

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
GURU DI MA GUPPI SRAGI
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

Nama : Waliatus Sa'adah

Npm : 1811030357

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
GURU DI MA GUPPI SRAGI
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

Nama : Waliatus Sa'adah

Npm : 1811030357

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan M. Pd

Pembimbing II : Nor Rachmatul Wachidah M. Pd. I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

ABSTRAK

Disiplin Kerja guru yang baik dapat didukung oleh beberapa faktor dan indikator. Hal ini dapat dilihat dari Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan yang sudah baik hanya saja belum maksimal, karena adanya beberapa kendala yang dialami kepala madrasah yaitu perbedaan karakter setiap guru. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran dari guru itu sendiri, namun dalam hal ini kepala madrasah tetap mengupayakan perbaikan atas kekurangan tersebut. Salah satu faktor adalah kepemimpinan kepala madrasah dimana seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan Memberi Teladan guru, Mengarahkan Guru, dan Memotivasi guru dengan baik. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dalam hal Memberi teladan, Mengarahkan dan Memotivasi. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dilakukan di MA Guppi Sragi Lampung Selatan, Sumber data dari penelitian diperoleh dari teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber yang dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dari berbagai sumber dan Triangulasi teknik yang dikumpulkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam (**Memberi Teladan**) Kepala madrasah dalam memberi teladan dengan memberikan contoh yang baik kepada para guru. Kepala madrasah memberi teladan dalam kedisiplinan waktu seperti datang lebih awal dari guru. Kepala madrasah memberi teladan dalam berpakaian yang rapih serta sesuai jadwal seragam. Kepala madrasah dalam memberi teladan dalam berperilaku seperti bertutur kata dengan baik. Dalam hal ini kepala madrasah memberi teladan dengan bertanggung jawab seperti mengayomi warga madrasah dan bertanggung jawab kepada tugas

yang telah diberikan. Kepala madrasah sudah menjalankan perannya dalam memberikan teladan. sehingga para guru dapat mencontoh apa yang dilakukan kepala madrasah Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam **(Mengarahkan)** Kepala madrasah dalam mengarahkan guru untuk meningkatkan disiplin kerja guru dengan cara melakukan bimbingan secara langsung. Kepala madrasah Selalu menyisihkan waktu untuk berkontak langsung dengan guru secara terbuka,.Sudah menjadi tanggung jawab kepala madrasah apabila bawahan memiliki kekurangan atau kesalahan dalam peningkatan disiplin kerja dan sudah seharusnya kepala madrasah membantu membimbing memberikan solusi yang terbaik dengan memberikan nasihat dan saran. Kepala madrasah mengarahkandengan mensosialisasikan tata tertib madrasah agar guru bisa terus mengingat dan menjalankan disiplin dengan baik dan optimal. Kepala madrasah mengikut sertakan guru dalam setiap kegiatan pengambilan keputusan contohnya dalam rapat. Kepala madrasah sering mengadakan rapat bertujuan untuk membantu guru agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedurnya. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam **(Memotivasi)** guru dengan Peran Kepemimpinannya, Kepala madrasah dalam memotivasi dengan memberikan motivasi secara langsung. Kepala madrasah memotivasi dengan Memberikan Kata-kata pembangkit semangat berupa wejangan dan nasihat yang baik mengenai kedisiplinan, Kepala madrasah memotivasi dengan memberikan Penghargaan atau apresiasi yaitu ucapan dan memberikan sertifikat penghargaan atau sebuah cendera mata kepada guru yang telah mematuhi disiplin yang ada. Kepala Madrasah memotivasi dengan memberikan sanksi atau hukuman, hukuman yang diberikan berupa teguran serta peringatan,.Kepala Madrasah memotivasi dengan menciptakan lingkungan yang kondusif atau suasana kerja yang nyaman. seperti memberikan himbauan mengenai kebersihan dan memenuhi fasilitas kerja dengan melengkapi sarana dan prasarana .

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Disiplin Kerja*

ABSTRACT

Good teacher work discipline can be supported by several factors and indicators. This can be seen from the work discipline of teachers at MA Guppi Sragi, South Lampung, which is good, but not yet optimal, because there are several obstacles experienced by The role of the principal, namely the differences in the character of each teacher. This happens because of a lack of awareness on the part of the teachers themselves, but in terms of Currently, the head of the madrasa continues to strive to improve these deficiencies. One factor is the leadership of the madrasa head where a madrasa head must have the ability to set an example for teachers, direct teachers and motivate teachers well. This research aims to describe the leadership role of madrasa heads in improving teacher work discipline, in terms of setting an example, directing and motivating. This research was conducted to find out the role of madrasa head leadership in improving teacher work discipline at MA Guppi Sragi South Lampung.

This research used a qualitative approach, carried out at MA Guppi Sragi South Lampung. Data sources for the research were obtained from interview techniques, observation and documentation. Data analysis was carried out by means of data reduction, data presentation and data verification. Meanwhile, data validity techniques use source triangulation which is achieved by comparing observation data with interview data from various sources and triangulation techniques collected from interviews, observations and documentation.

The results of the research show that the Leadership Role of the Principal in (Setting an Example) The principal in setting an example by giving a good example to the teachers. The madrasah head is setting an example in time discipline such as arriving earlier than the teacher. and according to the uniform schedule. The principal of the madrasah is setting an example in behavior such as speaking well. In this case the head of the madrasah is setting an example by being responsible, such as protecting the madrasah residents and being responsible for the tasks that have been given. The principal has carried out his role in providing an example. so that

teachers can emulate what the madrasah head does. Leadership Role of the principal in (Directing) The principal in directing teachers to improve teacher work discipline by providing direct guidance. The principal always sets aside time to have direct contact with teachers openly. It is the responsibility of the principal if subordinates have deficiencies or errors in improving work discipline and the head of the madrasah should help guide them in providing the best solutions by providing advice and suggestions. The principal directs the socialization of madrasah rules so that teachers can continue to remember and carry out discipline well and optimally. The principal involves teachers in every decision-making activity, for example in meetings. The principal often holds meetings aimed at helping teachers to complete tasks according to procedures. The Leadership Role of the Madrasah Principal in (Motivating) teachers with his Leadership Role, the Madrasah Principal in motivating by providing direct motivation. The Madrasah Principal motivates by giving encouraging words in the form of advice and good advice regarding discipline. The Madrasah Principal motivates by giving awards or appreciation, namely greetings and giving certificates of appreciation or souvenirs to teachers who have complied with existing discipline. The principal motivates by giving sanctions or punishments, the punishment given is in the form of reprimands and warnings. The principal motivates by creating a conducive environment or comfortable working atmosphere. such as providing advice regarding cleanliness and fulfilling work facilities by completing facilities and infrastructure.

Keywords: *The Principal, Work Discipline*

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan dibawah ini :

Nama : Waliatus Saadah

NPM : 1811030357

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa Skripsi yang Berjudul **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA GUPPI Sragi Lampung Selatan”** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagi yang telah dirujuk dan disebut dalam Footnote atau Daftar Rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, April 2023

Penulis



Waliatus Saadah

1811030357



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan
Nama : Waliatus Sa'adah
NPM : 1811030357
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd
NIP.197208182006041006

Pembimbing II

Nor Rochmatul Wachidah M. Pd. I
NIP.199102072019032016

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MA GUPPI SRAGI LAMPUNG SELATAN”** yang disusun oleh: **WALIATUS SA'ADAH, NPM. 1811030357**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal: **Senin, 04 Maret 2024**.

TIM MUNAQASYAH

Ketua

:Dr. Hj. Yetri, M. Pd

(.....)

Sekretaris

:Iqbal, MM

(.....)

Penguji Utama

:Dr. Oki Dermawan, M.Pd

(.....)

Penguji Pendamping I :Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd

(.....)

Penguji Pendamping II: Nor Rochmatul Wachidah, M. Pd. I (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

Prof. Dr. Hj. Nurja Diana, M.Pd

NIP.19640828 198803 2 002



MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَمًا يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا

بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.”

(Q.S As-Sajdah:24)¹



¹ Al-qur'an dan Terjemahannya Q.S As-sajdah : 24

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang mana Allah lah yang mengatur segala kehidupan di bumi dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada suri tauladan kita yaitu Baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan rasa syukur dan tulus serta ikhlas maka skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta (Alm.) Ayahanda Sudarno dan Ibunda tercinta Sumarni yang senantiasa memberikan kasih sayang, motivasi, dan selalu mendoakan demi tercapainya cita-cita dan keberhasilanku, bimbingan dan nasihat yang begitu luar biasa, untuk kebaikan hidupku dan kebahagiaanku. Doa tulus yang selalu kupersembahkan atas ketulusan, jasa, pengorbanan, mendidik, dan membesarkan dengan penuh kasih sayang. Tidak pernah lelah dalam mencari rezeki baik dalam keadaan terik maupun hujan. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan dan umur yang panjang kepada ibunda dan memberikan tempat terbaik di surga kepada ayahanda agar bisa berkumpul di surganya Allah kelak. Aamiin.
2. Untuk Kakak-kakakku, M. Syaikhu Anwari, Umi Kholifah dan Anis Rosidatul Husnayang selalu memberikanku motivasi dan mendo'akan serta mendukungku dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta Keponakan-keponakanku yang selalu memberikan kebahagiaan dalam hidupku.
3. Almamaterku Tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama Waliatus Sa'adah Lahir di Desa Sripendowo pada Tanggal 04 Juli 1999 adalah anak Bungsu dari tiga bersaudara dengan nama orang tua Bapak Sudarno (Alm) dan Ibu Sumarni. Penulis Mempunyai dua orang kakak Yaitu Umi Kholifah dan Anis Rosidatul Husna S.Pd dan Memiliki kakak ipar yang bernama M. Syaikhu Anwari, serta memiliki dua keponakan yang bernama Vita Ayuni Nahdiyatur Rohmah dan M. Maulana Arsyad Al-Murtaqi.

Penulis Menempuh Pendidikan di SDN 1 Sripendowo yang berada di kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan yang diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Mts Terpadu Ushuluddin dan menyelesaikan pada tahun 2014,.Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MA Terpadu ushuluddin dengan mengikuti Organisasi Santri Ushuluddin (OSU) serta mengikuti kegiatan yang lainnya. Madrasah ini terletak di kecamatan Penengahan Lampung Selatan yang diselesaikan pada tahun 2017.

Dengan dukungan dari kedua orang tua serta tekad yang kuat dan selalu mengharap ridha ALLAH SWT, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Tahun 2018 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan Program studi Manajemen Pendidikan Islam dengan penuh harapan dapat bertambahnya ilmu pengetahuan penulis. Pada tahun 2021 penulis menyelesaikan kegiatan KKN di Desa Berunding Kec. Ketapang Kab. Lampung Selatan dan ditahun yang sama penulis melaksanakan kegiatan PPL di SMK SMTI Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala curahan rahmat, hidayah dan ridhonya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Manusia pilihan yang telah menyampaikan wahyu kepada umat- NYA sehingga kita semua mendapatkan syafaat nya.

Atas berkat rahmat Allah SWT, Akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan” Skripsi ini dapat disusun dan diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan , bantuan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr.Hj.Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Riyuzen Praja Tuala M.Pd yang selalu memberikan kemudahan dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Ahmad Fauzan M.Pd selaku Pembimbing I. Terima kasih atas kesediaannya untuk membimbing dan senantiasa sabar dalam memberi arahan serta motivasi dalam skripsi ini.
4. Ibu Nor Rochmatul Wachidah M.Pd.I selaku pembimbing II. Terima kasih atas kesediaannya untuk membimbing dan banyak memberikan arahan kepada penulis, hingga penulisan skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Khususnya Prodi Manajemen Pendidikan Islam). Terima kasih banyak telah mendidik dan memberikan ilmu

pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu diperkuliahan.

6. Seluruh staff karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, terima kasih atas kesediaannya membantu penulis dalam menyelesaikan syarat-syarat administrasi.
7. Bapak Zaini M.Pd, selaku kepala madrasah beserta jajarannya di MA GUPPI Sragi Lampung Selatan, terima kasih terima kasih telah membantu penulis dalam mengumpulkan data-data sekolah sekolah yang konkrit dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kedua orang tuaku yang telah mendidiku, melahirkanku dan merawatku hingga saat ini berada di titik ini yaitu menjadi seorang sarjanawati.
9. Kepada kakak-kakakku yang telah memberi arahan serta semangat agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman teman MPI angkatan 2018, terkhusus MPI Kelas E yang telah membantu dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Serta semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah berjasa membantu penyelesaian penulisan skripsi ini.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak-pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga semua kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan, dicatat sebagai amal ibadah oleh Allah SWT, dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hambanya yang telah mempersembahkan yang baik kepada semuanya. Akhirnya dengan rasa yang mendalam penulis memohon ridho serta berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Aamiin Ya Robbal'alamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Lampung Selatan, Mei 2023

Waliatus Saadah

1811030357

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
PERSETUJUAN.....	ix
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang.....	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian	13
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
G. Kajian Pustaka	15
H. Metode Penelitian	18
1. Tempat Penelitian	19
2. Sumber Data	19
3. Jenis Penelitian	20
4. Teknik Pengumpulan Data.....	21
5. Metode Analisis Data.....	23
6. Uji Keabsahan Data	25
I. Sistematika Penulisan	26
BAB II LANDASAN TEORI	29
A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	29
1. Pengertian Peran	29
2. Pengertian Kepemimpinan	29
3. Tipe-tipe Kepemimpinan	32
4. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	34

5. Tujuan Kepemimpinan.....	36
6. Pengertian Kepala Madrasah.....	37
7. Peran Kepala Madrasah dan tugas-tugasnya	38
8. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah	42
B. Disiplin Kerja Guru	45
1. Pengertian Disiplin Kerja Guru.....	45
2. Fungsi Kedisiplinan	47
3. Indikator Disiplin Kerja Guru	49
4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	52
5. Tujuan Disiplin Kerja.....	52
6. Karakteristik Kedisiplinan Guru	53
7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja guru.....	55
8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	56
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	59
A. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Guppi Sragi Lampung Selatan	59
1. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Guppi Sragi Lampung Selatan	59
2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Guppi Sragi ...	60
3. Latar Belakang Madrasah Aliyah Guppi Sragi.....	61
4. Letak Geografis dan Denah Lokasi Madrasah Aliyah Guppi Sragi.....	63
5. Profil Madrasah Aliyah Guppi Sragi.....	63
6. Program Pendidikan.....	64
7. Metode Pengajaran dan Pendidikan	64
8. Kegiatan Madrasah Aliyah Guppi Sragi.....	65
9. Daftar Keadaan Guru	66
10. Jumlah Peserta didik.....	67
11. Sarana dan Prasarana.....	67
12. Pengurus Madrasah Aliyah Guppi Sragi.....	68
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	68
BAB IV ANALISIS PENELITIAN.....	77
A. Analisis Data Penelitian	77
B. Temuan Penelitian	83

BAB V PENUTUP	85
A. Simpulan	85
B. Rekomendasi	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	91



DAFTAR GAMBAR

- 1.1 Struktur Organisasi MA Guppi Sragi Lampung Selatan
- 1.2 Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memberi Teladan
- 1.3 Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengarahkan
- 1.4 Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Memotivasi



DAFTAR TABEL

1.1 Denah Lokasi

1.2 Kegiatan Madrasah Aliyah Guppi Sragi

1.3 Jumlah Peserta Didik

1.4 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Guppi Sragi



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Transkrip Wawancara
Lampiran 2	Kisi-kisi Instrument Pengumpulan Data Penelitian di MA Guppi Sragi Lampung Selatan
Lampiran 3	Pedoman Wawancara dengan Kepala Madrasah
Lampiran 4	Pedoman Wawancara dengan Guru
Lampiran 5	Pedoman Dokumentasi
Lampiran 6	Surat Izin Mengadakan Penelitian
Lampiran 7	Surat Keterangan sudah Melaksanakan Penelitian
Lampiran 8	Dokumentasi wawancara
Lampiran 9	Dokumentasi Kegiatan Guru
Lampiran 10	Daftar Jadwal Mengajar Guru
Lampiran 11	Tata tertib Disiplin Guru
Lampiran 12	Daftar Kehadiran dan Rekapitulasi Kehadiran Guru





BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk Menguraikan Judul, Maka penulis terlebih dahulu akan menegaskan judul yang ada terlebih dahulu, agar tidak terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam penelitian. Maka dari itu penelitian ini berjudul **:Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan.**

1. Peran

Peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dimasyarakat². Jadi dapat disimpulkan bahwa peran adalah kepala madrasah mempunyai tugas penting untuk menjadikan madrasah yang berkualitas, bermutu, dan berkembang agar tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan bersama-sama.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi, membimbing, menunjukkan dan mengarahkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Maka yang diteliti disini adalah kepemimpinan pemimpin di madrasah.

3. Kepala Madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Madrasah”. Kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan, Madrasah (Sekolah) adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dapat disimpulkan kepala madrasah adalah orang yang memimpin disuatu lembaga yang berbasis islam seperti Madrasah.

² Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (Jakarta: 2011)h. 56

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang didalamnya mencakup :

- a. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
- b. Adanya kepatuhan para penganut
- c. Adanya sanksi bagi pelanggar

5. Guru

Guru adalah Pendidik dalam pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru juga adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-muridnya baik secara individual maupun secara klasikal, disekolah maupun diluar sekolah.

6. MA Guppi Sragi Lampung Selatan

MA Guppi Sragi, Lampung Selatan merupakan lembaga sekolah islam yaitu Madrasah Aliyah yang terletak di Jl. Raya Neglasari, No. 20, Kecamatan. Palas, Kab. Lampung Selatan.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat, dan proses sosial dimana seseorang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari madrasah), sehingga mereka dapat memperoleh dan mengalami perkembangan

kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.³ Menurut Sudirman N. pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup dan penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mantap.⁴

Adapun pengertian dari pendidikan menurut undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas bahwa yang dinamakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menjadikan manusia belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.⁵ Tujuan pendidikan nasional adalah keberhasilan proses pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia, yang akan ditentukan oleh banyak faktor, antara lain peserta didik, pendidik, kurikulum, administrasi pendidikan, fasilitas pendidikan dan lingkungan masyarakat.

Salah satu faktor mendasar yang dapat menentukan ketercapaiannya dalam tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. Untuk mencapai mutu pendidikan yang maksimal diperlukan peningkatan serta pengembangan sumber daya yang maksimal pula, karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kinerja yang dicapai mengingat besarnya tanggung jawab guru sebagai seorang pendidik. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa guru merupakan komponen sekolah yang sangat menentukan keberhasilan belajar mengajar

³ Sa'ud udin syaefudin dan Abin syamsudin makmun, *Perencanaan Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005). h. 6

⁴ Sudirman N, *Ilmu Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1987)4.

⁵ *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas): Beserta Penjelasannya* (Bandung: Citra Umbara, 2003)h. 3

dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Jika kedisiplinannya baik maka hampir bisa dipastikan proses belajar mengajar dan mutu pendidikan di sekolah akan baik, dan begitupun sebaliknya.

Jadi jelas bahwa setiap upaya untuk memberikan dampak positif bagi orang-orang di sekitar kita yang memiliki hubungan dengan pendidikan dan pengajaran dapat terlaksana dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa upaya ini membutuhkan peran penting dari kepemimpinan kepala madrasah. Berdasarkan pengertian di atas, kepala madrasah berarti seseorang yang diangkat untuk memimpin suatu lembaga pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan atau direncanakan.

Kepala madrasah, mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Malayu Hasibuan dalam buku manajemen sumber daya manusia, bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan guru di antaranya kepemimpinan.⁶ Agar orang-orang dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki menuju ke arah pencapaian tujuan. Dalam suatu organisasi, berhasil atau tidaknya tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu pemimpin dan orang yang dipimpinya.

Kepemimpinan dalam Organisasi (Pendidikan) merupakan topik yang sangat menarik terkait dengan peran, fungsi dan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai perkembangan atau tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.⁷ Kepemimpinan

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bima Aksara, 2006) h. 126

⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakrya, 2003) h. 90.

berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.⁸

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi pemimpin harus menetapkan tujuan kearah kegiatan yang tepat dan memerintahkan untuk bergerak. Agar dapat memahami dengan jelas makna kepemimpinan, perlu ditelaah beberapa makna yang dikemukakan oleh para ahli, sebagai berikut:

1. Menurut George Terry, kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.⁹
2. Menurut Hasan Basri, kepemimpinan merupakan sifat dari dalam diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara normal dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinya.¹⁰

Berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi, melaksanakan, melakukan serta mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepala Madrasah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di madrasah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada dilingkungan pada situasi

⁸ Dadang Suhardan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015). 125

⁹ Veithzal Rifai, DKK, *Education Management, Analisis dan Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009)h. 285

¹⁰ Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014),h. 16

tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah merupakan orang paling utama mempengaruhi para guru serta aktivitas sekolahnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan.¹¹

Sehubungan dengan paragraf diatas terdapat dalam Surat An-Nahl ayat 125 yang menerangkan hal tersebut yaitu:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ
وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ
عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: —Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.

Berdasarkan ayat diatas peneliti menyimpulkan kepemimpinan merupakan sifat dari dalam diri seorang pemimpin untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya serta memberi petunjuk terhadap orang lain yang dipengaruhinya. Faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu antara lain, yakni keefektifan kepemimpinan kepala madrasah, partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, tenaga kependidikan, staf dan pegawai lainnya yang berada dilingkungan madrasah, prestasi guru, prestasi peserta didik, kinerja madrasah, peran manajemen, pelayanan administrasi dan kedisiplinan guru yang tinggi.

Kepala madrasah menjadi kunci utama dan merupakan salah satu faktor strategi yang paling penting dalam mengembangkan madrasah. Kepala madrasah sebagai nahkoda yang menentukan arah dan tujuan yang akan dicapai oleh

¹¹ Rivai, Veithal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. h. 148

madrasah sehingga pelayanannya menjadi lebih baik.¹² Berdasarkan rumusan diatas menunjukkan betapa penting peran kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Ada dua peran kepala sekolah yaitu, kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.¹³

Kepala madrasah merupakan pemimpin disuatu lembaga pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas pula. Secara sederhana diungkapkan Wahjsumidjo bahwa definisi kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin di sekolah yang mana terselenggara kegiatan belajar mengajar.¹⁴ Kepala sekolah merupakan suatu komponen yang paling berperan dan berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi dalam bukunya E. Mulyasa bahwa erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek yang ada di sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, serta menurunnya perilaku nakal peserta didik.¹⁵ Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen yang ada di sekolah, yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran dan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Selain peran kepala sekolah, terdapat hal yang menjadi perhatian seorang kepala sekolah terhadap pegawainya yaitu kedisiplinan. Dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah, faktor kedisiplinan menjadi salah satu hal yang penting untuk pendidik

¹² Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah : Tinjauan Teoritik dan permasalahan*, Cetakan IV. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001)81

¹³ Sri Setiani ,*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya sekolah, Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, VOL. 22. NO. 2. (Oktober,2014). 203

¹⁴ Wahjsumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauann Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)h, 83

¹⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyukseskan mbs dan kbk* (Bandung: PT: Remaja Rosdakrya, 2005)h. 25

dalam menjalankan tugasnya. Tenaga pendidik sebagai contoh atau teladan bagi peserta didik di sekolah harus menunjukkan sikap dan sifat yang patut untuk ditiru oleh peserta didik. Dalam mewujudkan hal tersebut, kepala sekolah juga harus turut andil dalam mewujudkan dan meningkatkan perilaku disiplin tenaga pendidik agar dapat menjadi contoh yang baik untuk semua peserta didik. Hal tersebut menjadi sangat penting karena salah satu faktor penting untuk mencapai sebuah prestasi kerja adalah kedisiplinan, yang mana disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh kepada kinerja seseorang dalam menjalankan profesinya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata disiplin diartikan dengan tata tertib dan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib. Disiplin berasal dari Bahasa latindisciplina yang berarti pengajaran dan pelatihan.¹⁶ Menurut Hasibuan kedisiplinan merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan berikut dengan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁷ Faktor kedisiplinan menjadi salah satu hal yang penting dalam keberhasilan dan keefektifan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya di suatu instansi atau lembaga. Berikut ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan kedisiplinan :

فَإِذَا قُضِيَتْمُ الصَّلَاةُ فَاذْكُرُوا اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ
جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ

كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا ﴿١٣﴾

“Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu

¹⁶ Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, (Bandung: Alfabetha, 2012), h. 209

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)h. 193

berbaring. kemudian apabila kamu telah merasa aman, Maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.”.(Qs. An-Nisa Ayat 103).

Ajaran islam sangat menganjurkan pemeluknya untuk menerapkan disiplin dalam berbagai aspek baik dalam beribadah, dan kehidupan lainnya. Setiap sholat mempunyai waktu dalam arti ada masa dimana seseorang harus menyelesaikannya dan kewajiban yang tidak berubah selalu harus dilaksanakan. Ini berarti dalam mengajar juga harus berdisiplin dan memulai serta menyelesaikan tepat pada waktunya.

Disiplin sangat berkaitan dengan adanya aturan tata tertib. Jadi, guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati aturan yang dibuat oleh madrasah. Tapi Sebaliknya, guru yang tidak disiplin merupakan guru yang sering kali melanggar aturan yang dibuat oleh sekolah.¹⁸ Kedisiplinan seorang guru dapat diartikan juga sebagai keadaan yang tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru di dalam sekolah tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam bersikap disiplin guru harus bersikap dengan penuh kerelaan, dan dapat dikatakan pula guru harus senantiasa disiplin karena guru juga merupakan contoh dan suri tauladan bagi peserta didiknya di sekolah.¹⁹

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam suatu kegiatan pembelajaran, sebagai tenaga pendidik guru harus berperan secara aktif dan mampu menempatkan posisinya sebagai tenaga profesional sekaligus pembimbing yang dapat memberikan arahan dan menuntun setiap peserta didik dalam kegiatan pembelajaran yang pada akhirnya akan memberikan output yang diharapkan.²⁰ Guru juga berperan di dalam membentuk kepribadian peserta didik. Kedisiplinan kerja guru

¹⁸ Masykur Srif Rahman, *Kesalahan-kesalahan Fatal Paling sering dilakukan dalam kegiatan belajar Mengajar*, (Yogyakarta: Diva Press, 2011)h, 6

¹⁹ Almaidah, Dkk, “ *Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen konflik untuk meningkatkan kedisiplinan guru di MI Miftahul Ulum*”, Jurnal ilmu sosial pendidikan Humaniora, Vol. 1. No. 3

²⁰ Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, (Surabaya: P3M STAIN Tulungagung Dengan Elkaf, 2005), 3.

sebagai teladan dimaksudkan untuk mengajak peserta didik mempunyai perilaku yang sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku. Secara umum, tugas guru adalah mendidik dan mengajak setiap individu berbuat baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja guru merupakan faktor penting yang berpengaruh dalam keberhasilan sebuah instansi pendidikan yang mampu menghasilkan *output* yang berkualitas. Sehingga untuk mewujudkan keberhasilan tersebut maka sebuah instansi pendidikan mampu melakukan upaya pembinaan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Menurut Aritonang dalam Barnawi & Mohammad Arifin, disiplin kerja merupakan persepsi guru terhadap sikap pribadi seorang guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki setiap guru dalam bekerja di madrasah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain atau lingkungannya.²¹ Disiplin kerja sangatlah penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat bagi sekolah namun bermanfaat juga bagi guru itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja guru kegiatan di madrasah dapat terlaksana dengan tertib dan lancar. Selain itu tidak ada lagi tenaga pendidik yang terlambat masuk dan tidak ada lagi tenaga pendidik yang mengajar tanpa persiapan. Semua bekerja sesuai dengan standar waktu serta standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut hasil wawancara dan observasi Pra penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 7 Februari 2022 kaitannya dengan Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan. Penulis mendapatkan data dari wawancara kepala madrasah Bapak Zaini M.Pd terkait peran kepemimpinannya dan kedisiplinan guru, beliau mengatakan :

“Seperti yang kita ketahui bersama bahwa setiap manusia memiliki karakter yang berbeda-beda, masing-masing guru mempunyai karakter yang berbeda-beda, ada yang sekali diarahkan dan ditegur langsung malu dan ada juga yang ditegur

²¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014)h, 112

masih tidak peka, namun kedisiplinan dimadrasah ini sudah bisa dikatakan baik, hanya saja belum maksimal khususnya dalam disiplin waktu. Tetapi saya sebagai kepala madrasah berusaha dalam mengatasi hal tersebut dengan melakukan pendekatan secara personal melalui komunikasi yang baik karena peraturan ini dibuat bersama-sama dan melibatkan semua guru jadi harus ada komunikasi yang baik dengan guru, memberikan motivasi, dan memberikan bimbingan serta perhatian. dan berupaya membangun kebiasaan-kebiasaan yang positif”²²

Pendapat Kepala Madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara Ibu Lilia Oktavia S.Pd selaku Waka Kurikulum sebagai berikut:

“Sejauh ini yang saya lihat sudah berjalan dengan baik, walaupun masih ada beberapa peraturan yang kadang-kadang masih dilanggar seperti tidak disiplin waktu, seperti masih ada oknum guru yang terlambat masuk, tetapi kepala madrasah tidak pernah menyerah beliau selalu memotivasi kami para guru tentang pentingnya kedisiplinan dalam sebuah madrasah”²³

Pendapat Kepala Madrasah tersebut diperkuat juga dengan hasil wawancara Ibu Uswa Radliatun nisa S.Pd selaku Guru sebagai berikut:

“Kepala madrasah dalam menjalankan perannya dengan melakukan pembinaan disiplin, dilakukan pembinaan disiplin agar tata tertib bisa berjalan lebih terarah, karena dalam disiplin terkadang ada guru yang kurang disiplin. sehingga dalam hal ini kepala madrasah terus melakukan pembinaan disiplin”²⁴

Dari ungkapan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah telah menjalankan peran kepemimpinannya dalam

²² Zaini, “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan”, Wawancara 7 Februari 2022

²³Lilia Oktavia “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan”, Wawancara 7 Februari 2022

²⁴Uswa Radliatun Nisa “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan”, Wawancara 7 Februari 2022

proses meningkatkan disiplin kerja guru dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan yang sudah baik hanya saja belum maksimal, karena adanya beberapa kendala yang dialami kepala madrasah yaitu perbedaan karakter setiap guru. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran dari guru itu sendiri, namun dalam hal ini kepala madrasah tetap mengupayakan perbaikan atas kekurangan tersebut, Adapun Kedisiplinan kerja guru yang ada di MA Guppi Sragi Lampung Selatan dapat dilihat dari segi Disiplin waktu yang cukup baik, Penggunaan Peralatan Sekolah yang sudah baik. Tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan dan Ketaatan terhadap peraturan tata tertib yang sudah baik.

Dari pemaparan di atas sikap disiplin kerja guru tidak dapat terbentuk secara sendirinya tanpa adanya bantuan atau arahan. Sehingga dilakukan pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja guru yang dapat mendorong guru untuk mematuhi peraturan sekolah dan melaksanakan tugas-tugasnya. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Tugas kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru merupakan suatu tanggung jawab dalam dedikasinya memimpin suatu sekolah.

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya “Kepemimpinan Kepala Sekolah” terdapat 8 Indikator kepemimpinan kepala madrasah yang berpendapat bahwa kemampuan yang harus dimiliki pemimpin yakni menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan dan memberi bantuan. Dalam manajemen sekolah, peran kepemimpinan kepala madrasah menjadi hal yang paling penting karena akan terjadi proses mempengaruhi pikiran, perasaan, mengarahkan tingkah laku orang lain, sehingga terjadi sebuah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Sebagaimana Allah SWT berfirman, dalam surat as –sajdah : 24 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا
بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.” (Q.S As-Sajdah:24)²⁵

Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang peran kepemimpinan kepala madrasah karena sangat menentukan terwujudnya visi, misi dan tujuan yang telah direncanakan dalam suatu pendidikan. Dengan demikian yang dimaksud peran kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala madrasah dalam Mengarahkan, Memberi Teladan dan Memberi Dorongan pada guru dalam Meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung selatan.

Oleh sebab itu, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap disiplin kerja Guru. Maka penelitian ini mengambil judul **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan”**.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis membuat fokus penelitian pada Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan.

Berdasarkan dari fokus penelitian diatas maka penulis mengambil 3 dari 8 sub fokus berdasarkan indikator kepemimpinan menurut WahjoSumidjo dikarenakan kepemimpinan kepala madrasah di MA Guppi Sragi Lampung

²⁵ Al-qur'an dan Terjemahannya Q.S As-sajdah : 24

Selatan tersebut menerapkan dan lebih dominan pada ketiga indikator tersebut dalam meningkatkan disiplin kerja guru dan juga karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya sehingga peneliti menggunakan 3 indikator kepemimpinan kepala madrasah sebagai berikut yaitu :

1. Memberi Teladan
2. Mengarahkan
3. Memberi Dorongan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam Hal Memberi teladandalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan ?
2. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam Hal Mengarahkan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan ?
3. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam Hal Memberi dorongan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan ?

E. Tujuan Penelitian

Dalam rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Hal Memberi teladan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan
2. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Hal Mengarahkan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan
3. Untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Hal Memberi dorongan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian ini dilakukan, maka penulis berharap hasil penelitian ini nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

- a) Sebagai kontribusi pemikiran sekaligus dalam rangka memperluas wawasan bagi kajian ilmu pendidikan dalam meningkatkan pemahaman tentang manajemen pendidikan islam terutama dalam Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru.
- b) Dari hasil penelitian ini secara teoritis mengharapkan kepada pembaca untuk menjadikan informasi serta wawasan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah ini sangat penting dalam kemajuan atau peningkatan madrasah khususnya dalam kedisiplinan kerja guru.

2. Secara Praktis

- a) Memberikan informasi kepada kepala madrasah yang bersangkutan dan warga madrasah tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja guru yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan untuk menjawab tuntutan dan kebutuhan madrasah dan masyarakat.
- b) Bagi peneliti, untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan sebagai penerapan ilmu tentang manajemen pendidikan.

G. Kajian Pustaka

1. Hasil temuan dari Jurnal of science Education dalam Jurnalnya yang berjudul : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di Mts Nurul Iman Ulu Belul. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Agar kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru yakni dengan melaksanakan 1. Menjaga kepentingan sekolah, 2. Kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan

sekolah, 3. rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban, 4. kebebasan kepada bawahan untuk berkembang dan bertugas, 5. pendekatan musyawarah.²⁶||Persamaan dengan penelitian ini adalah Teknik pengumpulan data dan metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif.|| Perbedaan dengan penelitian ini adalah Objek penelitian di Mts Nurul Iman Ulu Belu dan Indikator peran kepala madrasah yang digunakan yaitu peran kepala madrasah sebagai supervisor

2. Hasil temuan dari Jurnal Pendas Mahakam dalam Jurnalnya yang berjudul : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Gurul.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran jiwa kepemimpinan yang tegas terhadap guru yang tidak disiplin melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan sanksi yang seharusnya.²⁷|| Persamaan dengan penelitian adalah Teknik dan metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif (Observasi, wawancara dan dokumentasi).tipe kepemimpinan peran kepala madrasah yang demokratis || Perbedaan dengan penelitian ini adalah Objek penelitian dan indikator peran kepala madrasah.
3. Hasil Dari Jurnal Anterior yang berjudul : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mtsn Model Palangkaraya. Upaya yang dilakukan kepala sekolah Mts 1 Model Palangkaraya dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan : Hasil penelitian ini dijelaskan bahwa Memberikan dorongan timbulnya kemauan yang kuat kepada guru agar percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Memberi bimbingan, pengarahan dan dorongan untuk berdiri di deapn demi kemajuan dan memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan.

²⁶ Maryatul Kibtiyah, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di Mts Nurul Iman Ulu Belu“, *Jurnal Of Science Education*, Vol. 1, no. 1, (2022) Dikutip pada tanggal 22 Desember 2021

²⁷ Nur Agus Salim “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru”, *JurnalPendas Mahakam*, no. 2, Vol. 1, (2016):26. Dikutip pada tanggal 22 Desember 2021.

Membujuk dan memberi keyakinan kepada guru dalam menjalankan tugasnya. .²⁸

4. Hasil Dari jurnal Manajemen Pendidikan Islam Putra dalam Jurnalnya Yang berjudul :Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar. Hasil penelitiannya bahwa :Kepala sekolah sudah memahami tentang konsep disiplin itu sendiri. Guru-guru juga sudah mengetahui berbagai peraturan yang ada disekolah dan berusaha untuk mematuhi perturan tersebut. Dalam pelaksanaanya, jika ada guru yang melanggar perauran harus diberi sanksi, namun di sd negri 29 pekanbaru belum pernah ada sanksi berat yang diterima guru, hanya ada teguran saja. ²⁹|| Persamaan dengan penelitian ini adalah Tipe kepemimpinan pada peran kepala madrasah yaitu tipe kepemimpinan yang demokratis.|| Perbedaan dengan penelitian ini adalah objek penelitiannya berbeda pada penelitian ini
5. Hasil dari Junrla Ilmiah Didaktika Y dalam Jurnalnya Yang berjudul :“Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh”. Hasil Penelitiannya Bahwa : Kepala madrasah dalam dalam meningkatkan komitmen kinerja guru dengan melalui evaluasi supervise kelas, dan rutin internal madrasah serta meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan professional kerja, dan mengevaluasi program belajar guru. ³⁰|| Persamaan dengan penelitian ini adalah Teknik dan metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. || Perbedaan dengan penelitian ini adalah Penelitian ini menggunakan indikator peran kepala madrasah sebagai

²⁸ Sonedi, Tutut sholihah, Jurnal Anterior kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Volume 18i issue, 1 December 2018. Page 13-22

²⁹ Siti hajar dan Elpri Darta Putra, Jurnal,(Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar”, (Riau:Universitas Islam Riau, 2021), dikutip pada tanggal 28 Februari 2021.

³⁰ Yusnidar, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh”, Jurnal Ilmiah Didaktika, 14, no. 2, (2014). Dikutip Pada Tanggal 15 Desember 2021

supervisor dan Objek penelitian pada MAN Model Banda Aceh

Dari beberapa penelitian yang telah dikaji sebelumnya diperoleh perbedaan yaitu Objek penelitiannya, Subjek penelitiannya, metode, waktu serta tempat penelitiannya. Selain itu konsep teori yang digunakan berasal dari sumber yang berbeda. Walaupun terdapat persamaan yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan. Jika dicermati lebih jauh, penelitian yang akan penulis lakukan lebih kepada Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan, yang mengatakan bahwa Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin memberikan tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan disiplin kerja guru dan menjadi teladan bagi masyarakat madrasah yang berkaitan tentang memberi teladan, mengarahkan dan memotivasi.

H. Metode Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegunaan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis.

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, yang dimana peneliti adalah sebagai instrumen, teknik pengumpulan data yang dikumpulkan secara triangulasi (gabungan), analisis data dan hasil penelitian.

Dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrumen, oleh karena itu dalam penelitian kualitatif instrument nya adalah orang. Tetapi untuk dapat menjadi instrument maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi obyek, yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.³¹

³¹ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Alfabeta,2020).
h.8-9

Jadi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat enterpertif, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, yang dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data yang digunakan secara tringulasi, data yang digunakan cenderung data kualitatif, analisis data bersifat kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, dan mengkonstruksi fenomena.³²

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MA Guppi Sragi yang berlokasi di Kecamatan Palas, Kabupaten Lampung Selatan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang yang merespon atau yang menjawab pertanyaan – pertanyaan baik tulisan maupun lisan

Dalam melakukan penelitian data adalah hal yang sangat penting untuk mengungkap suatu permasalahan. Sumber data adalah tempat, orang atau benda dimana peneliti dapat mengamati, bertanya dan membaca tentang hal-hal yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.³³

Dalam penelitian penulis membaginya menjadi dua, yaitu :

a. Sumber data primer

Data primer sendiri diperoleh dari narasumber atau responden, yaitu orang yang dijadikan sebagai obyek penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengambil data primer dari hasil wawancara dengan Bapak Zaini M.Pd selaku kepala madrasah, Ibu Lilia Oktavia S.Pd selaku Waka Kurikulum dan Ibu Uswa Radliatun S.Pd selaku perwakilan guru sebagai responden untuk mendapatkan informasi mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah dalam

³² Ibid, h.10

³³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010),h.99

meningkatkan disiplin kerja guru di MA GUPPI Sragi Lampung Selatan.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah sumber atau jenis data yang berasal dari sumber dokumen atau sumber-sumber lainnya. Data-data yang sudah tersedia dan dapat di peroleh peneliti dengan cara membaca dan observasi. Data sekunder yang peneliti ambil adalah sejarah berdirinya MA Guppi Sragi Lampung Selatan, profil sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah, data keadaan guru, serta data lainnya.

3. Jenis Penelitian

Terkait jenis penelitian, penelitian dengan judul peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan ini merupakan penelitian pendekatan kualitatif (Lapangan), yang mana penelitian ini berkaitan dengan menganalisis, mendeskripsikan kegiatan sosial dan pemikiran seseorang baik individu atau kelompok.

Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (Gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.³⁴

Jadi penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang dibuat dan dirancang guna memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar yang menggambarkan kondisi yang ada di lapangan sesuai kenyataan dan fakta di MA Guppi Sragi Lampung Selatan.

³⁴ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", (Bandung : Alfabeta, 2018)h. 9

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi dilaksanakan melalui proses pengamatan kemudian menulis dengan cara sistematis mengenai objek atau gejala yang menjadi variabel penelitian.

Macam-macam metode observasi menurut Sugiono, yaitu:

- 1) Observasi partisipan, sumber data penelitian didapatkan dari keterlibatan penulis secara langsung dari rutinitas disetiap harinya dari orang yang bersangkutan.
- 2) Observasi non-partisipan, proses observasi dimana penulis tidak secara langsung melibatkan diri dalam kegiatan kelompok, atau dapat juga dikatakan pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan yang diamatinya atau berperan sebagai pengamat independen.³⁵

Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi non partisipan yang berarti bahwa peneliti tidak berpartisipasi secara langsung dengan pekerjaan atau kegiatan guru serta cukup sebagai pengamat independen dalam kaitannya dengan peran kepala madrasah. Observasi dilaksanakan dengan proses pengamatan terhadap bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan.

b. Wawancara (Interview)

Teknik mengumpulkan informasi atau data penelitian melalui pengajuan beberapa instrumen pertanyaan berbentuk lisan dan ditanggapi secara lisan juga disebut dengan kegiatan wawancara. Demi mendapatkan hasil penelitian yang objektif, wawancara dilakukan melalui komunikasi secara langsung antara peneliti dan

³⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 216

narasumber. Esterberg, mengemukakan definisi interview atau wawancara yaitu *—A mitting of two person to exchange information and idea trthrough question and responses, resulling in communication and joint contruction of meaning about a particular topic*. Terjemahannya dalam bahasa Indonesia yaitu: wawancara merupakan sebuah pertemuan dari dua orang yang bertukar informasi dan ide dengan pertanyaan dan jawaban, sehingga dihasilkan pembicaraan serta konstruksi dari arti tentang suatu topik tertentu³⁶

Terdapat beberapa prosedur dalam kegiatan wawancara, yaitu:

- 1) Wawancara bebas, merupakan kegiatan wawancara dimana prosesnya secara tidak sengaja merujuk pada titik permasalahan berdasarkan fokus penelitian
- 2) Wawancara terpimpin, diartikan sebagai sistem tanya jawab yang mengikuti pedoman penelitian
- 3) Wawancara bebas terpimpin, yaitu gabungan antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Sehingga proses tanya jawab atau interview hanya berisi inti permasalahan yang kemudian akan menggunakan panduan mengikuti situasi ketika wawancara berlangsung, tanpa berbelok dari inti permasalahan yang dikaji.

Berdasarkan beberapa prosedur wawancara yang telah dijelaskan, penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Alasan dipilihnya teknik tersebut dibanding dua teknik lainnya yaitu penulis menganggap teknik wawancara bebas terpimpin dinilai sebagai wawancara yang dilaksanakan dengan cara yang santai tetapi harus mengikuti pedoman atau aturan-aturan yang berlaku, dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja tetapi juga mengingat akan data

³⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabetha, 2013), 317.

apa yang akan dikumpulkan dengan membawa sederetan pertanyaan, serta berupaya untuk menciptakan suasana santai tetapi tetap serius dan sungguh-sungguh. Metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai langsung kepada Kepala Madrasah, Waka kurikulum dan Guru berkenaan dengan bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin kerja guru.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi didefinisikan sebagai suatu proses untuk menemukan data tentang segala sesuatu yang bersifat dokumen, seperti tempat atau lokasi yang menjadi variabel dalam penelitian, misalnya seperti data pendidik dan kependidikan, sejarah berdirinya suatu satuan pendidikan, serta sarana dan prasarana sebagai penunjang pembelajaran

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah bagaian terpenting dari sebuah penelitian, data yang terkumpul dengan lengkap dari lapangan kemudian di olah dan di analisis dengan seksama sehingga berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Setelah data diperoleh dari lokasi penelitian dan sudah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif, jadi data yang diperoleh adalah jenis data kualitatif. Setelah data terkumpul maka langkah penulis selanjutnya adalah menganalisis data-data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian dan harus diolah sedemikian rupa hingga akan mendapat suatu kesimpulan.

Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

a. Reduksi data.

Data yang didapat dari lapangan jumlahnya cukup banyak. Untuk itu butuh dicatat serta di teliti secara terperinci. Seperti yang telah dikemukakan semakin lama peneliti dilapangan, maka jumlah data

semakin banyak, kompleks dan sulit. maka dari itu dibutuhkan analisis data melalui reduksi data. Yang dimaksud reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang penting menutamakan hal-hal yang pokok untuk dicari inti serta polanya dan membuang yang sekiranya tidak diperlukan. Dengan begitu data yang telah di reduksi akan menggambarkan gambaran yang jelas dan tidak mempersulit peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Proses reduksi data dalam penelitian ini adalah peneliti mengumpulkan dan mencari data dari berbagai metode seperti mengobservasi, melakukan wawancara, dan dokumentasi kepada kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru. Apabila ketika proses terdapat hasil jawaban wawancara yang tidak sesuai maka jawaban tersebut tidak digunakan, dan jika hasil jawaban terlalu panjang atau terlalu luas maka peneliti hanya mengambil inti atau kesimpulan jawabannya saja.

b. Penyajian data.

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif , penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.³⁷ Untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

Maka dari itu penelitian ini dalam penyajian data menggunakan teks naratif. Dengan penyajian seperti itu diharapkan informasi tertata dengan baik dan benar dan menjadi bentuk padat dan mudah dipahami untuk menarik sebuah kesimpulan.

c. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada

³⁷*Ibid*, 249

tahan pengumpulan data selanjutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang terjamin.³⁸

Berdasarkan uraian penjelasan ketiga dari kegiatan yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa verifikasi dan penarikan kesimpulan merupakan sebuah proses analisis data yang berdasarkan data-data yang telah terkumpul dan nantinya mudah dipahami.

6. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi. Penulis mempertanggung jawabkan keabsahan data dengan teknik triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data. Triangulasi dapat dibagi menjadi :

a) Triangulasi Sumber

Jenis triangulasi ini digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber merupakan triangulasi yang mengharuskan peneliti mencari lebih dari satu sumber untuk memahami data atau informasi

b) Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data untuk itu pada saat pengujian kredibilitas data dapat digunakan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi dalam waktu yang berbeda.

³⁸*Ibid*, 253.

c) **Triangulasi Teknik**

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang diperoleh dengan wawancara dicek dengan observasi, dokumentasi. Triangulasi ini menggunakan lebih dari satu teknik atau metode untuk melakukan cek dan ricek.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan teknik yang digunakan guna memeriksa kebenaran dari sebuah informasi yang telah penulis cari, agar tidak adanya kekeliruan dalam menarik kesimpulan. Dimana penulis dalam triangulasi sumber mengumpulkan data dari kepala madrasah, Waka kurikulum dan guru. Selanjutnya triangulasi teknik mengumpulkan data dari hasil Wawancara, Observasi dan Dokumentasi.

I. Sistematika Penulisan

Berdasarkan pedoman penulisan skripsi UIN Raden Intan Lampung, maka sistem pembahasan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, bab I berisi penjelasan erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dalam bab-bab. Penjelasan tersebut seperti penegasan judul, Latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan Metode penelitian.

BAB II Landasan teori, bab II menyajikan data kepustakaan yang digunakan dalam penelitian, yaitu tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan.

BAB III Deskripsi objek penelitian, bab III menyajikan data penelitian yang berupa gambaran umum objek, dan penyajian fakta dan data penelitian.

BAB IV Analisis penelitian, bab IV merupakan analisis terhadap data penelitian yang dideskripsikan untuk menjawab masalah pada penelitian tersebut.

BAB V Kesimpulan, bab V berisi kesimpulan dan dan rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh temuan penelitian ada hubungannya dengan masalah penelitian , simpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah apa saja yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.





BAB II LANDASAN TEORI

A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Peran

Peran menurut E. Mulyasa dapat di definisikan sebagai suatu rangkaian perasaan, ucapan, tindakan sebagai suatu pola hubungan yang unik yang diajukan dengan individu lainnya.³⁹Peran juga dapat diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Kedudukan dalam hal ini diharapkan sebagai posisi tertentu di dalam masyarakat.⁴⁰Demikian dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perbuatan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *Leader* yang berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan, sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin. Menurut *accomplish some goals* atau sebagai suatu usaha untuk mempengaruhi individu-individu menyelesaikan beberapa tujuan.⁴¹

Memimpin berarti membimbing, mengarahkan, menuntun dan menitiskan jalan. Sejalan dengan itu, kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan memengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

³⁹Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 212.

⁴⁰R. Suyoto Bakir, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Tangerang: Karisma Publishing Group, 2009), 238.

⁴¹Novianti Djafri, “*Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*”, (Yogyakarta : 2017).h. 1

Adapun beberapa pengertian yang dikemukakan para pakar mengenai kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

Menurut Ngalim Porwanto Kepemimpinan adalah kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk kewibawaan yang merupakan sarana untuk meyakinkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan sukarela, dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.⁴²

Menurut Burhanuddin, Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁴³

Pemimpin atau lader ialah yang bertugas menggerakkan (mempengaruhi, mendorong, membimbing dan mengarahkan) guru, staff siswa, orangtua siswa dan pihak lainnya yang terkait, untuk bekerja / berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, singkatnya membantu orang lain untuk mengarahkan dalam mencapai tujuan. Memimpin sekolah atau madrasah adalah upaya menggerakkan seluruh sumber daya yang ada disekolah atau madrasah dan sumber daya terkait untuk menuju perubahan kearah positif dalam rangka mencapai visi misi kepala madrasah berperan sebagai kompas (penunjuk arah) membuat orang lain (pengikut) bermimpi lebih, belajar lebih berbuat lebih dan akhirnya membuat pengikut untuk menjalankan lebih baik. Seorang pemimpin adalah orang-orang yang mampu meginspirasi orang lain atau pengikutnya untuk menjadi lebih baik. Kepala madrasah menjadi penentu arah kebijakan dan

⁴² Ngalim Purwanto, “*Administrasi Pendidikan*”, (Jakarta : Mutiara Sumber Widya, 1991). h. 123.

⁴³ Moch idhoci Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Pembiayaan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).

kualitas sekolah karena posisinya sebagai pemimpin tertinggi dan struktur manajemen madrasah.⁴⁴

Sedangkan Menurut wahjosumidjo bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan komunikasi dua arah.⁴⁵

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala madrasah ialah upaya untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Kepala madrasah sebagai pemimpin juga harus mampu memberikan arahan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dan harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional.⁴⁶

Jadi kepemimpinan mengandung arti bahwa seorang pemimpin dapat memengaruhi orang lain agar lebih bekerja keras dalam tugasnya, atau mengubah perilaku seseorang sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah SWT, dalam surat As-sajadah ayat 24 :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا

بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ

⁴⁴ A.Y Soegoeng Ysh dan Gufron Abdullah “Kepala Sekolah, Teacher, Leader and Manager”, (Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama, 2018)h. 366

⁴⁵ Abdul Rahmat, “Kepemimpinan Pendidikan”(Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020)h. 30

⁴⁶ Hamruni, “Potret Pendidikan dan Guru di Masa Pandemi Covid 19”, (Tasikmalaya:Edu Publisher,2021). 84

Artinya : “ dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar[1195]. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami “. { As-sajadah : 24 }.

Mujamil menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan yang ingin di capai oleh seseorang pemimpin atau leader dan anggotanya, seorang leader setidaknya memiliki tujuh sifat atau karakteristik kepemimpinan profektif sebagai berikut :⁴⁷

- 1) Memiliki karakter shidiq (jujur)
- 2) Memiliki karakter amanah
- 3) Memiliki karakter tablig
- 4) Memiliki karakter fathanah (cerdas)
- 5) Memiliki karakter istikamah (teguh pendirian)
- 6) Memiliki karakter mahabah (cinta dan kasih sayang)
- 7) Memiliki krakter saleh/makruf

3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan. Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan yang kita jumpai sehari-hari, termasuk disekolah. Walaupun pemimpin pendidikan khususnya sekolah atau madrasah formal adalah pemimpin yang diangkat secara langsung baik oleh pemerintah maupun yayasan, atau melalui pemilihan.⁴⁸

Tipe kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaannya dalam manajemen pendidikan , yaitu :

1. Kepemimpinan otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya di pandang sebagai karaktersitik yang negative.dengan istilah pemimpin yang egois.

Sikap seorang pemimpin yang otokratik ialah sebagai berikut ;

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi

⁴⁷ Bulhayat dkk, “*Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*”, (Malang: CV: Literasi Nusantara Abaadi, 2022)27

⁴⁸ Leny Marlina,”Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan”,Ta’dib, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 18, No. 02, (2013),h. 220

- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e. Tergantung pada kekuasaan formilnya
 - f. Dalam tindakan pergerakan sering mempergunakan approach mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum
2. Kepemimpinan Laissez Faire (Masa Bodoh)
- Laissez faire* (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin laissez faire ini memberi kekuasaan kepada bawahannya, bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.
3. Kepemimpinan Demokratis
- Dari kata “ demokratis ” ini tergambar bahwa apa yang kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama yang memimpin maupun yang dipimpin. Dalam tipe ini pemimpin dengan bawahan bekerja sama mulai dari perencanaan hingga sampai evaluasi yang ditentukan. Dan juga bawahan selalu diminta saran dalam pengambilan keputusan dan kebijakan, dan selalu mendiskusikan dengan bawahannya.
4. Kepemimpinan Kharismatik
- Tipe Kharismatik merupakan tipe yang didasarkan pada kharisma seseorang, biasanya kharisma itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan dapat memiliki kharisma maka dengan mudah untuk mengarahkan orang lain, karna daya tariknya yang sangat memikat sehingga

mampu memperoleh pengikut yang besar dan para pengikutnya.⁴⁹

5. Kepemimpinan Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan ini yang lazim di pakai dalam kemiliteran, pemimpin yang bertipe militeristik ialah seseorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sering menggunakan perintah
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebihan
- d. Menuntun disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahan
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

4. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinannya memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Menggerakkan, kepala madrasah sebagai motor penggerak program madrasah penuntun arah kebijakan menuju madrasah dan pendidikan secara luas kepala madrasah adalah salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk visi misi tujuan dan sasaran madrasah, melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap dalam mengarahkan visi dan misi.
- b. Mengarahkan, peran kepala madrasah memberi arahan kegiatan kepada guru, staff serta warga madrasah adalah berdasarkan tugas yang telah diamanahkan serta mengikut sertakan dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan serta mampu membawa anggotanya kearah tujuan atau cita-cita yang telah ditetapkan.

⁴⁹ Ibid, h. 224

- c. Membimbing, kepala madrasah melaksanakan perannya dalam membimbing guru dalam praktik pelatihan guna menambah wawasan serta membantu guru maupun staff yang mengalami kesulitan.
- d. Melindungi, perannya sebagai kepala madrasah sangatlah penting, karena kepala madrasah merupakan kepala dari suatu lembaga yang dipimpinnya yang dilakukan dengan meningkatkan prestasi madrasah, sehingga akan meningkatkan mutu pendidikan. Prestasi madrasah adalah penilaian hasil belajar yang dinilai menggunakan simbol huruf maupun angka sehingga dapat terlihat kemampuan prestasi madrasah untuk melindungi lembaga yakni dengan meningkatkan prestasi baik akademik maupun non akademik.
- e. Membina, kepala madrasah memiliki peran yakni dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat merangsang anggota, seperti kegiatan upacara dimana kepala madrasah membina jalannya upacara dan memberikan pembinaan berupa ajakan atau perintah.
- f. Memberi teladan, kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki sifat jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan berjiwa besar, selain itu memberi teladan disiplin waktu berpakaian serta ucapan yang mana akan dijadikan acuan bagi anggotanya.
- g. Memotivasi, dalam setiap kegiatan maupun tugas setiap anggota memilih bekerja dengan keadaan yang menarik dan menyenangkan. Motivasi merupakan suatu hal yang mudah dan harus diberikan sebagai asupan bagi anggota, selain itu pemberian penghargaan kepada anggota yang memiliki prestasi diperlukan. Oleh sebab itu kepala madrasah berusaha memberikan penghargaan secara tepat, untuk menghindari dampak yang ditimbulkan.
- h. Memberi bantuan, kepala madrasah memberikan bantuan berupa pelatihan-pelatihan kepada guru maupun staff serta melengkapi sarana dan prasarana yang memiliki

kekurangan sehingga dapat menghambat suatu kegiatan yang dilakukan dilingkungan madrasah.⁵⁰

Dalam hal ini Peneliti memfokuskan pada peran kepemimpinan kepala madrasah dalam hal Memberi Teladan, Mengarahkan dan Memotivasi para guru dalam Meningkatkan disiplin kerja guru.

5. Tujuan Kepemimpinan

Seperti telah dijelaskan, kata kunci dari kepemimpinan ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan kepemimpinan adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas guru yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk mengembangkan potensi kualitas guru.⁵¹

Tujuan kepemimpinan adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan meningkatkan profesi mengajar. Tujuan kepemimpinan dapat kita perinci sebagai berikut:

- a. Meningkatkan implementasi dan efisiensi belajar mengajar.
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- c. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil dan optimal.
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya.
- e. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah, sehingga dapat di cegah kesalahan yang lebih jauh.⁵²

⁵⁰ Wahyusunidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah: Tinjauan teoritik dan permasalahan*, Cetakan ke-IV (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001)h. 140

⁵¹Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. 19

⁵² Yusak Burhanudin, *Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005)100

6. Pengertian Kepala Madrasah

Pengertian kepala madrasah, jika diartikan perkata maka kepala berarti “pemimpin” di dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan madrasah merupakan terjemahan dalam bahasa Arab yang disebut dengan istilah madrasah. Maka dari itu, madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi sebuah tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, dapat disimpulkan secara sederhana yaitu kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, dimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antar guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁵³

Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi madrasah. Kepala madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁵⁴ Madrasah sebagai lembaga pendidikan semestinya mempunyai organisasi yang baik agar tujuan pendidikan yang direncanakan bisa tercapai dengan baik. Seperti yang diketahui unsur personal di dalam lingkungan madrasah adalah kepala madrasah, guru, karyawan dan murid.

Dalam hal kepala madrasah, B. Suryo Subroto menjelaskan “kepala madrasah adalah jabatan tertinggi di madrasah itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin madrasah dan dalam struktur organisasi madrasah kepala madrasah didudukkan pada tempat yang paling atas”.⁵⁵

Kepala madrasah merupakan pendidik yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan atau madrasah, yang diselenggarakan dengan adanya proses

⁵³ Wahjosumidjo, “Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).h. 83

⁵⁴ E. Mulyasa, “Menjadi Kepala Sekolah Profesional”, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013).h. 24

⁵⁵ B. Suryono Subroto, “Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah”, (Jakarta: Bima Aksara, 2004).h. 100

belajar mengajar antara peserta didik dan tenaga pendidik. Tugas utama kepala madrasah ialah yang mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya terutama untuk memperdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah dituntut untuk berperan ganda.⁵⁶

Maka dari itu, selain menjadi pemimpin madrasah, kepala madrasah juga di tuntut untuk berperan untuk meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, mengingatkan tujuan akhir dari perubahan, membantu kelancaran proses perubahan khususnya menyelesaikan dan membina hubungan antar pihak yang terkait. Kepala madrasah hakekatnya sumber semangat pagi para pendidik, staf dan peserta didik. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus selalu membangkitkan semangat pendidik, staf dan peserta didik.⁵⁷

Dari pengertian kepala madrasah di atas dapat disimpulkan yaitu sebuah komponen pendidikan yang paling berperan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, selain itu kepala madrasah juga sebagai pemimpin disebuah lembaga pendidikan formal yang diberikan wewenang untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian pendidikan di madrasah.

7. Peran Kepala Madrasah Dan Tugas-Tugasnya

a. Kepala Madrasah sebagai *Educator* (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran

⁵⁶ Husaini Usman, “Peranan dan fungsi kepala madrasah”, Jurnal Pik Dikmen 3, no. 1 (2014).

⁵⁷ Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta. 2015).h. 135-136

yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi, bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.⁵⁸

b. Kepala Madrasah sebagai Manager

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan untuk menunjang program madrasah.⁵⁹

Sebagai manager kepala madrasah harus mampu mengoptimalkan dan mengakses sumber daya madrasah untuk mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuannya. Dalam kerangka mengelola madrasah, sebagai manager kepala madrasah berpedoman pada asas-asas tujuan, keunggulan, mufakat, kesatuan, persatuan, antusiasme, keakraban dan asas integritas.

c. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas administrasi madrasah, baik dilihat dari pendekatan fungsional maupun pendekatan substansial. Secara fungsional, kepala madrasah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, menata staf, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut. Secara substansial kepala

⁵⁸E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 98–99.

⁵⁹*Ibid*, 103.

madrasah harus mampu mengelola kurikulum, ketenagaan, kesiswaan, hubungan masyarakat, layanan khusus, administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Tugas-tugas administratif itu dilakukan secara logis dan sistematis, yang kesemuanya berpusat pada kepentingan proses pendidikan dan pembelajaran demi peningkatan mutu lulusan, dengan indicator antara lain peningkatan nilai siswa dan akses mudah melanjutkan studi.⁶⁰

d. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Sebagai supervisor Kepala Madrasah mensupervisi aneka tugas pokok dan fungsi yang dilakukan oleh guru dan seluruh staf. Dalam kerangka ini, Kepala Madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan, pengawasan dan pengendalian ini dimaksudkan agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan ini juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar guru dan tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih cermat melaksanakan pekerjaannya.⁶¹

e. Kepala Madrasah Sebagai Leader

Kepala Madrasah sebagai *Leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan Kepala Madrasah sebagai *Leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Sebagai pemimpin kepala madrasah harus memiliki sifat jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar,

⁶⁰*Ibid*, 98-99

⁶¹*Ibid*, 81.

emosi yang stabil, dan teladan. Pada sisi lain, sebagai pemimpin kepala madrasah harus mampu:

- 1) Memperkuat tim sebagai kekuatan pembangun
- 2) Menggabungkan aspek-aspek positif individualitas.
- 3) Berfokus pada detail pekerjaan.
- 4) Menerima tanggung jawab.
- 5) Membangun hubungan antar pribadi.
- 6) Menjaga keterbukaan.
- 7) Memelihara sifat progresif.
- 8) Bangga dan menghargai prestasi kerja tim.
- 9) Menantang perubahan.
- 10) Tanpa berkompromi terhadap kualitas.⁶²

f. Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Administrator madrasah yang bermutu selalu melakukan inovasi secara berkelanjutan. Inovasinya diarahkan untuk memenuhi tuntutan “mutu masa depan”, sesuai kebutuhan masyarakat, lokal dan global. Tindakan inovatif administrator madrasah dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki atau dapat diperoleh dari lingkungan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, Kepala Madrasah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan guru dan tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Mereka dituntut mampu meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan yang akan tercermin dari caranya melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, berdaya jual dan fleksibel. Di samping itu, dia harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di madrasah.⁶³

⁶²*Ibid*, 82.

⁶³*Ibid*, 83.

g. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Hal ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sentra belajar. Salah satu upaya memotivasi adalah dengan member penghargaan kepada guru dan stafnya. Dengan penghargaan itu, guru dan staf dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi guru dan staf. Hal itu dilakukan secara terbuka, sehingga guru dan staf memiliki peluang untuk meraihnya. Karenanya, Kepala Madrasah harus berusaha memberikan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkan.⁶⁴

Dari paparan tersebut di atas, terlihat jelas bahwa tugas kepala Madrasah sangat kompleks sebagai pemegang wewenang dalam menerapkan berbagai kebijakan, tentunya Kepala Madrasah harus melibatkan semua elemen yang ada di lingkungan madrasah dan luar madrasah, seperti orang tua siswa dan tokoh masyarakat. Sehingga dengan demikian tanggung jawab atas peningkatan disiplin kerja guru merupakan tanggung jawab bersama.

8. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pengelola satuan pendidikan bertanggung jawab sebagai efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di sekolahnya, melalui peranan-perana yang dimilikinya. Adapun dalam presefektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknes), terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu: Educator (pendidik), manajer, Administrator, supervisor (Penyelia), leader (Pemimpin), pencipta iklim kerja dan wirausahawan.

⁶⁴*Ibid*, 83.

Kemudian dikembangkan, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, maka kepala sekolah memiliki tujuh peran yaitu sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Suvervaisor, Leader, Innovator, Motivator, (EMASLIM).⁶⁵ Akan tetapi penulis hanya menyinggung tentang peran kepemimpinan kepala madrasah, yaitu kepala madrasah sebagai Leader (Pemimpin), Kepala madrasah sebagai Leader adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan, dengan berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan.

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan arahan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan. Membuka komunikasi dua arah. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional. Kemauan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan atau tindakan, kemauan mengambil keputusan dan kemauan berkomunikasi. Kepribadian kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, dan dapat menjadi teladan bagi warga sekolah.

Kepemimpinan yang efektif harus mengedepankan keterampilan kepemimpinan meningkatkan kualitas kepemimpinan. Oleh karena itu kepemimpinan secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Efisiensi kepemimpinan adalah kepengikutan, kemampuan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan begitu pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.⁶⁶

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, kemampuan memberi arahan terhadap tenaga kependidikan, kemampuan

⁶⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 98

⁶⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Kepala Sekolah*, 115.

mengambil tindakan dalam mejudkan visi misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala madrasah sebagai leadermemiliki sifat-sifat sebagai berikut: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan mengambil keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.⁶⁷

Pengetahuan kepala madrasah dalam memberi arahan terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan sebagai berikut:

- a. Memahami kondisi tenaga kependidikan (pendidik dan non pendidik)
- b. Memahami kondisi karakteristik peserta didik
- c. Menyusun program pengembangan tenaga kependidikan
- d. Menerima masukan, saran dan kritik dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.⁶⁸

Pemahaman dalam mengambil tindakan dalam mewujudkan terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk, (1). mengembangkan visi madrasah, (2). Mengembangkan misi madrasah, (3).Melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi kedalam tindakan.Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin kemampuannya dalam, (1), mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan didalam sekolah, (2) mengambil keputusan untuk kepentingan interdal dan eksternal sekolah.

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk, (1), berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di madrasah, (2), menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, (3), berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, (4), berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat dan lingkungan sekolah.⁶⁹

Jadi dapat disimpulkan peran kepala madrasah sebagai pemimpin berdasarkan teori diatas yaitu kepribadian, kemampuan bertindak,kemampuan memberi arahan,

⁶⁷E. ,Mulyasa, 115.

⁶⁸Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. 115-116.

⁶⁹ *Ibid*, 115

kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

B. Disiplin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja 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..

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan.⁷⁰

Pengertian disiplin menurut Amitembun, mengemukakan disiplin adalah : ”Keadaan tertib dimana orang – orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa senang hati”.⁷¹ Menurut Hasibuan disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan sekolah, baik secara tertulis maupun tidak.⁷² Sedangkan menurut Ahmad Susanto disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran pegawai menaati semua peraturan organisasi dan Norma-norma sosial yang berlaku.⁷³

Dari pendapat tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah mentaati peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan

⁷⁰ Jurnal Pendidikan Penabur, no. 04/Th. IV/Julii 2005.

⁷¹ Loc,Cit , hlm 105

⁷² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). 78

⁷³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), 78.

demi terwujudnya tujuan yang telah digariskan. Dalam kehidupan sehari – hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Sedangkan kesimpulan disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran guru untuk menaati peraturan sekolah, taat terhadap aturan yang lainnya yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga pendidikan.

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. Sebagai umat yang beragama islam kumpulan dari larangan dan perintah (aturan), yang mana aturan itu harus ditaati bagi umatnya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surah yang berbunyi :

إِذْ قَالَ لَهُ رَبُّهُ أَسْلِمْ ۖ قَالَ أَسْلَمْتُ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٣١﴾

Artinya : “ ketika Tuhannya berfirman kepadanya: "Tunduk patuhlah!" Ibrahim menjawab: "Aku tunduk patuh kepada Tuhan semesta alam".(Q.S Albaqarah ayat 131)

Dari penjelasan ayat diatas bahwa kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan tata tertib dalam kehidupan tidak akan terasa berat jika kita menjalankannya penuh dengan keikhlasan serta kesadaran akan pentingnya hidup berdisiplin.

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 makadisiplin 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.⁷⁴

2. Fungsi kedisiplinan

Adapun fungsi kedisiplinan menurut Tu'u fungsi disiplin sebagai berikut:

- a. Menata kehidupan bersama.
Manusia adalah makhluk unik yang memiliki cirri, sifat, kepribadian, latar belakang dan pola perilaku yang berbeda-beda. Selain sebagai individu, juga berbagi akhlak sosial. Sebagai makhluk sosial, selalu terkait dan hubungan dengan orang lain. Jadi, fungsi disiplin adalah mengatur tata kehidupan manusia dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan antara individu satu dengan yang lain menjadi baik dan lancar.
- b. Membangun kepribadian.
Kepribadian adalah keseluruhan sifat, tingkah laku dan pola hidup seseorang yang tercermin dalam penampilan, perkataan dan perbuatan sehari-hari. Jadi lingkungan disiplin dengan baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.
- c. Melatih kepribadian.
Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan kedisiplinan tidak terbentuk serta-merta dalam waktu singkat. Namun, terbentuk melalui satu proses yang membutuhkan waktu yang panjang. Salah satu untuk

⁷⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*: Remaja Rosdakrya, Bandung, 2006. hlm 21

- membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan.
- d. Pemaksaan
Disiplin dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlakunya di lingkungan itu. Memang disiplin seperti ini masih dangkal. Akan tetapi, dengan pendampingan guru-guru, pemaksaan, Pembiasaan dan latihan, maka dapat menyadarkan seseorang terutama siswa bahwa disiplin itu penting baginya.
 - e. Hukuman
Tata tertib madrasah biasa berisi hal-hal positif yang harus dilakukan. Sisi lainnya yang berisi sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut. Ancaman sanksi/hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan dan kekuatan bagi siswa untuk menaati dan kepatuhan dapat lemah. Motivasi untuk hidup mengikuti aturan yang berlaku menjadi lemah.
 - f. Menciptakan lingkungan kondusif
Kedisiplinan madrasah berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan pendidikan agar berjalan lancar. Hal ini dicapai dengan merancang kegiatan madrasah, yakni peraturan bagi guru-guru, dan bagi para siswa, serta peraturan yang dianggap perlu. Dengan demikian madrasah menjadi lingkungan pendidikan yang aman, tenang, tentram, dan tertib. Lingkungan seperti ini adalah lingkungan yang kondusif bagi pendidikan.⁷⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan dari fungsi kedisiplinan adalah menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan lingkungan yang kondusif

⁷⁵ Tu'u Tulus, *Peran Disiplin pada Perilaku Siswa*, (Bandung: Garfind Persada, 2011)h. 205

3. Indikator Disiplin Kerja Guru

Adapun disiplin kerja guru, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sekaligus sebagai indikator disiplin kerja guru menurut Mahmud Holifah, yaitu:

- a. Disiplin Waktu. Ketepatan waktu, tepat dan teratur. Seperti waktu datang dan pulang kerja dengan begitu disiplin dikatakan baik.
- b. Menggunakan peralatan sekolah, baik elektronik atau non elektronik dengan hati-hati dan selektif. Sikap hati-hati dan selektif dalam menggunakan peralatan sekolah dengan baik sehingga terhindar dan kerusakan merupakan cermin disiplin yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Guru yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan yang berlaku di sekolah. Guru yang mengenakan pakaian seragam yang sesuai dengan ketentuan, menggunakan papan nama atau kartu pengenalan identitas, membuat izin bila tidak masuk mengajar, merupakan cerminan disiplin kerja yang baik.⁷⁶

Cece Wijaya, ada beberapa indikator yang dapat dikemukakan agar disiplin dapat dibina dan dilaksanakan dalam proses pendidikan, sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik guru maupun siswa, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dan ketentuan yang harus ditaati oleh siapa pun demi kelancaran proses pendidikan itu, yang meliputi:
 - 1) Patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan.

⁷⁶ Mamud Holifah, *Menjadi Guru Yang Dirindu*, (Surakarta:PT. Ziyad Visi Media,2009). H. 21

- 2) Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau suatu lembaga pendidikan tertentu. Contohnya menggunakan kurikulum yang berlaku atau membuat satuan pelajaran
- 3) Tidak membangkang patuh peraturan yang berlaku, baik bagi para pendidik maupun peserta didik, contohnya membuat satuan pelajaran bagi guru dan mengerjakan PR bagi peserta didik.
- 4) Tidak suka berbohong.
- 5) Tingkah laku yang menyenangkan.
- 6) Rajin dalam belajar mengajar.
- 7) Tidak suka malas dalam belajar mengajar.
- 8) Tidak menyuruh orang untuk bekerja demi dirinya
- 9) Tepat waktu dalam belajar mengajar.
- 10) Tidak pernah membolos dalam belajar mengajar.
- 11) Tidak pernah keluar dalam belajar mengajar.⁷⁷

Dengan memperhatikan pendapat di atas, jika indikator disiplin tersebut dapat dilaksanakan secara tertib dan kontinyu, maka dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja guru dalam proses pembelajaran sudah dapat di katakan telah memenuhi sebagaimana ketentuan. Oleh karena itu keberhasilan pembelajaran sebagaimana yang diharapkan, dapat tercapai. Dalam penelitian ini penulis mengambil pendapat Mahmud Holifah, sebagai indikator disiplin kerja guru, yaitu:

- a. Disiplin Waktu
- b. Menggunakan peralatan sekolah dengan baik
- c. Tanggung Jawab yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan disekolah.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya :⁷⁸

⁷⁷ Cece Wijaya, Tabrani Rusyam, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991) h. 1819

⁷⁸ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup. 2010. hlm. 85

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan atau kepala madrasah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan anggotanya pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para anggotanya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan guru terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan guru semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan guru yang baik.⁷⁹

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan sendiri menurut Turney yaitu, *They Activities used by manager to ensure that activities of an organization are consistent with plan end organizational objective are achieved.*

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata

⁷⁹Opcit.hlm. 127

dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru. Dengan waskat berarti pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja anggotanya.

Berdasarkan indikator di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa sebuah peraturan kedisiplinan dapat berjalan secara maksimal jika seorang pemimpin dapat melaksanakannya, juga sebagai contoh kepada masyarakat sekolah baik guru maupun siswa.

4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara prinsip-prinsip disiplin kerja antara lain, yaitu : a). Hadir ditempat sebelum waktu dimulai bekerja, b). Bekerja sesuai dengan prosedur kerja maupun aturan sekolah, c). Patuh dan taat kepada saran maupun perintah kepala sekolah, d). Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan rapih dan bersih, e). Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien, f). Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja, g). Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja, h). Selama kerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat.⁸⁰

5. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwirjo dalam Tohari, secara khusus tujuan disiplin kerja, sebagai berikut :

- a. Agar para guru menepati janji peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan sekolah yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada siswa yang berkepentingan dengan

⁸⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2011). 76

- sekolah sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Guru dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa sekolah dengan sebaik-baiknya.
 - d. Guru dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada sekolah.
 - e. Guru mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan sekolah baik jangka pendek maupun jangka panjang.⁸¹

Dari tujuan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah tuntutan bagi guru agar menepati segala peraturan dan kebijakan sekolah dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

6. Karakteristik kedisiplinan guru

Guru yang memiliki kedisiplinan adalah guru yang memiliki ciri ciri sekurang-kurangnya sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tata tertib dengan baik
Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik bagi guru maupun baik bagi siswa, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapa pun demi kelancaran proses pendidikan.
- b. Guru menaati tata tertib yang berlaku di madrasah.
Tata tertib adalah salah satu tatanan yang dibuat dalam rangka membatasi seorang untuk melakukan tindakan yang melebihi batas norma pada umumnya, oleh sebab itu guru harus selalu menaati tata tertib yang berlaku dalam madrasah.
- c. Seorang guru tertib mengisi absensi siswa sebelum proses pembelajaran dimulai.
Seorang guru harus terbiasa dan selalu mengisi absensi siswa dalam rangka mengenal serta memahami watak dan karakter siswa.
- d. Disiplin dalam berpakaian.

⁸¹ Tohardi, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). 45

Guru adalah suri tauladan bagi siswanya, dimana setiap gerak seorang guru akan selalu dinilai oleh siswanya, oleh karena itu seorang guru dituntut untuk selalu berpakaian rapi dan sopan

e. Tepat Waktu

Disiplin waktu menjadi sorotan utama bagi seorang guru. Tenaga pendidik dalam tepat waktu masuk di madrasah biasanya menjadi parameter utama kedisiplinan guru, karena itu jangan menyepelekan kedisiplinan waktu ini. Usahakan tepat waktu masuk madrasah, begitu pula dengan jam mengajar kapan masuk dan kapan keluar harus sesuai dengan :

1. Guru datang sebelum jam pelajaran dimulai.

Untuk melaksanakan tugas dalam meningkatkan proses belajar mengajar, guru menempati kedudukan sebagai figur sentral. Ditangan gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya tujuan pencapaian belajar mengajar di madrasah alokasi waktu yang ditentukan agar tidak mengganggu jam guru lain.

2. Keluar kelas setelah jam pelajaran berakhir.

Dalam rangka mewujudkan pemahaman siswa yang lebih luas sebaiknya seorang guru dalam proses pembelajaran senantiasa mendampingi siswanya, sehingga memudahkan siswa untuk bertanya apabila siswa kurang paham dengan penjelasan guru.

3. Guru memiliki sifat tegas

Guru bagi siswa adalah resi spiritual yang mengenyangkan diri dengan ilmu, guru adalah pribadi yang mengagungkan akhlak siswanya dan guru adalah pribadi penuh cinta terhadap siswanya, hidup dan matinya pembelajaran bergantung Guru bagi siswa adalah sesi spiritual yang mengenyangkan diri dengan ilmu, guru adalah pribadi yang mengagungkan akhlak siswanya dan

guru adalah pribadi penuh cinta terhadap siswanya, hidup dan matinya pembelajaran bergantung.⁸²

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Peran guru sangat berpengaruh dan memegang peranan penting dalam membina dan menciptakan suasana disiplin saat pembelajaran di dalam kelas, akan tetapi jika peran guru tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya maka bisa berdampak pada perilaku siswa yang kurang disiplin. Agar seseorang (guru) dapat melaksanakan disiplin maka pemimpin harus memperhatikan beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti:⁸³

1) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan/tindakan dan tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu kepala sekolah selaku pemimpin diharapkan mampu menggerakkan dan mempengaruhi serta membina guru-guru agar dapat mengajar dengan disiplin yang tinggi guna mencapai tujuan institusi yang efektif.

2) Faktor kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan suatu tujuan dari semua tingkah laku manusia (guru) dalam segala kegiatan/pekerjaan, kebutuhan manusia yang diperlukan adalah kebutuhan yang materil dan moril. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik, maka hal itu merupakan andil yang cukup besar bagi usaha menegakkan disiplin guru dan diharapkan semua kewajiban sebagai tenaga pengajar akan berjalan baik. Namun sebaliknya, jika kebutuhan tersebut terabaikan

⁸² Nurfadilah M. "Pengaruh Kedisiplinan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa di SMA Negeri 11 Sengkang Kab. Wajo" (Skripsi Program Sarjana UIN Alaudin Makassar. Makassar, 2018)

⁸³ Eka Purwanti, "Upaya Peningkatan Kedisiplinan Sekolah", Jurnal Pik Dikmen 3, no. 1 (2020).

maka individu guru akan berusaha mencapainya dengan cara-cara yang cenderung melanggar disiplin.

3) Faktor pengawasan

Faktor pengawasan/controlling sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif. Pengawasan perlu dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja guru yang sifatnya memang membantu setiap personal agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing masing.

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Sikap disiplin akan terwujud jika disiplin ditanamkan secara serentak di semua lingkungan kehidupan masyarakat, termasuk dalam lingkungan pendidikan, pekerjaan, bahkan pada level bangsa dan negara.

Penanaman disiplin harus berlanjut dengan pemeliharaan disiplin dan pembinaan terus menerus, karena disiplin sebagai sikap mental dapat berubah dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya disiplin sekolah adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terdapat dalam diri orang yang bersangkutan, Adapun faktor internal tersebut adalah:⁸⁴

1) Faktor Pembawaan

Menurut aliran nativisme bahwa nasib seseorang itu sebagian besar berpusat pada pembawaannya, sedangkan pengaruh lingkungan hidupnya sedikit saja. Baik buruknya perkembangan seseorang sepenuhnya bergantung pada pembawaannya.

2) Faktor Kesadaran

Kesadaran adalah hati yang terbuka atas pikiran yang telah terbuka tentang apa yang telah dikerjakan. Disiplin akan lebih mudah ditegakkan bila timbul dari

⁸⁴Mz,I, “Peran Konsep Diri Terhadap Kedisiplinan”, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan 3, no. 1 (2018).

kesadaran setiap insan untuk selalu berbuat sesuai dengan aturan tanpa paksaan dari luar.

3) Faktor Minat dan Motivasi

Minat adalah suatu perangkat manfaat yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari berbagai perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat muncul dari dalam diri sendiri seseorang tersebut, biasanya minat bisa muncul karena keadaan sekitar orang tersebut berada. Semakin baik lingkungannya maka minat yang timbul akan semakin baik. Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi diberikan dari satu orang pada orang lain, motivasi akan sangat berpengaruh besar apabila motivasi tersebut datang dari orang yang dianggap special atau khusus menurut seseorang yang mendapatkan motivasi. Dalam berdisiplin, minat dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan keinginan yang ada dalam diri seseorang.

4) Faktor Pengaruh Pola Pikir

Pola pikir dalam diri seseorang yang telah ada terlebih dulu sebelum tertuang dalam perbuatan sangat berpengaruh dalam melakukan suatu kehendak atau keinginan. Jika seseorang mula berpikir akan pentingnya disiplin maka akan melakukannya.

Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri guru seperti: lingkungan tempat tinggal guru yang tidak disiplin beserta orang-orang yang suka melanggar disiplin, hingga lingkungan yang sama sekali tidak membudayakan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas,Erjati”*Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*”, (Jakarta: PT. Alex Media Komputind,2005).
- Abdurrahman dan Firdausi, “*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengendalian Mutu*”, (Studi kasus di Mts Azzaniyah 1 Paiton, Probolinggo).
- Amalia,Fitroh Skripsi,”*Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts PSM Plasoan Magetan*”, (Ponorogo: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo, 2014). Dikutip Pada Tanggal 22 Desember 2021
- Baharun, Hasan”*Peningkatan Kompetensi Guru melalui sistem kepemimpinan Kepala Madrasah*”, Jurnal Ilmu Tarbiyah 6, no. 1, (2017):26. Dikutip pada tanggal 22 Desember 2021.
- Basri,Hasan”*Kepemimpinan Kepala Sekolah*”, (Bandung : Pustaka Setia, 2014).
- Barnawi, “*Kinerja Guru Profesional*”, (Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, 2014).
- Busro, Muhammad “*Teori-Teori Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Prenadamedia, 2018).
- Chaniago,Nayrul Chaniago ”*Manajemen Organisasi*”,(Bandung: Ciptapustaka, 2011).
- Dharin,Abu”*Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah negri dan Swasta Di Kabupaten Banyumas*”. Jurnal pendidikan dan Pembelajaran Dasar 1.No.2 (2014).
- Djafri, Novianti “ *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*”, (Yogyakarta : 2017).
- Fatimah,Siti “*Manajemen Kepemimpinan Islam*”, (Bandung: Alfabeta. 2015).
- Fendy Levy dan Suharmono, “*Pengaruh Pembinaan,Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan*”” Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Volume 10, No. 2, Thn.2013
- Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014).
- Hasibuan dan Malayu SP, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”,(Jakarta:Bumi Aksara, 2011)

- Hidayati, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD NEGRI 67 Sungai Raya*”, *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*5, no. 5, (2016) Dikutip pada tanggal 22 Desember 2021
- Irham Fahmi, *Manajemen Kependidikan & Aplikasi* (Bandung:Alfabetha, 2014)
- Irham dan Novan, “*Psikologi Pendidikan Teori dan Aplikasi Dalam Proses Pembelajaran*”,(Yogyakarta : Ar-ruzz,2013).
- Kartono,Kartini”*Pemimpin dan Kepemimpinan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).
- Kemenristekdikti,”*Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945*”, “Renstra Kemenristekdikti 2015-2019, No. 2, (2015).
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*,(Bandung: PT. Rosdakarya, 2011).
- Marlina,Leny”*Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*”,Ta’dib, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 18, No. 02, (2013).
- Mulyasa, “*Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*”, (Bandung : PT. Rosdakarya,2011)
- Mulyasa ”*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*”, (Bandung: Remaja Rosda Karya,2013).
- Marno dan Tryio Supriyatno, “*Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan islam*”,
- Mulyasa,”*Uji Kompetensi dan Penilaian Guru*”, (Bandung:PT. Remaja Rosda karya,2003).
- Nur Nasution,Wahtudin”*Kepemimpinan Pendidikan di Madrasah*”, *Jurnal Tarbiyah*22. No. 1, (2015).
- Nitisemito dan Alex. S, “*Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia)”, (Jakarta : Ghalia Indonesia)
- Pandji, *Psikologi Kera*. (Jakarta: PT: Rinekacipta,20116).
- Prayitno, “*Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*”, (Jakarta: Pustaka Setia, 2016).
- Purwanto,Ngalim”*Administrasi Pendidikan*”, (Jakarta : Mutiara Sumber Widya, 1991).

- Rifa'I, Veithzal " *Performance Appraisal, System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011).
- Rusman, " *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* ", (Jakarta : Raja Grafindo, 2010)
- Tohardi, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). 45
- Samsudin, Sadili, " *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006).
- Sistem Pendidikan Nasional, " *Undang-Undang No. 20 Tahun. 2003, Sistem Pendidikan Nasional, (2003)*, Undang-Undang No 20 Tahun 2003, Departemen Pendidikan Nasional",
- Safitri, Dewi " *Menjadi Guru Profesional* ", (Riau : PT. Indragiri Dot Com, 2019).
- Simamora dan Hendri, " *Manajemen Sumber Daya Manusia* ", (Jakarta: Salemba Empat, 2012)
- Supriyatno, " *Peran Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru* ", Skripsi, (Universitas Islam Negri Malang, 2014). Dikutip Pada Tanggal 15 Desember 2021.
- Subandi, " *Manajemen Kurikulum Berbasis Madrasah (Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah Negri 1 Kota Metro)* ", Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan, Vol. 3, No. 1, (2018).
- Sugiyono, " *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* ", (Bandung : Alfabeta, 2018).
- Suhertian, " *Konsep Dasar & Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* ", (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008).
- Sumarto dan Emmi Kholilah Harahap, " *Konsep Ideal Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Proses Transformasi* ". Jurnal An-nahdhoh 13, no. 1 (2019).
- Supardi, " *Kinerja Guru* ", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017).
- Susanto, Ahmad " *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, Dan Implementasinya* ", (Jakarta : Prenada Media, 2016).
- Syafi'I, Ahmad. Dkk. Studi tentang *Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi*, Jurnal Komunikasi Pendidikan, Vol.2, No.2, Juli 2018.

- Suryono Subroto,B “*Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah* “, (Jakarta: Bima Aksara,2004).
- Undang-Undang No 20,”*Sistem Pendidikan Nasional*”, Republik Indonesia, 2003.159-70.
- Uno,Hamzah*Profesi Kependidikan: Problem solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Usman, Husaini “*Peranan dan fungsi kepala madrasah*”, Jurnal Pik Dikmen 3, no. 1 (2014).
- Veithzal Rifai, DKK, *Education Management, Analisis dan Teori dan Praktik*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2009)
- Wahjosumidjo, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*”, (Jakarta: Rajawali Pers,2010).
- Wibawani,Sri, “ *Pembinaan Disiplin Pegawai*, “Jurnal : Ilmu-ilmu sosial, Volume.8, No. 2, Thn.2008”.
- Yusnidar, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh*”, Jurnal Ilmiah Didaktika, 14, no. 2, (2014). Dikutip Pada Tanggal 15 Desember 2021



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Transkrip Wawancara

Madrasah Aliyah GUPPI Sragi Lampung Selatan

1. Transkrip Hasil Wawancara Kepala Madrasah

Nama	Zaini M.Pd
Jabatan	Kepala Madrasah
Instansi	MA Guppi Sragi
Tanggal Wawancara	7 Juni 2023
Tempat/ Waktu Penelitian	Sragi Lampung Selatan/ jam 10:30 – 10.50 WIB

NO	Indikator	Pertanyaan	Responden
1.	Memberi Teladan	Bagaimana Peran kepala madrasah dalam memberi teladan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pada guru ?	Saya sebagai kepala madrasah dalam memberi teladan dengan memberikan contoh yang baik pada guru. Ya, karena saya ingin memberikan yang terbaik untuk menunjang terpengaruhnya guru dan staff madrasah untuk menaati dan mematuhi disiplin yang ada, baik dari sikap, berpenampilan dan perilaku. Contoh kecil yang saya lakukan adalah dengan menggunakan pakaian sesuai dengan jadwal dan yang pastinya sopan. Selain itu mengenai disiplin waktu, saya selalu berusaha untuk selalu hadir disekolah di awal waktu pukul 07.00 wib untuk mengawasi guru-guru yang datang terlambat, pada

			<p>umumnya masuk dimulai dari 07.15 dan toleransi 15 menit, mempertimbangkan jarak dan waktu tempuh. namun walaupun diberi toleransi 15 menit masih ada guru yang datang terlambat dengan alasan adanya urusan pribadi. dengan itu saya memberikan contoh terlebih dahulu dengan datang di awal waktu dan menghimbau kepada guru untuk datang sebelum jam yang telah ditentukan, karena kami harus menyambut siswa yang datang, dan ketika saya berhalangan hadir maka saya akan mengkonfirmasi ke guru piket. Saya melakukan hal tersebut dengan harapan guru-guru dan staf saya dapat mencontoh sisi positif tersebut. dan Alhamdulillah hal tersebut sedikit demi sedikit dapat terlaksana, mereka mencontoh hal baik itu, ya walaupun masih belum semua guru yang mencontoh. jadi dengan memberikan teladan jika ada guru yang terlambat maka mereka akan merasa segan dan malu sendiri, sehingga guru tersebut mengikuti kebiasaan yang saya berikan</p>
--	--	--	---

			dan akan lebih berdisiplin lagi. Karena aturan sebagai apapun dibuat oleh seorang pimpinan tidak akan berhasil jika jika seorang pemimpin tidak memberikan keteladanan kepada guru”
		Bagaimana cara bapak bersikap dalam mempengaruhi guru untuk meningkatkan disiplin kerja di madrasah ?	Ya itu tadi mbk dengan memberikan keteladanan, dengan contoh yang baik. Pokoknya sebagai apapun peraturan dibuat kalo atasannya tidak memberikan contoh yang baik ya percuma. jadi saya memulai dari diri saya sendiri.
2.	Mengarahkan	Bagaimana cara bapak dalam hal mengarahkan guru untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan madrasah ?	“Peran saya dalam mengarahkan guru untuk meningkatkan disiplin adalah dengan memberikan bimbingan secara langsung. Pada proses pengarah, tentu ada oknum guru yang masih kurang disiplin karena setiap guru memiliki karakter yang berbeda-beda, tugas saya adalah membimbing guru tersebut secara personal dengan memanggil dan berdiskusi tentang permasalahan yang terjadi serta memberikan nasehat, bila perlu. Hal ini tidak membuat saya menyerah

			<p>dengan keadaan yang terjadi. Saya akan tetap terus memberikan pengarahan, sebagaimana tugas saya sebagai kepala madrasah serta mensosialisasikan tata tertib yang sudah ada dan berlaku, khususnya pemberian pengarahan pada saat rapat. Karena pada saat rapat guru, penyampaian serta arahan-arahan yang diberikan akan lebih fokus dan mudah diterima. Kemudian, melalui pengarahan dengan memberikan bimbingan dan mensosialisasikan tata tertib madrasah, saya harap para guru bisa terus mengingat dan menjalankan disiplin dengan baik dan optimal, sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai. ”</p>
		<p>Bagaimana cara bapak dalam hal mengarahkan untuk berkoordinasi atau menegur guru yang tidak mematuhi disiplin kerja ?</p>	<p>Saya melakukan koordinasi dengan guru melalui rapat , disitu saya akan memberikan arahan bserta bimbingan dan untuk teguran melalui pendekatan secara personal.</p>

3.	Memotivasi	Bagaimana peran bapak memotivasi guru agar semangat dalam menjalankan disiplin kerja dengan baik ?	Untuk hal memotivasi berarti dengan memberikan dorongan kepada guru ya mbk. dalam memotivasi yang pertama saya lakukan yaitu dengan memberikan motivasi berupa wejangan atau kata-kata penyemangat, yang berisi nasihat baik, semangat dan menyampaikan bahwa peraturan yang dibuat bisa menjadi penilaian saya selaku kepala madrasah dan mengingatkan bahwa pekerjaan ini adalah sebagian dari amal baik yang kelak kita akan merasakan indahnnya bekerja dengan ikhlas. kemudian mengapresiasi apa yang telah dilakukan para guru. untuk itu yang pertama saya lakukan dengan memberikan penghargaan pada guru yang telah mematuhi disiplin yang ada. Penghargaan ini kami lakukan ada dua bentuk yaitu ucapan selamat terima kasih bapak/ibu pada saat rapat dan upacara. Sedangkan bentuk kedua, dengan memberikan sertifikat atau sebuah cendera mata kepada guru tujuannya agar guru merasa dihargai dalam bekerja. dan

			<p>yang kedua yaitu dengan memberikan sanksi atau hukuman, karena dengan adanya pemberian sanksi terhadap guru yang tidak berdisiplin tentu para guru akan termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya. hukuman yang saya berikan jika ada guru yang kurang berdisiplin dengan teguran dan memberikan nasehat serta peringatan. kemudian yang terakhir dengan menciptakan lingkungan yang kondusif atau suasana kerja yang nyaman. seperti memberikan himbuan mengenai kebersihan dan memenuhi fasilitas kerja dengan melengkapi sarana dan prasarana salah satunya dengan memanfaatkan teknologi dalam rangka meningkatkan kedisiplinan guru dengan menyiapkan finger print sehingga jam kedatangan dan kepulangan guru bisa lebih disiplin lagi dan lebih akurat. karena dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif maka para guru akan terasa nyaman untuk melaksanakan kewajibannya.”</p>
--	--	--	--

		Bagaimana cara bapak dalam memotivasi guru untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif ?	Kalo untuk lingkungan saya memasang plang atau himbauan, tentang kebersihan yang dipasang di dinding-dinding sekolah. sehingga guru bisa melihat himbauan tersebut.

2. Wawancara dengan Waka Kurikulum

Nama	Lilia Oktavia S.Pd
Jabatan	Waka Kurikulum
Instansi	MA Guppi Sragi
Tanggal Wawancara	7 Juni 2023
Tempat/ Waktu Penelitian	Sragi Lampung Selatan/ jam 09:00 – 09.20 WIB

NO	Indikator	Pertanyaan	Responden
1.	Memberi Teladan	Bagaimana Peran kepala madrasah dalam memberi teladan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pada guru ?	“Menurut saya Bapak adalah orang yang bersahabat, bermasyarakat, dan sangat menjaga sikap baik dalam bertutur kata maupun bertingkah laku. Beliau selalu mengingatkan guru dan staf untuk memiliki teladan yang baik dengan menjalankan disiplin, karena kita adalah contoh atau teladan bagi siswa-siswi di sekolah. beliau dalam memberi teladan dengan

			<p>mencontohkan untuk selalu datang di awal waktu, sehingga kita para guru terpengaruh untuk mengikuti kebiasaan beliau. saya pribadi juga akan berusaha untuk datang di awal waktu, beliau juga selalu mengingatkan kita untuk selalu menggunakan pakaian yang sopan dan sesuai ketika mengajar karena hal itu nantinya akan berdampak kepada para siswa. jika guru nya berdisiplin maka siswa akan ikut berdisiplin. ini merupakan salah satu usaha bapak kepala madrasah untuk mempengaruhi bawahannya agar selalu menjalankan disiplin tata tertib madrasah dengan baik, dengan sikap seperti itu kita sebagai guru akan berusaha mencontoh sikap baik beliau.”</p>
		<p>Bagaimana cara bapak kepala madrasah bersikap dalam mempengaruhi guru untuk</p>	<p>Kalo menurut saya dalam mempengaruhi dapat memberikan contoh yang baik mbk. seperti yang saya sebutkan tadi datang di awal waktu, pakai seragam sesuai dan berperilaku baik.</p>

		meningkatkan disiplin kerja di madrasah ?	
2.	Mengarahkan	Bagaimana cara bapak dalam hal mengarahkan guru untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan madrasah ?	“dalam hal mengarahkan Bapak kepala madrasah tidak pernah berhenti dalam membimbing para guru dengan memberikan nasihat dan memberikan saran jika ada guru yang bermasalah dalam proses pembelajaran, beliau mempunyai tanggung jawab yang besar atas bawahannya, sehingga beliau selalu berusaha membimbing para guru agar selalu bisa menaati dan mengikuti disiplin yang sudah dibuat. biasanya beliau dalam memberikan pengarahan pada saat rapat, Beliau mengevaluasi peningkatan disiplin melalui rapat, untuk melihat sudah sejauh mana guru dalam menaati tata tertib disiplin”
		Bagaimana cara bapak kepala madrasah dalam hal mengarahkan untuk	Kalo koordinasi biasanya bapak melalui rapat dalam rapat itu bapak memberikan nasihat serta saran kepada guru, serta mengevaluasi kedisiplinan kerja guru. Kalo untuk teguran biasanya guru

		berkoordinasi atau menegur guru yang tidak mematuhi disiplin kerja ?	yang melanggar dipanggil keruangan kepala madrasah.
3.	Memotivasi	Bagaimana cara bapak memotivasi guru agar semangat dalam menjalankan disiplin kerja dengan baik ?	“Dalam memberikan motivasi kepada guru dalam meningkatkan disiplin yang bapak lakukan yang pertama tentunya memuji bagi guru yang telah berdisiplin. Kemudian memberikan reward kepada guru yang berprestasi seperti ucapan selamat dan bapak juga memberikan penghargaan dengan memberi cendera mata. Tapi selain adanya penghargaan bapak juga menerapkan pemberian sanksi kepada guru yang melanggar, karena dengan adanya sanksi bisa menjadi motivasi kita untuk tidak melanggar. Sehingga dalam menjalankan perannya dalam memotivasi para guru, guru akan berlomba-lomba menjadi lebih baik dan tidak akan melanggar, terkadang bapak juga sering memotivasi melalui kata-kata yang membuat kami semangat untuk melaksanakan tugas kami”

		Bagaimana cara bapak kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif ?	Kalo untuk kebersihan cara bapak memotivasi dengan mengingatkan akan pentingnya kebersihan pada saat rapat dan upacara.
--	--	--	---

3. Transkrip Hasil Wawancara Guru

Nama	Uswa Radliatun nisa S.Pd
Jabatan	Guru Bidang Studi
Instansi	MA Guppi Sragi
Tanggal Wawancara	7 Juni 2023
Tempat/ Penelitian	Sragi Lampung Selatan/ jam 09:35 – 09.50 WIB

NO	Indikator	Pertanyaan	Responden
1.	Memberi Teladan	Bagaimana Peran kepala madrasah dalam memberi teladan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pada guru ?	“Kepala madrasah sudah melakukan tanggung jawab nya dalam memberi teladan, dengan selalu memberikan contoh yang baik. hal ini tujuannya untuk mempengaruhi para guru untuk meningkatkan disiplin kerja. dengan memberikan contoh yang baik terlebih dahulu membuat guru menjadi merasa malu jika

			tidak ikut disiplin contohnya seperti merasa malu dan segan jika jika datang terlambat ke sekolah, karena kepala madrasah yang selalu datang tepat waktu dan di awal waktu”
		Bagaimana cara bapak kepala madrasah bersikap dalam mempengaruhi guru untuk meningkatkan disiplin kerja di madrasah ?	Cara bapak mempengaruhi dengan menjadikan contoh yang baik, dengan datang di awal waktu.sehingga bisa memantau guru yang datang terlambat berperilaku dan bertutur kata baik kepada warga madrasah.
2.	Mengarahkan	Bagaimana cara bapak dalam hal mengarahkan guru untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan madrasah ?	Menurut saya, peran kepala madrasah dalam hal mengarahkan para dewan guru adalah dengan memberikan bimbingan secara langsung dan selalu mengingatkan tentang tata tertib yang sudah berlaku di madrasah, agar kami para guru selalu ingat dan mengikuti tata tertib atau peraturan tersebut.”
		Bagaimana cara bapak	.Koordinasi biasanya bapak lewat rapat, dilakukan rapat

		kepala madrasah dalam hal mengarahkan untuk berkoordinasi atau menegur guru yang tidak mematuhi disiplin kerja ?	untuk mengetahui sekaligus berkoordinasi dalam mengarahkan guru.
3.	Memotivasi	Bagaimana cara bapak memotivasi guru agar semangat dalam menjalankan disiplin kerja dengan baik ?	“Menurut saya kepala madrasah dalam memotivasi pastinya Dengan memberikan nasihat dan kata-kata penyemangat agar kita bekerja dengan baik dan penuh semangat, serta memberikan reward/penghargaan kepada guru yang mempunyai kedisiplinan yang baik, dan sanksi untuk guru yang melanggar maka warga madrasah akan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka demi tercapainya tujuan madrasah. serta menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik”
		Bagaimana cara bapak	Bapak selalu mengingatkan guru serta warga madrasah

		kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif ?	terhadap kebersihan dengan memasang himbauan tentang kebersihan lingkungan madrasah.
--	--	---	--



Lampiran 2

A. Instrumen Penelitian Wawancara Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA GUPPI Sragi Lampung Selatan

No	FOKUS MASALAH	DESKRIPSI FOKUS (INDIKATOR)	INFORMAN T	SUMBER
1.	Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru	Peran kepala madrasah dalam hal Memberi Teladan	1. Kepala Madrasah 2. Waka Kurikulum 3. Guru	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi
		Peran kepala madrasah dalam Hal Mengarahkan	1. Kepala Madrasah 2. Waka Kurikulum 3. Guru	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi
		Peran kepala madrasah dalam Hal Memotivasi	1. Kepala Madrasah 2. Waka Kurikulum 3. Guru.	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Lampiran 3

B. Pedoman Wawancara

1. Pedoman Wawancara dengan Kepala Madrasah

No.	Peran Kepemimpinan Kepala Mdrasah	Pertanyaan
1.	Memberi Teladan	1. Bagaimana Peran bapak dalam memberi teladan guru untuk menanamkan kedisiplinan kerja pada guru ? 2. Bagaimana cara bapak bersikap dalam mempengaruhi guru untuk meningkatkan disiplin kerja di madrasah ?
2.	Mengarahkan	1. Bagaimana peran bapak dalam hal mengarahkan guru untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan madrasah ? 2. Bagaimana cara bapak dalam hal mengarahkan untuk berkoordinasi atau menegur guru yang tidak mematuhi disiplin kerja ?
3.	Memotivasi	1. Bagaimana peran bapak memotivasi guru agar semangat dalam menjalankan disiplin kerja dengan baik ? 2. Bagaimana upaya bapak dalam memotivasi guru supaya tetap bekerja

		<p>secara maksimal ?</p> <p>3. Bagaimana cara bapak dalam memotivasi guru untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif ?</p>
--	--	---



Lampiran 4

2. Pedoman Wawancara dengan Guru


No.	Peran Kepemimpinan Kepala Mdrasah	Pertanyaan
1.	Memberi Teladan	1. Bagaimana peran bapak kepala madrasah dalam memberi teladan guru untuk menanamkan kedisiplinan kerja pada guru ? 2. Bagaimana cara bapak kepala madrasah bersikap dalam mempengaruhi guru untuk meningkatkan disiplin kerja di madrasah ?
2.	Mengarahkan	1. Bagaimana peran bapak kepala madrasah dalam hal mengarahkan guru untuk membangun disiplin kerja di lingkungan madrasah ? 2. Bagaimana cara bapak kepala madrasah dalam hal mengarahkan untuk berkoordinasi atau menegur guru yang tidak mematuhi disiplin kerja ?
3.	Memotivasi	1. Bagaimana peran bapak kepala madrasah dalam memotivasi guru agar semangat dalam menjalankan disiplin kerja dengan baik ? 2. Bagaimana upaya bapak kepala madrasah dalam memotivasi guru supaya tetap bekerja secara maksimal ? 3. Bagaimana cara bapak kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif ?

Lampiran 5**C. Pedoman Dokumentasi**

- 1 Profil MA Guppi Sragi Lampung Selatan
- 2 Sarana dan Prasarana
- 3 Tata tertib Peraturan Guru
- 4 Absensi Kehadiran guru
- 5 Rekapitulasi Kehadiran Guru
- 6 Lingkungan Madrasah



Lampiran 6



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung ☎ (0721) 703260

Nomor : B-609/ /Un.16/DT/PP.009.7/ /2023 Bandar Lampung, 26 Mei 2023
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth
 Kepala MA GUPPI SRAGI Lampung Selatan
 Di-
 Tempat


Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Wallatus Sa'adah
 NPM : 1811030357
 Semester/T.A : X/2022/2023
 Program Studi : MPI
 Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA GUPPI SRAGI Lampung Selatan

Akan mengadakan Penelitian di yayasan MA GUPPI SRAGI Lampung Selatan guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 26 Mei 2023 sampai dengan selesai. Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

 Prof. Dr. Hj. Niva Diana, M.Pd
 NIP. 19640828198803 2 002

Tembusan :
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 Kabag TU FTK
 Kaprodi Masing-masing
 Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 7



KEMENTERIAN AGAMA RI
MADRASAH ALIYAH GUPPI SRAGI
 BAKTIRASA KECAMATAN SRAGI KABUPATEN LAMPUNG

Alamat : Jl. Raya Neglasari No. 20 Desa Baktirasa Kecamatan Sragi Lampung Selatan 35597

SURAT KETERANGAN

Nomor : MA.08.01/0005/PP.00.6/005/VI/2023

Yang Bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah GUPPI SRAGI :

Nama : Zaini, M.Pd
 Jabatan : Kepala Madrasah

Dengan ini Menerangkan bahwa :

Nama : Waliatus Sa'adah
 Npm : 1811030357
 Fak / Program Studi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam

Benar-benar telah mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan Judul "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA GUPPI SRAGI Lampung Selatan".

Demikian surat ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sragi, 15 Juni 2023

Kepala MA GUPPI Sragi



Lampiran 8

Dokumentasi penelitian di MA GUPPI Sragi Lampung Selatan



**Wawancara dengan Kepala Madrasah MA GUPPI Sragi
Lampung Selatan**



**Wawancara dengan Waka Kurikulum MA GUPPI Sragi
Lampung Selatan**

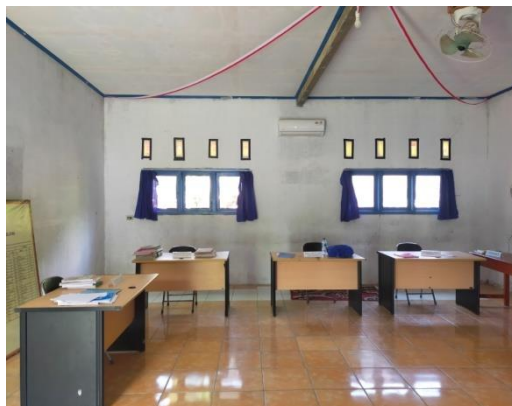


Wawancara dengan Guru MA GUPPI Sragi Lampung Selatan



Lampiran 10**Dokumentasi Penelitian di MA GUPPI Sragi Lampung Selatan**





Lampiran 11

Daftar Jadwal Mengajar Guru



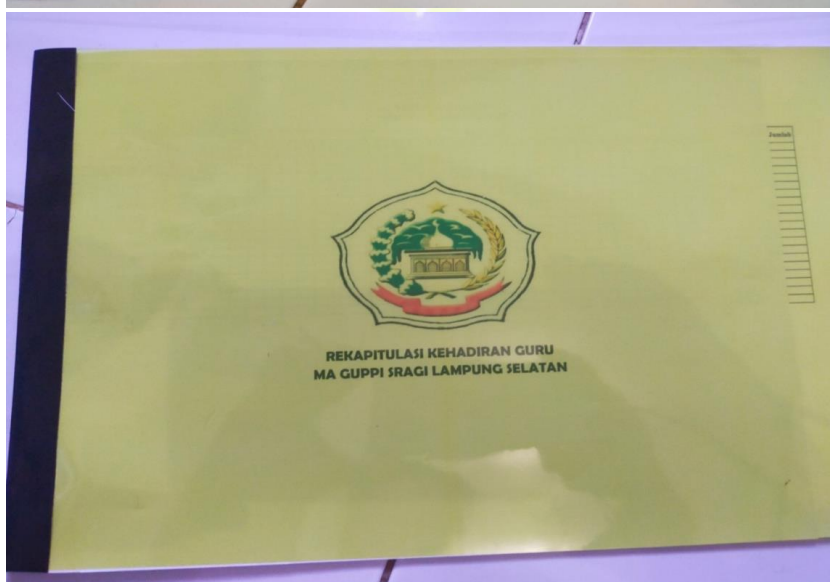
KEMENTERIAN AGAMA RI
MADRASAH ALYAH GUPPI SRAGI
 BAKTIRASA, KECAMATAN SRAGI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
 Alamat : Jalan Raya Ngelisan Desa Baktrasa Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan 35594
 JADWAL PELAJARAN SEMESTER GENAP TAHUN 2022-2023

HARI	SENIN			SELASA			RABU			KAMIS			JUM'AT			SABTU		
	X	XI	XII	X	XI	XII	X	XI	XII	X	XI	XII	X	XI	XII	X	XI	XII
07:30-08:00	UPAGARA			F	E	I	M	L	I	G	A	D	DOA BERSAMA/SENAM			K	J	S
08:00-08:30	F	E	I	M	L	I	G	A	D	K	J	S						
08:30-09:00	G	B	J1	I	F	B	C	I	M	P	K	A	Q	K	M	S	L	J
09:00-09:30	G	B	J1	I	F	B	C	I	M	O	K	A	L	K	M	S	L	J
09:30-10:00	ISTIRAHAT																	
10:00-10:30	E	J1	G	H	I	F	L	M	C	D	G	K	M	Q	H	J	S	K
10:30-11:00	E	J1	G	H	I	F	L	M	C	D	G	K	K	M	H	J	S	K
11:00-11:30	B	G	E	J1	H	L	L	C	L	A	D	G	R	M	Q			
11:30-12:00	B	G	E	J1	H	L	L	C	L	A	D	G						
12:00-12:30	ISTIRAHAT																	
PIKET	TASWIMI			WINDA			MELITA			HENDAR			NITTA			HUIEN		
MAPEL	KODE			JAM														
Hujan Spd	QURDIS			A			6			BAPAK/IBU YANG TIDAK BISA HADIR / IZIN ASKAR KOORDINASI KEPADA GURU PIKET								
Melita 5 Ag	FIQH & AQIDAH			B-C			12			JADWAL BERAKU MULAI HARI SENIN 21 JANUARI 2023								
Ulia oktar 5 Pd	B.INDO & SEWI			G+P			13											
Tasmih 5 Pd	PKN			E			6			WALI KELAS X = CAHYANING SRI ASIH 5 Pd								
Usawa 5 Pd I	B. ARAB &SKI+ PRAKRY			F+D+O			13			WALI KELAS XII = NITTA OKTARINA 5 Pd								
Mira okt 5 Pd	B.INGGRS + BALAM			H+R			7			WALI KELAS XII = HENDAR DARMAHANA SH								
Chyaning Sh	MATEMATIKA			I			12											
Winda 5 Pd	SEPERINDO & MNT			J+J1			11											
Hendar SH	GEOGRAFI			K			14											
Hujan Spd	EKONOMI + TILAWAH			L+Q			11											
Masrona	SOSIOLOGI			M			11											
Rofi	PENJAS			S			6											

Lampiran 12

Tata Tertib Disiplin Guru



Lampiran 13**Daftar Kehadiran Guru dan Rekapitulasi Kehadiran Guru**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung, telp. (0721)703260

SURAT TUGAS

Nomor. B- 1226/UN.16/DT/PP.009.7/2/2024

- Dasar : 1. Surat Keputusan Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 593.a Tahun 2019 Tanggal 25 Oktober 2019 Tentang Pedoman Akademik UIN Raden Intan Lampung
2. Rancangan Penelitian Untuk Pembuatan Skripsi Mahasiswa :
 Nama/NPM/Jurusan : **Waliatus Sa'adah / 1811030357 / MPI**
 Dengan Judul : **Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MA Guppi Sragi Lampung Selatan**

Menugaskan Kepada:

NO	NAMA	TUGAS
1	Dr. Hj. Yetri, M.Pd	Sebagai Ketua
2	Iqbal, MM	Sebagai Sekretaris
3	Dr. Oki Dermawan, M.Pd	Sebagai Penguji Utama
4	Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd	Sebagai Penguji Pendamping I
5	Nor Rochmatul Wachidah, M.Pd. I	Sebagai Penguji Pendamping II

Untuk melaksanakan tugas Tim Ujian Munaqasyah bagi mahasiswa tersebut diatas, yang dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Senin/ 04 Maret 2024

Pukul : 09.30-11.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Prodi MPI

Surat tugas ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Bandar Lampung,
 Pada tanggal: 23 Februari 2024

an. Dekan,
 Wakil Dekan 1
 Bidang Akademik Dan Kelembagaan



Prof. Dr. H. Deden Makbuloh, S. Ag. M. Ag
 NIP. 197305032001121001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 3513, Telp. 0721 780887

SURAT KETERANGAN SIMILARITAS TURNITIN

Berdasarkan surat edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 3432/UN.16/R/HK.007/09/2018 tentang penggunaan aplikasi *Plagiarism Checker* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP : 196608171995121002
NIDN : 2017086602
Pangkat Gol. : IV/b
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Jabatan : Sekretaris Jurusan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi (BAB I-V) dengan judul:

“PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MA GUPPI SRAGI LAMPUNG SELATAN ” Oleh **Wallatus Sa'adah, NPM: 1811030357.**

Telah dicek kesamaan (*similarity*) menggunakan aplikasi Turnitin dengan tingkat plagiarisme sebesar 20% (dua puluh persen), dengan exclude per kalimat < 1% (kurang dari satu persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 04 September 2023

Yang menyatakan,

Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP. 196608171995121002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
 Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-2006/ Un.16 / P1 /KT/IX/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP : 197308291998031003
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
 Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
 MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI
 MA GUPPI SRAGI LAMPUNG SELATAN**
 Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
WALIATUS SA'ADAH	1811030357	FTK/MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek tingkat kemiripan sebesar 20%. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 04 Sep 2023
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MA GUPPI SRAGI
LAMPUNG SELATAN

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

17%
INTERNET SOURCES

17%
PUBLICATIONS

19%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Siti Hajar, Elpri Darti Putra. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru Di Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2021 Publication	3%
2	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	1%
3	Durotun Nasihah, Anis Fauzi, Hanafi Hanafi. "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Cilegon", Journal on Education, 2023 Publication	1%
4	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1%
5	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Student Paper	1%
	Submitted to College of the Canyons	

6	Student Paper	1 %
7	Irzal Anderson. "Implementasi Nilai Toleransi Dalam Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar", Jurnal Gentala Pendidikan Dasar, 2017 Publication	1 %
8	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	1 %
9	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1 %
10	Submitted to Surabaya University Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1 %
12	Moh. Holil, S.Pd, M.Pd Moh. Holil, S.Pd, M.Pd. "PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU", Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan, 2018 Publication	1 %
13	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1 %
14	Dina Eka Shofiana, Dwi Novita Sari. "ANALISIS PENGENDALIAN BAHAN BAKU JASA MAKLON DENGAN MENGGUNAKAN METODE EOQ	1 %

(ECONOMIC ORDER QUALITY) BERBASIS BIG DATA LOGISTIK GUNA MEMINIMALISIR BIAYA PRODUKSI PADA PT BARATA INDONESIA (PERSERO)", Majalah Ilmiah Bijak, 2018

Publication

15	Submitted to Universitas Bunda Mulia Student Paper	<1%
16	Submitted to Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama Student Paper	<1%
17	Submitted to IAIN Langsa Student Paper	<1%
18	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1%
19	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	<1%
20	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
21	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1%
22	Submitted to iGroup Student Paper	<1%
23	Muhamad Abdul Manan. "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA MUTU", LISAN	<1%

AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan
Kebudayaan, 2019

Publication

-
- | | | |
|-----------|--|----------------|
| 24 | Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta
<small>Student Paper</small> | <1 % |
|-----------|--|----------------|
-
- | | | |
|-----------|--|----------------|
| 25 | Submitted to Kumoh National Institute of
Technology Graduate School
<small>Student Paper</small> | <1 % |
|-----------|--|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 26 | Kristiana Sutarti. "Kompetensi Manajerial
Kepala Sekolah dalam Menciptakan Sekolah
Efektif", Media Manajemen Pendidikan, 2021
<small>Publication</small> | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|--|----------------|
| 27 | Lina Marlina, Restiana Restiana. "PERANAN
KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
SIKAP CIVIC RESPONSIBILITY TERHADAP
DISIPLIN GURU", Pro Patria: Jurnal
Pendidikan, Kewarganegaraan, Hukum,
Sosial, dan Politik, 2019
<small>Publication</small> | <1 % |
|-----------|--|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 28 | Muhamad Albani, Suyudi Arif, Sofian Muhlisin.
"Pemanfaatan Limbah Anorganik di TPA
Galuga Dalam Meningkatkan Perekonomian
Masyarakat", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi &
Bisnis Islam, 2021
<small>Publication</small> | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-
- | | | |
|-----------|---|----------------|
| 29 | Submitted to North South University
<small>Student Paper</small> | <1 % |
|-----------|---|----------------|
-

-
- 30 Submitted to Universitas Sebelas Maret <1%
Student Paper
-
- 31 Submitted to Washoe County School District <1%
Student Paper
-
- 32 Supyan Sori. "Pengaruh Model Pembelajaran Berbasis Masalah terhadap Kemampuan Menulis Karangan Argumentasi Siswa Kelas IX SMP Muhammadiyah 1 Kota Tangerang", Silampari Bisa: Jurnal Penelitian Pendidikan Bahasa Indonesia, Daerah, dan Asing, 2021 <1%
Publication
-
- 33 Susiloningsih Susiloningsih, Muhammad Munadi. "STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK SISWA DI MTs NEGERI 1 KARANGANYAR", Academy of Education Journal, 2023 <1%
Publication
-
- 34 Sudarmiani, Waini Astuti. "Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Melalui Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) (Studi Kasus di Desa Sukorejo Kecamatan Saradan Kabupaten Madiun)", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2019 <1%
Publication
-

35	Kaharudin Kaharudin, Baiq Hannah. "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH AS-SHOLIHIAH", Jurnal Manajemen dan Budaya, 2021 Publication	<1%
36	Siti Maselah Polpoke, Nursaid, Nurhasanah. "IMPLEMENTASI PROGRAM FULL DAY SCHOOL DALAM PENINGKATAN KEDISIPLINAN PESERTA DIDIK DI SMP ISLAM TERPADU (IT) AS-SALAM AMBON", Kuttab: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 2019 Publication	<1%
37	Siti Arifatun Nasrifah, Makhromi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Gondang Nganjuk", Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, 2019 Publication	<1%
38	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1%
39	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1%
40	Submitted to Institut Teknologi Kalimantan Student Paper	<1%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 5 words