

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KEDISIPLINAN GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH TERPADU  
MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**



**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

**Oleh**

**DITA SULISTIYANI  
NPM. 1311030103**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1438 H/2017 M**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KEDISIPLINAN GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH TERPADU  
MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Dr. H. Ainal Ghani, S.Ag., SH., M.Ag  
Pembimbing II : Dr. Yetri, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1438 H/2017 M**

## ABSTRAK

### PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MIT MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG

Oleh  
DITA SULISTIYANI

Kepemimpinan kepala madrasah diartikan sebagai model atau gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan situasi dalam rangka mempengaruhi, mengarahkan, membimbing kepada bawahan dengan cara memperkuat keyakinan, dukungan, dorongan dan orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Tujuan kepemimpinan kepala sekolah dalam perencanaan program pendidikan agar semua program sekolah yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik, diharapkan dapat tercapainya hasil yang memuaskan dalam pencapaian tujuan yang telah terprogram dapat terarah kepada tujuan utama dalam artian tidak menyimpang dari program yang diterapkan dan para tenaga pendidik diharapkan akan lebih kreatif dan bertanggung jawab penuh dalam mengemban tugas yang diberikan.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer teknik pengumpulan data dengan cara interview dan observasi. Sumber data primer pada penelitian ini terdiri dari : Kepala Sekolah, Guru, Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian Pustakawan dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yaitu metode observasi, metode wawancara (*interview*) dan dokumentasi, Teknik pengolahan analisa data, Tahap – tahap analisis data, yaitu reduksi data, display data (penyajian data) dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Kesimpulan penelitian yaitu peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah dengan memberikan contoh yang baik tentang kedisiplinan, kunjungan kelas, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin.

**Kata Kunci** : peran kepemimpinan kepala madrasah dan kedisiplinan guru



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I-Bandar Lampung (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI  
MADRASAH IBTIDAIYAH TERPADU  
MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**Nama** : **Dita Sulistiyani**  
**Npm** : **1311030103**  
**Jurusan** : **Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas** : **Tarbiyah dan Keguruan**



Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. H. Ainal Ghani, M.Ag**  
**NIP. 1972110720021001**

**Dr. Yetri, M.Pd**  
**NIP. 19651215994032001**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan MPI**

**Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I**  
**NIP. 196903051996031001**

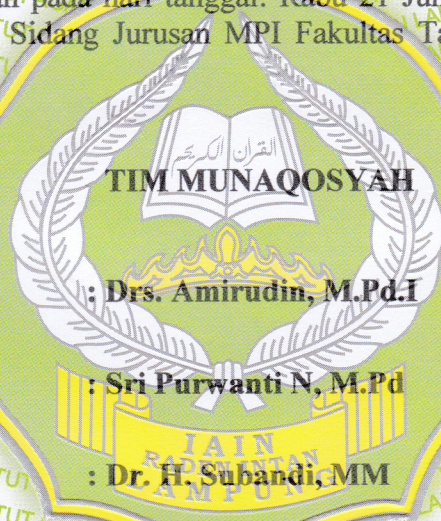


**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I-Bandar Lampung (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH**  
**DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MADRASAH**  
**IBTIDAIYAH TERPADU MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR**  
**LAMPUNG** disusun oleh **DITA SULISTIYANI, NPM. 1311030103**, Jurusan  
**Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas  
**Tarbiyah dan Keguruan** pada hari tanggal: **Rabu 21 Juni 2017**, pukul: **11.00-12.30**  
**WIB**. Tempat: **Ruang Sidang Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN**  
**Raden Intan Lampung**



**TIM MUNAQOSYAH**

: **Drs. Amirudin, M.Pd.I**

: **Sri Purwanti N, M.Pd**

: **Dr. H. Subandi, MM**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Penguji Utama**

**Penguji Pendamping I**

**Penguji Pendamping II**

: **Dr. H. Ainal Ghani, M.Ag**

: **Dr. Yetri, M.Pd**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**

**Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**

**NIP. 195608101987031001**

## MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (متفق عليه)

*Artinya: “Kamu sekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawabannya mengenai orang yang dipimpinnya. (H.R. Bukhari Muslim)<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> <http://ZunlyNadia.wordpress.com/2010/12/28/hadis-hadis-tentang-pemimpin/>.

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, akhirnya, Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan sebagai ungkapan rasa Syukur ini maka skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ibu dan Bapakku tercinta Siti Ghonimah dan Paiman yang telah mengasuh, membesarkan, memberikan semangat, dukungan dan tak pernah lelah mendoakan dan membimbingku, memberikan bekal berupa moral dan material.
2. Kakakku Febriana Eka Herlina beserta suami dan Adikku Laelatun Nisa Uszakkiyah yang senantiasa memberikan senyuman, sehingga menambah semangatku untuk belajar demi meraih cita – citaku.
3. Sahabat – sahabat seperjuangan, yang senantiasa ikut berjasa dalam menggapai segala cita dan cita – citaku di kampus UIN Raden Intan Lampung.
4. Sahabat – sahabat satu atap, satu almamater yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat yang tiada henti.
5. Robin Lukmanto teman sekaligus sahabat yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti.
6. Almamater UIN Raden Intan Lampung.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama Dita Sulistiyani dilahirkan di Suka jaya pada tanggal 14 Desember 1995. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan Ayah bernama Paiman dan Ibu bernama Siti Ghonimah.

Penulis menyelesaikan pendidikan pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Sukajaya Kabupaten Tulang Bawang Barat selesai tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMPN) 01 Tunas Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat selesai tahun 2009, Madrasah Aliyah (MA) Wali Songo Sukajadi Kabupaten Lampung Tengah selesai tahun 2013.

Kemudian pada tahun 2013 melanjutkan pada Program SI UIN Raden Intan Lampung Fakultas tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan nomor pokok 1311030103.





## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis sampaikan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan seperti apa yang diharapkan.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat – syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada yang terhormat :

1. Dr, H. Chairul Anwar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. H. Ainal Ghani, M.Ag. selaku Pembimbing I dan Dr. Yetri, M.Pd. selaku Pembimbing II, yang tiada henti – hentinya memberi pengarahan dan motivasi dengan penuh pengertian hingga skripsi.
3. Drs. Amiruddin M.Pd.I. selaku ketua jurusan MPI beserta Dosen dan Asisten Dosen serta karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, yang telah banyak membantu dan mendidik serta memberikan bimbingan dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data penelitian ini.
4. Kepala Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta seluruh staff yang telah meminjamkan buku guna keperluan ujian.

5. Ibu Fita Jumrotus Shalihah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung beserta guru dan staf TU yang telah memberikan bantuan hingga terselesainya skripsi ini.
6. Rekan – rekan yang telah membantu baik petunjuk atau berupa saran – saran, sehingga penulis senantiasa mendapat informasi yang sangat berharga.

Semoga amal baik Bapak, Ibu dan rekan – rekan semua akan diterima oleh Allah SWT dan akan mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang membutuhkan. Amin



Bandar Lampung,  
Penulis

Dita Sulistiyani  
NPM. 1311030103

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	4
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Fokus Penelitian.....	15
E. Rumusan Masalah.....	15
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Peran Kepala Sekolah .....	17
1. Kepemimpinan .....	17
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	20
3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin .....	28
4. Syarat Kompetensi Sebagai Pemimpin.....	34
B. Kedisiplinan Guru .....	41
1. Pengertian Disiplin Guru.....	41

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	44
3. Fungsi Disiplin.....	45
C. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru .....	47

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian.....	49
1. Jenis Penelitian.....	49
2. Sifat Penelitian .....	50
3. Sumber Data.....	50
4. Teknik Pengumpulan Data.....	51
5. Analisis Data.....	54
6. Uji Keabsahan Data.....	56

**BAB IV PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA LAPANGAN**

**BAB V KESIMPILAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	80
B. Saran – saran.....	80

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Keadaan Guru MIT Muhammadiyah Sukarame.....	63
Tabel 2 : Keadaan Siswa MIT Muhammadiyah Sukarame .....	64
Tabel 3 : Keadaan Sarana dan Prasarana MIT Muhammadiyah Sukarame.....	65



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Instrumen Wawancara Kepala MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
- Lampiran 2 : Instrumen Wawancara Kepala MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
- Lampiran 3 : Kisi – Kisi Instrumen Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
- Lampiran 4 : kisi – kisi Dokumentasi
- Lampiran 5 : Surat Pengesahan Seminar Proposal
- Lampiran 6 : Surat Mengadakan Penelitian
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Penelitian dari Kepala MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
- Lampiran 8 : Kartu Konsultasi



*Lampiran 4*

**KISI - KISI DOKUMENTASI**

<b>No</b>	<b>Perihal</b>	<b>Keterangan</b>
1	Sejarah Sekolah	Ada
2	Visi, Misi, Strategi Dan Tujuan Sekolah	Ada
3	Struktur Sekolah	Ada
4	Keadaan Guru Dan Karyawan Data Kegiatan Sekolah	Ada
5	Keadaan Siswa MIT Muhammadiyah Sukarame	Ada
6	Keadaan Sarana Dan Prasarana MIT Muhammadiyah Sukarame	Ada



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Dalam sebuah karya ilmiah, judul merupakan cermin dari isi yang terkandung di dalamnya, dan judul skripsi yang penulis bahas adalah **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”**

Sebelum membahas skripsi ini lebih lanjut, maka untuk mendapatkan kesatuan pengertian dan menghindari kesalahpahaman serta untuk membatasi ruang lingkup permasalahan, penulis perlu memberikan penegasan terhadap istilah – istilah yang terdapat pada judul sebagai berikut :

1. **Peran yaitu** : “perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat”.<sup>1</sup> Jadi yang dimaksud dengan peran dalam skripsi ini adalah bahwa kepala madrasah mempunyai peran dan tugas untuk menjadikan madrasah yang dipimpinnya lebih berkualitas, lebih berkembang dan tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan secara bersama – sama.
2. **Kepemimpinan yaitu** : “kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang melalui interaksi sosial, atau tindakan yang mempengaruhi kegiatan kelompok

---

<sup>1</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Jakarta, 2001, hlm.69



dalam usaha menyusun dan mencapai tujuan”.<sup>2</sup> jadi kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang pemimpin dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau mengikuti kehendak dari pemimpin atau orang yang memberi perintah tersebut.

3. **Kepala Madrasah yaitu** : “menurut Daruyanto bahwa “Kepala Madrasah adalah personil Madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah”.<sup>3</sup> Sedangkan menurut pemerhati masalah pendidikan, Engkos Mulyasa “Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan”.<sup>4</sup>

Jadi yang dimaksud dengan kepala madrasah adalah personil madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah dan berperan menjadikan madrasah yang dipimpinnya lebih baik lagi dan lebih berkualitas.

4. **Meningkatkan yaitu** : “meningkatkan berasal dari kata tingkat yang diberi awalan me- dan akhiran –kan yang berarti membuat lebih tinggi atau lebih baik dari sebelumnya”.<sup>5</sup>

5. **Kedisiplinan** dari kata dasar disiplin yang artinya “ketaatan (kepatuhan) pada peraturan (tata tertib dan sebagainya)”.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Alex S Nitisemto

<sup>2</sup> Syarifuddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Ciputat Press, Jakarta, 2005, hlm. 89

<sup>3</sup> Daruyanto, H.M, *Administrator Pendidikan* , Rineka Cipta, Cetakan ke 2, 2001, hlm.80

<sup>4</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Remaja Rosda Karya, Cetakan ke 4, Bandung, 2004, hlm.24

<sup>5</sup> Peter Salim dan Henry Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia kontemporer*, Modern English Pers, Jakarta, h.1187

menerangkan bahwa disiplin adalah : “Suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan”.<sup>7</sup> Dengan demikian kedisiplinan adalah mentaati segala peraturan atau tata tertib yang ditetapkan demi terwujudnya tujuan yang hendak dicapai.

6. **Guru yaitu** :”orang yang mmemberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik”.<sup>8</sup> Jadi guru dapat diartikan orang yang dapat menjadi panutan serta memberikan jalan yang baik demi kemajuan murid.

#### 7. **Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah lembaga pendidikan formal atau lembaga pendidikan jenjang sekolah dasar yang berciri khas pendidikan agama sebagai tempat dimana peserta didik belajar untuk menempuh pendidikan yang berbasis agama, dimana penulis mengadakan penelitian mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan para guru.

Berdasarkan pengertian istilah judul di atas, maka pengertian judul : “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung” adalah cara kepala sekolah dalam membimbing dan mengarahkan

---

<sup>6</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Jakarta, 2001,h.664

<sup>7</sup> Alex S Nitisebito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, h.199

<sup>8</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2010, h.31

para guru mengajar dalam rangka meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun yang menjadi alasan memilih judul ini adalah:

Kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin lembaga pendidikan, selalu berhadapan dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa persyaratan – persyaratan yang telah diurai tersebut merupakan faktor yang sangat erat hubungannya terhadap praktik atau pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan tugas sekolah atau madrasah, khususnya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan pendidikan lembaga tersebut dan tujuan pendidikan nasional.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Maju mundurnya suatu bangsa tidak terlepas dari maju mundurnya dunia pendidikan. Pendidikan merupakan sarana penunjang pembangunan bangsa. Pendidikan diharapkan mampu mencetak manusia yang berkualitas serta mempunyai kemampuan dalam menjalankan dan memajukan pembangunan bangsa.

Kepala Madrasah adalah jabatan tertinggi yang diemban seseorang dalam organisasi sekolah yang bertanggung jawab atas terwujudnya dan terlaksananya proses pembelajaran. Kepala madrasah sebagai orang yang bertugas membina lembaga yang dipimpinnya, bertanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan

pendidikan yang telah direncanakan. Dalam mencapai tujuan tersebut kepala madrasah hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan yang ada di dalam lembaga tersebut. Kegiatan ini merupakan tugas dan tanggung jawab Kepala Madrasah sebagai pimpinan di madrasah.<sup>9</sup>

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggungjawab yang cukup berat. Untuk menajalankan fungsinya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Setiap pemimpin harus memiliki jiwa dan sikap yang dapat memberi contoh – contoh dan teladan bagi bawahannya, tak terkecuali kepala sekolah yang memimpin suatu organisasi di lingkungan sekolah, setiap kepala sekolah harus mampu menjadi pendorong dan motivator kepada bawahannya, agar tercipta situasi dan kondisi belajar yang efektif. Kepala sekolah sangat dituntut untuk mempengaruhi guru agar melaksanakan tugas – tugasnya secara profesional.

Upaya peningkatan kualitas dan produktivitas dalam bidang apapun, tidak terlepas dari sistem manajemen yang dikembangkan, sehingga factor kepemimpinan sangat memainkan peranan yang sangat penting dan menentukan. Iklim hubungan yang sehat dan terbuka dalam lingkungan organisasi, membutuhkan keharmonisan hubungan antara anggota organisasi. Salah satu keterlibatan bawahan dalam dinamika

---

<sup>9</sup>Wahyusumitdjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, Raja Gravindo Persada, Jakarta, Cet III, 2001, hlm 81

organisasi adalah keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan wewenang yang diberikan oleh pemimpin kepada mereka.

Pimpinan di sekolah mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar ia mau mengikuti tujuan sekolah atau organisasi. Mempengaruhi orang lain dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar menyatukan tindakannya kearah sasaran yang hendak dicapai. Adapun kepemimpinan pendidikan saat ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai – nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan – perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan – kemajuan yang diraih di luar system sekolah.<sup>10</sup>

Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang di dalam situasi – situasi kerjasama, kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lain. Tidak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya ada dalam situasi interaksi kelompok. Seseorang tidak dapat dikatakan pemimpin jika ia berada di luar kelompok, ia harus berada di dalam suatu kelompok di mana ia memainkan peranan – peranan dan kegiatan – kegiatan kepemimpinannya, kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pemimpin harus menguasai cara – cara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat bertindak sebagai seorang pemimpin yang baik. Untuk hal

---

<sup>10</sup>Aan Komariah, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004

itu antara lain ia harus menguasai bagaimana caranya menyusun rencana bersama, mengajak anggota berpartisipasi, memberi bantuan kepada anggota kelompok, memupuk “*morale*” kelompok, bersama – sama membuat keputusan, menghindarkan “*working on the group*” dan “*working for the group*” dan mengembangkan “*working within the group*”, membagi dan menyerahkan tanggungjawab. Untuk memperoleh keterampilan di atas perlu pengalaman, dan karena itu pemimpin harus benar – benar banyak bergaul, bekerjasama, dan berkomunikasi dengan orang yang dipimpinnya. Yang penting jangan hanya tau, tetapi harus dapat melaksanakan.<sup>11</sup>

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tantangan yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan yang memadai. Karena banyaknya tanggungjawab maka kepala sekolah memerlukan pembantu. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program pengajaran.

Pekerjaan pemimpin pendidikan ialah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru – guru berkesinambungan sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik – baiknya sesuai dengan perkembangan situasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan fasilitas – fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru – guru dan murid – muridnya memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

---

<sup>11</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Ade Rukman, *Manajemen Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm.128

Wahdjosumidjo mengungkapkan bahwa “apabila seseorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf dan para peserta didik berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah, maka harus dapat :

1. Menghindarkan diri dari perbuatan yang bersifat mengekang atau bertindak keras terhadap para guru, staff dan siswa.
2. Mampu melaksanakan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap guru, staff dan siswa dengan cara:
  - a. Meyakinkan (*persuade*), berusaha agar guru, staff dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar.
  - b. Membujuk (*incude*), berusaha meyakinkan para guru, staff dan siswa bahwa apa yang dilakukan adalah benar.<sup>12</sup>

Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah dan harus mampu menempatkan diri sebagai rekan kerja bagi para guru dengan cara menunjukkan sikap dan perilaku yang baik serta memberi rasa aman dan nyaman, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para guru merasa diayomi oleh kepala sekolah.

Berdasarkan tugasnya peran kepala sekolah yaitu: Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin.

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, Menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan,

---

<sup>12</sup>Wahdjosumidjo, *Op – Cit*, hlm.105

melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi, mengatur OSIS, mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.<sup>13</sup>

Seorang kepala sekolah harus mendapatkan pengakuan sebagai pemimpin pada lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu ia harus memiliki kecakapan, yaitu mengetahui cara yang baik untuk mengerjakan sesuatu, mengetahui hasil mana yang baik dan waktu mana yang tepat untuk mencapai tujuan. Selain itu kepala sekolah harus dapat meyakinkan kelompoknya bahwa cara, hasil dan waktu yang ditetapkan tepat dan benar. Dalam hal ini bukan berarti kepala sekolah harus dapat sendiri yang menetapkan cara, hasil dan waktu tersebut. Ketentuan – ketentuan dapat diambil dari berbagai pihak, seperti wakil kepala sekolah, dewan guru dan para wali kelas, komite sekolah dan para pegawai.

Seorang kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan tidak terlepas dari sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh masing – masing kepala sekolah. Menurut Purwanto (2010) beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah :<sup>14</sup>

1. Rendah hati dan sederhana
2. Bersifat suka menolong
3. Sabar dan memiliki kestabilan emosi

---

<sup>13</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hlm,115

<sup>14</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT Remaja Rosda karya, Bandung, 2010,hlm. 55



4. Percaya pada diri sendiri
5. Jujur, adil dan dapat dipercaya
6. Keahlian dalam jabatan.

Husaini Usman mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya.<sup>15</sup>

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggungjawab atas pertumbuhan guru – guru secara berkesinambungan, ia harus mampu membantu guru – guru mengenal kebutuhan masyarakat, membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Ia harus mampu menstimulir guru – guru untuk mengembangkan metode dan prosedur pengajaran. Ia harus mampu membantu guru – guru mengevaluasi program pendidikan dan hasil belajar murid, ia harus mampu menilai sifat dan kemampuan guru, sehingga kepala sekolah dapat membantu meningkatkan kemampuan guru. Untuk dapat melaksanakan tanggungjawab tersebut di atas, kepala sekolah harus memiliki pendidikan dan pengalaman yang diperlukan bagi seorang pemimpin pendidikan.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm.302

<sup>16</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Ade Rukman, *Op – Cit*, hlm142

Pemimpin memiliki peranan yang dominan dalam sebuah organisasi. Peranan yang dominan tersebut dapat mempengaruhi moral keputusan kerja keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin juga memainkan peran kritis dalam membantu kelompok organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Bagaimana juga kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang berhubungan dengan kemampuan mengidentifikasi perilaku dan teknik – teknik kepemimpinan efektif.

Dalam menumbuhkan kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan di sekolah diperlukan adanya peningkatan disiplin untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan dapat memotivasi kerja, serta menciptakan budaya kerja dan budaya disiplin para tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya di sekolah.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan dari suatu sekolah, maka perlu personilnya dituntut untuk selalu taat dan patuh kepada peraturan – peraturan yang telah ditetapkan, apabila para personil tersebut selalu mentaati peraturan yang telah memiliki disiplin kerja yang baik. Dalam ajaran islam disiplin berarti taat mengikuti segala aturan baik yang datangnya dari Allah SWT, aturan dari Rosulnya dan aturan dari perintah yang sesuai dengan ajaran islam. Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah SWT dalam surat An – Nisa ayat 59 yang berbunyi sebagai berikut :

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 ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :”Hai orang – orang yang beriman, taatilah Allah dan Rosulnya, dan Ulii Amri diantara kamu”.<sup>17</sup>

Dari pengertian ayat tersebut, maka jelaslah bahwa disiplin dimaksud adalah melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab yang telah diembannya dengan penuh ketaatan kepada Allah SWT, karena tugas tersebut adalah amanah dari Allah SWT, ajaran Rosul SAW dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah guna tercapainya tujuan pendidikan disekolah tersebut.

Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri dalam kaitan ini pemimpin harus membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, serta menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Menurut Alex S. Nitisemito faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali – kali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian

<sup>17</sup>Departemen Agama RI, *Al – Qur’an dan Terjemahannya*, Yayasan Penerjemah Al – Qur’an, Jakarta, 2005, hlm, 128

- e. Tempat para personil pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- g. Fasilitas yang menyenangkan.<sup>18</sup>

Selain itu, menurut Hasibuan (jurnal pendidikan penabur) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja di antaranya ialah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.<sup>19</sup>

Budi setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

<sup>18</sup>Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta

<sup>19</sup>Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/Th.IV/Juli 2005

- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.<sup>20</sup>

Berdasarkan dalam UU No 20 tahun 2003 madrasah sama dengan sekolah, jadi kepala madrasah itu sama dengan kepala sekolah.<sup>21</sup>

Dengan demikian hasil wawancara dan data dokumentasi peraturan tentang kedisiplinan pada saat pra survey dengan kepala MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Banyak faktor yang mempengaruhi tidak disiplinnya para guru, salah satunya tidak ada ketegasan dari awal kepemimpinan kepala sekolah yang terdahulu. Jadi para guru meremehkan peraturan yang sudah ditetapkan. Yang seharusnya 15 menit sebelum jam pelajaran (07.15) dimulai sudah ada di sekolah, tapi masih saja ada guru yang datang lewat dari jam 07.15. Meskipun sudah diberikan kebijakan paling lambat datang pada jam 07.30, tetapi masih ada beberapa guru yang datang lewat dari jam 07.30. Adapula guru yang sering pulang sebelum jam yang telah ditentukan (14.00)”<sup>22</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas jelas bahwa guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung menunjukkan kurang disiplin dalam proses belajar mengajar. Kondisi ini memotivasi penulis untuk mengungkapkan tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

<sup>20</sup>Setiyawan, Budi dan Waridin, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi*, JRBI, Semarang, 2006, hlm. 181 - 198

<sup>21</sup> Undang – undang, *SISDIKNAS (UU RI No. 20 Th 2003)*, Sinar Grafika. Jakarta

<sup>22</sup> Fita Jumrotus Shalihah, S.Pd.I, *Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Wawancara,

Peraturan tentang kedisiplinan sebagai berikut:

1. Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai
2. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu
3. Melaksanakan tugasnya dengan tertib dan teratur
4. Membuat program semester
5. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar
6. Memeriksa pekerjaan peserta didik
7. Menyelesaikan administrasi kelas mengisi agenda guru
8. Membuat program semester
9. Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari
10. Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.<sup>23</sup>

#### **D. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas maka fokus penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

#### **E. Rumusan Masalah**

Masalah adalah “adanya kesenjangan antara *dassolen* (yang seharusnya) dan *dessain* (kenyataan yang terjadi), ada perbedaan yang seharusnya dan ada dalam kenyataan, antara harapan dan kenyataan yang sebenarnya”.<sup>24</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, jelas bahwa masalah adalah adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang ada dalam kenyataan. Oleh sebab itu masalah perlu dipecahkan dan dicarikan jalan keluar untuk mengatasinya.

<sup>23</sup> *Dokumentasi*, Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, Tahun 2017

<sup>24</sup> Suryadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Cet III, hlm.9

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan staf di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”.

## **F. Tujuan penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

### 2. Kegunaan

Sebagai wawasan Ilmiah bagi penulis dalam bidang penelitian pendidikan tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Dan penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak – pihak yang bersangkutan, khususnya kepada kepala sekolah para guru mengenai peran kepala sekolah dalam mendisiplinkan guru – guru.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Peran Kepala Sekolah

##### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang – orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan dibedakan oleh tipe – tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.<sup>1</sup>

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Esensi kepemimpinan adalah pengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin.

---

<sup>1</sup>Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2014, hlm139



Definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan (*empowering*) bawahan atau anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali – kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota. Inisiatif pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Sebagai perbandingan ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh penulis buku perilaku organisasi antara lain, Robert G. Owens (1991:132) mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang sebagaimana dikemukakan berikut: “*Leadership involves intentionally exercising influence on the behavior of others people*”. Hal senada dikemukakan oleh Billick, B. dan Peterson, J.A. (2001:2), “*Leadership can be*

---

<sup>2</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm 199-120

*defined as the ability to influence the behavior and actions of others to achieve an intended purpose”.*<sup>3</sup>

Penerapan kepemimpinan sangat ditentukan oleh situasi kerja atau keadaan anggota atau bawahan dan sumber daya pendukung organisasi. Karena itu jenis organisasi dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seseorang. Melihat kenyataan, lingkungan terus mengalami perubahan, maka peran pemimpin tidak hanya berusaha menyesuaikan organisasi terhadap pergerakan inovasi diluar, akan tetapi pemimpin yang berhasil apabila mampu membawa organisasi sebagai referensi bagi institusi lainnya. Kreativitas dan inovasi muncul dalam suasana yang kompetitif dan penuh konflik diantara anggota untuk berbuat lebih baik pada setiap kesempatan.

Berdasarkan konsep – konsep tersebut di atas, pengertian kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi seperti dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirdjo yang dikutip oleh Purwanto sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang – orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang – orang mau melakukan apa yang dihendakinya.

---

<sup>3</sup>Ibid, hlm 120

- b. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi seni pembinaan kelompok orang – orang tertentu, biasanya melalui “*human relations*” dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan – tujuan organisasi.
- c. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang – orang mau bekerja sama dan berdaya upaya mentaati segala peraturan untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditentukan.<sup>4</sup>

Begitu juga Dorwin Cartwright dan Alvin Zander berdasarkan penemuan – penemuan dalam penelitiannya, mengemukakan kepemimpinan dipandang dari dua fungsi kelompok. Mereka berkesimpulan bahwa pada umumnya, atau mungkin semua, sasaran – sasaran kelompok dapat dihubungkan dengan salah satu dari dua hal berikut: (1) pencapaian tujuan, yaitu pencapaian beberapa tujuan khusus dari kelompok; (2) pemeliharaan kelompok, yaitu pemeliharaan atau perkuatan kelompok itu sendiri.<sup>5</sup>

## 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala sekolah memerlukan komitmen

---

<sup>4</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010, hlm 25 - 26

<sup>5</sup>Ngalim Purwanto, *Ibid*, hlm 28

yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala sekolah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala sekolah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standar kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Tujuan etika kepemimpinan kepala sekolah adalah untuk:

1. Memandu kepala sekolah dalam berperilaku
2. Menghindari perilaku negatif dan destruktif
3. Mengembangkan profesionalitas
4. Membentuk citra kepala sekolah
5. Menghayati falsafah pendidikan<sup>6</sup>

Tugas dan tanggungjawab kepemimpinan kepala sekolah dirumuskan dalam 11 langkah sebagai berikut:

1. Memahami misi dan tugas pokoknya
2. Mengetahui jumlah pembantunya
3. Mengetahui nama – nama pembantunya
4. Memahami tugas setiap pembantunya
5. Memperlihatkan kehadiran pembantunya
6. Memperhatikan peralatan yang dipakai pembantunya
7. Menilai pembantunya
8. Memperhatikan karier pembantunya
9. Memperhatikan kesejahteraan
10. Menciptakan suasana kekeluargaan
11. Memberikan laporan kepada atasannya<sup>7</sup>

Sikap dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang dipercayakan kepadanya.
2. Memiliki kepedulian dan komitmen yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang bermakna selama menduduki jabatannya.
3. Menegakkan disiplin waktu dengan penuh kesadaran bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan.

---

<sup>6</sup>Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bumi Aksara Jakarta, 2012, hlm.58

<sup>7</sup>Mulyasa, *Ibid.* Hlm. 58-59

4. Melaksanakan setiap tugas dan kegiatan dengan penuh tanggung jawab, dan selalu jelas makna (*value*) dari setiap kegiatan dalam kaitannya dengan peningkatan mutu lulusan.
5. Proaktif (berinisiatif melakukan sesuatu yang diyakini baik) untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah, tidak hanya reaktif (hanya melaksanakan kegiatan jika ada petunjuk)
6. Memiliki kemampuan dan keberanian untuk menuntaskan setiap masalah yang dihadapi oleh sekolahnya
7. Menjadi *Leader* yang komunikatif dan motivator bagi stafnya untuk lebih berprestasi, serta tidak bersikap *bossy* (pejabat yang hanya mau dihormati dan dipatuhi)
8. Memiliki kepekaan dan merasa ikut bersalah terhadap sesuatu yang kurang pas, serta berusaha untuk mengoreksinya
9. Berani mengoreksi setiap kesalahan secara tegas dan bertindak bijaksana, serta tidak permisif (mudah mengerti, maklum dan memaafkan kesalahan).<sup>8</sup>

Berarti secara etimologi kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar

---

<sup>8</sup>Mulyasa, Ibid. Hlm.59-60

mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>9</sup>

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa : “Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.<sup>10</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, yang dimaksud dengan kepala sekolah adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dalam instansi pendidikan tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu:

- a. Menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas masing – masing;
- b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para bawahan serta memberikan dorongan, mamacu dan berdiri di depan semi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.<sup>11</sup>

Apabila seseorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan

bawahan, seorang kepala sekolah harus:

- a. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras

<sup>9</sup> Wahjo Atmidjo, *Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet.III, 2001, hlm.81

<sup>10</sup><http://akhmadsudjarat.wordpress.com/2008/07/18/profesionalisme-kepemimpinan-kepalasekolah>

<sup>11</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011. Hlm 5

- b. Mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri
- c. Mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan adalah benar (*induce*).<sup>12</sup>

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah ini perlu lebih ditekankan lagi, terutama dalam kaitannya dengan kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan. Dalam desentralisasi pendidikan yang menekankan pada manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah memiliki otonomi yang tinggi dalam memajukan dan mengembangkan sekolahnya.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tingkat sekolah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan sekolah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif antara lain dapat dianalisis berdasarkan kriteria berikut ini:

---

<sup>12</sup>Wahjosumidjo, Op – Cit.

1. Mampu memberdayakan pendidikan dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan.
4. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidikan dan tenaga kependidikan lain di sekolah.
5. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen sekolah
6. Dapat mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

Kepala sekolah yang akan menumbuhkan budaya pemberdayaan di sekolah perlu dua hal, yaitu memupuk kepercayaan dan keterbukaan. Dalam membina kepercayaan, kepala sekolah meyakinkan bahwa dirinya memberi kepercayaan kepada sekolah yang dibarengi oleh sikap menoleransi sejumlah kekeliruan. Kepala sekolah sebaiknya dapat menerima sejumlah kesalahan yang sewaktu – waktu dapat saja terjadi. Kunci untuk menjaga kepercayaan adalah keterbukaan. Kepala sekolah yang tidak memperoleh informasi yang benar dari guru tidak akan mampu melakukan pembinaan dan pemberdayaan. Dalam keterbukaan, ada arus penilaian dari kepala sekolah terhadap guru dan sebaliknya. Kepala sekolah perlu mengetahui apakah dirinya telah memenuhi harapan – harapan sekolah, sebaliknya guru pun membutuhkan umpan balik yang sama dari kepala sekolah tentang kemajuan sekolahnya menurut penilaian kepala sekolah. Setelah tumbuh kepercayaan dan keterbukaan, kepala sekolah

---

<sup>13</sup>Mulyasa, *Op - Cit*, hlm 18 - 19



melakukan kerja sama dengan pihak tenaga kependidikan dan guru untuk memberdayakan sekolah.

Menyadari semua itu, perubahan kebijakan kepemimpinan pendidikan yang dapat memberdayakan pihak bawahan menjadi amat penting untuk dilakukan. Dalam hal ini, Larry Lashway (ERIC Digest, No. 96) menyetujui *Facilitative Leadership*, yang pada intinya merupakan kepemimpinan yang menitik beratkan pada *collaboration* dan *empowerment*. Sedangkan David Conley and Paul Goldman (1994) mendefinisikan *facilitative leadership* sebagai: “*the behaviors that enhance the collective ability of a school to adapt, solve problems, and improve performance*”. Kata kunci terletak pada *collective*. Artinya, keberhasilan pendidikan bukan merupakan hasil dan ditentukan oleh karya perseorangan, namun justru merupakan karya dari *team work* yang cerdas.<sup>14</sup>

Kepala sekolah membantu melakukan kegiatan yang bersifat teknis untuk mendukung kelancaran program – program sekolah yang sebagian tugas telah dilimpahkan pada guru ataupun petugas administrasi sekolah. Kepala sekolah juga harus mempunyai kompetensi keterampilan. Menurut Wiles (Kusmintardjo, 1989) yang dikutip Wahyudi yaitu meliputi, *skill in leadership, skill in human relationship, skill in group process, skill in personal administration, dan skill in evaluation*. Keterampilan dalam kepemimpinan (*skill in leadership*) yaitu kepala sekolah dapat mempengaruhi dan mengarahkan

---

<sup>14</sup>Mulyasa, Ibid, hlm 48

bawahan (guru – guru) untuk mencapai tujuan sekolah melalui kegiatan – kegiatan yaitu:

- a. Meningkatkan partisipasi anggota dalam menyusun program sekolah
- b. Menciptakan iklim kerja yang kondusif
- c. Mendelegasikan sebagian tanggung jawab dan mengikutsertakan guru – guru untuk membuat keputusan
- d. Mendorong kreativitas anggota dan memberikan kesempatan guru untuk tampil.<sup>15</sup>

Sedangkan tanggung jawab kepala sekolah meliputi: “(1) *instruction and curriculum*, (2) *pupil personnel*, (3) *community and school relations*, (4) *staff personel*, (5) *organization and structure of the school*, and (6) *school program, physical facilities*” (Kimbrough dan Burkett, 1990: 4).<sup>16</sup>

Dengan demikian, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila didasari oleh kemampuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual dan hubungan manusia, mampu berkomunikasi dengan guru maupun dengan pihak atasan, mampu menilai kinerja guru dan staf administrasi, kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Koontz memberikan definisi fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut, “*The function of leadership, therefore, is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly to organizational goals in accordance with their maximum capability*”. Mengacu definisi tersebut, agar para bawahan dengan penuh kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara

<sup>15</sup>wahyudi, Op – Cit. Hlm 33-34

<sup>16</sup>Wahyudi, Op – Cit. Hlm 35

maksimal berhadil mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mampu membujuk (*to induce*) dan meyakinkan (*persuade*) bawahan.<sup>17</sup>

Terdapat indikator – indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

1. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan
2. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka
3. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik dan warga sekolah
4. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk mematuhi norma – norma peraturan sekolah
5. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja dan memberikan bantuan secara proporsional dan profesional
6. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan
7. Melakukan berbagai kunjungan kelas
8. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, guru, dan staf
9. Membangun kelompok kerja aktif, dan produktif
10. Memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah
11. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan di sekolah
12. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi penutan bagi para guru, murid dan seluruh warga sekolah<sup>18</sup>

### 3. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata peran artinya “perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat”.<sup>19</sup> Berdasarkan arti kata tersebut dapat penulis jelaskan bahwa “peran” adalah bagian dari tugas yang dibebankan kepada seseorang. Peran

<sup>17</sup>Wahjosumidjo, Op – Cit. Hlm. 105

<sup>18</sup>Mulyasa, Op – Cit. Hlm.20

<sup>19</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Jakarta, 2001 hlm.69

Kepala Madrasah adalah sebagai aktualisasi kongkrit dari fungsi, administrasi, supervisi, dan evaluasi.<sup>20</sup>

Jadi yang dimaksud peran adalah suatu tugas yang diberikan kepada seseorang yang ditunjuk untuk memimpin dan mengarahkan bawahannya guna untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Salah satu peranan yang dapat dilakukan melalui optimalisasi peran kepala madrasah. Idochi Anwar Dan Yayat Hidayat Amir mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi professional guru”.<sup>21</sup>

Dengan demikian berarti bahwa untuk dapat melaksanakan suatu rencana atau program sehingga mencapai hasil yang baik, maka diperlukan adanya organisasi dan koordinasi yang baik dan teratur, adanya komunikasi yang jelas dan lancar, adanya pengawasan atau supervisi yang berkesinambungan serta konsekuen, serta adanya penilaian atau evaluasi yang dilakukan dengan teratur dan tepat. Untuk setiap akhir suatu kegiatan diadakan evaluasi untuk menilai rencana yang mana yang telah berhasil, dan program yang mana yang belum dapat berjalan dengan lancar.

Penelitian tentang peran kepala sekolah sangat penting bagi guru – guru dan murid – murid. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggung jawab

---

<sup>20</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hlm.201

<sup>21</sup>Idochi Anwar dan Yayat Hidayat, *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung, Pustaka Setia, 2002, hlm.74

sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, dan perlengkapan serta organisasi sekolah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja kepala sekolah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan – harapan atas peranan kepala sekolah.

Berdasarkan tugasnya peran kepala sekolah yaitu: Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi, mengatur OSIS, mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi terkait.

Menurut Purwanto, bahwa seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: “Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota – anggota, mewakili kelompok dalam tindakannya ke

luar, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah”.<sup>22</sup>

Penjabarannya adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai pelaksana (*executive*)  
Seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. Ia harus berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama.
- b) Sebagai perencana (*planner*)  
Sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan.
- c) Sebagai seorang ahli (*expert*)  
Ia haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya.
- d) Mengawasi hubungan antara anggota – anggota kelompok (*controller of internal relationship*)  
Menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dan berusaha membangun hubungan yang harmonis.
- e) Mewakili kelompok (*external representative*)  
Ia harus menyadari, bahwa baik buruknya tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya.
- f) Bertindak sebagai pemberi ganjaran / pujian dan hukuman (*purveyor of rewards and punishments*)  
Ia harus membesarkan hati anggota – anggota yang bekerja dan banyak sumbangan terhadap kelompoknya.
- g) Bertindak sebagai wasit dan penengah (*arbitrator and mediator*)  
Dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota – anggotanya ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya.
- h) Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya (*surrogate for individual responsibility*)  
Ia haruslah bertanggung jawab terhadap perbuatan – perbuatan anggota – anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya.
- i) Sebagai pencipta/memiliki cita – cita (*ideologist*)

---

<sup>22</sup>M. Ngalim Purwanto, *Op - Cit*, hlm 65

Seorang pemimpin hendaknya mempunyai kosepsi yang baik dan realistis, sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju kearah yang dicita – citakan.

- j) Bertindak sebagai ayah (*father figure*)  
Tindaknya pemimpin terhadap anak buah / kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak buahnya.

Apabila kita meneliti lebih lanjut, maka dapat disimpulkan 10 peran di atas sama seperti apa yang akan dikemukakan oleh Bapak Pendidikan kita “Ki Hadjar Dewantara”, mengatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan peranan seperti :

1. *Ing ngarso sung tulodo*
2. *Ing madyo mangun karso, dan*
3. *Tutwuri handayani*

Ketiga macam peranan tersebut sebenarnya telah mencakup semua macam peranan pemimpin seperti diuraikan di muka jika masing – masing diberi arti yang lebih luas.

Menyadari adanya peranan – peranan tersebut tersebut di atas kiranya sangat berfaedah bagi para kepala sekolah dan pemimpin – pemimpin pendidikan lainnya untuk menjalankan tugasnya dengan lebih berhati – hati dan menuju ke arah yang lebih baik lagi.

Dalam konteks pendidikan modern, kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk memimpin atau menggerakkan orang – orang dalam instansi pendidikan tersebut, tetapi lebih jauh lagi, kepala sekolah dituntut untuk memiliki multi talenta agar kepala sekolah tersebut tidak hanya sekedar menjadi guru sekaligus

pemimpin, tetapi juga dapat sebagai penggerak, motivator, pendukung proses pembelajaran dan lebih utamanya lagi sebagai panutan bagi para tenaga pendidik, murid dan segenap tenaga yang terkait dalam instansi/lembaga pendidikan tersebut.

Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (*Leader*), Gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti apakah yang dapat menumbuhkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan kompetensi guru ? Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Mulyasa menyebutkan kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian, dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat – sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil; dan (7) teladan.

#### 4. Syarat Kompetensi Sebagai Pemimpin

Seorang pemimpin memerlukan persyaratan – persyaratan di samping keahlian dan keterampilan dalam bidang pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang pemimpin adalah sebagai berikut:



- a. Harus mempunyai solidaritas yang tinggi, dapat menilai orang lain secara teliti dari segi kemanusiaannya serta dapat bergaul dengan baik.
- b. Harus dapat memelihara dan menghargai dengan sungguh – sungguh semua kepercayaan yang diberikan oleh orang – orang yang berhubungan dengannya.
- c. Harus berjiwa optimis dan berusaha melalui yang baik, mengharapkan yang baik dan melihat segi – segi yang baik.
- d. Hendaknya bersifat adil dan jujur, sehingga tidak dipengaruhi penyimpangan – penyimpangan orang lain.
- e. Hendaknya ia cukup tegas dan *obyektif* (tidak memihak) sehingga guru yang lemah dalam stafnya tidak hilang dalam bayangan orang – orang yang kuat pribadinya.
- f. Harus berjiwa terbuka dan luas sehingga mudah memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap situasi yang baik.
- g. Harus terbuka dan tidak boleh berbuat yang menimbulkan kesalahan terhadap seseorang yang bersifat selama – lamanya.
- h. Harus jujur, terbuka dan penuh tanggung jawab.
- i. Harus ada taktik sehingga kritiknya tidak menyinggung perasaan orang lain.
- j. Sikapnya harus ramah, terbuka dan mudah dihubungi sehingga guru – guru siapa saja yang memerlukannya tidak ragu – ragu untuk menemuinya.
- k. Sikapnya yang bersimpati terhadap guru – gurunya tidak menimbulkan depresi dan putus asa pada anggota stafnya.
- l. Harus dapat bekerja dengan tekun dan rajin serta teliti merupakan contoh bagi anggota stafnya.
- m. Terhadap murid – muridnya ia harus mempunyai perasaan cinta, sedemikian rupa sehingga ia secara wajar dan serius mempunyai perhatian terhadap mereka.<sup>23</sup>

Selain harus memiliki syarat – syarat tersebut di atas, seorang pemimpin, menurut Muhammad Uzer Utsman harus pula memiliki syarat – syarat lain yaitu “tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, memiliki keterampilan, mempunyai kemampuan dalam

<sup>23</sup>Abu Ahmadi, *Administrasi Pendidikan*, Toha Putra, Semarang, Edisi Revisi, 2001, hlm.103 -

memimpin, mempunyai sikap yang positif dalam menghadapi tugasnya. Hal ini tersebut dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.<sup>24</sup>

Dengan tercapainya syarat – syarat tersebut sebagai pemimpin, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya dan dapat menunjang tujuan pendidikan nasional pada umumnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ngalim Purwanto bahwa syarat – syarat sebagai kepala sekolah di antaranya : “memiliki ijazah yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mempunyai pengalaman kerja yang cukup, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai keahlian dan berpengetahuan luas, mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan madrasah.”<sup>25</sup>

Dengan syarat – syarat di atas, seorang kepala sekolah diharapkan akan mampu memenuhi kinerjanya sebagai seorang kepala sekolah, dikarenakan dengan pengetahuan yang luas, akan membantu seseorang dalam pertumbuhan pengetahuan, dan pribadinya secara profesional sehingga kepemimpinannya akan meningkat dalam rangka mewujudkan kepemimpinannya.<sup>26</sup>

Sedangkan dalam islam, pendidikan yang dicanangkan islam memiliki kriteria tersendiri dan syarat – syarat tertentu, antara lain:<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup>Muhammad User Utsman, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung, Cet VII, 2006, hlm.8

<sup>25</sup>M. Ngalim Purwanto, *Op – Cit*, hlm.79

<sup>26</sup>Hidayat Sutopo dan Wanty Soemanto, *Kepemimpinan Dan Supervisi*, Bina Ilmu Aksara, Jakarta, Cet III, 2001, hlm.90

<sup>27</sup>Ramayulis, *Sistem Pendidikan Islam*, Kalam Mulia, Jakarta, 2001, hlm.218 - 241

a. Ikhlas

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al – A’raf ayat 29 yang berbunyi:<sup>28</sup>

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ  
كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

Artinya: “Katakanlah, Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan. Dan (katakanlah), luruskanlah muka (diri)mu disetiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepadaNya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali padaNya)”.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya dijadikan sebagai ibadah kepada Allah SWT, sedangkan pengabdian yang bernilai tinggi adalah yang disertai dengan keikhlasan hati hanya karena Allah SWT.

b. Kejujuran

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Az – Zumar ayat 33 yang berbunyi:<sup>29</sup>

وَالَّذِي جَاءَ بِالصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

<sup>28</sup>Departemen Agama RI, *Al – Qur’an dan Terjemahannya*, Yayasan Penerjemah Al – Qur’an, Jakarta, 2005, hlm.229

<sup>29</sup>Ibid., hlm.750

Artinya : “Dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad dan membenarkannya, mereka itulah orang – orang yang bertaqwa”.

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipetik hikmah bahwa dalam kaitannya dengan sikap pemimpin atau kepala sekolah dalam pendidikan islam, selalu menjunjung tinggi kebenaran dan kejujuran. Kebenaran dan kejujuran akan membawa manusia pada kemampuan untuk mencapai tingkat ketaqwaan yang tinggi, atau derajat ketaqwaan yang tinggi. Sedangkan ketaqwaan adalah taraf tertinggi bagi orang beriman dan sebagai barometer ukuran keislaman seseorang.

c. Amanah

Hal ini sesuai dengan firman Allah surah An – Nisa ayat 58 yang berbunyi:<sup>30</sup>

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan hukum secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik – baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.

---

<sup>30</sup>Ibid., hlm.128

Dalam prosesnya, sistem manajemen dalam pendidikan harus memiliki prinsip amanat. Sebab, tanpa amanat, para pengelola pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah akan bekerja dengan ragu – ragu dan serba salah. Akan tetapi jika mereka diberi kepercayaan penuh, maka mereka akan mengerahkan seluruh potensi yang ada pada diri mereka demi kemajuan pendidikan islam.

d. Adil

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al – Ma'idah ayat 8 yang berbunyi:<sup>31</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ  
أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai orang – orang yang beriman hendaknya kamu menjadi orang – orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali – kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

<sup>31</sup>Ibid.,hlm.159

Semua keputusan yang diambil oleh kepala sekolah dalam manajemen pendidikan islam harus mencerminkan sikap adil, baik adil dalam menimbang, dalam menyampaikan maupun dalam melaksanakan.

e. Tanggungjawab

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al – Baqarah ayat 286 yang berbunyi:<sup>32</sup>

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya”.

Berdasarkan ayat di atas, dapat diambil hikmah bahwa semua tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan dimintai pertanggung jawaban. Demikian juga segala aktifitas dan kebijaksanaan yang diambil oleh pengelola pendidikan islam harus dipertanggung jawabkan. Pertanggung jawaban ini bukan hanya dihadapkan manusia dan masyarakat akan tetapi juga dihadapkan Allah SWT.

<sup>32</sup>Ibid., hlm.72

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa persyaratan – persyaratan yang telah diurai tersebut merupakan faktor yang sangat erat hubungannya terhadap praktik atau pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan tugas sekolah atau madrasah, khususnya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan pendidikan lembaga tersebut dan tujuan pendidikan nasional.

## **B. Kedisiplinan Guru**

### **1. Pengertian Disiplin Guru**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan sekolah dan norma – norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan sekolah baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan.<sup>33</sup>

pengertian disiplin menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Amitembun, mengemukakan disiplin adalah : ”Keadaan tertib dimana orang – orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa senang hati”.<sup>34</sup>

<sup>33</sup>Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/Th.IV/Juli 2005

<sup>34</sup>*Loc- Cit*; hlm 105

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah mentaati peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan demi terwujudnya tujuan yang telah digariskan.

Dalam kehidupan sehari – hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa pelanggaran – pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Berdasarkan uraian di atas maka disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah:

- a. Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi : metaati peraturan kerja, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas – tugas pokok.
- b. Disiplin terhadap waktu yang meliputi: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- c. Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.



- d. Disiplin dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani peserta didik, melayani orang tua siswa, dan melayani masyarakat sekitar.
- e. Disiplin terhadap sikap, tingkah laku dan memperhatikan harga diri.<sup>35</sup>

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004) yaitu :

- a. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin korektif (*corretive disciplin*) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat
- c. Perspektif hak – hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak – hak dasar individu selama tindakan – tindakan disipliner
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi – konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak – dampak negatifnya.<sup>36</sup>

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a. Aturan tengku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.

---

<sup>35</sup>*Op – Cit*, hlm.4

<sup>36</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

- b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang terdapat setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.<sup>37</sup>

## 2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam upaya mencapai suatu tujuan dari suatu organisasi, maka perlu adanya disiplin kerja yang baik, sebab dengan adanya kedisiplinan akan menjadikan suatu kekuatan yang berarti dari suatu organisasi. Hal ini tercermin dari adanya keuletan, kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu mutu dari suatu organisasi tidak saja ditentukan oleh bagaimana bentuk organisasi itu, akan tetapi ditunjukkan pula dengan kegiatan kerja dari para personilnya. Kedisiplinan para personil sekolah merupakan faktor utama dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan pada suatu sekolah.

Menurut Alex S. Nitisemito faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali – kali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Tempat para personil pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- g. Fasilitas yang menyenangkan.<sup>38</sup>

<sup>37</sup>Veithzal Rivai, Ibid

<sup>38</sup>Alex S. Nitisemito, *Op - Cit*

Selain itu, menurut Hasibuan (jurnal pendidikan penabur) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja di antaranya ialah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.<sup>39</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa fasilitas dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja para personil karyawan pada suatu sekolah atau suatu organisasi.

### 3. Fungsi Disiplin

Fungsi disiplin sangat penting untuk ditanamkan pada semua orang yang ada di sekolah baik guru maupun siswa, sehingga guru menjadi sadar bahwa dengan disiplin akan tercapai hasil yang optimal. Fungsi disiplin menurut Tu'u (2004: 38-44) yang dikutip oleh Budiman (2010) adalah sebagai berikut:

- a. Menata kehidupan bersama

Manusia merupakan makhluk sosial. Manusia tidak akan bisa hidup tanpa bantuan orang lain. Dalam kehidupan bermasyarakat sering terjadi pertikaian antara sesama orang yang disebabkan karena benturan kepentingan, karena manusia selain sebagai makhluk sosial ia juga sebagai makhluk individu yang tidak lepas dari sifat egonya, sehingga

---

<sup>39</sup>Op - Cit

kadang – kadang di masyarakat terjadi benturan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama.

b. Membangun kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan sifat, tingkah laku yang khas yang dimiliki oleh seseorang. Antara orang yang satu dengan orang lain yang mempunyai kepribadian yang berbeda. Lingkungan yang berdisiplin baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

c. Melatih kepribadian yang baik

Keperibadian yang baik selain perlu dibangun sejak dini, juga perlu dilatih karena kepribadian yang baik tidak muncul dengan sendirinya. Keperibadian yang baik perlu dilatih dan dibiasakan, sikap perilaku dan pola kehidupan dan disiplin tidak terbentuk dalam waktu yang singkat, namun melalui suatu proses yang membutuhkan waktu lama.

d. Pemaksanaan

Disiplin akan tercipta dengan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Disiplin dengan motif kesadaran diri lebih baik dan kuat. Dengan melakukan kepatuhan dan ketaatan atas kesadaran diri bermanfaat bagi kebaikan dan kemajuan

diri. Sebaliknya disiplin dapat pula terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar.

e. Hukuman

Dalam suatu sekolah tentunya ada aturan atau tata tertib. Tata tertib ini berisi hal – hal yang positif dan harus dilakukan oleh guru. Sisi lainnya berisi sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut. Hukuman berperan sangat penting karena dapat memberi motivasi dan kekuatan bagi guru untuk mematuhi tata tertib dan peraturan – peraturan yang ada.

f. Menciptakan lingkungan yang kondusif

Disiplin di sekolah berfungsi mendukung terlaksananya proses kegiatan pendidikan berjalan lancar. Hal itu dicapai dengan merancang peraturan sekolah, yakni peraturan bagi guru – guru serta peraturan lain yang dianggap perlu. Kemudian diimplementasikan secara konsisten dan konsekuen.

### **C. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru**

Pada dasarnya peran kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan para guru. Dalam penerapan kepemimpinan hendaklah seorang pemimpin dapat menunjukkan sebagai seorang pemimpin dan dapat memotivasi para guru dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja, oleh sebab itu usaha seorang

pemimpin untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan kedisiplinan kerja, oleh sebab itu usaha seorang pemimpin untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan kedisiplinan, bimbingan, motivasi, pengawasan serta petunjuk dari kepala sekolah.<sup>40</sup>

Kepemimpinan yang efektif dapat tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan iklim sekolah yang akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah. Disiplin guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Agar di sekolah tercipta guru yang berkarakter baik, disyaratkan harus ada disiplin kerja yang kondusif yang memungkinkan para guru bekerja secara profesional, tenang dan penuh konsentrasi.

Acuan yang dijadikan sebagai indikator kepala sekolah melakukan peranannya dalam meningkatkan kedisiplinan guru antara lain:<sup>41</sup>

1. Memberikan contoh yang baik
2. Kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran
3. Membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran
4. Mengawasi penggunaan waktu mengajar
5. Menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin

---

<sup>40</sup>M. Ngalim Purwanto, *Op – Cit*, hlm 37

<sup>41</sup> Wahjo Atmidjo, *Op. Cit.*, hlm. 125.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmadi Metodologi penelitian berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.

Jadi, metodologi adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai tujuan pemahaman. Jalan tersebut harus ditetapkan secara bertanggung jawab ilmiah dan data yang dicari untuk membangun/memperoleh pemahaman harus melalui syarat ketelitian, artinya harus dipercaya kebenarannya.<sup>1</sup> Penelitian ini menggunakan Penelitian Deskriptif Kualitatif.

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data – data yang ada di lapangan mengenai hal – hal yang diteliti, yaitu Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame.

---

<sup>1</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm 1-3

## 2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*Independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.<sup>2</sup> Bisa juga diartikan sebagai penelitian yang menggambarkan kondisi di lapangan dengan apa adanya.

## 3. Sumber Data

Sumber data penelitian yaitu sumber subyek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai kursorer atau wawancara didalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti, yaitu tertulis ataupun lisan. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Contohnya adalah data yang diperoleh dari responden melalui kursorer, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah,

---

<sup>2</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung; cet, 15, 2007, hlm 11



#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data – data yang diperlukan penulis, penulis menggunakan metode – metode sebagai berikut :

##### a. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi – informasi atau keterangan – keterangan.<sup>3</sup> Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang di-wawancarai (*interviewee*).<sup>4</sup>

Menurut S. Nasution, Wawancara atau *interview* adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Imam Suprayogo dan Tabroni, wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu.<sup>6</sup>

Jenis – jenis wawancara:

##### 1. Wawancara Bebas

Wawancara bebas adalah proses wawancara di mana *interviewer* tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok – pokok

<sup>3</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Op – Cit*, hlm 83

<sup>4</sup>Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm 135

<sup>5</sup>S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta, cet.3, 2006, hlm

<sup>6</sup>Imam Suprayogo dan Tabroni, *Metode Penelitian Sosial dan Agama*, Remaja Rosdakarya, Bandung, cet.2, 2003, hlm 172

persoalan dari fokus penelitian dan *interviewer* (orang yang diwawancarai).

## 2. Wawancara Terpimpin

Wawancara yang menggunakan panduan pokok – pokok masalah yang diteliti.

## 3. Wawancara Bebas Terpimpin

Merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok – pokok masalah yang akan diteliti.

## 4. Wawancara Perorangan

Wawancara perorangan yaitu apabila proses tanya jawab tatap muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai.

## 5. Wawancara Kelompok

Wawancara kelompok apabila proses interview itu berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih menghadapi dua orang atau lebih yang diwawancarai.<sup>7</sup>

### b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Pendidikan, bahwa Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun, dari berbagai proses

<sup>7</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Op – Cit*, hlm.83 - 85

biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan.<sup>8</sup>

Sedangkan menurut Sutrisno Hadi, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencacatan dengan sistematis atas fenomena – fenomena yang diteliti.<sup>9</sup> Penulis bertindak sebagai pengamat yang netral dan objektif, bentuk observasi yang penulis terapkan adalah Observasi Non – Partisipasi dimana peneliti tidak mengambil tindakan Pro – aktif dalam pengamatan saat riset berlangsung.

Dengan metode ini, penulis berharap agar mudah untuk memperoleh data yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatat terhadap suatu objek yang diteliti, sebagai pendudukan penelitian ini, data yang penulis observasi adalah apa saja yang ada di madrasah atau dilokasi tempat penelitian tersebut, yaitu lingkungan madrasah seperti melihat dan mengamati sarana dan prasarana yang ada dimadrasah tersebut.

### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi, dari asal katanya dokumentasi, yang artinya barang – barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda – benda tertulis seperti buku – buku, majalah, dokumen, peraturan – puraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.<sup>10</sup> Metode

<sup>8</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm 203

<sup>9</sup>Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta, Ed. II, 2004. Hlm.151

<sup>10</sup>Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, Ed. Revisi IV, cet 11, 2003, hlm 14

dokumentasi adalah suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan – catatan, transkrip, notulen rapat dan lain – lain sebagai bukti fisik, adapun data – data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya sekolah. Keadaan siswa, visi dan misi, struktur organisasi, dan dokumen – dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

Jadi metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti – bukti tertulis, cetak, gambar, dan sebagainya.

## 5. Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif ada banyak analisis data yang dapat digunakan. Namun demikian, semua analisis atau penelitian kualitatif biasanya mendasarkan bahwa analisis data dilakukan sepanjang penelitian. Dengan kata lain, kegiatannya bersamaan dengan proses pelaksanaan pengumpulan data.<sup>11</sup>

Adapun langkah – langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Dalam proses reduksi data ini, peneliti dapat melakukan pilihan – pilihan terhadap data yang hendak dikode, mana yang dibuang, mana yang merupakan ringkasan, cerita – cerita apa yang sedang berkembang. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan,

---

<sup>11</sup>H.B. Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sebelas Maret University Press, Surakarta, 2002, hlm.35 - 36

mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan – kesimpulan akhirnya dapat ditarik dengan diverifikasi.<sup>12</sup>

## 2. Penyajian Data

Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam kesatuan bentuk (*gestalt*) yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dipahami.<sup>13</sup>

## 3. Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis berikutnya yang paling penting adalah menarik kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti, pola – pola, penjelasan, konfigurasi – konfigurasi yang mungkin, alur, sebab akibat, dan proposi.

Penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Dalam penarikan kesimpulan peneliti menggunakan pendekatan berpikir induktif yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta – fakta atau peristiwa – peristiwa khusus kemudian dari fakta – fakta tersebut ditarik generalisasi – generalisasi yang mempunyai sifat umum.

---

<sup>12</sup>Ibid., hlm. 193

<sup>13</sup>Ibid., hlm. 194

## 6. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

Menurut Norman K. Denkin mendefinisikan triangulasi di gunakan sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Sampai saat ini, konsep Denkin ini dipakai oleh para peneliti kualitatif di berbagai bidang. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu:

1. Triangulasi metode
2. Triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok)
3. Triangulasi sumber data
4. Triangulasi teori

Berikut penjelasannya dari berbagai jenis triangulasi dalam penelitian kualitatif:

1. Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Sebagaimana dikenal, dalam

penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan survey. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bias menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur atau, peneliti menggunakan wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bias menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena itu, triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya. Dengan demikian, jika data itu sudah jelas, misalnya berupa teks atau naskah/transkrip film, novel dan sejenisnya, triangulasi tidak perlu dilakukan. Namun demikian, triangulasi aspek lainnya tetap dilakukan.

2. Triangulasi antar - peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini diakui memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Tetapi perlu diperhatikan bahwa orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak justru merugikan peneliti dan
3. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi

terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing – masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.

4. Terakhir adalah triangulasi teori. Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoretik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Diakui tahap ini paling sulit sebab peneliti dituntut memiliki *expert judgement* ketika membandingkan temuannya dengan perspektif tertentu, lebih-lebih jika perbandingannya menunjukkan hasil yang jauh berbeda.

Mengakhiri tulisan ini, saya ingin menyatakan bahwa triangulasi menjadi sangat penting dalam penelitian kualitatif, kendati pasti menambah waktu dan biaya serta tenaga. Tetapi harus diakui bahwa triangulasi dapat meningkatkan kedalaman pemahaman peneliti baik mengenai fenomena yang diteliti maupun konteks di mana fenomena itu muncul. Bagaimana pun, pemahaman yang mendalam (*deep*



*understanding*) atas fenomena yang diteliti merupakan nilai yang harus diperjuangkan oleh setiap peneliti kualitatif. Sebab, penelitian kualitatif lahir untuk menangkap arti (*meaning*) atau memahami gejala, peristiwa, fakta, kejadian, realitas atau masalah tertentu mengenai peristiwa social dan kemanusiaan dengan kompleksitasnya secara mendalam, dan bukan untuk menjelaskan (*to explain*) hubungan antar variable atau membuktikan hubungan sebab akibat atau korelasi dari suatu masalah tertentu. Kedalaman pemahaman akan diperoleh hanya jika data cukup kaya, dan berbagai perspektif digunakan untuk memotret sesuatu focus masalah secara komprehensif. Karena itu, memahami dan menjelaskan jelas merupakan dua wilayah yang jauh berbeda. [ng Le](#)



## BAB IV

### PENYAJIAN DATA LAPANGAN

#### A. Latar Belakang Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat MI Terpadu Muhammadiyah Sukarame

Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah adalah sekolah yang berstatus swasta dengan NSM 111218710054. Pada mulanya Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah didirikan pada tahun 2012 dengan memadukan kurikulum Diknas, Depag dan Pesantren. Diharapkan dapat hadir memenuhi harapan masyarakat yaitu menjadikan putra putrinya cerdas, soleh berakhlak mulia dan juga mampu menguasai perkembangan ilmu teknologi.

MI Terpadu didirikan oleh Dr. Hi Sujarwo, M.Pd.I, Haidir, S.Pd.I, Drs. Hi Nurzal Djinis, Hi. Maksud, BA, Abdul Karim Lubis, M.Kom.I, Mu'ad Mustami', S.Ag, Joni Fernando, S.Pd, Astamar Djuani. Saat itu Hi. Maksud ditunjuk sebagai kepala madrasah hingga saat ini. Murid pertama terdiri dari 10 orang tapi hanya 6 orang yang rajin berangkat. Guru pertama hanya 3 orang, Bu Hartini Almh, Bu Susan, Bu ani, kemudian ditahun berikutnya beransur ansur menambah, ditahun 2016 tercatat sekitar 23 Guru yang mengajar. Ditahun pertama kegiatan pembelajaran dilaksanakan di kompleks Muhammadiyah Sukarame karena pembangunan sekolah belum selesai. Kemudian ditahun kedua kegiatan pembelajaran sudah berlangsung di gedung sekolah MI Terpadu Muhammadiyah. Pada saat itu masih terpadat 4 ruangan, 1 untuk kantor dan 3 untuk lokal kelas. MIT Muhammadiyah sudah berjalan 5 tahun ini.

## 2. Menetapkan Visi dan Misi yang isinya

Visi Sekolah

“Membentuk Pribadi Muslim yang Unggul Berakhlak Mulia,  
Berbudaya dan Berwawasan Global”

Sedangkan Misi sekolah adalah

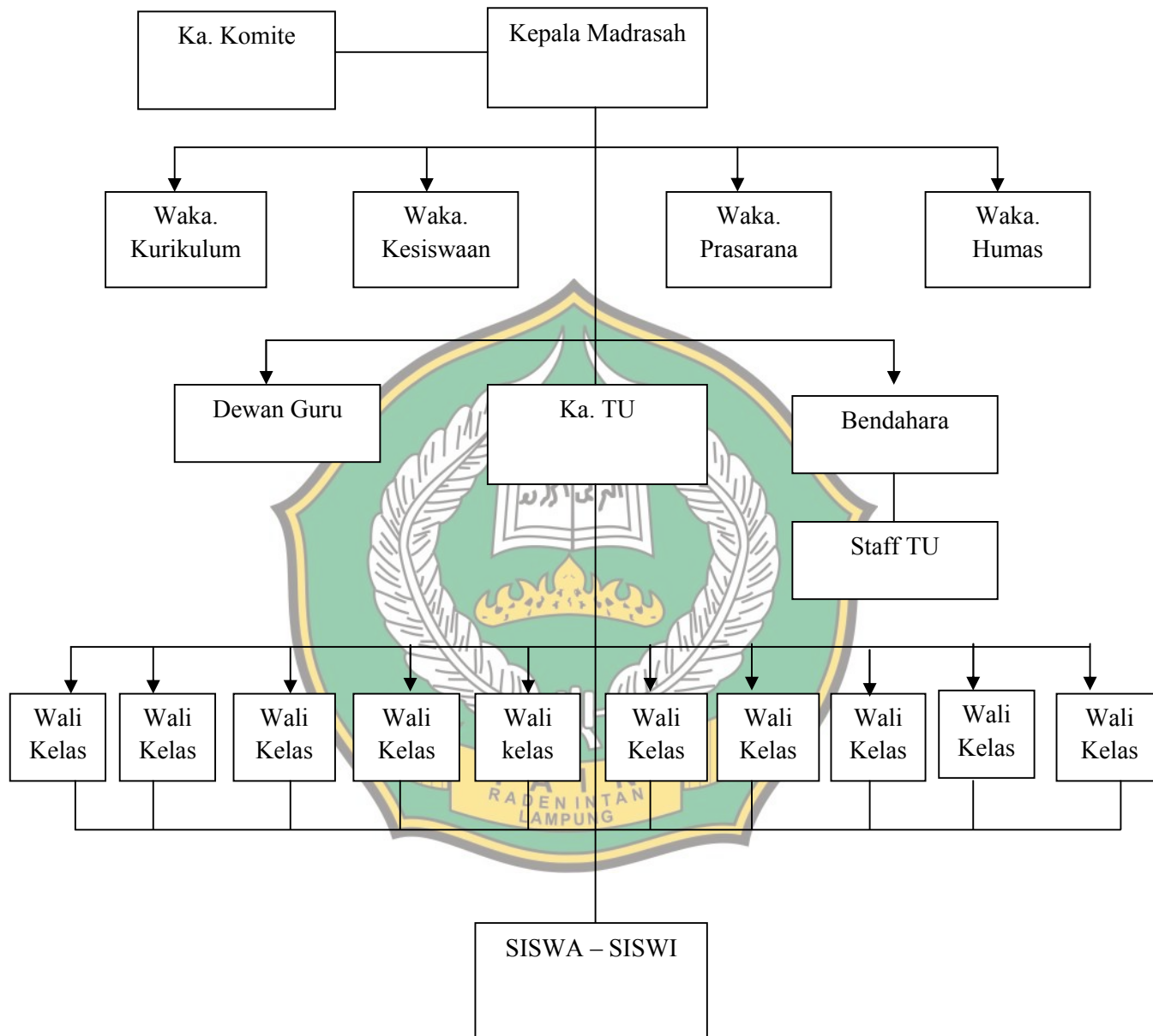
- a. Melaksanakan Pendidikan umum dan islam yang berkualitas.
- b. Melaksanakan dan mengembangkan wawasan keislaman.
- c. Mengembangkan pembelajaran berbasis IT dan kemampuan berbahasa asing.
- d. Mengembangkan budaya disiplin dan etos kerja yang tinggi.
- e. Membangkitkan semangat berprestasi seluruh warga sekolah.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan jalur dalam menetapkan tata kerja menunjukkan hak dan wewenang antara personal dari kepala madrasah kepada penanganan siswa. Adapun struktur organisasi MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sebagaimana diagram dibawah ini :



STRUKTUR ORGANISASI MIT MUHAMMADIYAH  
SUKARAME BANDAR LAMPUNG



#### 4. Keadaan Guru dan Karyawan

Keadaan tenaga pengajar MIT Muhammadiyah Sukarame khususnya guru sebanyak 22 orang termasuk kepala madrasah. Untuk lebih jelasnya lihat tabel dibawah ini :

Tabel 1  
Keadaan Guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Fita Jumrotus Shalihah, S.Pd.I	K.a Madrasah	S1 UML
2	Umi Hanifah, S.Pd.I	Waka Kurikulum	S1 IAIN Raden Intan
3	Lina Puspita Sari, S.Pd	Waka Kesiswaan	S1 STKIP
4	H.Maksud, BA	Waka Saprass	Sarjana Muda
6	Mala Wahyuni, S.Kom	K.a TU	S1 Teknokrat
7	Rohani, S.Pd.I	Bendahara	S1 IAIN Raden Intan
8	Umi Oktiani, S.Pd.I	Wali Kelas	S1 IAIN Raden Intan
9	Susan Puspita, S.Pd.I	Wali Kelas	S1 IAIN Raden Intan
10	Hesty Ningtyas Eka P, S.Pd.I	Guru Mapel	S1 UMM
11	Budi Setawan	Guru Mapel	S1 Darma Wacana
12	Irma Nelly, S.Pd.	Wali Kelas	S1 IAIN Raden Intan
13	Farida Indriasari, SE	Wali Kelas	S1 UNILA
14	Sari Oktania, S.Pd	Wali Kelas	S1 IAIN Raden Intan
15	Melawati, S.Pd.I	Wali Kelas	S1 IAIN Yogya
16	Deni Yuniarsih, S.Pd	Wali Kelas	S1 IAIN Raden Intan
17	Hartuti, S.Ag	Guru Mapel	S1 IAIN Raden Intan
18	Uswatun Hasanah, S.Pd.I	Guru Mapel	S1 IAIN Raden Intan
19	Nurhalimah, S.Pd.I	Guru Mapel	S1 STIT Darul Fattah
20	Dwi Yunita Sari, S.Kom.I	Wali Kelas	S1 IAIN Raden Intan
21	Aka Saputra	Guru Mapel	Dalam Pendidikan
22	Sholehatun Nikmah, S.Pd.I	Guru Mapel	S1 IAIN
23	Ida Rustanjiah, S.Pd.I	Guru Mapel	S1 UML
24	Adi Ramanda	Perpustakaan	SMA

Sumber : Dokumentasi MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung  
Tahun 2017

## 5. Keadaan Siswa MIT Muhammadiyah Sukarame

Siswa atau peserta didik merupakan salah satu syarat terjadinya interaksi mengajar. Siswa tidak hanya dikatakan obyek tetapi juga dikatakan sebagai subyek didik. Dengan demikian maka akan mengalami dinamika sebagai proses belajar mengajar.

Keadaan siswa MIT Muhammadiyah yang terdaftar pada tahun ajaran 2016/2017 adalah berjumlah 218 siswa Yang terdiri dari kelas I (satu), II (dua), III (tiga), IV (empat), V (lima). Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2  
Keadaan Siswa MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

No	Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah keseluruhan
		Laki – laki	Perempuan	
1	I	37	22	59
2	II	30	20	50
3	III	31	19	50
4	IV	25	16	41
5	V	16	4	20
Jumlah		139	81	220

Sumber : Dokumentasi MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tahun 2017

## 6. Keadaan Saran dan Prasarana

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan untuk menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti ruang kelas, meja, kursi, serta alat – alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas

secara tidak langsung menunjang proses pengajaran seperti halaman, kebun taman sekolah, jalan menuju sekolah dan sebagainya.

Sarana dan prasarana sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan karena keberadaannya akan menjadikan kegiatan proses belajar mengajar lebih mudah dan lancar. Untuk mengetahui keadaan sarana dan prasarana pendidikan di MIT Muhammadiyah Sukarame sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3  
Keadaan Sarana dan Prasarana MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

No	Jenis Bangunan	Luas Ruang Menurut Kondisi (Unit)		
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Ruang Kelas	10		
2	Ruang Kepala Madrasah	1		
3	Ruang Guru	1		
4	Ruang Tata Usaha	1		
5	Laboratorium Komputer	1		
6	Ruang Perpustakaan	1		
6	Toilet Guru	2		
7	Toilet Siswa	3		
8	Gedung Serba Guna (Aula)	1		

Sumber : Dokumentasi MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung Tahun 2017

## **B. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

### **1. Peran Kepala madrasah**

Berdasarkan hasil observasi dan interview diperoleh data bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

a. Memberikan contoh tentang kedisiplinan

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa peran yang dilakukan oleh kepala madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah memberi contoh yang baik tentang kedisiplinan waktu, hal ini terlihat pada saat masuk sekolah yang telah ditetapkan oleh Madrasah yaitu pukul 07.15, Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan memberikan contoh dengan telah duluan hadir atau telah berada di sekolah pukul 07.15, begitu juga saat pulang sekolah yaitu pukul 14.00 Kepala Madrasah selalu memberi contoh dengan belum pulang apabila waktunya belum tiba kecuali apabila ada urusan – urusan sekolah seperti rapat dan lain sebagainya.<sup>1</sup>

Hasil observasi tersebut di atas diperkuat dengan hasil interview dengan guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang menyatakan bahwa:

“kepala Madrasah selalu memberi contoh yang baik tentang kedisiplinan waktu kepada guru dan peserta didik, hal ini dilakukan oleh Kepala Madrasah karena merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawabnya dalam merencanakan peran sebagai kepala Madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Apa yang dilakukan oleh Kepala Madrasah ini berdampak terhadap kedisiplinan belajar guru dan peserta didik walaupun masih ada guru dan peserta didik yang datang terlambat.”<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Observasi*, 08 April 2017

<sup>2</sup> Melawati, S.Pd.I, *Guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Wawancara, 09 April 2017



Kedisiplinan tidak hanya ditunjukkan pada siswa tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi siswanya. Kepala MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung setiap hari memonitoring guru yang terlambat dan sering tidak masuk mengajar. Kepala madrasah memberikan kebijakan kepada guru jika terlambat dan sering tidak masuk mengajar, dengan menyindirnya dalam rapat yang diadakan sebulan sekali, kalau dalam rapat tersebut guru masih seenaknya sendiri maka kepala madrasah mengambil tindakan dengan memanggil guru tersebut dan dicari penyelesaiannya yang terbaik.

Berdasarkan hasil observasi, mengerahkan seluruh tenaga dan fikirannya untuk mewujudkan dan merealisasikan harapan MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yakni menjadi yang terdepan. Hal ini terlihat dari keuletan beliau dalam memimpin bawahannya. Beliau mengayomi semua tanpa pandang bulu, ataupun berasal dari mana bawahannya tersebut, semua diperlakukan sama. Beliau perhatian dan telaten terhadap semua guru dan staf karyawan lain. Sebagai seorang pemimpin, selalu memberi contoh kepada guru – guru lain, membina dan membimbing mereka.<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah memberi contoh

---

<sup>3</sup> *Observasi*, 08 April 2017

teladan yang baik dalam hal ucapan, berpakai dan perbuatan sebagaimana keterangan berikut:

“Kepala Madrasah memiliki peran dan tanggung jawab moral yang tinggi terhadap seluruh anggota sekolah baik guru, staf maupun peserta didik oleh karena itu saya sebagai kepala madrasah selalu memberi contoh yang baik kepada mereka seperti dalam hal ucapan dan perbuatan. Saya akan berusaha untuk selalu santun dan benar dalam berucap dan berbuat, begitu juga memberi contoh dalam hal penggunaan pakaian. Penggunaan pakaian yang benar selalu saya contohkan kepada semua anggota sekolah adalah selalu berpakai yang bersih, rapi dan sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh pemerintah dalam artian menggunakan pakaian seragam”.<sup>4</sup>

Hasil interview tersebut di atas sesuai dengan hasil observasi bahwa peranan yang dilakukan oleh kepala madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah memberi contoh teladan yang baik dalam ucapan, dan pakaian. Hal ini terlihat khususnya dalam pakaian kepala madrasah selalu berpakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>5</sup>

b. Kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah melakukan

---

<sup>4</sup> Fita Jumrotus Shalihah, S.Pd.I, *Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Wawancara, 08 April 2017

<sup>5</sup> *Observasi*, 09 April 2017

kunjungan ke masing – masing kelas untuk mengawasi secara langsung pelaksanaan proses belajar mengajar, sebagaimana keterangan di bawah ini:

“Dalam rangka menjalankan peran dan fungsi sebagai Kepala Madrasah, Saya selalu melaksanakan kunjungan ke masing – masing kelas untuk mengawasi secara langsung pelaksanaan proses belajar mengajar pada saat jam pelajaran berlangsung. Hal ini ditujukan agar memotivasi para guru untuk senantiasa aktif mengajar dalam kelas dan merasa dipantau dan dimonitring oleh pemimpin begitu juga untuk mengecek langsung kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang ada, agar dapat masukan langsung dari guru dan peserta didik tentang kondisi sarana dan prasarana yang ada untuk diadakan perbaikan dimasa yang akan datang.”<sup>6</sup>

Hasil interview di atas diperkuat dengan hasil interview dengan guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang menyatakan bahwa:

“Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan guru di MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, Kepala Madrasah selalu melakukan kunjungan kelas atau supervisi pada saat mengajar, hal ini memberikan manfaat yang besar bagi saya pribadi dan guru lain dalam hal peningkatan pembelajaran di kelas dan dapat menyampaikan masukan dan pendapat kepada Kepala Madrasah dalam rangka peningkatan belajar anak.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Fita Jumrotus Shalihah,S.Pd.I, *Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Wawancara, 08 April 2017

<sup>7</sup> Melawati, S.Pd.I, *Guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Wawancara, 09 April 2017

c. Membimbing dalam perumusan perangkat pembelajaran

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah membimbing dalam perumusan perangkat pembelajaran, hal ini sebagaimana pernyataan di bawah ini:

“Mengingat begitu pentingnya perangkat pembelajaran dalam proses belajar mengajar, saya sebagai kepala madrasah setiap tahun khususnya setiap awal semester selalau membimbing dan memberi petunjuk tentang bagaimana cara merumuskan dan membuat berbagai perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, program semester, program bulanan, program mingguan, perumusan alokasi waktu pembelajaran, perumusan dalam menetapkan kriteria ketuntasan minimal (KKM) bahkan sampai dengan analisis ulangan harian, analisis ulangan tangan semester, ulangan semester dan lain sebagainya.”<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung selalu menyiapkan berbagai perangkat seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, program semester, program bulanan, program mingguan, perumusan alokasi pembelajaran, perumusan dan menetapkan kriteria ketuntasan minimal (KKM) bahkan sampai dengan analisis ulangan harian,

---

<sup>8</sup> Fita Jumrotus Shalihah, S.Pd.I, *Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Wawancara, 08 April 2017

ulangan tengah semester, semester dan lain sebagainya. Perangkat – perangkat tersebut dibuat pada awal tahun ajaran baru.

d. Mengawasi penggunaan waktu mengajar

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah mengawasi penggunaan waktu mengajar, sebagaimana keterangan di bawah ini:

“Dalam rangka menjalankan peran dan fungsi sebagai Kepala Madrasah saya selalu melakukan pengawasan ke masing – masing kelas untuk mengawasi penggunaan waktu mengajar. Hal ini agar memotivasi para guru untuk senantiasa aktif mengajar di dalam kelas dan merasa dipantau dan dimonitoring oleh pemimpin sehingga guru dan peserta didik senantiasa termotivasi dalam melaksanakan aktifitas pembelajaran di kelas.”<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah mengawasi penggunaan waktu belajar mengajar seperti pada waktu masuk memulai pelajaran maupun pada waktu mengakhiri pelajaran.

e. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Untuk pembinaan disiplin guru yang kepala madrasah lakukan adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru, biasanya kepala

---

<sup>9</sup> *Observasi*, 08 April 2017

sekolah berangkat lebih awal untuk bersalaman kepada guru di dalam ruangan kantor saat para guru mengisi absen. Dengan tujuan agar kepala madrasah dapat memantau secara langsung keadaan guru dan siswa, dalam hal kedisiplinan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung saat wawancara sebagai berikut:

“untuk pembinaan disiplin, biasanya yang saya lakukan adalah memantau langsung kehadiran guru – guru, setiap hari saya berangkat lebih awal untuk melihat mana guru yang berangkat lebih awal mana yang terlambat sekaligus dapat bersalaman dengan guru – guru, jika ada yang terlambat pastinya akan mendapat teguran di rapat, akan tetapi jika masih ada saja ada guru yang terlambat setiap harinya dengan alasan yang bermacam – macam.”<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil interview diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin, hal ini terlihat pada saat masuk sekolah atau pulang sekolah, apabila ada guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu atau memulangkan peserta didik tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, maka kepala madrasah langsung menegur dan mengingatkan para guru agar tidak melakukan hal demikian dan tidak mengulanginya.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Fita Jumrotus Shalihah, S.Pd.I, *Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Wawancara, 08 April 2017

<sup>11</sup> *Observasi*, 08 April 2017

Hal ini sejalan dengan interview kepada guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang menyatakan bahwa:

“Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung betul – betul disiplin dalam penggunaan waktu belajar dan dapat dijadikan contoh oleh guru maupun peserta didik. Apabila terdapat guru yang kurang disiplin kepala madrasah akan menegur dan mengingatkan agar tidak mengulangi lagi karena akan berdampak terhadap kedisiplinan peserta didik. Hal ini dikarenakan guru adalah contoh bagi murid sehingga apabila guru terbiasa terlambat maka akan dicontoh juga oleh murid.”<sup>12</sup>

Hasil interview dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil interview yang dilakukan kepada guru sebagai berikut:

“untuk guru yang sering terlambat akan diberikan teguran, teguran tersebut akan disampaikan kepala madrasah saat rapat.”<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala madrasah telah melakukan pembinaan disiplin guru dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung, sehingga dapat terlihat guru mana saja yang sering terlambat dan akan di tegur saat rapat berlangsung. Tetapi meskipun begitu masih saja ada guru yang terlambat dengan alasan yang beragam, hal ini mungkin masih terjadi atau terus berulang karena kepala madrasah menegur guru tersebut tidak secara langsung, atau tertuju kepada guru tersebut, teguran tersebut berupa himbauan kepada semua guru yang

---

<sup>12</sup> Melawati, S.Pd.I, *Guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, Wawancara, 09 April 2017

<sup>13</sup> *Ibid*, Melawati, S.Pd.I,

hadir dirapat, karena kepala madrasah beranggapan bahwasanya sekolah belum bisa memberikan insentif yang sesuai jadi tidak bisa menekan secara lebih jauh.

Berdasarkan hasil interview tersebut di atas diperkuat dengan adanya data dokumentasi peraturan sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai
2. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu
3. Melaksanakan tugasnya dengan tertib dan teratur
4. Membuat program semester
5. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar
6. Memeriksa pekerjaan peserta didik
7. Menyelesaikan administrasi kelas mengisi agenda guru
8. Membuat program semester
9. Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari
10. Membantu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.<sup>14</sup>

f. Disiplin Guru

Profesionalisme tenaga pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan, untuk itu kepala sekolah berusaha menanamkan disiplin kepada semua guru, staf karyawan dan siswa. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa kepala MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung selalu mengedepankan

---

<sup>14</sup> *Dokumentasi*, Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, Tahun 2017



kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh kepala madrasah yang menjabat sebagai kepala madrasah. Dari hasil pengamatan peneliti, kepala sekolah biasanya sudah di sekolah pada pukul 07.15 WIB dan selesai pembelajaran pada jam 14.00 WIB.<sup>15</sup>

Kedisiplinan tidak hanya ditunjukkan pada siswa akan tetapi guru juga perlu ditingkatkan kedisiplinannya karena guru sebagai contoh bagi siswanya. Kepala MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung setiap hari memonitoring guru yang terlambat dan yang sering tidak masuk mengajar. Kepala Madrasah memberikan kebijakan kepada guru jika terlambat dan sering tidak masuk mengajar, dengan menyindirnya dalam rapat yang diadakan sebulan sekali, kalau dalam rapat tersebut guru masih seenaknya maka kepala madrasah mengambil tindakan dengan memanggil guru tersebut dan dicari penyelesaiannya yang terbaik.

### C. Analisis Data

Pada uraian ini, peneliti akan menyajikan uraian pembahasan sesuai dengan temuan penelitian. Sehingga pembahasan ini akan mengintegrasikan temuan yang ada sekaligus memodifikasinya dengan teori yang ada.

Sebagaimana ditegaskan dalam teknis analisis, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif (pemaparan) dari data yang didapatkan baik melalui observasi, dokumentasi, dan interview dengan responden yang berpengaruh dan mengetahui tentang data yang dibutuhkan.

---

<sup>15</sup> *Observasi*, 08 April 2017

Dalam kaitannya dengan judul ini, kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi kepala madrasah adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Sebagai seorang pemimpin diharapkan oleh bawahannya dalam organisasi, dalam hal ini organisasi sekolah, mengaharapan para pemimpinnya memberikan arahan untuk kepentingan pencapaian tujuan sekolah tersebut.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi, mengatur OSIS, mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi lain.<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil observasi, Ibu Fita Jumrotus Shalihah, S.Pd.I. mengerahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk mewujudkan dan merealisasikan harapan MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yakni menjadi yang terdepan. Hal ini terlihat dari keuletan beliau dalam memimpin bawahannya. Beliau mengayomi semua tanpa pandang bulu, ataupun berasal dari mana bawahannya tersebut, baik yang sudah lama mengajar maupun yang baru mengajar diperlakukan sama. Beliau perhatian dan telaten terhadap semua guru dan staf karyawan lain. Sebagai seorang pemimpin,

---

<sup>16</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hlm. 115

selalu memberi contoh kepada guru – guru lain, membina dan membimbing mereka.<sup>17</sup>

Salah satu peranan yang dapat dilakukan melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Idochi Anwar Dan Yayat Hidayat Amir mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.<sup>18</sup>

Ibu Fita Jumrotus Shalihah,S.Pd.I. menyatakan bahwa profesionalisme tenaga pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan, untuk itu, dirinya selalu berusaha menanamkan disiplin kerja kepada semua bawahannya. Selain disiplin kerja kepala madrasah juga menanamkan disiplin waktu kepada para guru maupun murid. Melalui disiplin ini diterapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan pendidikan sekolah.

Dalam ajaran islam disiplin berarti taat mengikuti segala aturan baik yang datangnya dari Allah SWT, aturan dari Rosulnya dan aturan dari perintah yang sesuai ajaran islam. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam Surat An – Nisa ayat 49 yang artinya “*Hai orang – orang yang beriman, taatilah Allah SWT dan Rosulnya, dan Ulil Amri diantara kamu*”.<sup>19</sup>

Berdasarkan hasil interview dengan kepala madrasah di peroleh keterangan bahwa masih ada guru yang kurang mentaati peraturan sekolah. Hal ini terlihat pada

---

<sup>17</sup> *Observasi*, 08 April 2017

<sup>18</sup> Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung, Pustaka Setia, 2002,hlm.74

<sup>19</sup> Departemen Agama RI, *Al – Qur’an dan Terjemahannya*, Yayasan Penejemah Al – Qur’an, Jakarta, 2005,hlm.128

saat masuk sekolah ada beberapa guru yang datangnya terlambat, tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sekolah, begitu juga pada saat pulang, ada juga guru yang pulang terlebih dahulu sebelum waktu yang telah ditentukan oleh sekolah.

Menurut Haibuan (Jurnal Pendidikan Penabur) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja di antaranya ialah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan.<sup>20</sup>

Ibu Fita Jumrotus Shalihah, S.Pd.I. menyatakan bahwa dirinya selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk guru maupun karyawan. hal ini terlihat dari cara beliau menanamkan nilai disiplin dengan cara beliau datang ke sekolah 15 menit sebelum kegiatan belajar di mulai (07.15) dan selalu pulang jam 14.00. meskipun demikian masih saja ada beberapa guru yang masih terlambat dengan berbagai macam alasan.

Kepala madrasah belum bisa memberikan ketegasan kepada guru yang kurang mentaati peraturan, karena pihak yayasan belum memberikan kekuasaan penuh kepada kepala madrasah.

---

<sup>20</sup>Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/Th.IV/Juli 2005

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah diadakan penelitian tentang peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan gur di MI Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah memberikan contoh yang baik tentang kedisiplinan
2. Kepala Sekolah melakukan kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran
3. Kepala Sekolah membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran
4. Kepala Sekolah mengawasi penggunaan waktu mengajar
5. Kepala Sekolah menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin.

#### B. Saran – saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan sumbangan pemikiran berupa saran – saran sebagai berikut:

1. Kepada kepala madrasah MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung agar tetap menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan dengan melakukan berbagai kebijakan yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan khususnya peningkatan kedisiplinan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Dan kepala madrasah harus lebih tegas kepada guru maupun staf

yang sering mengabaikan peraturan sekolah, terlebih tentang peraturan kedisiplinan. Karena kedisiplinan merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan sekolah serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

2. Kepada guru MIT Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung supaya lebih meningkatkan kedisiplinan dalam proses belajar mengajar, karena kedisiplinan sangat berpengaruh pada semua kegiatan sekolah, baik di dalam kelas maupun di luar kelas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.Suharsimin, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, Ed. Revisi IV, cet 11,
- Cholid Narbuko dan Abu Acmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta,Bumi Aksara
- Departemen Agama RI, 2005, *Al – Qur’an dan Terjemahannya*, Jakarta,Yayasan Penerjemah Al – Qur’an
- Daruyanto, 2001, *Administrator Pendidikan* , Rineka Cipta, Cetakan ke 2,
- Hadi.Sutrisno, 2004, *Metode Research*, Yogyakarta, Andi Yogyakarta, Ed. II,
- Hidayat Sutopo dan Wanty Soemanto, 2001, *Kepemimpinan Dan Supervisi*, Jakarta, Bina Ilmu Aksara, Cet III,
- Idochi Anwar dan Yayat Hidayat, 2002, *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung, Pustaka Setia
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2001, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Jakarta
- Komariah. Aan, 2004, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta, Bumi Aksara
- Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, 2012, *Manajemen dan Kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara
- Nitisemito. Alex.S, *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Purwanto.Ngalim, 2010, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Purwanto.Ngalim, 2006, *Administrasi dan supervisi Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Ramayulis, 2001, *Sistem Pendidikan Islam*, Jakarta, Kalam Mulia
- S. Nasution, 2006, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta, Bumi Aksara, cet.3

- Syarifuddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta, Ciputat Press
- Saefullah, 2014, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung, Pustakan Setia
- Setiyawan, Budi dan Waridin, 2006, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi*, Semarang, JRBI
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta; cet, 15
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Alfabeta
- Suprayogo. Imam dan Tabroni, 2003, *Metode Penelitian Sosial dan Agama*, Bandung, Remaja Rosdakarya, cet.2
- Suryabrata. Suryadi, 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Cet III
- Sutopo, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Surakarta, Sebelas Maret University Press
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Ade Rukman, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Alfabeta
- Undang – undang, *SISDIKNAS (UU RI No. 20 Th 2003)*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Usman. Husaini, 2006, *Manajemen Teori, Praktek dan riset Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara
- WahjoAtmidjo, 2001, *Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Cet.III
- Wahjosumidjo, 2011, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada
- Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung, Alfabeta
- <http://akhmadsudjarat.wordpress.com/2008/07/18/profesionalisme-kepemimpinan-kepalsekolah>
- Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/Th.IV/Juli 2005
- <http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/archives/HASH019b/520633a8.dir/doc.pdf>



*Lampiran 1*

INSTRUMEN WAWANCARA KEPADA KEPALA SEKOLAH

1. Apa yang ibu ketahui mengenai kedisiplinan ? Apakah penting menerapkan kedisiplinan bagi para guru di MI Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ?
2. Nilai – nilai kedisiplinan apa yang ibu terapkan di MI Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ?
3. Program apa yang ibu terapkan di sekolah sehingga membuat para guru MI Terpadu Muhammadiyah selalu disiplin dalam segala hal ?
4. Bagaimana tindakan ibu jika mengetahui guru MI Terpadu Muhammadiyah tidak disiplin ?
5. Bagaimana pandangan ibu tentang kedisiplinan para guru di MI Terpadu Muhammadiyah ? Apakah para guru disini telah mengikuti peraturan yang telah ada ? atau sebaliknya selalu melanggar peraturan yang telah dibuat, sehingga membuat guru – guru tidak disiplin ?
6. Biasanya apa yang membuat guru – guru di MI Terpadu Muhammadiyah ini melanggar peraturan atau peraturan apa yang mereka langgar ?
7. Adakah tindakan lanjut yang diberikan Madrasah ?
8. Apakah setelah diberlakukannya hukuman tersebut guru – guru MI Terpadu Muhammadiyah menjadi guru yang disiplin ?
9. Apakah ibu selalu terbuka terhadap keluhan – keluhan yang disampaikan oleh para guru ?
10. Bagaimana ibu menanamkan kedisiplinan kepada guru – guru MI Terpadu Muhammadiyah ?
11. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam mendisiplinkan guru – guru di MI Terpadu Muhammadiyah ?

*Lampiran 2*


INSTRUMEN WAWANCARA KEPADA GURU MADRASAH

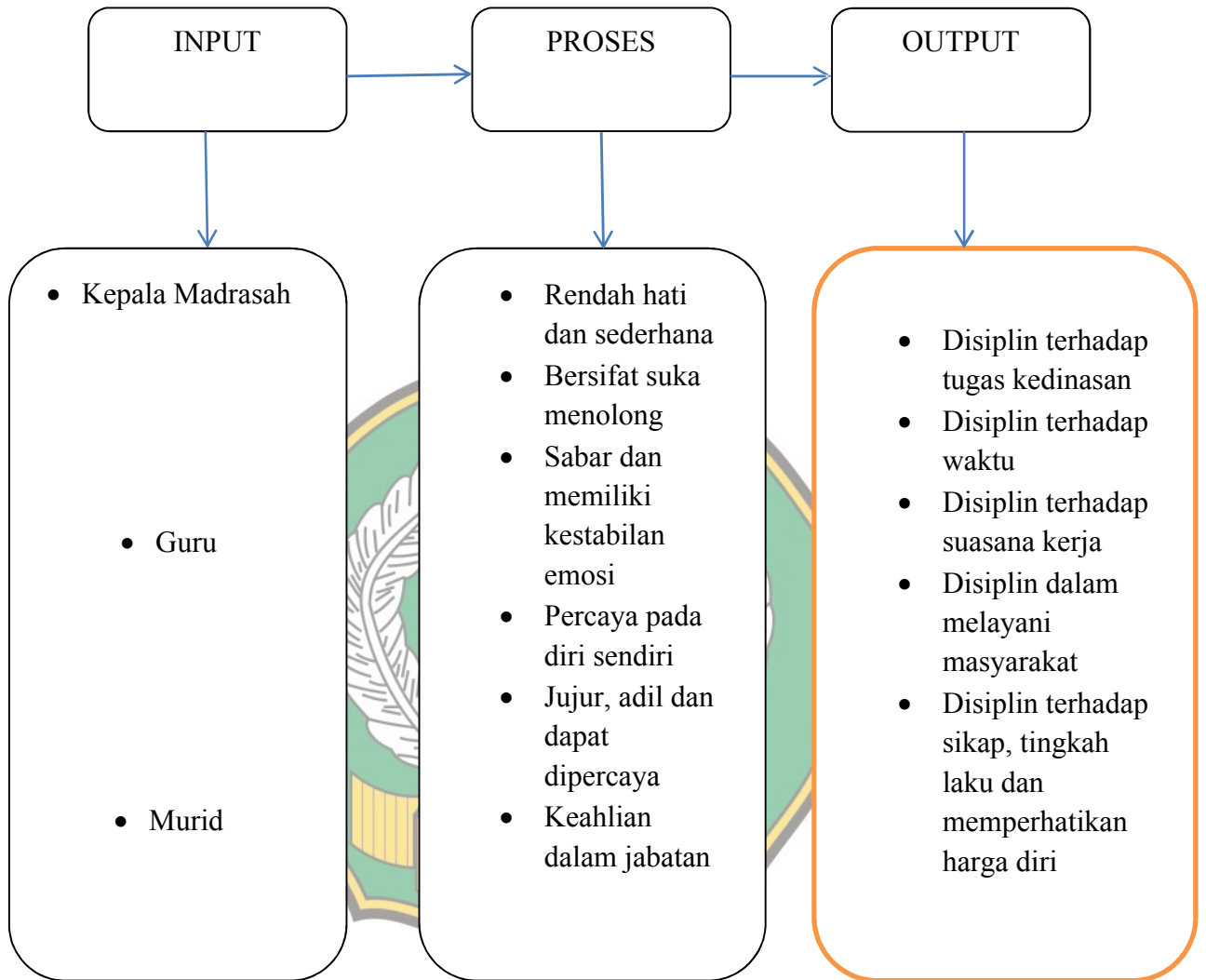
1. Apa yang ibu ketahui mengenai kedisiplinan ? Apakah penting menerapkan kedisiplinan di MI Terpadu Muhammadiyah ?
2. Menurut ibu apakah Kepala Madrasah MI Terpadu Muhammadiyah ini sudah berperan aktif dalam menerapkan kedisiplinan ?
3. Menurut ibu apakah kepala madrasah MIT Muhammadiyah ini sudah menerapka nilai – nilai kedisiplinan ?
4. Menurut ibu apakah program yang dibuat oleh Kepala Madrasah MIT Muhammadiyah ini sudah berjalan dengan baik atau belum ?



## KERANGKA FIKIR

Fungsi Kepala Sekolah	Indikator Disiplin Kerja
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disiplin terhadap tugas kedinasan</li><li>• Disiplin terhadap waktu</li><li>• Disiplin terhadap suasana kerja</li><li>• Disiplin dalam melayani masyarakat</li><li>• Disiplin terhadap sikap, tingkah laku dan memperhatikan harga diri</li></ul>

The logo of IAIN Raden Intan Lampung is a shield-shaped emblem. It features a central open book with Arabic calligraphy, flanked by two white wings. Below the book is a yellow sun-like symbol. The entire emblem is set against a green background with a yellow border. At the bottom, a yellow banner contains the text "IAIN RADEN INTAN LAMPUNG".



Lampiran 3

**KISI – KISI PENELITIAN**

No	Komponen	Indikator	Alat pengumpul data	Informan
1.	Peran kepemimpinan kepala madrasah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah kerja.</li> <li>b. Melakukan kunjungan kelas.</li> <li>c. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif dan berkala.</li> <li>d. Memotivasi guru agar selalu mematuhi peraturan sekolah.</li> <li>e. Mengarahkan guru untuk selalu merumuskan dan membuat perangkat pembelajaran.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Wawancara</li> <li>b. Observasi</li> <li>c. Wawancara</li> <li>d. Observasi dan wawancara</li> <li>e. Wawancara</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepala Madrasah</li> <li>b. Observasi</li> <li>c. Kepala Madrasah</li> <li>d. Guru</li> <li>e. Kepala Madrasah</li> </ul>
2.	Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hadir di sekolah 15 menit sebelum kegiatan pembejaran di mulai.</li> <li>b. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu.</li> <li>c. Melaksanakan tugasnya dengan tertib</li> <li>d. Membuat program semester</li> <li>e. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar</li> <li>f. Memeriksa pekerjaan peserta didik</li> <li>g. Menyelesaikan administrasi kelas</li> <li>h. Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari</li> <li>i. Mengisi agenda kelas</li> <li>j. Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari</li> <li>k. Membantu peserta didik yang mengalami kesusahan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dokumentasi dan wawancara</li> <li>b. Dokumentasi dan wawancara</li> <li>c. Dokumentasi</li> <li>d. Dokumentasi dan wawancara</li> <li>e. Dokumentasi</li> <li>f. Dokumentasi</li> <li>g. Dokumentasi</li> <li>h. Dokumentasi</li> <li>i. Dokumentasi</li> <li>j. Dokumentasi</li> <li>k. Dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepala Madrasah</li> <li>b. Kepala Madrasah</li> <li>c. Kepala Madrasah</li> <li>d. Kepala Madrasah</li> <li>e. Kepala Madrasah</li> <li>f. Kepala Madrasah</li> <li>g. Kepala Madrasah</li> <li>h. Kepala Madrasah</li> <li>i. Kepala Madrasah</li> <li>j. Kepala Madrasah</li> <li>k. Kepala Madrasah</li> </ul>

KISI KISI INSTRUMENT DENGAN KEPALA MADRASAH  
MENGENAI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU

NO	Peran Kepala Madrasah	Indikator
1.	Peran Interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ibu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk bekerja bagi pengikutnya.</li> <li>2. Apakah ibu menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan.</li> <li>3. Apakah ibu melakukan berbagai kunjungan kelas.</li> <li>4. Apakah ibu memperhatikan kebutuhan guru dan staff.</li> </ol>
2.	Peran Informasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ibu mencari informasi di dalam dan di luar madrasah</li> <li>2. Apakah ibu mendistribusikan informasi penting kepada pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua, masyarakat.</li> <li>3. Apakah ibu berbicara dengan penuh diplomasi dan mampu membuat pendengar melaksanakan yang ia bicarakan.</li> </ol>
3.	Peran Decisional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ibu mengembangkan sekolah dengan kreatif dan inovatif</li> <li>2. Apakah ibu mengantisipasi kesulitan</li> <li>3. Apakah ibu mengalokasikan sumber daya dengan tepat</li> <li>4. Apakah ibu bernegosiasi dengan klien dan pihak lain.</li> </ol>

KISI KISI INSTRUMENT DENGAN WAKIL KEPALA, GURU DAN STAF TU  
MENGENAI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU

NO	Peran Kepala Madrasah	Indikator
1.	Peran Interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kepala madrasah menghadiri acara resmi maupun tidak resmi dalam mewakili madrasah</li> <li>2. Apakah kepala madrasah mengarahkan, memotivasi bawahannya</li> <li>3. Apakah kepala madrasah mengelola hubungan madrasah dengan masyarakat.</li> </ol>
2.	Peran Informasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kepala madrasah mencari informasi di dalam dan di luar madrasah</li> <li>2. Apakah kepala madrasah mendistribusikan informasi penting kepada pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat</li> <li>3. Bagaimanakah kepala madrasah menyampaikan informasi, apakah dengan penuh diplomasi dan mampu membuat pendengar melaksanakan yang ia bicarakan.</li> </ol>
3.	Peran Decisional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kepala madrasah mengembangkan madrasah dengan kreatif dan inovatif</li> <li>2. Apakah kepala madrasah mengantisipasi kesulitan</li> <li>3. Apakah kepala madrasah mengalokasikan sumber daya dengan tepat</li> <li>4. Apakah kepala madrasah melakukan negoisasi dengan pihak lain.</li> </ol>



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I Bandar Lampung (0721) 703260

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

**NAMA** : DITA SULISTIYANI  
**NPM** : 1311030103  
**JURUSAN** : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
**PEMBIMBING I** : Dr. H. Ainal Gani, S.Ag., SH., M.Ag  
**PEMBIMBING II** : Dr. Yetri, M.Pd  
**JUDUL** : PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH  
DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU  
DI MIT MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR  
LAMPUNG

No	Tanggal Konsultasi	Topik Pokok yang Dibicarakan	Tanda Tangan	
			Pem I	Pem II
1	24 Juni 2016	Pengajuan Bab 1-3		1.....
2	29 Juni 2016	ACC Bab 1-3		2.....
3	26 Januari 2017	Pengajuan Bab 1-3	3.....	
4	01 Maret 2017	ACC Bab 1-3	4.....	
5	03 Maret 2017	Seminar Bab 1-3		
6	02 Maret 2017	Pengajuan Bab I – V		5.....
7	09 Maret 2017	ACC Bab I – V		6.....
8	16 Maret 2017	Pengajuan Bab I – V	7.....	
9	23 Maret 2017	ACC Bab I - V	8.....	

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. H. Ainal Gani, M.Ag**  
NIP. 1972110720021001

**Dr. Yetri, M.Pd**  
NIP.19651215994032001