi Pendidikan*, (Malang : Tim Publikasi, FIB IKIP, 1989), 108.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadikan seseorang memiliki kecakapan dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik, juga proses kearah pembentukan yang luhur.[82]

Disiplin sangat dibutuhkan karena: a. untuk pembentukan sifat-sifat kepribadian tertentu, antara lain: kejujuran dan ketepatan waktu, b. untuk pembentukan sifat-sifat disiplin tersebut dibutuhkan pemupukan disiplin, melalui disiplin dan ketegasan para pendidik, maupun teladan.[83]

Menurut Emile Durkheim, bahwa disiplin tidak dipandang sebagai paksaan semata, tapi karena dua alasan: a. ia menetapkan memberi respons yang pantas, tanpa tatanan kehidupan yang terorganisasi. membebaskan dari keharusan setiap saat menyusun cara pemecahan, b. ia memberi jawaban kepada kebutuhan individu akan pengekangan, yang mungkin individu mencapai, secara berturut-turut, tujuan-tujuan tertentu. Tanpa pembatasan seperti itu, ia akan menderita karena frustasi kecewa sebagai akibat dari keinginan yang tiada batasnya.[84]

Sedangkan menurut Tabrani Rusyan ada lima (5) manfaat untuk meningkatkan disiplin kerja guru antara lain: a. disiplin membawa proses kinerja kearah produktivitas yang tinggi atau menghasilkan kualitas kerja tinggi, b. Disiplin sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan aktivitas kinerja, c. disiplin memperteguh gurudi sekolah dasar untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, d. disiplin memberi kesiapan bagi guru

---

[82] Made Pidarta, *Pemikitan Tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 56.
[83] Singgih D Gunarsa, *Psikologi Untuk Pembimbing*, (Jakarta: Gunung Mulia, 2007), 136.
[84] Emile Durkheim, *Pendidikan Moral Suatu Studi dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta:Erlangga, 1961), xi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melaksanakan proses kinerja, e. disiplin akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai kegiatan dan proses kerja.[85]

Menurut Tu'u ada enam (6) manfaat kedisiplinan guru:

a. Menata Kehidupan Bersama

Manusia adalah makhluk unik yang memiliki ciri, sifat, kepribadian, latar belakang dan pola pikir yang berbeda-beda. Sebagai makhluk sosial, selalu terkait dan berhubungan dengan orang lain. Hubungan tersebut, diperlukan norma, yang merupakan nilai peraturan yang berfungsi untuk mengatur kehidupan dan kegiatannya dapat berjalan lancar dan baik. Adapun fungsi disiplin adalah mengatur tata kehidupan manusia, dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat.

b. Membangun Kepribadian

Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan keluarga, lingkungan pergaulan, lingkungan masyarakat dan lingkungan sekolah. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik, Jadi lingkungan yang berdisiplin baik akan sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

c. Melatih Kepribadian

Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk serta-merta dalam waktu singkat, namun akan terbentuk melalui proses yang panjang karena latihan.

---

[85] A.Tabrani Rusyan, *Kedisiplinan dan Personalia Pendidik,* (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2007), 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Pemaksaan

Disiplin dapat terjadi karena dorongan kesadaran diri. Disiplin dengan motif kesadaran diri ini lebih baik dan kuat. Disiplin dapat pula terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar. Dikatakan terpaksa karena melakukannya bukan berdasarkan kesadaran diri, melainkan karena rasa takut dan ancaman sanksi disiplin. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan itu.

e. Hukuman

Tata tertib sekolah biasanya berisi hal-hal positif yang harus dilakukan oleh siswa dan guru. Sisi lainnya berisi sanksi/hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut. Ancaman sanksi/hukuman sangat penting karena dapat memberi dorongan dan kekuatan bagi siswa dan guru untuk menaati dan mematuhinya. Tanpa ancaman hukuman/sanksi, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat diperlemah. Guru yang melanggar peraturan biasanya diberikan sanksi atau surat peringatan yang berbentuk teguran.

f. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Sekolah merupakan ruang lingkup pendidikan. Dalam pendidikan, ada proses mendidik, mengajar dan melatih. Sekolah sebagai ruang lingkup pendidikan perlu menjamin terselenggaranya proses pendidikan yang baik. Kondisi yang baik bagi proses tersebut adalah kondisi aman, tenang, tertib dan teratur, saling menghargai, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan pergaulan yang baik, hal itu dicapai dengan merancang peraturan sekolah yakni peraturan bagi guru-guru, dan bagi para siswa, serta peraturan- peraturan lain yang dianggap penting.[86]

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin bagi guru disekolah adalah untuk dapat meningkatkan kualitas, atau mutu pendidikan pada suatu peraturan, tata tertib, norma-norma dan ketentuan-ketentuan yang harus ditekuni dan ditaati serta dilaksanakan oleh guru disekolah, maka sekolah tersebut akan lebih baik dan sempurna. Disiplin juga memegang peranan penting dalam membimbing, membina dan mengarah peserta didik untuk pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Hurlock menggunakan istilah fungsi disiplin ada dua yaitu:

a. Fungsi yang bermanfaat
   1) Untuk mengajarkan bahwa perilaku tertentu selalu diikuti hukuman, namun yang lain akan diikuti dengan pujian.
   2) Untuk mengajar anak suatu tindakan penyesuaian yang wajar, tanpa menuntut suatu konformitas yang berlebihan.
   3) Untuk membantu anak mengembangkan pengendalian diri dan pengarahan diri sehingga mereka dapat mengembangkan hati nurani untuk membimbing tindakan mereka.

[86] Sofan Amri, *Pengembangan dan Model Pembelajaran dalam Kurikulum 2013*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2013), 167.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Fungsi yang tidak bermanfaat

1) Untuk menakut nakuti anak.

2) Sebagai pelampiasan agresi orang yang mendisiplin.[87]

Fungsi pokok disiplin adalah mengajar anak untuk menerima pengekangan yang dilakukan dan membentuk, mengarahkan energi anak ke dalam jalur yang benar dan diterima secara sosial.

5. Unsur-unsur kedisiplinan

Sofan Amri menyatakan bahwa ada dua unsur pokok yang membentuk disiplin: a. sikap yang telah ada pada diri manusia, maksudnya sikap atau *attitude* merupakan unsur yang didalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya dapat berupa tingkah laku atau pemikiran, b. sistem nilai budaya yang ada dalam masyarakat, merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk atau pedoman dan penuntun bagi kelakuan manusia.[88]

Perpaduan antara sikap dengan sistem nilai budaya yang menjadi pengarah dan pedoman bagi manusia merupakan wujud dari sikap mental berupa perbuatan, unsur tersebut membentuk pola kepribadian yang menunjukkan perilaku disiplin atau tidak disiplinnya seseorang.

Hurlock, dalam Farikha Wahyu Lestari, bahwa kedisiplinan supaya mampu mendidik anak perperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan kelompok sosial mereka, ia harus mempunyai empat unsur pokok yaitu:

---

[87] EB. Hurlock, *Perkembangan Anak*, (Jakarta: Erlangga, 1993), 97.
[88] Ibid, 167.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Peraturan sebagai pedoman perilaku

Peraturan merupakan suatu pola yang ditetapkan untuk tingkah laku dan Pola tersebut dapat ditetapkan oleh orang tua, guru atau teman bermain. Tujuannya adalah untuk membekali anak dengan pedoman perilaku yang telah disetujui dalam situasi tertentu.

b. Hukuman untuk pelanggaran peraturan

Hukuman berasal dari kata kerja latin *punier* yang berarti menjatuhkan hukuman pada seorang karena suatu kesalahan, perlawanan atau pelanggaran sebagai ganjaran dari pembalasan.

c. Penghargaan untuk perilaku yang baik

Bentuk penghargaan untuk hasil yang baik tidak harus berbentuk materi, tapi bisa berupa pujian, senyuman atau tepukan dipunggungnya.

d. Konsisten dalam peraturan

Konsistensi berarti tidak ada perubahan atau kecenderungan menuju kesamaan atau seseorang tetap pada perilaku tertentu karena itu adalah bagian dari prinsip didalam dirinya.[89]

6. Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan

Kedisiplinan bukan merupakan suatu yang terjadi secara otomatis atau spontan pada diri seseorang, melainkan sikap tersebut terbentuk atas dasar beberapa faktor yang memengaruhinya, yaitu:

[89] Farikha Wahyu Lestari, *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Dalam Menaati Tata Tertib Melalui Layanan Penguasaan Konten Dengan Teknik Modelling* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015), 37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Faktor intern

Faktor yang terdapat dalam diri orang yang bersangkutan, faktor-faktor tersebut meliputi:

1) Faktor bawaan

Segala hal yang dibawa sejak lahir oleh orang itu adalah warisan dari orang tua. Kesadaran diri sebagai pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Selain itu kesadaran diri menjadi motif yang sangat kuat untuk terwujudnya disiplin.

2) Faktor kesadaran

Kesadaran adalah hati yang telah terbuka atas pikiran yang telah terbuka tetang apa yang telah dikerjakan. Disiplin akan lebih mudah ditegakkan ketika timbul dari kesadaran setiap manusia, untuk selalu mau bertindak taat, patuh, tertib, teratur bukan ada tekanan atau paksaan dari luar.

3) Faktor minat dan motivasi

Minat adalah suatu perangkat manfaat yang terdiri dari kombinais, perpaduan dan campuran dari perasaan-perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan- kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.[90]

Dalam berdisiplin minat dan motivasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Jika minat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan motivasi seseorang dalam berdisiplin sangat kuat maka dengan sendirinya ia akan berperilaku disiplin tanpa menunggu dorongan dari luar.

4) Faktor pengaruh pola pikir

Pola pikir yang telah ada terlebih dahulu sebelum tertuang dalam perbuatan sangat berpengaruh dalam melakukan suatu kehendak atau keinginan. Jika orang mulai berpikir akan pentingnya disiplin maka ia akan melakukannya.

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern yaitu faktor yang berada di luar diri orang yang bersangkutan, meliputi:

1) Contoh atau teladan

Teladan atau *modelling* adalah contoh perbuatan dan tindakan sehari-hari dari seseorang yang berpengaruh. Keteladanan merupakan salah satu teknik pendidikan yang efektif dan sukses, karena teladan itu menyediakan isyarat-isyarat non verbal sebagai contoh yang jelas untuk ditiru. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa teladan sangat berpengaruh dalam pembentukan tingkah laku.

2) Nasihat

Menasihati berarti memberikan saran-saran percobaan untuk memecahkan suatu masalah berdasarkan keahlian atau pandangan yang objektif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karena itu teladan dirasa kurang cukup untuk mempengaruhi seseorang agar berdisiplin. Karena di dalam jiwa terdapat faktor pembawaan untuk terpengaruh oleh kata-kata yang didengar.

3) Faktor latihan

Latihan melakukan sesuatu dengan disiplin yang baik dapat dilakukan sejak kecil sehingga lama-kelamaan akan terbiasa melaksanakannya. Dalam hal ini sikap disiplin yang ada pada seseorang selain berasal dari pembawaan bisa dikembangkan melalui latihan.

4) Faktor lingkungan

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan pendidikan yaitu lingkungan, demikian juga disiplin. Lingkungan sekolahan misalnya dalam kesehariannya guru terbiasa melakukan kegiatan yang tertib dan teratur karena lingkungan yang mendukung serta memaksanya untuk berdisiplin.

5) Pengaruh kelompok

Pembawaan dan latihan memang sangat berpengaruh dalam kedisiplinan, perubahan dari lahir yang ditunjang latihan bisa dikembangkan jika terpengaruh oleh suatu kelompok yang berdisiplin, tapi pembawaan yang baik ditunjang dengan latihan yang baik bisa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jadi tidak baik jika terpengaruh oleh suatu kelompok yang tidak baik demikian juga sebaliknya.[91]

Sedangkan Seruni Purbaningtyas dari sudut pandang berbeda, bahwa terbentuknya disiplin diri sebagai tingkah laku berpola teratur dipengaruhi oleh dua faktor berikut:[92]

a. Faktor ekstern

Faktor ekstern dimaksud dalam hal ini adalah unsur-unsur yang berasal dari dalam pribadi yang dibina, seperti: 1) keadaan keluarga, 2) keadaan lingkungan sekolah, 3) keadaan masyarakat

b. Faktor intern

Faktor intern yaitu unsur-unsur yang ikut memengaruhi berasal dari dalam diri individu, seperti: 1) keadaan fisik, dan 2) keadaan psikis.

Menurut Yousena, bahwa faktor pendukung yang dominan bagi kedisiplinan guru berasal dari dalam diri guru sendiri seperti: kompetensi profesional, motivasi, kreativitas, produktivitas, pendidikan, dan karakter guru.

Bagi guru yang berdisiplin, karena sudah menyatu dalam dirinya, maka disiplin bukan merupakan beban, sebaliknya

[91] Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*, (Jakarta: CV Ghalia Indonesia, 1994), 46.

[92] Seruni Purbaningtyas, *Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa , Thesis* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015), 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membebani dirinya bila tidak disiplin. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku kesehariannya.[93]

Seringkali faktor intern tidak cukup untuk merangsang kedisiplinan guru hingga diperlukan faktor luar sebagai motor penggerak yang dirasa cukup kuat sesuai dengan lingkungan kerja dan bidang tugas guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah.

IG Wursanto dalam Suroso menyatakan, bahwa ada 3 Faktor yang memengaruhi kedisiplinan yaitu:

a. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan yang didambakan oleh bawahannya adalah mengarahkan, membimbing, memengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dari tingkah laku orang lain.

b. Faktor kebutuhan

Faktor kebutuhan yang diharapkan adalah pegawai tidak hanya menuntut terpenuhinya kebutuhan ekonomis, tetapi kebutuhan sosial dan psikologis perlu diperhatikan pula.

c. Faktor pengawasan

Faktor Pengawasan amat penting dalam usaha disiplin kerja perlu dilaksanakan pengawasan yang sifatnya membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.[94]

---

[93] Yoesana U, *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai*,*e*-Jurnal Pemerintahan Integratif,( ejournal.pin.or,*i*, 2013), 13.

[94] Suroso, *Peranan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru* (Jakarta: lembaga penelitian IKIP.1991), 55.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Suroso, bahawa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin guru yaitu:

a. Moral atau semangat kerjapegawai

Seorang pegawai akan patuh terhadap disiplin kerja yang telah disepakati apabila moril atau semangat kerja mereka tinggi. Sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai moral yang rendah maka ia akan berbuat tidak sesuai dengan peraturan yang disepakati.

b. Kesejahteraan pegawai

Kesejahteraan adalah keinginan tetap setiap manusia, kesejahteraan selalu dikaitkan dengan terpenuhinya segala kebutuhan. Kesejahteraan pegawai wajib memberi intensif finansial sebagai imbalan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

c. Suasana kerja yang harmonis

Suasana kerja yang harmonis ditandai komunikasi lancar, fentilasi cukup, letak peralatan teratur dapat membantu pegawai berbuat disiplin.[95]

Adler dalam Permadi[96] menegaskan *"The quality of teaching and learning that goes in a school is largely determined by the quality of principals leadership."* Kepala menggerakkan,

[95] IG Wursanto, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Cet. 2 (Jakarta: Pustaka Dian, 1988), 151.
[96] Permadi, D., *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah (Kiat Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru* ), (Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2009), 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, dan memberi bantuan terhadap sumberdaya manusia di sekolah.[97]

Kepala sekolah adalah pemimpin resmi karena ada legitimasi dari pihak berwenang, baik pemerintah maupun yayasan, dan untuk mengoptimalkan kedisiplinan guru, persepsi tentang kepemimpinan kepala harus memberi dukungan penuh. Persepsi adalah proses kognitif yang dialami seseorang melalui indera dan perasaannya.[98]

Disiplin kerja guru akan berfungsi apabila guru memiliki aspek-aspek: a) hadir dan pulang tepat waktu, b) menandatangani daftar hadir, c) membuat program dan persiapan sebelum mengajar, d) melaksanakan tugas dan tanggungjawab, e) melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan KBM, f) menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur, g) memelihara dan menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang menyenangkan.[99]

Dari uraian tersebut terlihat jelas bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi, jika disiplin tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya disiplin yang rendah akan menghasilkan semangat kerja yang rendah pula.

---

[97] Wahjosuminjo, *Kepemimpinan kepala sekolah* (Jakarta: PT. Raja Gravindo persada, 2007), 57.

[98] Permadi, D. *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah (Kiat Memimpin yang Mengembangkan Patisipasi)*,13.

[99] Sardiman, A.M., *Interaksi Dan Motivasi Belajar dan Mengajar* (Jakarta PT : RajaGravindo persada, 2007Grafindo PT Persada, 2008), 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Cara menanamkan kedisiplinan

Menurut Hurlock dalam Anas Purwantoro ada tiga cara yang bisa dilakukan untuk menanamkan kedisiplinan, yaitu;[100]

a. Cara mendisiplinkan otoriter

Peraturan dan pengaturan yang keras untuk memaksakan perilaku yang diinginkan menandai semua jenis disiplin yang otoriter. Tekniknya mencakup hukuman yang berat bila terjadi kegagalan dalam mematuhi standar ketentuan, atau sama sekali tidak ada pujian dan tanda-tanda penghargaan bila anak memenuhi standar yang diharapkan.

b. Cara mendisiplinkan yang permisif

Dalam hal ini, seorang anak tidak diberi batasan-batasan yang mengatur apa saja yang boleh dilakukan. Mereka diizinkan untuk mengambil sendiri dan berbuat sekehendak mereka sendiri. Sementara masalah perkembangan si anak tadi, ia akan berkembang sesuai kecenderungan alamiahnya.

c. Cara mendisiplinkan demokratis

Disiplin demokratis itu menggunakan hukuman dan penghargaan, bahkan dengan penekanan yang lebih besar kepada penghargaan.

Sedangkan cara mengelola mendisiplinkan guru ada tiga yaitu:

1) Pengelolaan disiplin kerja guru dalam administrasi pembelajaran dilakukan kepala sekolah dengan memperhatikan kesiapan guru dalam menyusun program tahunan, program semester, rencana

[100] Anas Purwantoro, *Upaya Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa* (Thesis, Yogyakarta:Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017) , 32.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelaksanaan pembelajaran dan instrumen evaluasi pembelajaran. Sedangkan kegiatan guru mengelola kedisiplinan dalam administrasi pembelajaran meliputi kedisiplinan guru dalam menyusun program tahunan, program semester, silabus, rencana pembelajaran dan instrumen evaluasi dalam bentuk RPP. RPP disusun guru bidang studi dalam bentuk kegiatan MGMP, guru agama, dan guru penjasorkes dan lain sebagainya berdasarkan kurikulum dan silabus dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan.

2) Pengelolaan disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran dilakukan kepala sekolah dengan melakukan supervisi pada saat guru melakukan proses pembelajaran. Sedangkan kegiatan guru dalam pengelolaan disiplin dalam kegiatan pembelajaran ditandai dengan kegiatan guru dalam melakukan pembelajaran sesuai dengan RPP. Pada akhir pembelajaran guru melakukan penilaian terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, merencanakan kegiatan tindak lanjut dan menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

3) Pengelolaan disiplin guru dalam evaluasi pembelajaran dilakukan kepala sekolah dengan melakukan pengawasan terhadap instrumen evaluasi pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Sedangkan yang dilakukan guru dalam mengelola evaluasi pembelajaran adalah membuat kisi-kisi ulangan harian, penyusunan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

naskah soal ulangan harian, daftar nilai, remidial, pengayaan, dan akselerasi. Penyusunan kisi-kisi ulangan tersebut disampaikan kepada kepala sekolah sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan. Dalam evaluasi pembelajaran guru melakukan kegiatan penilaian terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik.[101]

## C. Peningkatan Kedisiplinan Guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala sekolah atau madrasah adalah pemimpin resmi di suatu lembaga karena ada legitimasi dari pihak berwenang, baik pemerintah maupun yayasan, dan untuk mengoptimalkan kedisiplinan guru ini maka persepsi tentang kepemimpinan kepala harus mendapatkan dukungan penuh dari berbagai pihak.

Untuk itu seorang kepala madrasah harus mampu mengelola sekaligus meningkatkan kedisiplinkan guru melalui tiga yaitu:

1. Disiplin guru dalam administrasi pembelajaran.

   Disiplin kerja guru dalam administrasi pembelajaran untuk menyelesaikan atau membuat administrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala dengan memerhatikan kesiapan guru dalam menyusun Perencanaan Program Pembelajaran atau RPP yang diaplikasikan dalam Program Tahunan (rancangan pokok-pokok pembelajaran dalam satu tahun), Program Semester (dirinsi lagi dalam rancangan pokok-pokok

[101] Retno Pudjiati, *Pengelolaan Disiplin Kerja Guru* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah , 2011), 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembelajaran dalam satu semester), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (dirinci lagi dalam bentuk satuan materi pelajaran yang akan disajikan per KD dan instrumen evaluasi pembelajaran).

Sedangkan kegiatan guru mengelola kedisiplinan dalam administrasi pembelajaran meliputi kedisiplinan guru dalam menyusun program tahunan, program semester, silabus, rencana pembelajaran dan instrumen evaluasi dalam bentuk RPP. RPP disusun guru per bidang studi dalam bentuk kegiatan MGMP semua mata pelajaran berdasarkan kurikulum dan silabus dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan.

2. Disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran.

Disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran ini dilakukan kepala dengan melakukan supervisi pada saat guru melakukan proses pembelajaran.

Sedangkan kegiatan guru dalam pengelolaan disiplin dalam kegiatan pembelajaran ditandai dengan kegiatan guru dalam melakukan pembelajaran sesuai dengan Rancangan Pelakssanaan Pembelajaran, dan pada akhir pembelajaran guru melakukan penilaian terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, merencanakan kegiatan tindak lanjut dan menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

3. Disiplin guru dalam evaluasi pembelajaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin guru dalam evaluasi pembelajaran ini dilakukan kepala dengan pengawasan terhadap instrumen evaluasi pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Sedangkan yang dilakukan guru dalam mengelola evaluasi pembelajaran adalah membuat kisi-kisi ulangan harian, penyusunan naskah soal ulangan harian, daftar nilai, remidial, pengayaan, dan akselerasi. Penyusunan kisi-kisi ulangan tersebut disampaikan kepada kepala sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan.[102]

Dalam evaluasi pembelajaran guru melakukan kegiatan penilaian terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik.

Apabila tiga hal ini dilakukan oleh kepala secara efektif dan efisien maka diharapkan bisa meningkatkan kedisiplinan dan profesionalitas guru sekaligus meingkatkan hasil belajar siswa.

M. Furqon Hidayatullah mengatakan, bahwa untuk menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan guru dengan cara:

1. Peningkatan motivasi

   Motivasi merupakan latar belakang yang menggerakkan atau mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi, yaitu yang pertama motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri kita. Kedua motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri kita.

[102] Retno Pudjiati, ibid,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam menegakkan disiplin, mungkin berawal berdasarkan motivasi ekstrinsik. Orang melakukan sesuatu karena paksaan, pengaruh orang lain, atau karena keinginan tertentu. Akan tetapi setelah berproses, orang tersebut dapat saja berubah ke arah motivasi intrinsik. Setelah merasakan bahwa dengan menerapkan disiplin memiliki dampak positif bagi dirinya kemudian orang tersebut melakukan sesuatu dilandasi dengan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Idealnya menegakkan disiplin itu sebaiknya dilandasi oleh sebuah kesadaran.

2. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk dan menempa disiplin. Pendidikan dan latihan merupakan suatu proses yang di dalamnya ada beberapa aturan atau prosedur yang harus diikuti oleh peserta didik. Misalnya, gerakan-gerakan latihan, mematuhi atau mentaati ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan, mendidik orang untuk membiasakan hidup dalam kelompok, menumbuhkan rasa setia kawan, kerja sama yang erat dan sebagainya.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan faktor-faktor penting dalam suksesnya mencapai tujuan tertentu, seperti dalam kehidupan sehari-hari nilai-nilai karakter tersebut juga sangat penting.

3. Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan dari seorang pemimpin, guru, atau orangtua terhadap anggota, peserta didik ataupun anaknya turut menentukan berhasil atau tidaknya dalam pembinaan disiplin. Karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemimpin merupakan panutan, maka faktor keteladanan juga sangat berpengaruh dalam pembinaan disiplin bagi yang dipimpinnya.

4. Penegakan aturan

Penegakan disiplin biasanya dikaitkan penerapan aturan (*rule enforcement*). Idealnya dalam menegakkan aturan hendaknya diarahkan pada "takut pada aturan bukan takut pada orang". Orang melakukan sesuatu karena taat pada aturan bukan karena taat pada orang yang memerintah. Jika hal ini tumbuh menjadi suatu kesadaran maka menciptakan kondisi yang nyaman dan aman. Pada dasarnya penegakan disiplin adalah mendidik agar seseorang taat pada aturan dan tidak melanggar larangan yang dilandasi oleh sebuah kesadaran.

5. Penerapan *reward and punishment*

*Reward and punishment* atau penghargaan dan hukuman merupakan dua kesatuan yang tidak terpisahkan. Jika penerapannya secara terpisah maka tidak akan berjalan efektif, terutama dalam rangka penegakan disiplin.[103]

[103] M. Furqon Hidayatullah, *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa,* (Surakarta: Yuma Pressindo, 2010). 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB III

# SETTING PENELITIAN

## A. Latar Belakang Obyek Penelitian MAN 2 Situbondo

**1.** Sejarah Singkat berdirinya MAN 2 Situbondo

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Situbondo adalah salah satu lembaga pendidikan tingkat atas yang usianya cukup tua di Kabupaten Situbondo. Letaknya yang cukup strategis di tengah kota menjadikannya tetap eksis hingga sekarang dan masih cukup diminati oleh masyarakat situbondo, bahkan dari luar kabupaten situbondo. Meskipun MAN 2 Situbondo sama seperti juga lembaga pendidikan sederajat yang ada di seluruh Kabuoaten Situbondo ini, namun MAN 2 yang berbasis Islam ini tetap masih menjadi madrasah yang diminati peserta didik.

MAN 2 Situbondo berdiri pada tahun 1964 dengan terlebih dahulu dirintis sekolah persiapan Pendidikan Guru Agama (PGA) 4 tahun ( bukan MAN 2 seperti sekarang), setidaknya ada lima tokoh yang sangat berjasa dalam pendirian MAN 2 Situbondo sejak masih bernama sekolah persiapan Pendidikan Guru Agama (PGA). Mereka adalah Bapak Abbas (pernah menjabat kepala Kispenda Situbondo), Wildan Sujoto (pernah menjabat Kepala Urusan Agama Situbondo) Drs. Soeparno Hamsi (pernah menjadi Guru Agama SLTP di Situbondo), KH. Chudori NR (Pengasuh Pondok Pesantren Raudlatul Muaallimin Jl. Madura Situbondo) dan KH. Abdur Rachman (tokoh dari masyarakat waktu itu).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada awal berdirinya, PGA Situbondo (Sekarang MAN 2 tubondo) masih belum memiliki sarana dan prasarana pendidikan baik fasilitas gedung maupu peralatan lain yang dibutuhkan. Ruang belajar yang digunakan hanya satu kelas dengan 40 siswa dengan diasuh dan dibina tujuh orang guru. Sedangkan kepala sekolah dijabat langsung oleh Kepala Kispenda Kabupaten Situbondo, Bapak Abbas Berkat usaha keras Kepala Sekolah bersama masyarakat, maka keluarlah Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 39/1965 tanggal 7 Juni 1965 tentang Penegerian Pendidikan Pendidikan Guru Agama 4 Situbondo (PGAN 4 tahun). Barulah pada tanggal 1 Oktober 1965 PGAN 4 tahun Situbondo resmi berdiri, dengan diresmikan oleh Kepala Kantor Inspeksi Pendidikan Agama Propinsi Jawa Timur yang pada saat itu dijabat oleh Bapak R. Soedarkoun Reksoatmodjo.Sejak saat itulah PGAN 4 tahun Situbondo semakin lama semakin bertambah maju dan berkembang dan sarana dan prasaranapun semakin lengkap.Selanjutnya, pada tahun 1977 keluarlah Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 19/1977 tanggal 16 Maret 1977 tentang Tata Kerja Pendidikan Guru Agama Negeri di seluruh Indonesia yang berlaku sejak tanggal 1 Januari 1978, yang mengatur tentang perubahan PGAN 4 tahun menjadi MTsN. Namun demikian ada sebagian kecil PGAN 4 tahun ditingkatkan menjadi PGAN saja dengan program enam tahun ( PGAN 6 tahun ), termasuk PGAN Situbondo yang ditingkatkan. Barulah pada tangga 25 April 1990 lahir Surat Keputusan Menteri Agama RI No.64/1990 tentang alih fungsi PGAN (PGAN 6 tahun) menjadi MAN 2 Situbondo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perubahan PGAN 6 Tahun Situbondo menjadi MAN 2 Situbondo terhitung mulai tahun pelajaran 1992/1993 sampai sekarang.Sebetulnya sebelum manjadi MAN 2 Situbondo, Sekolah yang saat ini memiliki 17 ruang belajar ini bernama MAN 2 Situbondo karena saat itu di lokasi yang tidak terlalu jauh dari MAN 2 terdapat madrasah yang bernama MAN 1 Situbondo sebelum sekolah yang berada di JL. Semeru tersebut dipindahkan ke Besuki. Hingga Akhirnya sejak tahun pelajaran 2003-2004 sampai sekarang MAN 2 berganti menjadi MAN Situbondo saja.[1]

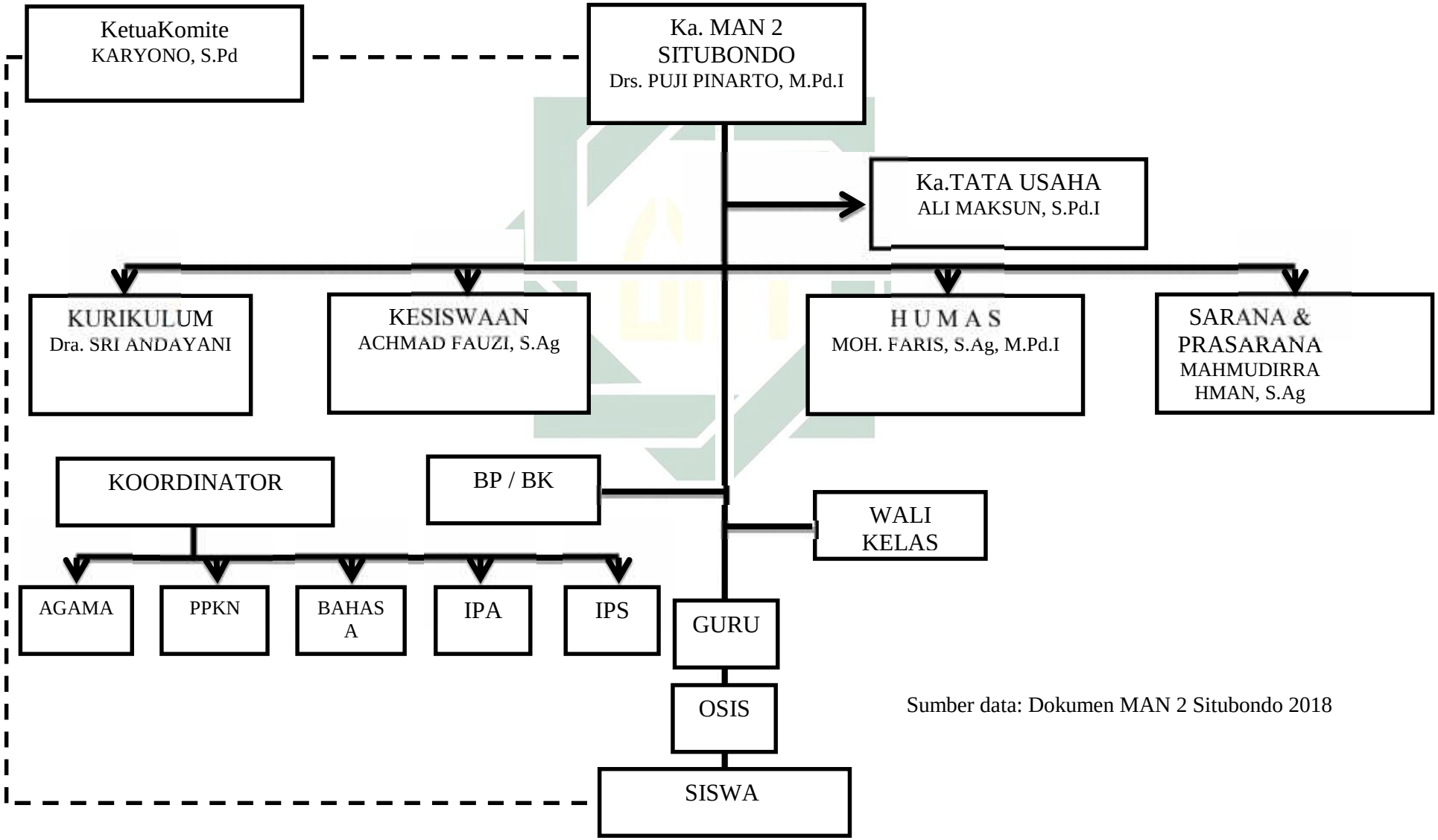
[1] Sumber data: *Dokumen MAN 2 Situbondo*, 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**2.** Struktur Organisasi

**BAGAN III,1**

**STRUKTUR ORGANISASI MADRASAH TAHUN PELAJARAN 2017/2018**




Sumber data: Dokumen MAN 2 Situbondo 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**3. Data Guru MA 2 Situbondo**

**DATA GURU III, 2**

## DAFTAR KODE GURU DAN MATA PELAJARAN
## MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 2 SITUBONDO
## SEMESTER GANJIL TAHUN PELAJARAN 2017-2018

| NO | KODE GURU & MAPEL | NAMA GURU | KODE MATA PELAJARAN | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **01 / O** | Drs. Puji Pinarto, M. Pd. I | **Kelompok A (Wajib)** | |
| 2 | **02 / U / W** | Dra. Luluk Triwinarsih, M. MPd | **A** | Al-Quran Hadist |
| 3 | **03 / O / Y** | Dra. Hj. Qomaria Mardiana | **B** | Aqidah Akhlak |
| 4 | **04 / H / N** | Drs. Hafidi, M. MPd | **C** | Fiqih |
| 5 | **05 / G / J** | Drs. H. Non Ahsan Bashir | **D** | SKI |
| 6 | **06 / J** | Drs. Fajriono | **E** | PKN |
| 7 | **07 / H** | Drs. H. Ahmad Basri | **F** | Bahasa Indonesia |
| 8 | **08 / H / N** | Heri Wahyulianto, S. Pd | **G** | Bahasa Arab |
| 9 | **09 / O** | Siti Rufi'ah, S. Pd | **H** | Matematika/ Wajib |
| 10 | **10 / A** | H. Ahmad Yasin, S. Ag | **I** | Sejarah Indonesia |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **/ B** | | | |
| 11 | **11 / A / B** | Faisol Amir, S. Ag | **J** | Bahasa Inggris |
| 12 | **12 / N** | Dra. Sri Andayani | | |
| 13 | **13 / H / N** | Dra. Nura Nurmiyatin | **Kelompok B (Wajib)** | |
| 14 | **14 / I / S** | Diah Lutfa Zunaida, S. Pd | **K** | Seni Budaya |
| 15 | **15 / F** | Dra. Nunuk S. Tyas | **L** | Penjaskes dan Orkes |
| 16 | **16 / J / V** | Nurhayati, S. Si | **M** | Prakarya & Kewirausahaan |
| 17 | **17 / E** | Cipta Handayani Oktavia, S. Pd | | |
| 18 | **18 / Q / X** | Sudarmaji, S. Pd | **Kelompok C (Peminatan)** | |
| 19 | **19 / C / D** | Imam Turmudi, S. Ag., M. Pd. I | **1. Peminatan Matematika & Sains** | |
| 20 | **20 / G / B** | Mahmudir Rahman, S. Ag | **N** | Matematika/ Peminatan |
| 21 | **21 / U / W** | Dra. Asminingngati | **O** | Biologi / Peminatan |
| 22 | **22 / U / W** | Drs. Rudi Subiantoro | **P** | Fisika / Peminatan |
| 23 | **23 / C / B** | Akhmad Yasin, S. Ag | **Q** | Kimia / Peminatan |
| 24 | **24 / A / B** | Achmad Fauzi, S. Ag | | |
| 25 | **25 / G / D** | Moh. Hanif, S. Ag., M. Pd. I | **2. Peminatan Sosial** | |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 26 | **26 / G / D** | Moh. Faris, S. Ag., M. Pd. I | **R** | Geografi / Peminatan |
| 27 | **27 / A / D** | Abdul Wasi', S. Ag | **S** | Sejarah / Peminatan |
| 28 | **28 / T** | Hj. Fitriyah Rachmawati, S. P | **T** | Sosiologi / Peminatan |
| 29 | **29 / C / D** | Reny Andreastutik, S. Pd. I | **U** | Ekonomi / Peminatan |
| 30 | **30 / F** | Ika Zailiyah, S. Pd | | |
| 31 | **31 / Q / X** | Fitratul Imaniyah, S. Pd | **3. Mata Pelajaran Pilihan dan Pendalaman** | |
| 32 | **32 / I / S** | Dra. Hj. Hosniatun | | |
| 33 | **33 / M** | Wahyu Nurul H., S. Pd | **V** | Bahasa Inggris/Lintas Minat |
| 34 | **34 / R** | Armadi, S. Pd | **W** | Ekonomi/Lintas Minat |
| 35 | **35 / T** | Mardiono, S.Pd | **X** | Kimia/Lintas Minat |
| 36 | **36 / Y** | Karisma Perdana R., S. Si | **Y** | Biologi/Lintas Minat |
| 37 | **37 / L** | Achmad Firdaus N., S. Pd | | |
| 38 | **38 / R** | Citra Nanda, S. Pd | | |
| 39 | **39 / Q / X** | Ajeng Negareni D., S. Pd | | |
| 40 | **40 / V** | Puspitasari, S. Pd | | |
| 41 | **41 / K** | Moh. Romli, S. Pd | | |
| 42 | **42 / P** | Farihul Amris A., S. Pd | | |
| 43 | **43 / M** | Abu Yamin | | |
| 44 | **44 / P** | Wahyu Efendy, S. Pd | | |
| 45 | **45 / F** | Aurora Vanda J., S. Pd | | |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | |
|---|---|---|
| 46 | **46 / M** | Arif Rahman Hakim, S. Kom |
| 47 | **47 / K** | Hesti Kartika L., S. Pd |
| 48 | **48 / I / S** | Irwan Putra Pratama, S. Pd |
| 49 | **49 / E** | Anindita Nareswari, S. Pd |
| 50 | **50 / L** | Edi Susanto, S. Pd. |
| 51 | **51 / L** | Ahmad Zaky, S. Pd. |

Sumber Data: Dokumen MAN 2 Situbondo

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## B. Latar Belakang Obyek Penelitian MA Islamiyah Asembagus

1. Sejarah singkat berdirinya MA Islamiyah Asembagus

MA Islamiyah Asembagus didirikan pada tahun 1984 pada masa itu MA NU Islamiah dipimpin oleh Rafiudin Shafrawi dengan masa jabatan 1984 s/d 1989.Pada masa jabatan Rafiudin Shafrawi MA NU Islamiah bisa dikatakan sebagai sekolah pembangunan karena dimasa ini MA NU Islamiah didirikan dengan fasilitas yang belum lengkap, untuk siswa dan siswi pada masa tersebut tidak banyak. Karena masyrakat belum mengetahui sekolah MA NU Islamiah.

Setelah masa jabatan Rafiudin Shafrawi usai maka, jabatan kepala sekolah yang kedua ialah Drs.Busidi pada tahun 1989 s/d 1990. Pada masa jabatan beliau membantu kepala sekolah sebelumnya untuk membangun MA NU Islamiah lebih lengkap fasilitasnya.

Untuk jabatan kepala sekolah yang ke 3 (tiga) dipimpin oleh Noer Raluin pada tahun 1990 s/d 1996. Pada masa ini MA NU Islamiah masih belum terakreditasi. Namun MA NU Islamiah memiliki siswa dan siswi yang cukup banyak.

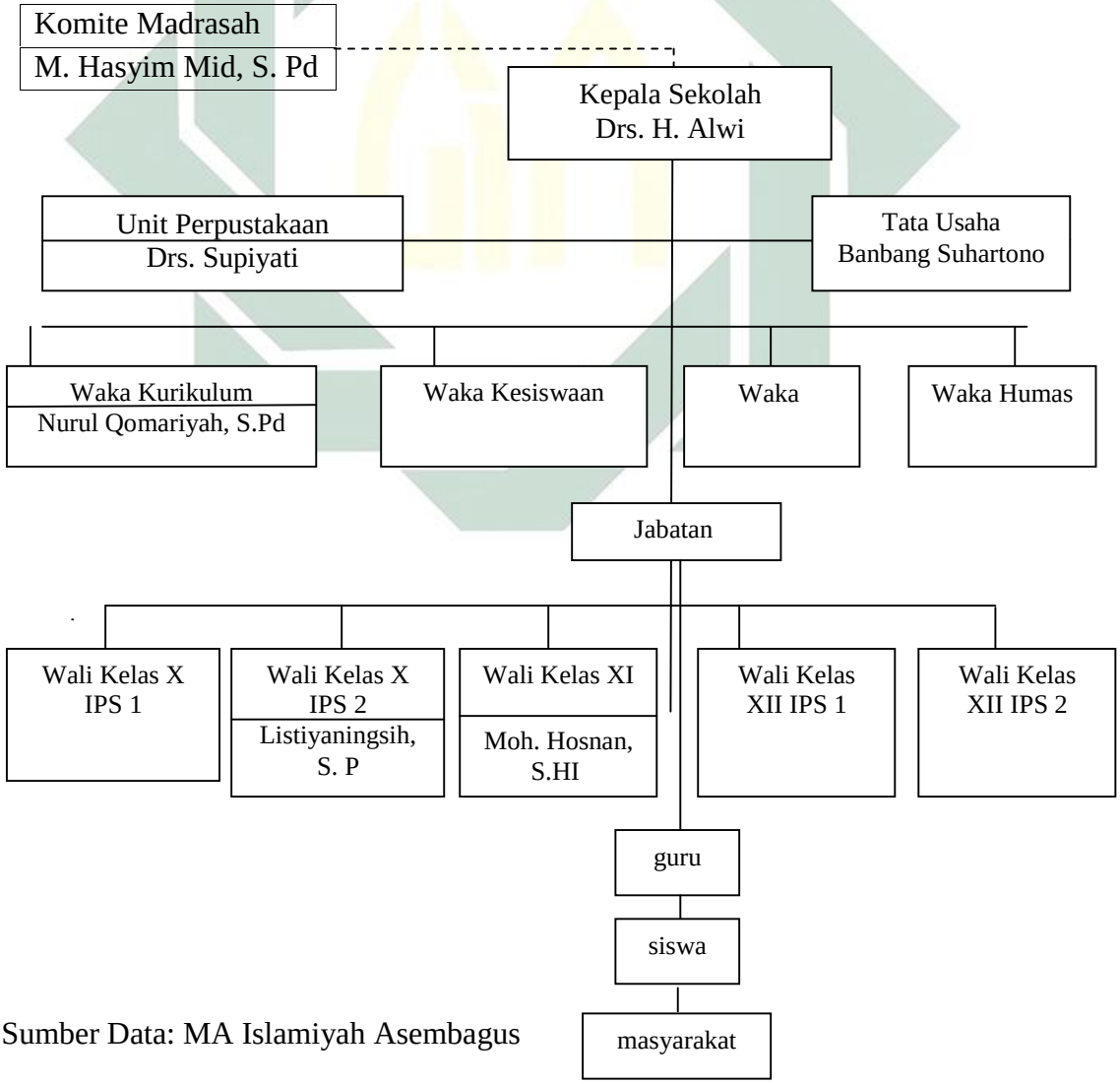
Tahun demi tahun MA NU Islamiah berdiri dan dipimpin oleh orang-orang yang ingin mengemban dan mewujudkan visi dan misi yang dibuat waktu pertama MA NU Islamiah berdiri. Berikut adalah nama-nama kepala MA NU Islmiah dari awal berdiri: kepala sekolah yang pertama Rafiudin Shafrawi masa jabatan 1984 s/d 1989, kepala sekolah yang kedua Drs.Busidi masa jabatan 1989 s/d 1990, kepala sewkolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang ketiga Drs.Busidi masa jabatan 1989 s/d 1990, kepala sekolah yang keempat Drs. Ali Tajab masa jabatan 1996 s/d 2000, kepala sekolah yang kelima Abd. Aziz.A.md masa jabatan 2000 s/d 2004, kepala sekolah yang keenam M.Harjun, Md, St. Spd masa jabatan 2004 s/d 2013, kepala sekolah yang ketuju Moh. Husnan, S.Hi masa jabatan 2013 s/d 2015, kepala sekolah yang kedelapan Drs. Alwi masa jabatan 2015.

2. Struktur Organisasi

**BAGAN III, 3**
**STRUKTUR MA ISLAMIYAH ASEMBAGUS TAHUN PELAJARAN 2017/2018**




Sumber Data: MA Islamiyah Asembagus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Data Guru MA Islamiyah Asembagus

| Kabupaten | Kecamatan | Desa/ Kelurahan | Kode Pos | NIP / NIGNP | NUPTK / PegId | Nama Lengkap Personal |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012190001 | 2440741645200002 | Drs. H. Alwi |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 198201122005012004 | 4557760661300052 | Nurul Qomariyah, S.Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012040003 | 6146650652200043 | Nanik Agustiningsih, S.Ag |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012020004 | 5744755656200022 | Abdul Holik, S.Ag |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012060005 | 1237742646200033 | M. Hasyim, S.Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012030006 | 8847747648300022 | Dra. Supiyati |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012080007 | 1447757655200003 | Moh. Husnan, S.HI |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012110008 | 6741762663300142 | Nurul Cahyani, S.Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012090009 | 8563764665300163 | Dessy Wijayanti, S.Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012210010 | 0848755656210082 | Diah Savitri Kusumanin-grum, S. Psi |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012180012 | 6144765667110043 | Arif Susanto, S. Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012250013 | 1637768664220002 | Mistinaningsih, S.Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012270014 | 4442760661120003 | Rangga Yudistira, S.Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012180015 | 7850767668200012 | Syarif Hidayat, S.Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012170016 | 2649770670120002 | Romadanil Firdaus, S.Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012210017 | ID20522935191001 | Fauzan Hasani, S. Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012240018 | | Vony Wijayanti, S. Pd |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012010001 | 7841762663300052 | Ely Rufiana |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012010002 | ID20522935193001 | Halimatus Sya'diyah, S. Kom |
| Situbondo | Asembagus | Trigonco | 68373 | 131235120012010003 | ID20522935196001 | Nurul Azizah |
| | | | | | | |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## C. Latar Belakang Obyek Penelitian MA Al-Azhar Asembagus

1. Sejarah singkat berdirinya MA Al-Azhar Asembagus

MA Al-Azhar Asembagus Tumbuh dan berkembang di antara sekian macam keterbatasan merupakan permasalahan klasik yang dihadapi sebagian besar madrasah. Tidak terkecuali Madrasah Aliyah Al – Azhar Mojosari yang berada di Desa Mojosari dibawah naungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Al Azhar. berdekatan dengan beberapa lembaga pendidikan lainnya seperti MTs, SMP dan SMK.Dengan siswa sebanyak 126, guru sebanyak 13 orang, dan pegawai administrasi sebanyak 2 orang, dukungan dan kepercayaan pemangku kepentingan *(stakeholders)* yang tinggi, sarana dan prasarana yang kurang mendukung, serta potensi dan kekhasan madrasah yang tepat berada ditengah tengah masyarakat yang religius dan mulai memiliki kesadaran akan pendidikan.

Menghadapi kondisi tersebut MA al– Azhar berupaya keras dengan mempersiapkan diri secara mantab dengan membuat Rencana Kerja Madrasah untuk menghadapi masa yang akan datang dan mengembangkan kurikulum madrasah K-13 dan KTSP yang memiliki karakteristik atau penekanan focus pada upaya memenuhi kebutuhan peserta didik dan tuntutan masyarakat. Dengan pengalaman keterbatasan-keterbatasan dalam pertumbuhan dan perkembangannya dan dalam perjalanannya meniti upaya pengembangan madrasah yang kurang lebih telah berumur 22 tahunan ini dan merupakan madrasah aliyah tertua di desa Mojosari Kecamatan Asembagus. MA. Al Azhar telah melewati masa-masa sulit,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diawali dari status Madrasah Swastadengan status TERDAFTAR, kemudian dengan perjuangan segenap Stakeholder MA. Al Azhar Mojosari mendapatkan status Terakreditasi B dari Kementerian Agama.

MA. Al – Azhar Mojosari telah mampu merebut hati masyarakat sekitar untuk menyekolahkan putra-putrinya di Madrasah. Di samping itu, hampir setiap desa terdapat sekolah terutama madrasah yang didirikan oleh pesantren. Sebagai kota santri, pertumbuhan sekolah di Kecamatan Asembagus cukup tinggi. Dengan kondisi yang sedemikian rupa, persaingan antar lembaga pendidikan menjadi cukup tinggi. Namun, di tengah persaingan tersebut, MA. Al-Azhar mampu menjadi pilihan prioritas masyarakat. Hal tersebut tidak terlepas dari dedikasi dan kesungguhan para pengelolanya yang terdiri dari Kepala Madrasah, Komite Madrasah, tenaga kependidikan, dan jajaran dewan guru yang senantiasa berusaha memberikan yang terbaik bagi seluruh civitas akademika MA. Al – Azhar Mojosari.

**2. Data Guru MA Mojosari Asembagus**

**TABEL III, 5**

**DATA GURU MA MOJOSARI ASEMBAGUS 2017/2018**

| NO | NAMA | MULAI MENGAJAR | BIDANG STUDI |
|---|---|---|---|
| 1 | Qudsiyah, S.Ag | 2011 | Al-Qur'an Hadits SKI |
| 2 | Drs. Suharto | 2007 | BAHASA ARAB |
| 3 | Bustamil, ShI | 2007 | FIQIH, AQI AHLAK |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4 | Ainun Nisa,S.HI | 2007 | Bahasa Indonesia |
| 5 | Lathifah,S.Pd | 2010 | Bahasa Inggris |
| 6 | Nardiyono,S.Pd | 2011 | Sain IPA |
| 7 | Gunawan,S.Pd.I | 2008 | Matematika |
| 8 | Tamil Arifin,S.Pd.I | 2009 | IPS |
| 9 | Hadiyanti,S.Pd | 2006 | PPKn |
| 10 | Sholihoddin,S.Pd | 2006 | Seni Budaya |
| 11 | Fardiana,S.Pd | 2007 | Pra Karya |
| 12 | Suyuti,S.Kom | 2009 | TIK |
| 13 | Fardiono,S.Pd | 2010 | Sain IPA |

Sumber Data: Dokumen MA Al-Azhar 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB IV

# PAPARAN DATA

## A. Kedisiplinan Guru di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo.

Guru sebagaimana dijelaskan oleh Sri Rahayu dkk, dalam E. Mulyasa, merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Usaha inovasi pendidikan seperti implementasi pembelajaran dan pembaharuan kurikulum tergantung pada guru.

Guru adalah agen terdepan pendidikan, karena ditangan guru sebagai pelaksana utama pendidikan bisa meningkatan kualitas pendidikan. Indikator penting dari kualitas pendidikan adalah kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya.[1]

Keberadaan disiplin menjadi sangat penting karena memacu pelaksanaan program secara efektif dan menjamin dipatuhinya aturan yang telah ditetapkan menjadi acuan bagi guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dan berfungsi menyatukan serta menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut.

Tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi saja, akan tetapi guru harus membentuk kompetensi dan kepribadian

[1] Sri Rahayu dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru SMPN Kota Surakarta, Vol. 9, No. 2,* (Jurnal Manajemen Pendidikan, Juli 2014: 97-107), 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

siswa. Oleh karena itu, guru harus senantiasa mengawasi perilaku siswa terutama pada jam-jam sekolah agar tidak terjadi penyimpangan perilaku.

Dalam rangka mendisiplinkan siswa maka guru harus menjadi pembimbing, contoh atau teladan, pengawas, dan pengendali seluruh perilaku siswa.[2]

1. Kedisiplinan guru di MAN 2 Situbondo

Setiap organisasi yang bisa dipertanggungjawabkan dengan baik sudah barang tentu memiliki pimpinan yang mengarahkan kearah tercapainya tujuan. Begitu pula halnya dengan lembaga pendidikan juga memiliki peraturan yang mengikat dijadikan pedoman didalam melaksanakan aktivitas masing-masing elemen dalam lembaga pendidikan tersebut.

Untuk mengetahui keaktifan aktivitas tersebut tidak lepas dari partisipasi guru dalam mengemban tugas mengajar diiringi dengan dedikasi dan penuh tanggung jawab.

Kondisi lembaga ini yang akan peneliti ketahui dari kepala madrasah tentang suasana kedisiplinan guru MAN 2 Situbondo dijelaskan oleh bapak. H. Puji Pinarto selaku kepala madrasah mengatakan: " suasana kedisiplinan dalam melaksanakan tugas yang terjadi pada para guru secara umum berjalan tertib.[3]

[2] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi*, 173.

[3] H. Puji Pinarto, Kepala MAN 2, Situbondo, w*awancara*, 16 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya untuk mendukung perolehan data ini agar benar-benar valid, peneliti mewawancarai salah satu guru bahasa arab bapak Moh. Hanif, menjelaskan:”memang benar, saya mengajar selama ini mengikuti jadwal pelajaran yang sudah saya terima mulai dari awal mengajar hingga ahir sesuai dengan beban kerja dalam sepekan.[4]

Dari penjelasan bapak Moh. Hanif tersebut kemudian peneliti lihat secara langsung observasi pada saat dia mengajar hari senin di kelas XI S1, XI S3, dan XI S4 secara umum berjalan tertib, karena begitu ada salah satu siswa yang terlambat seperti Riko Al-Farizi ditanyakan alasan terlambat lalu disilahkan duduk untuk menerima pelajaran namun pada saat pergantian jam pelajaran ia disuruh menulis di buku catatan kasus.[5]

Lebih lanjut peneliti menanyakan kepada guru BK ibu Sri Rahayuningsih yang memang bertugas mengurus siswa-siswi yang bermasalah mengatakan:”siswa-siswi yang tidak disiplin termasuk terlambat masuk kelas itu sesudah selesai pergantian jam pelajaran atau pada saat jam istirahat dipanggil ke kantor BK untuk didata dengan cara menulis jenis pelanggaran dan diberi surat teguran.”[6]

Selesai pembelajaran peneliti mencoba mewawancarai siswa yang terlambat, ia menjelaskan: ya saya mengakui memang terlambat pak, karena kendala di perjalan,dan saya siap ditegur, dinasehati dan menulis buku catatan kasus.[7]

---

[4] Moh. Hanif, Guru MAN 2, Situbondo, w*awancara*, 16 September 2017.
[5] *Observasi*, Situbondo, 16 September 2017
[6] Sri Rahayuningsih, guru BK MAN 2 Situbondo, *wawancara*, 16 September 2017.
[7] Riko Al-Faizi, siswa kelas XI S3, Situbondo, *wawancara*, 16 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini sesuai dengan dokumen tentang data guru yang mempunyai beban mengajar dalam sepekan, jadwal pelajaran dan buku catatan kasus atau pelanggaran sebagaimana terlampir.[8]

Selanjutnya peneliti ingin mengetahui secara mendalam tentang jenis-jenis kedisiplinan guru MAN 2 Situbondo ini peneliti wawancara langsung kepada bapak H. Puji Pinarto selaku kepala MAN 2 Situbondo menjelaskan:"jenis-jenis kedisiplinan guru MAN 2 Situbondo"antara lain:

a. Disiplin dalam Melaksanakan tata tertib seperti: guru mengisi absensi hadir guru dan siswa sebelum proses pembelajaran dimulai.
b. Disiplin dalam berpakaian seperti: guru harus mengenakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi.
c. Disiplin waktu seperti: guru datang tepat waktu, guru keluar kelas setelah jam pelajaran berakhir.
d. Disiplin dalam bersikap seperti: apabila siswa melakukan kesalahan atau melanggar peraturan sekolah maka ia memberikan tindakan berupa sanksi (*punishman*).
e. Disiplin dalam mengajar seperti: menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar, mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. jika guru tidak hadir, tetap memberikan tugas kepada siswa.[9]

Dari lima macam kedisiplinan guru seperti: mengisi absen hadir guru sebagaimana dijelaskan ibu Sri Andayani selaku wakil kepala urusan kurikulum MAN 2: "setelah guru-guru mengisi absen hadir selanjutnya

[8] *Dokumen nama-nama guru, jadwal pelajaran dan buku catatan kasus*, Situbondo, 16 September2017.
[9] H. Puji Winarto, Kepala MAN 2, Situbondo, *Wawancara*, 16 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

absen tersebut dikumpulkan ke kepala tata usaha untuk direkap sambil menunggu yang lain dicek mungkin masih ada yang belum hadir atau sudah hadir tapi ia lupa tidak mengisi, seperti: a) bapak H. Non Ahsan Bashir selaku guru bahasa arab, bapak Pajriono selaku guru bahasa inggris dan ibu Nunuk S. Tyas selaku guru bahasa indonesia tidak mengisi pokok bahasan, b) bapak Ahmad Yasin selaku guru akidah ahlak tidak mengisi jenis mata pelajaran, maka guru-guru tersebut diingatkan oleh guru piket agar supaya pada hari-hari berikutnya meluangkan waktu mengisi dulu sebelum memulai pelajaran, dan absen ini akan direkap secara keluruhan pada ahir bulan kepada Departeman Agama Kabupaten Situbondo."[10]

Guru harus mengenakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi, hal ini sebagaimana penjelasan ibu Sri Andayani "ada tiga macam seragam yaitu: 1) seragam keki resmi dari Kementrian Agama dipakai pada hari senin, 2) seragam putih-hitam dipakai pada hari selasa-rabu, 3) seragam batik-gelap dipakai pada hari kamis-jum'at-sabtu. Apabila ada guru yang melanggar dengan alasan apapun akan dipanggil kekantor untuk dimintai keterangnan dan mengisi buku catatan pelanggaran Guru lalu disampaikan pada kepala tata usaha untuk ditegur, dinasehati dan diperingati, namun selama ini sangat jarang.[11]

Selanjutnya dalam hal disiplin waktu seperti: guru datang tepat waktu, ini ada sebagian guru yang lambat akan diabsen direkap selama

[10] Sri Andayani, wakil kepala urusan kurikulum MAN 2 Situbondo, *Wawancara*, 16 September 2017.
[11] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

satu bulan untuk diadakan pemotongan tunjangan keluarga, hal ini dialami bapak Hendra Permana siap dipotong karena memang terlambat.”[12]

Selanjutnya peneliti menanyakan secara langsung kepada bapak Hendra Permana: ”saya memang datang terlambat karena urusan keluarga yang ternyata molor dari jadwal yang telah ditentukan sehingga terpaksa saya disangsi dengan dengan pemotongan gaji keluarga”.[13]

Peneliti lanjutkan dengan wawacara bapak Hendra Permana: tentang cara mengatasi agar tidak terjadi keterlabatan lagi, ia menjelaskan: “kalau saya menghadiri kegiatan seperti ini lagi, maka saya mohon ijin untuk meninggalkan tempat acara terlebih dahulu karena punya kewajiban mengajar, dan tuan rumah memaklumi.[14].

Selanjutnya peneliti mewawancarai ibu Sri Andayani selaku wakil kepala urusan kurikulum tentang: “guru keluar kelas setelah jam pelajaran berakhir”. Apabila ada guru yang pulang sebelum pelajaran berahir, maka guru tersebut saya mintai keterangan agar tidak mengungali lagi, kemudian ditegur dan dinasehati, dan dikelas yang kosong digantikan oleh guru piket yang sudah dijadwal secara rutin, dan itupun jarang terjadi.[15] .

Selanjutnya peneliti wawancara dengan bapak Moh. Hanif yang menjumpai siswa melakukan kesalahan atau melanggar peraturan sekolah

[12] Ibid,
[13] Hendra Permana, Guru, Situbondo, *Wawancara*, 20 Agustus 2019
[14] Ibid,
[15] Sri Rahayuningsih, guru BK MAN 2, Situbondo, *Wawancara*, 20 Agustus 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka guru memberikan tindakan berupa sanksi (*punishman*) diperingati agar tidak mengulangi lagi.[16]

Sedangkan sikap guru satu dengan guru yang lain mapun guru dengan kepala madrasah selama peneliti jumpai beberjalan penuh persaudaraan, saling tegur sapa dan berkomunikasi memberikan informasi tentang pendidikan.[17]

Hal ini sebagaimana penjelasan ibu Sri Rahayuningsih selaku guru BK: "jika ada siswa yang melanggar peraturan seperti: tidak mengerjakan tugas, di kelas ramai, gaduh, usil dan lain-lain itu diselesaikan oleh guru bidang studi teerlebih dahulu, tapi jika siswa itu mengulang kembali atau guru tidak mampu menyelesaikan maka siswa teersebut dilanjutkan pemanggilan ke wali kelas dan apabila tidak bisa diselesaikan maka dilanjutkan pemanggilan guru BK untuk didata kasus yang dialami, mengisi buku kasus dan membuat pernyataan menulis surat teguran warna hijau sebagai peringatan ke-1, warna kuning sebagai peringatan ke-2, warna merah sebagai peringatan ke-3 dan surat perjanjian dan apabila tahapan peringatan tersebut tidak diindahkan maka sekolah memberi surat mutasi keluar lembaga lain.[18]

Berkaitan dengan disiplin dalam mengajar seperti: 1) menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar ini menurut ibu Sri Andayani secara umum guru-guru sudah membuat RPP dan mengisi jurnal kahadiran guru dengan pokok bahasan yang akan disajikan, namun masih ada

[16] Moh. Hanif, Guru MAN 2, Situbondo, wawancara, 17 September 2017
[17] Observasi , 18 september 2017
[18] Sri Rahayuningsih, guru BK MAN 2, Situbondo, w*awancara*, 20 Agustus 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagian kecil guru yang lupa karena tergesa-gesa hingga harus membuka arsip di madrasah seperti: a) bapak H. Non Ahsan Bashir selaku guru bahasa arab, bapak Pajriono selaku guru bahasa inggris dan ibu Nunuk S Tyas selaku guru bahasa indonesia tidak mengisi pokok bahasan, b) bapak Ahmad Yasin selaku guru akidah ahlak tidak mengisi jenis mata pelajaran, , 2) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku, apabila guru berhalangan hadir maka diisi oleh guru piket, 3 ) Jika guru tidak hadir, tetap memberikan tugas kepada siswa dijaga guru piket secara langsung.[19]

Peneliti selanjutnya wawancara dengan bapak Ahmad Yasin selaku guru akidah ahlak tidak mengisi jurnal tentang "jenis mata pelajaran", ia menjelaskan: saya terkadang lupa karena harus mengajar sehingga diingatkan oleh guru piket yang bertugas waktu itu.[20]

Hal ini diperkuat oleh peneliti pada saat observasi kepada guru piket mengisi jurnal yang lupa tidak diisi dan selanjutnya guru tersebut diingatkan agar tidak terulang lagi.[21]

Selanjutnya peneliti wawancara dengan kepala MAN 2 Situbondo ternyata dari kelima jenis kedisiplinan diatas yang sulit bagi guru di MAN 2 Situbondo, ialah: selama ini yang saya amati dari kelima jenis kedisiplinan yang kuat dilaksanakan oleh guru ialah: guru mengisi absensi hadir guru dan siswa sebelum proses pembelajaran dimulai, guru mengenakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi,

[19] Sri Andayani, . Sri Andayani, wakil kepala urusan kurikulum MAN 2 Situbondo, *wawancara*, 16 September 2017.
[20] Ahmad Yasin, guru akidah ahlak, Situbondo, *wawancara*, 16 September 2017.
[21] Diah Lutfa Zunaida, guru piket, *wawancara*, 18 September 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

guru menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar, guru mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. jika guru tidak hadir, tetap memberikan tugas kepada siswa. Sedangkan yang sulit ialah: datang ke madrasah tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, pulang mengajar sebelum jam berakhir karena urusan tertentu, menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena sibuk membantu orang tuanya."[22]

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh salah satu guru MAN 2 bapak Hendra Permana, mengatakan kepada peneliti: "Sebelumnya saya minta maaf kepada bapak kepala karena tidak disiplin mematuhi aturan yang berlaku tentang "datang tepat waktu hadir ke Madrasah" karena benturan dengan urusan keluarga yang tidak bisa dihindari dan saya siap ditegur dan dan diperingati.[23]

2. Kedisiplinan Guru di MA Islamiyah Asembagus

Untuk mengetahui keaktifan aktivitas guru di dalam mengajar sebagai wujud mengemban tugas mengajar diiringi dengan dedikasi dan penuh tanggung jawab.

Hal ini peneliti lakukan wawancara kepada kepala MA Islamiyah Asembagus bapak H. Alwi mengakatan:" kondisi kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas secara umum berjalan tertib.[24]

Selanjutnya peneliti mewawancarai salah satu guru mata pelajaran geografi yaitu bapak Arif Susanto, menjelaskan:" selama saya mengajar

[22] H. Puji Winarto, Kepala MAN 2, Situ, bondo, w*awancara*, 16 September 2017.
[23] Hendra Permana, Guru MAN 2, Situbondo, *Wawancara*, 17 September 2017.
[24] H. Alwi, Kepala MA Islamiyah, Asembagus , *Wawancara*, 22 September 2017..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdasarkan pada jadwal yang sudah atau mengikuti jadwal pelajaran yang sudah saya terima dalam sepekan.[25]

Dari penjelasan bapak bapak Arif Susanto kemudian peneliti lihat secara langsung (observasi) pada saat dia mengajar di kelas XI berjalan tertib, dan jika ada siswa yang lambat seperti: Mun'im Maulana terlambat disilahkan mengnikuti pelajaran namun sesudah istirahat ia disuruh menulis di buku catatan kasus.[26]

Wawancara peneliti kepada guru BK ibu Diah Safitri yang mengurusi siswa-siswi mengatakan:"anak-anak yang melanggar tata tertib madrasah sepeerti terlambat masuk kelas itu sesudah selesai pergantian jam pelajaran dipanggil menghadap guru BK untuk dimintai keterangan dan diuruh menulis jenis pelanggaran dan diberi surat teguran."[27]

Pada saat jam istirahat, peneliti mewawancarai Mun'im Maulana siswa kelas XI yang terlambat, ia menjelaskan: saya memang terlambat pak, karena disuruh orang tua, dan saya ditegur, dinasehati dan menulis buku catatan kasus, agar tidak terulang kembali[28]

Hal ini sesuai dengan dokumen tentang data guru yang mempunyai beban mengajar dalam sepekan, jadwal pelajaran dan buku catatan kasus atau pelanggaran sebagaimana terlampir.[29]

---

[25] Arif Susanto, Guru MA Islamiyah , Asembagus, *Wawancara*, 22 September 2017.
[26] *Observasi*, Asembagus 22 September 2017
[27] Diah Safitri, guru BK MA Islamiyah, Asembagus , *Wawancara*, 03 Pebruari 2018.
[28] Mun'im Maulana, siswa kelas XI sembagus , Wawancara, 03 Pebuari 2018.
[29] *Dokumen nama-nama guru, jadwal pelajaran dan buku catatan kasus*, Situbondo, 03 Pebruari 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun jenis-jenis kedisiplinan guru MA Islamiyah Asembagus bermacam-macam, hal ini sebagaimana dijelaskan bapak H. Alwi selaku kepala madrasah. Secara umum jenis-jenis kedisiplinan guru MA Islamiyah Asembagus meliputi:

a. Disiplin dalam melaksanakan tata tertib seperti: 1) guru mengisi jurnal atau absen hadir guru dan 2) mengabsen siswa sebelum pembelajaran dimulai.
b. Disiplin dalam berpakaian seperti: guru mengenakan seragam sesuai peraturan yang berlaku sebagai identitas.
c. Disiplin waktu seperti: 1) guru datang tepat waktu, 2) guru mendampingi siswa saat pembelajaran berlangsung, 3) guru mengahiri jam pelajaran sesuai alokasi waktu yang telah ditentukan.
d. Disiplin dalam mengajar seperti: 1) menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar, 2) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. 3) jika guru berhalangan hadir hendaknya izin dan memberikan tugas kepada siswa agar pembelajaran tetap berlangsung.
e. Disiplin dalam bersikap seperti: apabila siswa melakukan kesalahan,ia memberikan tindakan berupa sanksi (*punishman*) sesuai dengan kode etik pendidikan (hukuman yang mendidik).[30]

Dari lima macam kedisiplinan guru seperti: mengisi absen hadir guru dan siswa seperti dijelaskan ibu Sri Wahyuningsih staf tata usaha

[30] H. Alwi , Kepala MA Islamiyah, Asembagus , *Wawancara*, 03 Pebruari 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagian absen: “setelah guru mengisi absen hadir maka langsung dikumpulkan ke kepala tata usaha untuk direkap pada ahir bulan.[31].

Hal ini seperti dituturkan oleh Sri Wahyuningsih bahwa bapak M. Hasyim, bapak Fauzan Hasani, bapak Muhamad Rodin, ibu Supiyati, ibu Nurul Cahyani, ibu Rufiana mengajar dengan penuh kedisiplinan mengisi absen tepat waktu sesuai jadwal yang berlaku.[32]

Guru harus mengenakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan rapi sebagaimana penjelasan ibu Nurul Qomariyah selaku kaur kukikulum “ada tiga macam seragam yaitu: 1) seragam keki resmi dari Kementrian Agama dipakai pada hari senin-selasa, 2) seragam putih-hitam dipakai pada hari rabu-kamis, 3) seragam batik-olahraga dipakai pada hari jum’at-sabtu. Lebih banyak guru tidak tertib memakai seragam sehingga guru tersebut dipanggil kekantor untuk ditegur dan dinasehati.[33]

Hal ini dibuktikan oleh bapak Moh. Hosnan menyatakan: “saya yang kebetulan saat mengajar ditegur oleh kepala ternyata lupa tidak pakai seragam karena tergesa-gesa agar segera sampai ke madrasah.”[34]

Selanjutnya dalam hal disiplin waktu seperti: guru datang tepat waktu, ini ada sebagian guru yang lambat lebih dari jam 7.00 dengan konsekwensi ia tidak diberi transport, dan bagi guru keluar kelas sebelum jam pelajaran berakhir maka dikurangi honorariunya per jam pelajaran,

---

[31] Sri Wahyuningsih, Staf Tata usaha, Situbondo, *Wawancara*, 20 Agustus 2019.
[32] Ibid,
[33] Nurul Qomariyah, kaur kukikulum , Asembagus, *Wawancara*, 20 Agustus, 2019
[34] Moh . Hosnan , guru MA ISlamiyah, Asembagus, 20 Agustus 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikelas dijaga oleh guru piket, bahkan apabila guru itu tidak rajin maka dipanggil kepala untuk diteruskan kepada ketua yayasan untuk dinon aktifkan.[35]

Hal ini sebagaimana dialami oleh ibu Halimatus Sa'diyah selaku guru TIK mengatakan:"saya merasa tidak bisa rajin melaksanakan amanat madrasah sejak cuti hamil dan melahirkan selama 4 bulan, hingga saya di non aktifkan.[36]

Siswa yang melakukan kesalahan atau melanggar peraturan sekolah maka ia memberikan tindakan berupa sanksi (*punishman*) sebagaimana penjelasan ibu Diah Safitri selaku guru bimbingan konseling: "jika ada siswa yang melanggar peraturan tidak mengerjakan tugas, usil dan gaduh di kelas langsung diselesaikan guru bidang studi menegur secara lisan atau menasehati, atau diberdirikan di depan kelas, atau lari-laari kecil mengelilingi halaman madrasah, atau membersihkan kelas, atau mengulang mengerjakan tugas di kelas. Tapi jika diulang lagi maka dipanggil ke guru bimbingan konseling untuk mengisi buku pelanggaran menulis surat perjanjian.[37]

Berkaitan dengan disiplin dalam mengajar seperti: 1) menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar ini menurut ibu Nurul Qomariyah selaku kaur kukikulum sebagian besar guru-guru sudah membuat RPP dan mengisi jurnal kehadiran guru dengan pokok bahasan yang akan disajikan, namun masih ada sebagian kecil yang tidak mengisi

[35] Ibid.
[36] Halimatus Sa'diyah, guru MA Islamiyah, Asembagus, *wawancara*, pebruari 2018
[37] Diah Safitri, Guru Bimbingan Konseling, Asembagus, *Wawancara*, 20 Agustus 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jurnal karena lupa atau tergesa-gesa.[38] 2) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. Apabila guru berhalangan hadir maka harus koordinasi dengan guru yang akan dirolling, jika ijin secara mendadak harus memnerikan tugas kepada siswa dijaga oleh guru piket, 3 ) jika guru tidak hadir dan tidak ijin maka kepala atau kaur kurikulum berkomunikasi kepada guru yang bersangkutan, atau pemanggilan secara tertulis bertahap lalu disampaikan kepada yayasan untuk di non aktifkan.[39]

Dari hasil wawancara peneliti dengan kepala MA Islamiyah Asembagus yang diperkuat oleh peneliti pada saat observasi dilapangan secara langsung ternyata dari kelima jenis kedisiplinan diatas yang sulit bagi guru ialah: "selama ini yang saya amati dari kelima jenis kedisiplinan yang dirasa sulit dipenuhi oleh guru yaitu: guru mengenakan seragam sesuai peraturan yang berlaku sebagai identitas, guru mengisi jurnal kehadiran, apabila siswa melakukan kesalahan, ia memberikan tindakan berupa sanksi (punishman) sesuai dengan kode etik pendidikan (hukuman yang mendidik).[40]

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh salah satu guru MA Islamiyah Asembagus mengatakan kepada peneliti." Saya tidak disiplin mamatuhi aturan yang berlaku tentang tidak tepat waktu hadir ke Madrasah karena benturan dengan urusan keluarga yang tidak bisa dihindari.[41]

---

[38] Nurul Qomariyah, Kaur Kukikulum , Asembagus, *wawancara*, 20 Agustus, 2019

[39] Ibid.

[40] H. Alwi , Kepala MA Islamiyah, Asembagus , w*awancara*, 03 Pebruari 2018.

[41] Nanik Qomariyah , Guru, Asembagus , *Wawancara*, 03 Pebruari 2018..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

### 3. Kedisiplinan Guru di MA Al-Azhar Asembagus

Suasana madrasah yang para gurunya mengajar bertanggung jawab menjunjung tinggi peraturan yang diterapkan oleh kepala madrasah ini sesuai dengan hasil wawancara dengan peneliti secara langsung dengan kepala MA al-Azhar Asembagus pada saat sebelum pembelajaran berlangsung dari jam 6.30 WIB hingga akhir pembelajaran pada jam 13.30 WIB berjalan secara teratur walaupun ada sebagian yang tidak konsisten.[42]

Peneliti wawancara dengan salah satu guru yang terlambat bapak Fardiono selaku guru seni budaya menjelaskan: "saya ini terlambat 30 menit karena ban sepeda gembos, sehingga harus berjalan untuk mencari tukang tambal ban."[43]

Supaya kegiatan mengajar guru berjalan efektif, tidak lepas dari peraturan tentang kedisiplinan guru di lembaga pendidikan, untuk itu peneliti mewawancarai kepala MA al-Azhar mengatakan: "jenis-jenis kedisiplinan guru yang diterapkan disini ada lima klasifikasi tapi dijabarkan menjadi sepuluh macam. meliputi:

a. Disiplin dalam melaksanakan tata tertib seperti: 1) guru mengisi jurnal dan 2) guru mengabsen siswa sebelum proses pembelajaran dimulai.
b. Disiplin dalam berpakaian seperti: guru mengenakan seragam sesuai peraturan yang berlaku sebagai identitas.

[42] KH. Nawawi Tabrani, kepala MA al-Azhar, Asembagus , *wawancara* , 09 Pebruari 2018.
[43] Fardiono, guru MA al-Azhar, Asembagus, *wawancara*, 09 Pebruari 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Disiplin waktu seperti: 1) guru datang tepat waktu, 2) guru mendampingi siswa saat pembelajaran berlangsung, 3) guru mengahiri jam pelajaran sesuai alokasi waktu yang telah ditentukan.
d. Disiplin dalam mengajar seperti: 1) menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar, 2) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. 3) jika guru berhalangan hadir hendaknya izin dan memberikan tugas kepada siswa agar pembelajaran tetap berlangsung.
e. Disiplin dalam bersikap seperti: apabila siswa melakukan kesalahan,ia memberikan tindakan berupa sanksi (punishman) sesuai dengan kode etik pendidikan (hukuman yang mendidik).[44]

Dari lima jenis kedisiplinan guru MA al-Azhar Asembagus Situbondo yang harus dipatuhi guru antara lain: mengisi absen hadir guru dan siswa sebagaimana dijelaskan ibu Kutsiyah Ainun Nisa' selaku kaur kurikulum: "setelah guru mengisi absen hadir lalu dikumpulkan ke kepala tata usaha untuk direkap ahir bulan.[45].

Peneliti juga mewawancarai ibu Nur Lathifah selaku guru matemaatika mengatakan: "saya setiap kali menngajar saya sempatkan untuk mengisi daftar hadir guru sebagai bukti di lembaga, sebab kalau lupa nanti ditegur staf bagian absen menjadi malu.[46]

Guru harus mengenakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi sebagaimana penjelasan ibu Kutsiyah Ainun Nisa' "ada tiga macam seragam yaitu: 1) seragam batik merah-gelap dipakai pada hari

[44] KH. Nawawi Tabrani , Kepala MA AI-Azhar, Asembagus, *Wawancara*, 09 Pebruari 2018.
[45] Kutsiyah Ainun Nisa', Kaur Kurikulum, Asembagus, *Wawancara*, 20 Agustus 2019.
[46] Nur Lathifah, guru MA al-Azhar, Asembagus, wawancara, 20 Agustus 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sabtu-ahad, 2) seragam kuning-hitam dipakai pada hari Senin-selasa, 3) seragam biru-hitam dipakai pada hari rabu-kamis. Apabila ada guru yang melanggar ditegur, dineri nasehat dan diperingati.[47]

Peneliti juga mewawancarai bapak Gunawan selaku guru sosiologi mengatakan: "maaf, kebetulan saya tidak pakai seragam yang telah ditentukan karena lupa berangkat tergesa-tergesa kemudian ditegur kaur kurikulum agar tidak mengulangi lagi.[48]

Hal ini peneliti saksikan pada saat observasi menjumpai ibu Kutsiyah Ainun Nisa' menegur bapak Gunawan lalu diberi nasehat agar tidak ditiru siswanya.[49]

Selanjutnya dalam hal disiplin waktu seperti: guru datang tepat waktu, jika ada guru yang lambat ada toleransi maksimal 15 menit (jam 7.20 menit) dan di luar itu maka dihitung tidak mengajar satu jam pelajaran atau pengurangan honorarium, dan untuk guru yang keluar kelas sebelum jam pelajaran berahir, juga dikurangi honorariumnya.[50] .

Siswa melakukan kesalahan atau melanggar peraturan sekolah maka ia memberikan tindakan berupa sanksi (*punishman*), hal ini sebagaimana penjelasan ibu Mufadlun : "jika ada siswa yang melanggar peraturan tidak mengerjakan tugas, ramai, gaduh, usil itu diselesaikan oleh guru bidang studi, tapi jika guru tidak mampu menyelesaikan dilanjutkan

[47] Ibid.
[48] Gunawan, guru MA al-Azhar, Asembagus, *wawancara*, 20 Agustus 2019.
[49] *Observasi*, 20 Agustus 2019.
[50] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada wali kelas dan kaur kiesiswaan untuk dimintai keterangan dan mengisis surat perjanjian.[51]

Berkaitan dengan disiplin dalam mengajar seperti: 1) menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar ini menurut ibu Kutsiyah Ainun Nisa' sebagian besar guru belum membuat RPP hanya pokok bahasan yang akan disajikan sesuai denngan buku sumber karena kendala sarana, dan mengisi jurnal kahadiran guru dengan pokok bahasan yang akan disajikan, 2) mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku, namun apabila ada guru berhalangan hadir maka diisi oleh guru piket, 3) Jika guru tidak hadir tetap memberikan tugas kepada siswa dijaga guru piket secara.[52]

Hal ini sebagaimana penjelasan bapak Sholihuddin selaku guru sejarah:"saya mohon ijin karena ada hajatan keluarga namun tetap memberikan tugas sesuai dengan pokok bahasan yang akan saya sajikan ditunggu guru piket agar tetap tertib.[53]

Dari kelima jenis kedisiplinan diatas yang sulit dipenuhi guru di MA al-Azhar Asembagus, sebagaimana dijelaskan bapak kepala ialah:"Selama ini yang saya amati dari kelima jenis kedisiplinan yang dirasa sulit dipenuhi oleh guru yaitu: datang ke madrasah tepat waktu, pulang mengajar sesudah jam berakhir, menyiapkan RPP sebelum mengajar, menindak siswa yang tak mengerjakan tugas.[54]

---

[51] Mufadlun, kaur kesiswaan , Asembagus, w*awancara*, 20 Agustus 2019.
[52] Kutsiyah Ainun Nisa',kaur kurikulum, Asembagus, w*awancara*, 20 Agustus 2019.
[53] Sholihuddin, guru MA al-Azhar, Asembagus, *wawancara*, 20 Agustus 2019.
[54]KH. Nawawi Tabrani , kepala MA aI-Azhar, Asembagus , *wawancara*, 09 Pebruari 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk melengkapi validitas perolehan data ini, lebih lanjut peneliti mewawancarai salah satu guru bahasa arab yaitu bapak Suharto menjelaskan.”saya minta maaf karena tidak disiplin mamatuhi aturan yang berlaku yaitu tidak tepat waktu hadir ke madrasah karena benturan urusan keluarga yang tidak bisa dihindari, belum bisa maksimal menyiapkan perangkat pembelajaran karena kesibukan lain untuk menunjang ekonomi keluarga sehingga kewajiban menyiapkan perangkat pembelajaran tidak maksimal (menyita waktu konsentrasi mengajar), sedangkan siswa yang tidak mengerjakan/menyelesaikan tugasnya (melanggar disiplin belajar) saya panggil tenyata ia membantu orang tua.[55]

**B. Upaya Kepemimpinan Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru.**

1. Upaya Kepala MAN 2 Situbondo

Dalam mengupayakan kedisiplinan guru ada beberapa hal yang harus diperhatikan, hal ini sebagaimana ulasan bapak kepala:”ada upaya upaya yang saya lakukan dalam meningkatkan kedisiplinan guru:

a. sebagian guru yang tidak disiplin seperti datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga: 1) maka saya membuat program kerja dalam forum rapat tentang penyusuman jadwal dengan mengokomodir usulan dengan menanyakan kesiapan guru-guru yang bersangkutan waktu mengajar sehingga tidak benturan dengan

[55] Sujak, Guru MA AI-Azhar, Asembagus , *Wawancara,* 09 Pebruari 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

urusan keluarga, 2) namun apabila perubahan jadwal tersebut tidak memungkinkan maka ditekankan guru yang bersangkutan mengikuti peraturan yang ada karena sifat aturan itu mengikat, 3) disamping memberikan bimbingan tentang sumpah jabatan pengangkatan guru, 4) namun apabila ketiga cara tersebut tetap tidak ada peningkatan maka Memberikan teguran dan sanksi berupa pengurangan tunjangan uang makan berdasarkan (Peraturan Dirjen Pendidikan Islam no. 1/2013 tentang DISIPLIN KEHADIRAN GURU DI LINGKUNGAN MADRASAH BAB VI, Pasal 14 dalam hal PENGAWASAN DAN SANKSI) dan penundaan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat.

b. sebagian guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu, 1) harus ijin langsung secara tertulis kepada kepala tata usaha dengan mengemukakan argumen yang logis, 2) harus menunjukkan perangkat pembelajaran dengan dengan tema yang sedang disajikan hingga akhir jam pelajaran, 3) sekali waktu dicek (Pengawasan) kebenarannya, 4) mengadakan rapat pembinaan guru yang periodic untuk saling mengingatkan tanggung jawab masinng-masing harus dijunjung tinggi, 5) sekali waktu berkunjung ke rumah guru yang berhalangan hadir mengajar (HOME VISIT) untuk mempererat tali silaturrahim antara kepala madrasah dengan guru atau pihak lain (peraturan Dirjen Pendidikan Islam no. 1/2013 tentang DISIPLIN KEHADIRAN GURU DI LINGKUNGAN MADRASAH BAB V, Pasal 9 dalam hal PENGISIAN DAFTAR HADIR).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**c.** sebagian guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya: 1) membuat tata tertib guru.tentang batasan menyanksi siswa, 2) .memantau kehadiran guru 1 minggu 1 kali, dalam menerapkan sanksi kepada siswa c. saya memberi contoh yang baik terhadap guru bagaimana cara menangani siswa tidak mengerjakan/ menyelesaikan tugas dengan cara bimbingan untuk maraih masa depan.[56]

Dari empat macam tipologi kepemimpinan yang populer ini saya menggunakan tipe "demokratis", karena saya berupaya aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan elemen guru untuk kepentingan kemajuan dan perkembangan madrasah. Disamping itu berbagai saran, pendapat dan kritik setiap anggota disalurkan baik secara lisan, secara tertulis masupun saat rapat dengan sebaik-baiknya sebagai perwujudan tanggung jawab bersama.[57]

Sedangkan cara melaksanakan Fungsi kepemimpinan yang tergabung dalam istilah EMASLIM: Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator.

Cara saya dalam melaksanakan EMASLIM ialah: Sebagai educator (pendidik), saya menggunakan strategi yang efektif untuk meningkatkan profesionalitas, menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasihat, memotivasi, dan menggunakan model pembelajaran yang menarik seperti

[56] H. Puji Pinarto, Kepala MAN 2, Situbondo, *Wawancara*, 16 September 2017.
[57] H. Puji Pinarto, Kepala MAN 2, Situbondo, *Wawancara*, 16 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*team teaching, moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik diatas rata-rata dan meremidi dibawah rata-rata.

Sebagai manajer, saya harus merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan para tenaga kependidikan untuk mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai administrator, saya menjalin hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumentasian seluruh program Madrasah, maka saya harus mengelola kurikulum, administrasi siswa, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan agar berjalan secara efektif dan efisien demi meningkatkan kualitas madrasah.

Sebagai supervisor, saya menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan yang hasilnya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan madrasah. Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan atau guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Karena jumlah guru cukup banyak, maka saya meminta bantuan wakil atau guru seniornya untuk membantu melaksanakan supervisi. Keberhasilan supervisor ditunjukkan oleh:1) meningkatnya kesadaran guru dalam merencanakan pembelajaran, 2) meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai leader (pemimpin), saya memberikan petunjuk dan pengawasan, menjalin komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Meningkatkan kepribadian dan pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. tentang kepribadian ini tercermin dalam sifat-sifat seperti: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan, 5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan. Hal ini tercermin dalam kemampuan: 1) memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru), 2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, 3) menyusun program pengembangan tenaga. Saya memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan sebagai leader saya hasrus: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan,5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan.

Sebagai inovator, saya harus menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Ini tercermin dalam melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

Sebagai motivator, saya harus memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).[58]

**2. Upaya Kepala MA Islamiyah Asembagus**

Didalam mengupayakan kedisiplinan guru MA Islamiyah Asembagusada beberapa hal yang harus diperhatikan, hal ini sebagaimana ulasan Bapak Kepala antara lain:

Apabila ada guru tidak memakai seragam pada saat mengajar karena lupa banyak yang harus dikerjakan dirumah: 1) saya memotivasi sambil memberikan contoh memakai seragam setiap dinas di madrasah sesuai aturan dan datang tepat waktu, 2) menanyakan kepada guru yang bersangkutan tentang tidak memakai seragam yang telah ditentukan,3) menegur denngan cara menasihati agar supaya tidak mengulangi lagi, 4) mengingatkan kepada semua guru agar supaya selalu mentaati aturan yang berlaku di madrasah, 5) apabila ia tetap tidak disiplin maka ia tidak diberi bagian jatah seragam lagi.

[58] H. Puji Pinarto, Kepala MAN 2, Situbondo, *Wawancara*, 14 September 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Guru datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga: 1) maka saya perintahkan kaur kurikulum untuk merevisi jadwal dengan mengokomodir kesiapan guru-guru yang bersangkutan waktu mengajar sehingga tidak benturan dengan urusan keluarga, namun apabila perubahan jadwal tersebut tidak memungkinkan maka ditekankan guru yang bersangkutan mengikuti peraturan yang ada karena sifat aturan itu mengikat, 2) maka saya menggunakan cara teguran secara lisan dalam bentuk memotivasi atau menyadarkan kepadanya tentang pentingnya tanggung jawab bagian dari amanah yang harus dipegang teguh oleh guru, dan apabila tetap terlambat (tidak tepat waktu) maka saya melayangkan surat teguran pertama, kedua dan ketiga , dan apabila tetap tidak berubah maka dengan terpaksa saya menerapkan sanksi dalam bentuk pengurangan jam pelajaran yang secara otomatis akan mengurangi imbalan honorarium yang diterima.

Apabila ada guru yang minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu: 1) saya harapkan untuk ijin secara tertulis yang diberikan secara langsung kepada kepala tata usaha dengan mengemukakan argumen yang logis, 2) harus menunjukkan perangkat pembelajaran dengan dengan tema yang sedang disajikan hingga akhir jam pelajaran dan memberikan tugas pelajaran, 3) sekali waktu dicek (pengawasan) kebenarannya, 4) mengadakan rapat pembinaan guru secara periodic untuk saling mengingatkan tanggung jawab masing-masing, 5) mengadakan kunjungan ke rumah guru yang berhalangan hadir mengajar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(HOME VISIT) untuk mempererat tali silaturrahim antara kepala madrasah dengan guru atau pihak lain dan mengetahui kondisi sebenarnya.

Apabila ada guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya: 1) membuat peraturan tentang batasan menyanksi siswa, 2) melihat secara langsung praktik guru yang menyanksi siswa 3) saya mencontohkan dihadapan guru cara menangani siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas.[59]

Lebih jauh peneliti ingin mengetahui beberapa cara kepala MA Islamiyah dalam memimpin para guru untuk meningkatkan kedisiplinan. ini saya gunakan tipe "demokratis" karena saya berupaya aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan elemen guru untuk kepentingan kemajuan dan peningkatan madrasah. Disamping itu berbagai saran, pendapat dan kritik setiap anggota disalurkan dengan sebaik-baiknya sebagai perwujudan tanggung jawab bersama.[60]

Sedangkan fungsi kepemimpinan yang tergabung dalam istilah EMASLIM: Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator ini bagaimana cara Bapak melaksanakannya.

Sebagai educator (pendidik), saya mengarahkan guru pada peningkatan profesionalitas pendidik dalam menyiapkan pembelajaran dan tenaga kependidikan dalam melayani unsur-unsur terkait, serta menjaga iklim yang kondusif guru-siswa.

---

[59] H. Alwi, Kepala MA Islamiyah , Asembagus, *Wawancara*, 03 Pebruari 2018.
[60] H. Alwi , Kepala MA Islamiyah, Asembagus , *Wawancara*, 03 Pebruari 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai manajer, saya merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengendalikan para tenaga kependidikan untuk memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai administrator, karena saya memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah, maka saya harus memperhatikan dalam mengelola administrasi kurikulum, guru, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan yang berjalan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang kualitas madrasah.

Sebagai supervisor, saya harus mampu menyusun-melaksanakan program supervisi pendidikan dan memanfaatkan hasilnya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan madrasah. pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan atau guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai leader (pemimpin), saya harus memberi contoh petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan indicator kepribadian saya tercermin dalam sifat-sifat seperti: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan,5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan. Hal ini tercermin dalam kemampuan: 1) memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru), 2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, 3) menyusun program pengembangan tenaga. Saya memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Sedangkan sebagai leader saya hasrus: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan,5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan.

Sebagai inovator, saya mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Ini tercermin dalam melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai motivator, saya harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penyediaan area belajar melalui Pusat Pengembangan Sumber Belajar.[61]

3. Upaya Kepala MA al-Azhar Asembagus

Didalam mengupayakan kedisiplinan guru MA al-Azhar Asembagus ada beberapa hal yang harus diperhatikan, hal ini sebagaimana ulasan bapak kepala antara lain:

Apabila ada sebagian guru datang ke madrasah tidak tepat waktu (terlambat) karena benturan dengan urusan keluarga maka: 1) saya menyuruh wakil bagian kurikulum untuk membuat jadwal ulang dengan menanyakan kesiapannya yang bersangkutan waktu mengajar sehingga tidak benturan dengan urusan keluarga, namun apabila perubahan jadwal tersebut tidak memungkinkan maka ditekankan guru yang bersangkutan mengikuti peraturan yang ada karena sifat aturan itu mengikat, 2) saya menegur secara lisan dengan memberikan nasihat tentang pentingnya bertanggung jawab setiap pekerjaan yang diembankan kepadanya, 3) apabila juga tidak diindahkan maka saya memberika surat teguran secara tertulis kesatu, kedua, ketiga, disamping itu saya memberikan bimbingan tentang pentingnya mentaati peraturan tentang kedisiplinan guru, 4) dan apabila teguran secara tertulispun juga tidak diindahkan maka teguran

[61] H. Alwi , Kepala MA Islamiyah, Asembagus , *Wawancara,* 04 Pebruari 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara adminsitrasi yaitu mengurangi jadwal pelajaran,5) apabila teguran secara administrasi tersebut juga tidak diindahkan maka guru yang bersangkutan untuk sementara disangsi tidak diberi jadwal (surat secara tertulis bebas tugas).

Apabila ada guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu maka: 1) hendaknya ijin secara tertulis atau secara langsung melalaui kepada kepala tata usaha dengan mengemukakan argumen yang logis, 2) harus menunjukkan Perangkat Pembelajaran dengan dengan tema yang sedang disajikan hingga akhir jam pelajaran dan memberikan tugas pelajaran, 3) sekali waktu dicek (Pengawasan) kebenarannya, 4) mengadakan rapat pembinaan guru secara periodic untuk saling mengingatkan tanggung jawab masing-masing, 5) mengadakan kunjungan ke rumah guru yang berhalangan hadir mengajar (HOME VISIT) untuk mempererat tali silaturrahim antara kepala madrasah dengan guru atau pihak lain dan mengetahui kondisi sebenarnya.

Apabila ada guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya, 1) membuat peraturan tentang batasan menyanksi siswa, 2) melihat secara langsung praktik guru yang menyanksi siswa 3) saya mencontohkan dihadapan guru cara menangani siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Apabila ada guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar tidak mahir mengoperasikan komputer (kendala teknologi): 1) memfasilitasi pembelian laptop secara angsuran dengan cara potong barokah, 2) guru yang belum tahu komputer diberi pelatihan sesuai kebutuhan, 3) memfasilitasi guru untuk grossing internet secara gratis di kantor.[62]

Lebih jauh peneliti mencoba ingin mengetahui beberapa cara kepala MA al-Azhar dalam memimpin para guru dalam meningkatkan kedisiplinan."Saya menggunakan tipologi kepemimpinan *laissez faire* karena para guru sudah mengerti tugas kewajibannya sendiri-sendiri lalu mereka melaksanakan sesuai Peraturan sebagai guru, sehingga: 1) guru diberi kewenangan sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya dan jika ada kendala mereka bisa tukar pemikiran sesama guru atau kepada orang lain yang penting kendala itu bisa teratasi, 2) keputusan ada di tangan guru sendiri karena memiliki inisiatif, sedangkan posisi saya (fasilitator) cukup dengan menanyakan kesiapannya untuk bertanggung jawab, 3) guru-guru selama ini tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugas, tidak merasa terawasi dalam mengajar, dan tidak merasa didikte dalam melaksankan amanah mentaati peraturan sebagai guru.[63]

Dalam perjalanan lembaga pendidikan bisa berjaan secara efektif dengan cara dari individu elemen dalam lembaga tersebut menyadari perannya masing-masing hendaknya dilaksanakan dengan penuh

[62]KH. Nawawi Tabrani , *Wawancara* , (Asembagus , 09 Pebruari 2018).
[63]KH. Nawawi Tabrani , Kepala MA AI-Azhar, Asembagus , *Wawancara*, 09 Pebruari 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggung jawab mengharap ridho Ilahi karena akan dipertanggung jawabkan kelak setiap aktivitas manusia sekecil apapun.

Fungsi kepemimpinan yang tergabung dalam istilah EMASLIM: Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator ini bagaimana cara Bapak melaksanakannya.

Sebagai educator (pendidik), saya memberikan nasihat, memberikan dorongan, dan melaksanakan model pembelajaran PAIKEM yang menarik seperti cooperatice learning.

Sebagai manajer, saya mengendalikan para anggota kependidikan untuk mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai administrator, saya menyusun seluruh program madrasah, maka saya harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan yang berjalan secara efektif-efisien agar dapat menunjang kualitas Madrasah.

Sebagai supervisor, saya memperhatikan tenaga kependidikan atau guru untuk disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan:1) meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya, 2) meningkatnya keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai leader (pemimpin), saya harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. hasrus: 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan,5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan.

Sebagai inovator, saya mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Ini tercermin dalam melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

Sebagai motivator, saya motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan bagi yang yang berprestasi.[64]

## C. Problematika Kepemimpinan Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MAal-Azhar Asembagus dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru .

1. Problematika Kepemimpinan di MAN 2 Situbondo

Setiap ada kegiatan apapun bentuknya tidak akan pernah berjalan mulus termasuk di lembaga pendidikan MAN 2 Situbondo juga mengalami pasang surut dalam menegakkan kedisiplinan, hal ni sebagaimana dijelaskan bapak H. Puji Pinarto.

Selama ini yang saya amati dalam rangka mendisiplinkan guru yang dirasa sulit dipenuhi oleh guru sekaligus menjadi problem ada tiga yaitu: a) ada sebagian guru datang ke madrasah tidak tepat waktu karena

[64] KH. Nawawi Tabrani , Kepala MA AI-Azhar, Asembagus , *Wawancara*, 11 Pebruari 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

benturan dengan urusan keluarga (datang ke Madrasah terlambat), maka solusinya ialah diberi pemahaman bahwa ia merupakan abdi Negara harus mendahulukan kedinasan dari pada yang lain. b) ada sebagian guru pulang mengajar sebelum jam berakhir karena urusan mertentu (tidak konsisten), maka solusinya ia dipanggil untuk mengisi perjanjian tentang pilihan mana yang harus diambil . c) tidak mampu menindak tegas (dihantui oleh undang-undang Hak Azasi Manusia tentang kekerasan dalam dunia pendidikan) siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena sibuk membantu orang tuanya, maka solusinya ialah siswanya ditindaklanjuti kepada wali kelas atau guru bimbingan konseling untuk menyelesaikan masalah siswa.[65]

2. Problematika Kepemimpinan di MA Islamiyah Asembagus

Berbagai kegiatan apapun bentuknya tidak akan pernah berjalan mulus termasuk di lembaga pendidikan MA Islamiyah Asembagus juga mengalami pasang surut dalam menegakkan kedisiplinan, hal ni sebagaimana dijelaskan Bapak H. Alwi.

Beberapa problem yang saya hadapi selama menjabat sebagai kepala antara lain ada sebagian guru yang tidak disiplin seperti: 1) guru terlambat membuat perangkat pembelajaran, maka solusinya diberi janhka waktu lebih yang penting pada awal pembelajaran bisa selesai untuk dijadikan bahan mengajar, 2) guru tidak memakai seragam pada saat mengajar karena lupa banyak yang harus dikerjakan, maka solusinya

[65] H. Puji Pinarto, Kepala MAN 2, Situbondo, *Wawancara*, 16 September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aparat madrasah mengingatkan sebelum ia berangkat mengajar malalui WA atau ditelpon langsung, 3) guru datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, maka solusinya ialah dengan merancang antara kegiatan keluarga dengana mengajar atau minta ijin pulang terlebih dahulu karena mempunyai bagian mengajar, 4) guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu, solusinya ialah siswa di kelas tetap melaksanakan kegiatan pembelajaran sambil ditunggui guru piket, 5) guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya, maka solusinya ialah aparat madrasah suatu ketika berkunjung kerumah siswa yang bersangkutan untuk melihat secara langsung kondisi keluarganya sambil memberikan pemahaman tentang pentingnya menuntut ilmu pengetahuan. 6) kurangnya kesadaran guru akan perlunya pengembangan diri (self improvement), 7) kemampuan individu seorang guru antara guru yang satu dengan guru yang berbeda, maka solusinya ialah guru yang bersangkutan dikirim pelatihan atau work shop untuk menambah ilmu pengetahuan tentang baidang studi yang dibina, 8) sifat kemanusiaan dalam arti, meskipun para guru sudah ada himbauan untuk persiapan mengajar yang baik seperti yang dikehendaki kurikulum, namun masih saja ada beberapa guru yang sudah akhir semester belum menyelesaikan administrasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

solusinya ialah diberi fasilitas kebutuhan guru untuk menyelesaikan perangkatnya.[66]

3. Problematika kepemimpinan di MA al-Azhar Asembagus

Untuk mewujudkan kedisiplinan guru tidak semudah membalik telapak tangan , seringkali saya dihadapkan pada berbagai masalah, hal ini sebagaimana penuturan kepala MA al-Azhar KH. Nawawi Tabrani. , garis besar ialah sebagai berikut beberapa problem yang saya hadapi selama menjabat sebagai kepala antara lain: 1) ada sebagian guru yang tidak disiplin seperti datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, maka solusinya guru tersebut dikurangi jam mengajarnya sampai ia betul-betul menyadari kewajiban mengajarnya, 2) guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu,maka solusinya ialah siswa tetap belajar sambil disampingi guru piket, 3) guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya, solusinya ialah disangsi sesuai dengan materi pelajaran yang dilanggar, 4) sebagian besar guru tidak menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar karena kendala tidak mahir mengoperasikan computer (kendala teknologi) atau tidak ada sangsi tegas dari madrasah, solusinya ialah disuruh membantu orang lain atau dikerjakan orang lain yang penting sebelum awal tahuan ajaran sudah bisa dikumpulkan untuk arsip madrasah.[67]

---

[66] H. Alwi, Kepala MA Islamiyah , Asembagus, *Wawancara*, 03 Pebruari 2018.
[67]KH. Nawawi Tabrani, Kepala MA Al-Azhar, Asembagus, *Wawancara*, 09 Pebruari 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB VI

# PENUTUP

## A. Simpulan

### 1. Kedisiplinan Guru di MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo.

Jenis-jenis kedisiplinan Guru di tiga lembaga baik MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA Al-Azhar Asembagus Situbondo ada lima macam yaitu: a. Disiplin dalam Melaksanakan tata tertib seperti: 1) Guru menaati tata tertib yang berlaku di sekolah. 2) Guru mengisi absensi hadir guru dan siswa sebelum proses pembelajaran dimulai, b. Disiplin dalam berpakaian seperti: Guru harus mengenakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ada dan rapi, c. Disiplin waktu seperti: 1) Guru datang tepat waktu, 2) Guru keluar kelas setelah jam pelajaran berakhir, d. Disiplin dalam bersikap seperti: Apabila siswa melakukan kesalahan, ia memberikan tindakan berupa sanksi (punishman), e. Disiplin dalam mengajar seperti: 1) Menyiapkan Perangkat Pembelajaran sebelum mengajar, 2) Mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku. 2) Jika guru tidak hadir, tetap memberikan tugas kepada siswa.

Dari kelima jenis kedisiplinan diatas yang sulit dilaksanakan oleh guru di MAN 2 Situbondo yaitu: 1) datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, 2) pulang mengajar sebelum jam berakhir kena urusan tertentu, 3) menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena sibuk membantu orang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tuanya. Di MA Islamiyah Asembagus yaitu: 1) Guru mengenakan seragam tidak sesuai peraturan yang berlaku sebagai identitas, 2) Apabila siswa melakukan kesalahan, ia memberikan tindakan berupa sanksi (punishman) sesuai dengan kode etik pendidikan (hukuman yang mendidik). Sedangkan di MA Al-Azhar Asembagus yaitu: 1) datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga, 2) pulang mengajar sebelum jam berakhir karena urusan tertentu, 3) menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas karena sibuk membantu orang tuanya.

Kedisiplinan tentang kehadiran Guru MAN 2 Situbondo selama 6 bulan (September 2017 - Pebruari 2018) mencapai 76%, di MA Islamiyah Asembagus melalui absen hadir mencapai 93% dan MA Al-Azhar Asembagus melalui absen hadir mencapai 96%.

**2. Upaya Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru.**

Upaya Kepala MAN 2 Situbondo dalam meningkatkan kedisiplinan guru antara lain:

a. Sebagian guru yang tidak disiplin seperti datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga: 1) Merevisi jadwal dengan menanyakan kesiapan guru yang bersangkutan, 2) Jika perubahan jadwal tersebut tidak memungkinkan maka ditekankan guru yang bersangkutan mengikuti peraturan yang ada karena sifat aturan mengikat, 3) Mimbimbing tentang sumpah jabatan pengangkatan guru, 4) Jika ketiga cara tersebut tetap tidak ada peningkatan maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Memberikan teguran dan sanksi berupa pengurangan tunjangan uang makan berdasarkan (Peraturan Dirjen Pendidikan Islam no. 1/2013 tentang DISIPLIN KEHADIRAN GURU DI LINGKUNGAN MADRASAH BAB VI, Pasal 14 dalam hal PENGAWASAN DAN SANKSI) dan penundaan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat.

b. Sebagian guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu, 1) Ijin secara tertulis, 2) Menunjukkan RPP yang sedang disajikan, 3) Mengontrol kebenarannya, 4) Rapat pembinaan guru secara periodic, 5) Berkunjung ke rumah guru yang berhalangan hadir mengajar (HOME VISIT).

c. Sebagian guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas di luar kelas karena sibuk membantu orang tuanya: 1) Membuat tata tertib guru tentang batasan menyanksi siswa, 2) .Memantau kehadiran guru 1 minggu 1 kali, dalam menerapkan sanksi kepada siswa.

Upaya Kepala MA Islamiyah Asembagus dalam meningkatkan kedisiplinan guru antara lain:

a. Jika ada guru tidak memakai seragam pada saat mengajar karena lupa dengan cara: 1) Memberikan contoh memakai seragam setiap dinas di madrasah sesuai aturan, 2) Menegur dengan cara menasihati dan mengningatkan agar supaya tidak mengulangi lagi, 3) Jika yang bersangkutan tetap tidak disiplin maka ia tidak diberi bagian jatah seragam lagi.

b. Guru datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga: 1) Kaur kurikulum merevisi jadwal yang sesuai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan guru yang bersangkutan, 2) Menegur dan memotivasi atau menyadarkan kepadanya tentang tanggung jawab mengajar, melayangkan surat teguran pertama, kedua dan ketiga, hingga sanksi pengurangan jam pelajaran

c. Guru minta ijin pulang terlebih dahulu sebelum jam mengajar berakhir karena urusan tertentu: 1) harus ijin tertulis sambil membawa tugas untuk siswa 2) Berkunjung kerumah guru yang tidak mengajar

d. Guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan atau menyelesaikan tugas: 1) Memberi contoh tugas sesuai dengan pelajaran dalam menyanksi siswa dihadapan guru.

Sedangkan di MA Islamiyah agar para guru meningkat kedisiplinan ia gunakan tipe demokratis karena berupaya aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan elemen guru untuk kepentingan kemajuan dan peningkatan madrasah. Disamping itu berbagai saran, pendapat dan kritik setiap anggota disalurkan dengan sebaik-baiknya sebagai perwujudan tanggung jawab bersama, ditunjang dengan 1) Motivasi (Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi), 2) Kehendak kuat (Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain), 3) Kejujuran dan integritas (Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu), 4) Percaya diri (Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya), 5) Kecerdasan (Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat), 6) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan (Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis).

Upaya Kepala MA al-Azhar Asembagus dalam meningkatkan kedisiplinan guru antara lain:

a. Guru datang ke madrasah tidak tepat waktu (terlambat) caranya: 1) Membuat jadwal sesuai keinginan guru, namun apabila tidak memungkinkan menggunakan guru piket, 2) masuk kelas terlebih dahulu sambil menunggu guru yang bersangkutan, 3) Guru disuruh memilih melanjutkan atau tidak mengajar, 4) Diberi kesempatan berpikir dulu sebelum memutuskan.
b. Guru minta ijin pulang terlebih dahulu dengan cara: 1) Ijin dengan tetap member tugas, 2) Menjelaskan alas an ijin.
c. Guru merasa berat menindak siswa yang tidak mengerjakan tugas, dengan cara: 1) Ditanya alasan sambil membagi waktu antara belajar dan bekerja, 3) Mengerjakan di Madrasah sambil ditanyai kesulitannya.
d. Guru yang tidak Menyiapkan RPP sebelum mengajar tidak mahir mengoperasikan computer: 1) Memfasilitasi pembelian laptop secara angsuran dengan cara potong barokah, 2) Pelatihan computer, 3) grossing internet secara gratis di kantor.

Kalau di MA Al-Azhar dalam meningkatkan kedisiplinan guru, ia menggunakan tipologi kepemimpinan *laissez faire* karena para guru sudah mengerti tugas kewajibannya sendiri-sendiri lalu mereka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melaksanakan sesuai Peraturan sebagai guru, sehingga: 1) guru diberi kewenangan sepenuhnya untuk , melaksanakan tugasnya dan jika ada kendala mereka bisa tukar pemikiran sesama guru atau kepada orang lain yang penting kendala itu bisa teratasi, 2) Keputusan ada di tangan guru sendiri karena memiliki inisiatif, ia sebagai fasilitator cukup dengan menanyakan kesiapannya untuk bertanggung jawab, 3) guru-guru selama ini tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugas, tidak merasa terawasi dalam mengajar, dan tidak merasa didikte dalam melaksankan amanah mentaati peraturan sebagai guru. Dengan Tipe Laissez faire ini, **k**eputusan ada di tangan bawahan sehingga bawahan bisa bersikap mandiri dan memiliki inisiatif, 2) Pemimpin tidak dominasi besar dalam memutuskan, 3) Bawahan tidak akan merasa tertekan dalam menjalankan tugas.

**3. Problematika Kepala MAN 2 Situbondo, MA Islamiyah Asembagus dan MA al-Azhar Asembagus dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru**

Ada tiga problem kepala MAN 2 Situbondo yaitu: a) Sebagian Guru datang ke madrasah tidak tepat waktu dengan cara: Ijin dulu, setelah selesai urusan keluarga masuk lagi, b) Sebagian guru pulang mengajar sebelum jam berakhir (tidak konsisten), dengan cara: direkap ahir bulan dengan pemotongan tunjangan keluarga c) tidak mampu menindak tegas (dihantui oleh Undang-undang HAM kekerasan dalam dunia pendidikan) dengan cara mengerjakan tugas di Madrasah sambil dinasehati.

Problematika Kepala MA Islamiyah Asembagus seperti: 1) guru tidak memakai seragam pada saat mengajar, dengan cara Kepala selalu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengingatkan pergantian menggunakan seragam, 2) guru datang ke madrasah tidak tepat waktu dengan cara: Menyarankan membagi waktu mengajar dengan lain, 3) guru minta ijin pulang terlebih dahulu, dengan cara: memberi tugas, 4) Guru tidak menyanksi siswa yang tidak mengerjakan tugas dengan cara: Kepala berkunjung kerumah siswa untuk mengetahui kondisi riil.

Problematika Kepala MA al-Azhar Asembagus antara lain: 1) Guru datang ke madrasah tidak tepat waktu, dengan cara: Kepala menegur 2) Guru ijin pulang terlebih dahulu, dengan cara: Kepala melanjutkan pelajaran guru, 3) Guru tidak menyanksi siswa yang tidak mengerjakan tugas, dengan cara: Kepala menyuruh siswa mengerjakan tugasnya, 4) Guru tidak punya RPP dengan cara: Ditanya dulu sambil difasilitasi computer, jika tidak bisa ngoperasikan computer disuruh ikut pelatihan.

## B. Saran

1. Bagi Kepala Madrasah

Sebagian guru yang tidak disiplin seperti datang ke madrasah tidak tepat waktu karena benturan dengan urusan keluarga hendaknya: a) didalam membuat jadwal mengokomodir menanyakan kesiapan guru waktu mengajar sehingga tidak benturan dengan urusan keluarga, c) memberikan bimbingan tentang sumpah jabatan pengangkatan guru, d) Memberikan teguran dan sanksi, e) Berkunjung ke rumah guru yang berhalangan hadir mengajar (HOME VISIT) untuk mempererat tali silaturrahim, e) Mengadakan rapat pembinaan guru secara periodic untuk saling mengingatkan tanggung jawab masing-masing.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagi Guru

Apabila benar-benar uzur tidak mengajar hendaknya a) ijin langsung secara tertulis kepada kepala madrasah dengan mengemukakan argumen yang logis dan memberikan tugas, b) menunjukkan perangkat pembelajaran dengan tema yang akan disajikan dalam memberikan tugas hingga akhir jam pelajaran, c) lebih meningkatkan kedisiplinan dalam mengemban tugas mengajar sebagai amanah yang harus didahulukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# REFERENSI


Ahmad bin Aly bin Hajar al-Atsqalani, *Fathul Bary, Syarah Shahih Bukhari,* Jilid 4, (Ar-Riqoq Darut Thoyyibah, Riyad, Saudi Arabiya, 2005)

Ali, Abdullah, *Sosiologi Pendidikandan Dakwah,* (Cirebon; STAIN Press Cirebon bekerja sama dengan Penerbit Cakrawala Yogyakarta, 2007)

A. Michael Huberman, Milles. *Analisis Data Kualitatif,* Terj. Tjetjep Rohendi (Jakarta: UI-Press)

A. Mich, Milles. Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatf* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002)

Al Maragi,Ahmad Mustofa, *Terjemah Tafsir Al-Maragi 4* (Semarang:Toha Putra1993)

Ambarita, dkk.M*anajemen Pendidikan dan Komunikasi* (Bandung: PT. Alfabeta, 2014)

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta, Rineka Cipta, 2010)

Hesty, Emha : *A Longitudinal Examination of the Relationship Between Team Leadership and Performance, (Jurnal internasional Kepemimpinan*.(http://emhahesty.blogspot.com/December 2012)

Imam Abil Husain Muslim bin al-Hujjaj al-Qusyairy an-Nisabury, Shahih *Muslim* , Cet. 1(Darul Fikr, Beirut Libanon, 1988 )

Tabrani dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kiherja Guru Sekolah Dasar*,Cet. Ke2 (Inti Media: Cipta Nusantara, 2001),

Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2nd Edition (Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2008)

Bodgan, Robert C, dan SC. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach to The Social Sciences* (New York: John Wiley and Sons. Inc, 1985)

Bodgan, R.C, and Bogdan SK, *QualitatifReseach for Education : An Intrudaction Theory and Methods*, (Buston , Alyn and Bacon, inc, 1992)

Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta : BumiAksara, 1994)


digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daryanto, H.M ,*Administrasi Pendidikan* (Jakarta : RinekaCipta)

Davis, Keith dan John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*,Terjemahan Agus Darma, ( Jakarta: Erlangga, 1995)

Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: Surya Cipta Aksara, 1993)

Dirawatet.al, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: UsahaNasional, 1986).

Durkheim, Emile, *Pendidikan Moral Suatu Studi dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: Erlangga, 1961)

D George R. Goethals, eds., et.al.,Encyclopedia of Leadership (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2004

Egon G Lincoln and Guba, *Naturalistic Inquiry* (Beverly Hill, California: Sage Publication, 1985)

Elly M. Setiyadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada , 2011)

Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1996)

Grathoff, Richard, *Kesesuaian antara Alfred Schutzdan Talcott Parsons:Teori Aksi Sosial* (Jakarta: kencana, 2000)

G. Northouse, Peter, *Leadership: Theory and Practice, Fifth Edition* (Thousand Oaks, California: SAGE Publication, 2010)

Hesty, Emha : *A Longitudinal Examination of the Relationship Between Team Leadership and Performance, (Jurnal internasional Kepemimpinan*.( http://emhahesty.blogspot.com/December 2012)

Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Terj. Tjetjep Rohendi (Jakarta: UI-Press)

Indrafachrudi, Soekarto dkk, *Pengantar kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha offset printing, 1983)

Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Jakarta : Erlangga, 2008)

Jawapos, *Kekerasandalamrumahtangga*( 08-04-2015)

Johnson A.P. *A Short Guide to Action Reseach* ( 3rd ed) (Boston: Allyn dan Bacon, 2008)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

J. Mullins, Laurie, *Management and Organisational Behavior*, 7thEdition, (Essex: Pearson Education Limited, 2005)

Kandiri, *Psikologi Belajar Pendidikan Agama Islam.(* Situbondo:Fakultas Tarbiyah Ibrahimy.2015)

Kartiko, Lukman Agus , *Pembinaan Disiplin Guru Untuk Meningkatkan PrestasiKerja* (Malang: UniversitasNegeri Malang, 1012)

Kasiram, H. Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (UIN Malang PRESS, 2008)

K. Hoy, Wayne and Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Reseach and Practice,* second Edition (Nes, *Essentials of Organization Behavior*, 7th Edition (Mexico New Jersey: Pearson Education, Inc., 2003)

Kreitner dan Kinicki. *Perilaku Organisasi* (Jakarta :SalembaEmpat, 2005)

Laiyan Sofia, Cut, *PengaruhPendidikan, MotivasidanKepemimpinanterhadap Produktivitaskerja Karyawan serta Implikasinya pada Kinerja Lembaga Keistimewaan Aceh*,(2008 )

Lestari, Farikha Wahyu, *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Dalam Menaati Tata Tertib Melalui Layanan Penguasaan Konten Dengan Teknik Modelling* (Yogyakarta: Universitas Islam NegeriSunanKalijaga, 2015)

Marno dan Tri Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: PT. RefikaAditama, 2008)

Matkur, *Kepemimpinan Transformasional-Neosufistik di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso (2013).*

Medan Bisnis - Aceh Timur.Kamis (5/4) Jumat, 06 Apr 2012 22:46 WIB)

Mertler, Craig A. Action Reseach, *Mengembangkan Sekolah dan Memberdayakan Guru,* (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, III, 2011)

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2010)

M. Setiyadi, Elly, dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2011)

M. Siregar, Evendy, *Bagaimana Menjadi Pemimpin Yang Berhasil* (Jakarta: PT. Mari Belajar, 1989)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muchtar, HeryJauhari, *Fikih Pendidikan*, Cet. II, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008)

Muhajir, Noeng: *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta : Rake Sarasin, Edisi IV, 2002)

Muhajir, Noeng, *Metodologi Keilmuan: Paradigma Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed* (Yogyakarta: Raake Sarasin, 2007)

Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behavior*, 7thEdition, (Essex: Pearson Education Limited, 2005)

Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003)

Mulyasa, E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasinya* ( Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2003)

Mulyasa, E, *Manajemen Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004)

Mulyasa, E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. (*Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)

M. Setiyadi, Elly, dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)

M. Siregar, Evendy, *Bagaimana Menjadi Pemimpin Yang Berhasil* (Jakarta: PT. Mari Belajar, 1989)

Nadler. R, *Designing Training Program the Criticel Evens Model*, ( Botson Addison Wesly: Publishing Comp, 1982)

Naim, Ngainun . *Character Building,* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)

Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif* (Bandung: Sinar baru Algosindo, 2009)

Nawawi, Hadari. *Penelitian Terapan,* (Yogyakarta: UGM University Press, 1994)

Nawawi, Imam ,*Terjemahan Riyadus Sholihin*, Jilid I, (Jakarta: Pustaka Amani, 1999)

Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan karya Ilmiah,* (jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2012)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

N. Lussier, Robert and Christopher F. Achua, *Leadership: Theory, Application, and Skill Development, 4th Edition* (Mason Ohio : South-Western Cengage Learning, 2010)

Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta : BinaAksara , 1988)

Pudjiati, Retno , *Pengelolaan Disiplin Kerja Guru SMP RSBI (Studi Situs SMP Negeri 5 Sragen).* Thesis, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2011)

Permadi,D, *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah (Kiat Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru* 2009)

Retno Pudjiati, *Pengelolaan Disiplin Kerja Guru SMP RSBI, Studi Situs SMP Negeri 5 Sragen.* Thesis, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2011)

Purwanto, Ngalim, Administrasi dan Supervisi Pendidikan (Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1997)

Purwantoro,Anas,*Upaya Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa* (Yogyakarta:Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017)

Puspitasari, Fitriana ayu,*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebuah Perbandingan Lintas-Nasional Peter Lok (Jurnal internasional Kepemimpinan),* (New South Wales, Australian Australian Graduate School of Management, UNSW, 2014)

Raho, Bernard, SVD , *Teori Sosiologi Modern*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2007)

Rifai, M. Moh, *Administrasi Pendidikan* (Bandung : Jemmars , 1986)

Richad H. Hall, *Organization Structure and Process* (Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1982)

Rimm, Syilvia. *Mendidik dan Menerapkan Disiplin Pada Anak Prasekolah*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama , 2003)

Ritzer, George dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern* (Jakarta: Kencana, 2010)

Robbins, Stepen, *Perilaku Organisasi Behavioral* (Jakarta: SalembaEmpat, 2007

Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, *Leadership : Theory, Application, and Skill Development, 4th Edition* (Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning, 2010)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rohani, Ahmad , et.al., *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan di Sekolah* ( Jakarta: BumiAksara, 1991)

Schmuck, RA. *Practical Action Reseaach forchange*, (Arlington Heights Il, Sky Light Professional Development: 1997)

Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Jaya. 2002)

Siagian, Sondang P., *Filsafat Administrasi* (Jakarta: CV Haji Masagung , 1989)

Siregar, Evendy M. *Bagaimana Menjadi Pemimpin Yang Berhasil* (Jakarta: PT. Mari Belajar, 1989)

S. Lazaruth, *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya* (Jakarta : Yayasan Kanisius,1984)

Soemarmo, D., *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah*. (Jakarta: Mini Jaya Abadi, 1998)

Soetopo, Hendyat et.al., *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982)

Sofyan, Muhammad: *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengelola SMP Labschool Cinere* , (2014)

Stogdill, Ralp, *Handbook of Leadership: A Survey of the Literature* (New York: Free Press, 1974)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D,* (Bandung: Alfabeta, 2012)

Sujak A. *Kepemimpinan Manajer dan Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi,* (jakarta: Rajawali Press, 1991)

Surya Online, *Koran Harian*, (Mojokerto: 2012)

Sutisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional* (Bandung: Angkasa, 1982)

Syam, Nur, TarekatPetani :*FenomenaTarekatSyattariyahLokal* ( Yogyakarta : LKiS, 2013)

Syaria'ti, "*Sosiologi Islam*", (Yogyakarta, Ananda: 1982)

Thomas, Gorton. A, *School Administration Challenge and Opportunity for Leadership*, (Brown Company: Dubugue Lowa, 1976)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang *Guru dan Dosen*,( Bandung: Depdiknas, Citra Umbara)

Vredenbergt, J. M*etode dan Tehnik Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, Gramedia, 1979)

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritikdan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002 ),

Wursanto, IG ,*Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Cet 2, ( Jakarta: Pustaka Dian, 1988)

Yoesana.U, *"Hubungan antara Motivasi Kerjadengan Disiplin Kerja Pegawai"*.e-Jurnal Pemerintahan Integratif, (ejournal.pin.or,id,2013)

Yukl, Gary, *Leadership in Organizations*, Sixth Edition (Delhi : Dorling Kindersley, 2009)

Zuriah, Nurul . *Penelitian Tindakan,* (Malang:Bayu Media, 2003)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id