



**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
MUHAMMADIYAH 13 SEI RAMPAH
KAB. SERDANG BEDAGAI
TAHUN PELAJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

MUHAMMAD ARSYAD ALFUADI LUBIS

NIM. 37.15.3.064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019



**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
MUHAMMADIYAH 13 SEI RAMPAH
KAB. SERDANG BEDAGAI
TAHUN PELAJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Mengikuti Sidang Skripsi
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

MUHAMMAD ARSYAD ALFUADI LUBIS
NIM : 37.15.3.064

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Inom Nasution, M. Pd
NIP :19710607 199503 2 001

Drs. H. Adlin Damanik, M. AP
NIP :19551212 198503 1 002

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdilah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Nomor : Istimewa
Lampiran : -
Prihal : Skripsi
A.n. Muhammad Arsyad Alfuadi
Lubis

Kepada Yth:
Bapak Dekan Fak. Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan member saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi Mahasiswa:

Nama : Muhammaad Arsyad Alfuadi Lubis
NIM : 37153064
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 29 Oktober 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Inom Nasution. M. Pd
NIP :19710607 199503 2 001

Drs. H. Adlin Damanik, M. AP
NIP :19551212 198503 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis
NIM : 37.15.3.064
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi :Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai
Pembimbing :1. Dr. Inom Nasution. M. Pd
2. Drs. H. Adlin Damanik, M. AP

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 29 Oktober 2019
Yang membuat pernyataan

Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis
NIM. 37.15.3.064

ABSTRAK

3 x 4

Nama : Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis
NIM : 37.15.3.064
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **Kepemimpinan Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kerja Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai**

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Guru*

Penelitian ini membahas tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai”. Pokok permasalahan dalam SKRIPSI ini adalah bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan terdapat beberapa tenaga pendidik yang masih melanggar peraturan sekolah seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya dan tugas dan fungsinya masih belum optimal dalam bekerja di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Tujuan pembahasan ini untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yaitu mendeskripsikan data yang didapat di lapangan. Adapun subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data yang dilakukan, dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi. Teknis analisis data yang penulis gunakan menurut Miles dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai memiliki tujuh peran dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu sebagai *educator, manager, administrator supervisor, leader, innovator* dan *motivator*. Dan juga dalam meningkatkan disiplin kerja guru kepala sekolah mengadakan rapat paling sedikit sebulan sekali serta melakukan evaluasi kepada kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah yang dianggap remeh oleh guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Medan, 29 Oktober 2019
Pembimbing I

Dr. Inom Nasution M.Pd
NIP :19710607 199503 2 001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah swt, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, kesehatan dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai”**. Tak lupa juga sholawat dan salam kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW. Yang membawa ummatnya dari alam kegelapan menuju cahaya yang terang benderang disinari oleh ilmu dan Islam.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis berterimakasih pada semua pihak yang secara tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Rusdi Effendi Lubis dan Ibu Ernida Nasution yang telah banyak berkorban materi dan moril dalam membesarkan, mendidik, memotivasi dan selalu mendoakan penulis. Selanjutnya penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Bapak Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd selaku sekretaris prodi beserta staf-staf prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Drs. Syafri Fadhilla Marpaung M.Pd selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Inom Nasution, M.Pd selaku pembimbing Skripsi I, dan Bapak Dr. H. Adlin Damanik, M.AP yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran dan motivasi hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak/Ibu dosen baik yang mengajar di MPI maupun Bapak/Ibu dosen FITK dan semua dosen UINSU yang senantiasa menjadi keluarga besar UINSU baik yang pernah berjumpa maupun tidak.
7. Semua pihak yang telah membantu di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Bapak Ahmad Supardi S.Pd selaku kepala sekolah beserta guru-guru serta siswa-siswi Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.
8. Kawan seperjuangan MPI 4 Stambuk 2015 yang senantiasa mensupport dari awal hingga akhir.
9. Terima kasih juga kepada kawan kos Rumah Dakwah Surya Haji dari generasi ke generasi selaku teman berkumpul, bercanda dan berkeluh kesah selama tinggal di rumah tersebut.

10. Mahfuz Abdillah Lubis selaku adik yang selalu menemani penulis dalam berbagai hal di rumah.
11. Terkhusus kepada Hanifah S.Akun selaku orang yang selalu memberikan motivasi, semangat dalam menjalankan perkuliahan selama ini sehingga penulis mampu mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
12. Teristimewa kepada Almarhumah Kakak Nur Fauziah Syam selaku orang yang selalu membimbing, memberikan masukan juga tempat berkeluh kesah dan yang paling setia menghibur.
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terimakasih atas semua pihak yang telah membantu. Semoga dibalas oleh ALLAH SWT. Dengan rahmat yang berlipat ganda. Walaupun skripsi ini telah tersusun dengan baik, penulis tetap mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhirnzya, semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca umumnya, dan khususnya bagi penulis. Aamiin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, 29 Oktober 2019

Penulis

Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis
NIM. 37153064

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	10
B. Disiplin Kerja Guru.....	38
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru	51
D. Penelitian Relevan	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	55
C. Sumber Data Penelitian.....	56
D. Teknik Pengumpulan Data.....	59
E. Teknik Analisis Data	61
F. Teknik Keabsahan Data.....	62

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Temuan Umum Penelitian	64
B. Temuan Khusus Penelitian	74
C. Pembahasan.....	85
BAB V PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	103
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	125

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah	71
Tabel 4.2 Data Siswa/Siswi MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah	73
Tabel 4.3 Data Sarana dan Prasarana MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah..	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah.....70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga atau sarana dalam melaksanakan pelayanan belajar atau proses pendidikan. Menyelenggarakan satuan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis hingga proses yang terjadi didalamnya dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi kehidupan sosial masyarakat.

Sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dalam hal ini siswa dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan membekali mereka dengan berbagai ilmu dan pengetahuan sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dikatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah juga tidak terlepas dari gaya kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai *leader* yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan belajar mengajar, serta mengembangkan potensi yang ada di lembaga tersebut. Kepala sekolah juga merupakan guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin

suatu sekolah yang memiliki posisi strategis dalam rangka menumbuh kembangkan kedisiplinan guru dan kinerja guru yang ada dalam sekolah itu sendiri.¹

Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin guru. Kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional yang mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik. Dalam buku karya Mulyasa yang berjudul *menjadi kepala sekolah profesional* dijelaskan bahwa kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.²

Pemimpin identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil, pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung dalam perkataan *amir* (jamaknya umara) atau penguasa.³ Seorang pemimpin memiliki amanah dan tanggung jawab yang besar dalam kegiatannya. Bukan hanya tanggung jawab terhadap anggota dan sekitarnya, namun juga kepada Allah SWT. Dalam kegiatannya seorang pemimpin harus memilih gaya yang dapat menjadi panutan kepada anggota maupun pandangan yang baik dari orang lain tentang dirinya.

¹ Wahjosumidjo, (2008), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 81.

² Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 24.

³ Rahmad Hidayat, Candra Wijaya, (2017), *Ayat-ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 267.

Peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan sehingga dapat menjadi contoh terhadap disiplin kinerja guru. Kepala sekolah yang tidak mau mendengar pendapat bawahan menyebabkan guru bertindak apriori terhadap kepentingan pekerjaan atau sekolah. Hal ini akan menurunkan disiplin kerja guru. Kepercayaan terhadap guru perlu ditanamkan supaya guru mempunyai tanggung jawab dalam bekerja sehingga disiplin kinerja guru akan tercapai.

Pendidik atau guru merupakan pelaku utama dalam proses peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Masalah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah yang sangat kompleks dan penting sesuai dengan UU RI No.20 Tahun 2003 yang berbunyi “Sistem pendidikan nasional harus menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional maupun global”. Dari kutipan UU tersebut jelaslah bahwa pendidikan di Indonesia harus mampu membawa perubahan bagi anak atau pelajar, sehingga mereka mampu menghadapi persaingan baik lokal, nasional maupun global. Maka, kedisiplinan dan profesionalisme guru harus lebih ditingkatkan, agar memiliki rasa tanggung jawab yang penuh dalam diri seorang guru.⁴

⁴ Agustinus Hermino, (2014), *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 125.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya peranan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu kepala sekolah mengemban tugas pokoknya yaitu membina dan mengembangkan sekolahnya secara terus menerus sesuai dengan perkembangan dan tantangan zaman untuk mencapai visi misi sekolah. Sukses tidaknya suatu lembaga sekolah dapat dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan atau mengarahkan masyarakat sekolah, baik tenaga kependidikan, guru maupun siswa di sekolah tersebut, terutama dalam kedisiplinan di sekolah tersebut.

Untuk mencapai kedisiplinan yang optimal, kesadaran diri atau sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Penerapan kedisiplinan warga sekolah sangatlah berperan penting dalam pembentukan dan perbaikan karakter yang merupakan aspek utama dalam meningkatkan tanggung jawab guru dan siswa. Apabila disiplin baik kepada guru dan siswa telah dilaksanakan dengan baik, kinerja guru juga baik serta hasil yang didapatkan oleh siswa juga baik, dan didukung oleh faktor-faktor lain yang mendukung maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif, pada akhirnya tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang bermutu akan dapat tercapai.

Dalam hal ini, kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam i'tikad tidak baiknya terhadap kelompok. Kedisiplinan dapat dilihat dari suatu yang besar manfaatnya, baik bagi

kepentingan organisasi maupun anggota organisasi. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Selanjutnya, disiplin guru mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pengajaran. Disiplin juga merupakan salah satu ciri tenaga kinerja yang berkualitas. Setiap tenaga pelaksana atau guru dituntut memiliki disiplin. Adapun kedisiplinan itu dilihat dari profesi seorang guru adalah sikap dan nilai-nilai di sekolah agar proses belajar mengajar dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Namun, banyak fakta yang sering kita temukan dalam kehidupan sehari-hari tentang buruknya kedisiplinan dan kurangnya profesionalisme seorang guru. Misalnya, ada guru yang malas dalam menjalankan tugasnya, bahkan ada guru yang datang ke sekolah ketika akan menerima gaji saja.⁵

Selain guru sosok kepala sekolah juga memiliki peranan yang sangat penting. Selain berperan sebagai administrator, kepala sekolah juga berperan sebagai pengambil kebijaksanaan keputusan tertinggi di sekolah, sekaligus dapat menindak tegas guru yang tidak profesional dan kurang disiplin didalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan utama dan kode keguruan. Oleh sebab itu baik buruknya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh kinerja kepala sekolahnya.⁶

Jika kedisiplinan seorang guru buruk, maka secara otomatis akan berdampak pada kedisiplinan seorang anak didik sebagai generasi penerus bangsa. Sejak dini siswa harus dikenalkan dengan nilai-nilai yang mengatur kehidupan

⁵ Supardi, (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 75.

⁶ Edy Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, hal. 93.

manusia, yang berguna bagi dirinya masing-masing, agar berlangsung tertib, efektif dan efisien. Norma-norma itu sebagai ketentuan tata tertib hidup harus dipatuhi atau ditaatinya. Pelanggaran atau penyimpangan dari tata tertib itu akan merugikan dirinya dan bahkan dapat ditindak dengan mendapat sanksi atau hukuman.⁷ Karena pada dasarnya kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas guru. Dan indikator penting dari kualitas adalah disiplin. Keberadaan disiplin menjadi sangat penting karena memacu pelaksanaan program secara efektif dan menjamin dipatuhinya aturan yang telah ditetapkan. Tata peraturan tersebut menjadi acuan bagi guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dan berfungsi menyatukan serta menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut. Dan dengan adanya disiplin maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.⁸

Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah hal yang positif.

Hasil observasi awal di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai, peneliti menemukan bahwa kurangnya kesadaran guru dalam disiplin, baik itu disiplin waktu dan disiplin kinerja yang berdampak negatif pada siswa siswi di sekolah tersebut.

⁷ *Ibid*, hal. 139.

⁸ *Ibid*, hal. 93.

Penelitian ini membuat penulis tertarik untuk meneliti masalah ini karena disiplin kerja tidak hanya menjadi masalah pribadi bagi guru tersebut, tetapi berdampak negatif terhadap *image* sekolah tersebut, sehingga masyarakat menilai kurangnya evaluasi terhadap disiplin kerja guru tersebut.

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH 13 SEI RAMPAH KAB. SERDANG BEDAGAI”**.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, untuk menghindari kesalah pahaman dalam penafsiran judul dan isi maka penulis perlu memberikan fokus penelitian secara konkrit. Adapun fokus penelitian ini yaitu: Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah?

2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah?
3. Apa saja yang menjadi faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah.
2. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai:

- a. Untuk memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

- b. Untuk menambah khazanah tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru yang belum banyak diteliti oleh peneliti.
- c. Untuk dijadikan referensi penelitian lebih lanjut oleh peneliti lainnya yang memiliki kesamaan dalam pengkajian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai:

- a. Bagi peneliti dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang baru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah. Serta mengembangkan diri peneliti agar lebih mengetahui tentang kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Bagi kepala sekolah dapat menjadi pedoman dan perhatian dalam melaksanakan kepemimpinan di sekolah, serta dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para guru di sekolah Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah.
- c. Bagi guru dapat memperbaiki sikap dan lebih bertanggung jawab dalam hal kedisiplinan agar para siswa siswi dapat mencontoh para guru dalam hal kedisiplinan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara bahasa kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinya untuk mencapai tujuan.⁹

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas, seni membujuk, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antar pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan juga kemampuan menyampaikan suatu visi sehingga orang lain tergerak untuk ikut mencapainya. Untuk itu dibutuhkan keterampilan membangun hubungan dengan orang lain dan kemampuan mengorganisasikan sumber daya yang ada secara efektif.¹⁰

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi lain-lain tentang legitimasi .¹¹

⁹ Agustinus Hermino, (2014), *Kepemimpinan Pendidikan Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 125.

¹⁰ Mesiono, (2015), *Manajemen dan Organisasi*, Medan: Citapustaka Media, hal. 57.

¹¹ Wahjosumidjo, (2013), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 16.

Menurut Hornby Kepemimpinan atau *Leadership* adalah *being a leader power of leading* atau *the qualities of leader*.¹²

Kepemimpinan atau *leadership* dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol tingkah laku perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawah pengawasannya.¹³

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kependidikan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Manajemen a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin yang dimaksud dengan “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.¹⁴

Berdasarkan pendapat ahli di atas mengenai kepemimpinan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan meyakinkan orang lain agar mau bekerja sama dalam kepemimpinannya baik bekerja individu maupun timnya.

Ada beberapa unsur dalam merumuskan arti dari sebuah kepemimpinan, antara lain:

¹² A.S. Hornby, (1990), Pxford Edvanced Dictionary Of English, London: Oxford University, hal. 894.

¹³ Agustinus Hermino, (2014), *Kepemimpinan Pendidikan Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 126.

¹⁴ Daryanto, (2011), *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, hal. 222.

1. Adanya pemimpin

Adanya pemimpin ialah seorang yang mendorong dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang, sehingga tercipta hubungan kerja yang serasi dan menguntungkan untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

2. Adanya pengikut

Adanya pengikut ialah seseorang atau sekelompok orang yang mendapat dorongan sehingga bersedia untuk melakukan berbagai aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Adanya sifat atau perilaku tertentu

Sifat atau perilaku tertentu yang dimiliki oleh pemimpin yang dapat dimanfaatkan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang.

4. Adanya situasi dan kondisi tertentu

Situasi dan kondisi ini dibedakan atas dua macam, yaitu situasi dan kondisi yang terdapat di dalam organisasi dan situasi yang terdapat di luar organisasi yakni lingkungan secara keseluruhan. Unsur ini memungkinkan terlaksananya kepemimpinan.

Proses kepemimpinan mengandung lima komponen, antara lain:

1. Pemimpin adalah orang yang mengarahkan pengikut, melahirkan kinerja/aktivitas.
2. Pengikut adalah orang yang bekerja dibawah pengaruh pimpinan.
3. Konteks adalah situasi (formal atau tidak formal, sosial atau kerja, dinamis atau statis, darurat atau rutin, rumit atau sederhana sesuai hubungan pimpinan dan pengikut).
4. Proses adalah tindakan kepemimpinan, perpaduan memimpin, mengikuti, bimbingan menuju pencapaian tujuan, pertukaran, membangun hubungan.
5. Hasil adalah yang muncul dari hubungan pemimpin, pengikut dan situasi.¹⁵

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung dalam perkataan *amir* (jamaknya *umara*) atau penguasa. Kedua istilah itu dalam bahasa Indonesia pemimpin formal. Namun jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah surah ke 2 ayat 30 yang berbunyi: ¹⁶

¹⁵ Syafaruddin, Asrul, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Jakarta: CitaPustaka Media, hal. 57.

¹⁶ Rahmad Hidayat, Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 267.

الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ أَنِّي لَلْمَلَكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَادُّ
 وَيَسْفِكُ فِيهَا يُّفْسِدُ مَنْ فِيهَا أَتَجْعَلُ قَالُوا خَلِيفَةً
 إِنِّي قَالَ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ الدِّمَاءُ
 تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat, sesungguhnya Aku hendaki menjadikan seorang khalifah di muka bumi.*¹⁷

Dengan kata selain kata khalifah disebut juga kata *ulil amri* yang satu akar dengan kata *amir* sebagaimana disebutkan di atas.¹⁸ Kata *ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nisa' surah ke 4 ayat 59 yang berbunyi:¹⁹

وَاطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
 شَيْءٍ فِي تَنَارَعْتُمْ فَإِنَّ مِنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولَى الرَّسُولِ

¹⁷ Syarifain, Khadim Al Haramain Asy, Abdullah Bin Abdul Aziz Ali Sa'ud, (1971), *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penterjemahan/Pentafsiran Al-Qur'an, hal. 6.

¹⁸ Rahmad Hidayat, Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 269.

¹⁹ Syarifain, Khadim Al Haramain Asy, Abdullah Bin Abdul Aziz Ali Sa'ud, (1971), *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penterjemahan/Pentafsiran Al-Qur'an, hal. 69.

وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهِ إِلَى فَرُدُّوهُ

الْآخِرِ

تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ

Artinya: *Wahai orang-orang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (Pemegang Kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama bagi mu dan lebih baik akibatnya.*"²⁰

Selain itu seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan dan dapat mempengaruhi orang lain dan seorang pemimpin harus mamapu membuat perubahan yang baik. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ أَنِّي لِلْمَلِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَادُّ

الدَّمَاءَ وَيَسْفِكُ فِيهَا يُفْسِدُ مَنْ فِيهَا أَتَجَعَلُ قَالُوا

²⁰ Rahmad Hidayat, Candra Wijaya, (2017), *Ayat-Ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, hal. 270.

لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَهُ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ

تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Berdasarkan ayat di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin merupakan seseorang yang memegang kekuasaan, yang memiliki kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan meyakinkan orang lain agar mau bekerja sama dalam kepemimpinannya baik bekerja individu maupun timnya.

b. Pendekatan Kepemimpinan

Menurut Fred E. Fiedler dan Martin M. Chamer pendekatan kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam empat macam pendekatan:²¹

1. Pendekatan pengaruh kewibawaan

²¹ Wahjosumidjo, (2013), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 18.

Menurut pendekatan ini keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadilah sejumlah kewibawaan yang ada para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan.

2. Pendekatan teori sifat pemimpin (*Traits Theory*)

Pendekatan teori ini lebih menekankan pada ciri-ciri pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dasar pemikiran dari teori ini adalah keberhasilan seseorang ditentukan oleh sifat-sifat atau watak, kualitas pribadi yang dimiliki seorang pemimpin.

3. Pendekatan perilaku pemimpin (*Behavior Theory*)

Pendekatan ini memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku bukan dari sifat-sifat pemimpin karena sifat seseorang kadang menipu penglihatan sehingga sulit diidentifikasi secara pasti .

4. Pendekatan Kontingensi

Bahwa yang membuat kepemimpinan itu efektif bukan hanya karena keberadaan pemimpinnya itu sendiri tetapi ada variabel lain yang turut menentukan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan yaitu:²²

- a. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan perilaku atasan.

²² *Ibid.*, hal. 19.

- b. Tuntutan tugas yang diberikan.
- c. Harapan dan perilaku rekan.
- d. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan.
- e. Kultur dan kebijakan organisasi.

Berdasarkan pendekatan menurut para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa seorang pemimpin dikelompokkan dalam empat pendekatan, dimana pendekatan ini bertujuan untuk dapat melihat karakter seorang pemimpin.

c. Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam setiap kegiatannya baik di dalam sebuah lembaga pendidikan maupun non lembaga lainnya. Menurut James A. F. Stoner dalam Wahjosumidjo dibagi menjadi dua fungsi pokok:²³

1. *Task relatif* atau *problem solving function*, dalam fungsi ini pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
2. *Group maintenance function* atau *social function* meliputi pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota

²³ Wahjosumidjo, (2013), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 20.

kelompok yang lain, misalnya menengahi kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang pemimpin yang mampu menampilkan dua fungsi tersebut dengan jelas.

Menurut James A. F. Stoner dalam Wahjosumidjo fungsi kepemimpinan bagi sebuah lembaga sangatlah memiliki peran penting karena tanpa adanya seorang pemimpin maka sebuah lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik.

Menurut Selznick dalam Wahjosumidjo adapun empat tugas penting bagi seorang pemimpin diantaranya: ²⁴

1. Mendefinisikan misi dan peran organisasi.
2. Seorang pemimpin merupakan pengambil keputusan tujuan organisasi.
3. Mempertahankan keutuhan organisasi.
4. Mengendalikan konflik internal yang terjadi didalam organisasi.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin

²⁴ *Ibid.*, hal. 21.

bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.²⁵ Ada empat tipe gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas

Pemimpin mengawasi bawahan secara ketat untuk memastikan bahwa tugas dilaksanakan secara memuaskan. Pelaksanaan tugas jauh lebih penting bagi mereka ketimbang pertumbuhan karyawan atau kepuasan pribadi.

2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan

Pemimpin berusaha memotivasi dari pada mengendalikan bawahan. Mereka mengupayakan hubungan sahabat, saling percaya, saling menghargai dengan karyawan dan sering mengizinkan untuk berperan serta dalam membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka.

3. Gaya kepemimpinan Model Fiedler

Gaya kepemimpinan yang ditawarkan Fiedler serupa dengan gaya yang berorientasi pada karyawan dan berorientasi pada tugas. Perbedaannya adalah alat ukur yang dipakai. Fiedler mengukur gaya kepemimpinan pada skala yang menunjukkan tingkat seseorang menguraikan secara menguntungkan atau merugikan rekan kerjanya yang paling tidak disukai.

4. Gaya Kepemimpinan Masa Depan

²⁵ Daryanto, (2011), *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Karya Media, hal. 18.

a. Gaya kepemimpinan Transformasional

Diharapkan dari kita dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas dimata kita, dengan mendorong kita mengorbankan kepentingan kita sendiri demi kepentingan tim organisasi atau kebijakan yang lebih besar dan dengan menaikkan taraf yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri.

b. Gaya kepemimpinan Karismatik

Karismatik mempunyai tingkat kekuasaan rujukan yang sangat tinggi dan bahwa sebagian dari kekuasaan tersebut berasal dari keinginan mereka untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang karismatik mempunyai tingkat kepercayaan diri, dominasi yang sangat tinggi serta keyakinan yang kuat akan kebenaran moral dari kepercayaannya atau sekurang-kurangnya kemampuan untuk meyakinkan para pengikutnya bahwa dia memiliki kepercayaan dan keyakinan tersebut.²⁶

Berdasarkan empat gaya yang telah dijabarkan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa gaya seorang pemimpin merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas atau unik pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

²⁶ Helmawati, (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 38.

e. Teori Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak terkait sebagai proses saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang mengawali dengan perilaku tertentu yang mendapat respon dari bawahan sehingga memunculkan hasil berupa kinerja dan kepuasan kerja. Adapun teori perilaku kepemimpinan antara lain:

1) *Situational Theory*

Teori kepemimpinan situasional menampilkan empat model dengan ciri-ciri perilaku tersendiri, seperti memberitahukan (*telling*), menjajakan (*selling*), mengikutsertakan (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*).

2) *Path Goal Theory*

Teori ini berusaha memprediksi efektivitas kepemimpinan dalam situasi berbeda. Pemimpin menjadi efektif sebab pengaruh positif terhadap motivasi, kemampuan untuk bekerja dan kepuasan. Fokus teori ini adalah bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi bawahan atas sasaran kerja, pengembangan sasaran pribadi dan jalan mencapai sasaran.

3) Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Dalam kepemimpinan transformasional, para pengikut merasa percaya, terhormat, loyal dan hormat terhadap pemimpin, dan mereka terdorong untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan untuk

dilakukan. Kepemimpinan transformasional memunculkan nilai moral pegawai dalam suatu usaha untuk menumbuhkan kesadaran tentang masalah etika dan menggerakkan energi dan sumber daya untuk mereformasi suatu lembaga. Sedangkan kepemimpinan transaksional melibatkan nilai yang terkait dengan proses perubahan, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab dan hubungan timbal balik. Kepemimpinan transaksional memotivasi pengikut dengan memunculkan adanya minat pribadi dan perubahan keuntungan.²⁷

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” memiliki pengertian sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi baik dibidang pendidikan maupun bidang non pendidikan. Sedangkan pengertian “sekolah” yaitu sebuah lembaga formal yang dijadikan sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran. Kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.²⁸

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya kepemimpinan kepala sekolah menyatakan bahwa Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau

²⁷ Syafaruddin, Asrul, (2013), *kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Jakarta: CitaPustaka Media, hal. 66-69.

²⁸ Wahjosumidjo, (2014), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hal. 83.

tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.”²⁹

Menurut Mulyasa, Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.³⁰

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam lembaga atau sekolah yang dipimpinnya, tugas kepala sekolah merupakan tugas yang tidak mudah karena perannya sangat menentukan berlangsungnya pendidikan di sekolah tersebut baik buruknya proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja kepala sekolah dalam manajemennya. Namun dalam pengangkatan kepala sekolah di Indonesia masih mengalami banyak kekurangan, faktor penyebab salah satunya adalah kurangnya keprofesionalan kepala sekolah tersebut.

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan pihak sekolah dengan membangun kerjasama, menciptakan jaringan kerja dan mengatur semua komponen sekolah dengan komunikasi yang baik.

²⁹ Wahjosumidjo, (2013), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 16.

³⁰ Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 98.

Kualifikasi umum harus dimiliki untuk menjadi kepala sekolah/madrasah adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
2. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
3. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak /Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA.
4. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.³¹

Kepala sekolah meliputi usaha dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta menggerakkan guru, staff, siswa, dan orang tua siswa, demi tercapainya tujuan sekolah. Segala cara di atas mengharuskan seseorang kepala sekolah menguasai:

1. Tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.
2. Pengetahuan yang cukup mengenai bidang tugasnya dan medan tugas yang berada di bawah kepemimpinannya.

³¹ Rusydi Ananda, (2018), *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI, hal. 73.

3. Keterampilan profesional yang meliputi keterampilan teknis, relasi kemanusiaan, dan keterampilan konseptual.³²

Sebagai seorang pemimpin pendidikan, kepala sekolah melakukan tindakan yang sangat menentukan yaitu pengambilan keputusan, memotivasi guru-guru, menampilkan keteladanan, mengawasi dan memberikan penilaian hasil kerja.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen paling penting yang berperan dalam peningkatan mutu di sekolah. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk menjadi seorang pemimpin di sekolah yang mengatur, mengontrol kegiatan yang berlangsung di sekolah. Kedudukan kepala sekolah adalah kedudukan yang cukup sulit. Pada satu pihak ia adalah seorang atasan karena ia diangkat oleh atasan. Tetapi pada lain pihak, ia adalah wakil guru-guru atau staffnya. Ia adalah suara dan keinginan guru-guru. Sebagai orang atasan ia mempunyai tanggung jawab sebagai tangan kanan atasan untuk membina sekolah, guru-guru serta anggota staff yang lainnya. Sebagai wakil guru-guru ia harus mampu menerjemahkan aspirasi-aspirasi dan keinginan mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedudukan kepala sekolah adalah kedudukan tengah antara atasan dan staff.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kepala sekolah mengemban tugas pokoknya yaitu

³² Irawan dan Amiruddin Siahaan, (2009), *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 68.

membina dan mengembangkan sekolahnya secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan dan tantangan zaman. Dalam usaha meningkatkan mutu sekolah seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah, seperti gedung, perlengkapan atau peralatan, keuangan, sistem pencatatan, kesejahteraan dan lain-lain.

b. Fungsi, Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Fungsi kepala sekolah menurut Ramayulis dan Mulyadi dibagi menjadi empat fungsi yaitu:

1. Fungsi sebagai Edukator

Sebagai edukator bertugas melaksanakan pembinaan anak dan proses belajar serta bermain secara efektif dan efisien, terutama bila ada guru yang berhalangan. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah.³³

Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi gurunya.

Yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah terhadap peranannya sebagai pendidik mencakup dua hal pokok yaitu

³³ Ramayulis dan Mulyadi, (2017), *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, hal. 239.

sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu di arahkan. Kedua, yaitu bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.

2. Fungsi Sebagai Manajer

Fungsi sebagai manajer terdiri dari empat komponen yaitu:³⁴

a. Fungsi perencanaan

Dalam kerangka manajemen sekolah, perencanaan bermakna bahwa kepala sekolah bersama timnya harus berfikir untuk menentukan saran-saran dikaitkan dengan kegiatan mereka sebelumnya. Kegiatan ini didasari atas metode, pemikiran logis, dan analisis ketimbang pada praduga.

b. Pengorganisasian

Kepala sekolah harus mampu membimbing, mengatur, menggerakkan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas kependidikan di lembaga persekolahan agar teratur, penuh kerja sama. Juga, lahirnya kegairahan guru dan siswa dalam melaksanakan proses belajar dan mengajar.

c. Pelaksana

³⁴ Candra Wijaya, Muhammad Rifa'i, Syarbaini Saleh, (2016), *Dasar-Dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing, hal. 17.

Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif diperlukan pengetahuan yang luas, seni dan juga keahlian. Dalam proses pelaksanaan seorang pemimpin berperan untuk membangkitkan semangat kerja, khususnya para guru baik dengan *reward* atau *punishment*.

d. Pengendalian

Ruang lingkup peran pengendali organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi pengendalian pada perumusan pendefinisian masalah dan pemecahannya, pengendalian pendelegasian wewenang, pengendalian uraian kerja dan manajemen konflik.

Melalui fungsi pengendalian kepala sekolah dapat menjaga organisasinya tetap berada di atas rel yang benar. Kepala sekolah mengambil peranan yang lebih luas dalam menggerakkan organisasi sekolah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Lima dasar peran manajer, termasuk kepala sekolah, meliputi: menetapkan tujuan, mengorganisasikan, memotivasi, mengkomunikasikan dan mengukur kemampuan staff pengajar.

3. Fungsi sebagai administrator

Administrasi pendidikan adalah proses mempertumbuhkan aktivitas yang bersifat khusus melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pembinaan, baik mengenai sumber daya manusia maupun mengenai sumber daya non-manusia, agar pembina sekolah lebih mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan sekolah.³⁵

4. Fungsi sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan memberi contoh kepada para guru dan karyawan di sekolah. Salah satu hal yang paling terpenting bagi kepala sekolah, sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staff-staffnya di sekolah.³⁶

Dalam penyelenggaraan kegiatan supervisi dan pengawasan. Salah satunya yaitu dalam menyupervisi guru pada saat melaksanakan proses mengajar. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung dengan ketentuan harus berpedoman dan mentaati prinsip-prinsip supervisi pendidikan. Terdapat empat prinsip supervisi, yakni

³⁵ Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 107.

³⁶ *Ibid.*, hal. 111.

saling mempercayai, hubungan horizontal, komunikatif dan pemberian bantuan.

Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru.³⁷

Berdasarkan fungsi tersebut kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Hajj ayat 41:

الزَّكَاةَ وَآتُوا الصَّلَاةَ أَقَامُوا الْأَرْضِ فِي مَكَّنَّهُمْ إِنَّ الَّذِينَ
الْأُمُورِ عَاقِبَةُ وَلِلَّهِ الْمُنْكَرِ عَنِ وَنَهَوْا بِالْمَعْرُوفِ وَأَمَرُوا

Artinya: “Yaitu orang-orang yang jika kamu teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sholat, menunaikan zakat, menyuruh perbuatan yang ma’ruf dan mencegah perbuatan yang munkar.”

Menurut Wahjosumidjo, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dapat digolongkan kepada dua bidang, yaitu:

1. Tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi

³⁷ Wahjosumidjo, (2013), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, hal.38.

Tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi digolongkan menjadi lima bidang yaitu:

- a. Pengelolaan pengajaran
- b. Pengelolaan kepegawaian
- c. Pengelolaan kemuridan
- d. Pengelolaan gedung dan halaman
- e. Pengelolaan keuangan

2. Tugas Kepala Sekolah Dalam Bidang Supervisi

Supervisi pada dasarnya pelayanan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru dan karyawan agar menjadi semakin cakap atau terampil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Supervisi adalah usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membantu guru-guru agar semakin mampu mewujudkan proses belajar mengajar dimana kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar. Tugas ini antara lain:

- a. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktivitas antara pengajaran dengan tujuan-tujuan.
- b. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan murid.
- c. Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan serta bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.
- d. Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standar-standar sejauh mana tujuan sekolah itu telah dicapai.

5. Fungsi sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang paling besar terhadap lembaganya, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan

sangat menentukan maju atau mundurnya sebuah lembaga pendidikan.³⁸

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan. Kepala sekolah sebagai pemimpin atau *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

6. Fungsi sebagai inovator

Sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalani hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara

³⁸ Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 115.

konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta *adaptable* dan fleksibel.

7. Fungsi sebagai motivator

Secara umum motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan kearah suatu tujuan. Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

c. Kompetensi Kepala Sekolah

Standar kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah atau madrasah ditetapkan bahwa ada lima dimensi kompetensi yaitu:³⁹

1. Kompetensi Kepribadian

- a. Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin
- b. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah.
- c. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

³⁹ Wahjosumidjo, (2013), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 49.

- d. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
- e. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2. Kompetensi Manajerial

- a. Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Mampu memimpin guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- d. Mampu mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- e. Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

3. Kompetensi Kewirausahaan

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah atau madrasah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah atau madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.

- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah atau madrasah.
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah atau madrasah.
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah atau madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4. Kompetensi Supervisi

- a. Mampu melakukan *supervise* sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat.
- b. Mampu melakukan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.

5. Kompetensi Sosial

- a. Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah.
- b. Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

- c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁴⁰

Berdasarkan pendapat ahli diatas dan penjabaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan tugas yang sangat berat yang dimana kepala sekolah sangat dituntut untuk mampu mengarahkan dan menggerakkan setiap aspek di dalam suatu lembaga.

Kepala sekolah juga merupakan aspek utama dalam kemajuan dan kemunduran sebuah lembaga sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu memberikan petunjuk, pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendeligasi tugas. Kemampuan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat di analisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, mampu pengambilan keputusan, dan kemampuan komunikasi.

B. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴¹ disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik

⁴⁰ Kompri, (2017), *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Professional*, Bandung: Kencana, hal. 22.

⁴¹ Ahmad Susanto, (2015), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Kencana, hal. 103.

tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Abdurrahmat Fathoni Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku, selain itu menurutnya juga kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan ataupun lembaga pendidikan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan.⁴²

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu menumbuhkan disiplin kerja guru, terutama disiplin diri (*self-discipline*), untuk membantu guru mengembangkan pola perilakunya, membantu guru meningkatkan standar perilakunya, dan menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat. Ada beberapa cara dalam menerapkan disiplin kerja bagi guru dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja antara lain:

a. *Self-Concept* (konsep diri)

Strategi ini menentukan bahwa konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati dan terbuka, sehingga para tenaga pendidik dan kependidikan dapat mengeksplorasikan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah.

⁴² Abdurrahmat Fathoni, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 125.

b. *Communication Skills* (keterampilan berkomunikasi)

Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kependidikan dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.

c. *Natural and Logical Consequences* (konsekuensi logis dan alami)

Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Untuk mencegah hal tersebut disarankan untuk menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu tenaga kependidikan dalam mengatasi perilakunya serta memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.

d. *Values Clarification* (klarifikasi nilai)

Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.

e. *Leader Effectiveness Training* (latihan keefektifan pemimpin)

Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.

Disiplin punya makna dan konotasi tersendiri yang berbeda-beda. Ada yang mengartikan disiplin sebagai hukuman, pengawasan, kepatuhan, latihan, kemampuan tingkah laku.

Tim kelompok kerja gerakan disiplin nasional 1995, merumuskan pengertian disiplin sebagai berikut: disiplin sebagai ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku tersebut diikuti berdasarkan keyakinan bahwa hal itu lah yang benar, dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat.⁴³

Menurut Mart, Siwati dan Suryono menjelaskan bahwa disiplin merupakan suatu ketaatan terhadap peraturan yang telah disepakati bersama, sehingga disiplin perlu untuk diajarkan sedini mungkin kepada siswa agar dapat berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku di masyarakat. Dengan memiliki perilaku disiplin, siswa akan lebih mudah dalam memecahkan masalah yang dihadapi dihidupnya dan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Sehingga, siswa yang memiliki perilaku disiplin diharapkan dapat membentuk pribadi dan sosial yang baik.⁴⁴

Sedangkan Ibnu Suwandi dan Anno D. Sanjari menjelaskan secara rinci mengenai pengertian disiplin sebagai berikut:

- a. Latihan yang memperkuat
- b. Koreksi dan sanksi
- c. Kendali atau terciptanya ketertiban dan keteraturan.
- d. Sistem aturan dan tata laku.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku.

Guru merupakan sosok yang menjadi panutan oleh seluruh para siswa/siswi di seluruh lembaga pendidikan. Kedisiplinan guru dalam

⁴³ D. Sumarno, (1998), *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah*, Jakarta: Jaya Abadi, hal. 38.

⁴⁴ Abdurrahmat Fathoni, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 126.

melaksanakan proses belajar mengajar sangat terkait kepada kinerja guru itu sendiri. Kinerja guru dalam mengemban tugas keprofesionalan seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi merupakan aspek utama dalam meningkatkan kecerdasan siswa yang membawa pada peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan.

Berdasarkan pengertian di atas kedisiplinan merupakan kesadaran diri atau sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Penerapan kedisiplinan warga sekolah sangatlah berperan penting dalam pembentukan dan perbaikan karakter yang merupakan aspek utama dalam meningkatkan tanggung jawab guru dan siswa, kecerdasan siswa yang membawa pada peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan. Apabila disiplin baik kepada guru dan siswa telah dilaksanakan dengan baik, maka kinerja guru juga baik serta hasil yang didapatkan oleh siswa juga baik, serta didukung oleh faktor-faktor lain yang mendukung maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif yang pada akhirnya tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang bermutu akan dapat tercapai.

1. Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut Abdurrohmat Fatoni ada indikator-indikator kedisiplinan yang harus dilakukan atau ditaati oleh seorang guru diantaranya:⁴⁵

⁴⁵ Abdurrohmat Fathoni, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 127.

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya guru yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Padahal datang lebih awal dalam perspektif agama Islam terdapat keutamaan tersendiri, sebagaimana hadis yang disampaikan Rasulullah SAW bersabda:

بُكُورَهَا فِي لَأُمَّتِي بَارِكْ اللَّهُمَّ

Artinya “*Ya Allah, berikanlah keberkahan kepada umat ku di waktu pagi mereka.*” (HR At-Tirmidzi, Abu Daud dan Ibnu Majah dari Shahr Al-Ghamidi)”.

b. Ketaatan

Ketaatan pada peraturan kerja guru yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan.

Ketaatan pada standar kerja dalam hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

c. Tingkat kewaspadaan tinggi

Dalam hal ini guru memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

d. Bekerja etis

Beberapa guru mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja guru.

Dalam hadist Rasulullah diriwayatkan oleh Al-Bukhari dari Ibnu ‘Abbas menyatakan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:

وَالْفَرَاغُ الصِّحَّةُ النَّاسُ مِنْ كَثِيرٍ فِيهِمَا مَغْبُورٌ نِعْمَتَانِ

Artinya: ”Dua nikmat yang sering disia-siakan oleh banyak orang, yaitu kesehatan dan waktu luang.” (HR. Al-Bukhari dari Ibnu ‘Abbas).

Berdasarkan hadist di atas keteraturan adalah ciri utama organisasi dan kedisiplinan adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:⁴⁶

⁴⁶ Edy Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hal. 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 sekolah 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.⁴⁷

5. Pengawasan Melekat

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

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata 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.

2. Pentingnya Disiplin Kerja Guru

Kedisiplinan dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-

⁴⁷ Abdurrahmat Fathoni, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 127.

tindakan individu dalam i'tikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, kedisiplinan berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendakinya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan anggota organisasi. Bagi organisasi adanya kedisiplinan yang akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Kedisiplinan juga bagi anggota organisasi akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga serta pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.⁴⁸

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

⁴⁸ Edy Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hal. 85-93.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan beberapa faktor di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor pendorong tersebut merupakan cara atau strategi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai motivasi guru untuk melaksanakan kedisiplinan di sekolah.

4. Kaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.⁴⁹

Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidak disiplin individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja

⁴⁹ Agus Dharma, (2004), *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 385.

yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif.⁵⁰

Berdasarkan rumusan di atas, peneliti dapat mengambil kesimpulan guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

5. Strategi Membina Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan

Dalam membina seorang guru atau karyawan, terlebih dahulu si pembina mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan orang yang dibinanya. Kelebihan tersebut antara lain:

- a. Menguasai seluruh pekerjaan

⁵⁰ Burhanuddin, (1994), *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 58.

Kepala sekolah merupakan orang yang dituakan dalam unit kerjanya. Ia harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya dan harus menguasai seluk-beluk pekerjaan sehingga ia akan berhasil menggerakkan para bawahannya untuk bekerja.

b. Mampu berkomunikasi dengan baik

Pemimpin yang berkemampuan untuk berkomunikasi menyampaikan perintah, penjelasan, pengarahan, tentang cara-cara melaksanakan pekerjaan, akan berhasil tugasnya dalam menggerakkan bawahan sesuai dengan yang dikehendakinya. Untuk itu agar kepemimpinannya dihormati dan dihargai oleh bawahannya maka yang bersangkutan harus mendengarkan keluha-keluhan bawahan, serta kesulitan yang dialami mereka dalam pekerjaan.

c. Dapat memberi keteladanan

Para bawahan akan selalu melihat perbuatan pemimpinnya. Tidak jarang bahwa perbuatan pimpinan tersebut ditiru dan dicontoh. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memberikan contoh teladan yang baik bagi para bawahannya.

d. Berani mengambil keputusan

Melakukan kegiatan pembinaan sumber daya manusia merupakan suatu pekerjaan untuk merubah sikap dan keyakinan seseorang untuk berbuat sesuatu yang baru yang selama ini belum menjadi kebiasaan baginya. Salah satu tugas pemimpin adalah membina bawahan dan untuk

itu ia akan selalu berhadapan dengan ketentuan dan aturan-aturan yang ditegakkan dalam unit kerjanya.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Guru

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci utama dalam melaksanakan setiap aspek kegiatan yang telah dibuat dan dilaksanakan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang paling besar terhadap lembaganya, karena ia merupakan salah satu faktor penting dan sangat menentukan maju atau mundurnya sebuah lembaga pendidikan.⁵¹

Makna pemimpin pendidikan diterangkan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan dalam pengertian ini adalah proses mempengaruhi semua personil yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Para pemimpin pendidikan harus memiliki komitmen terhadap perbaikan mutu dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu, fungsi dari kepemimpinan pendidikan haruslah tertuju pada kualitas pembelajaran serta semua staff yang mendukungnya. Keberadaan anggota atau staff juga penting dalam organisasi.⁵²

Dari pengertian dapat kita tarik kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai seorang *leader* harus mampu memberikan petunjuk, pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasi

⁵¹ Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 115.

⁵² Syafaruddin, (2002), *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, hal. 16.

tugas. Kemampuan seorang kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat di analisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan pengambilan keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Adapun sifat-sifat yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai seorang *leader* atau pemimpin di atasnya ialah jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan. Ketujuh sifat tersebut haruslah tercermin pada sifat dan sikap seorang kepala sekolah.

Dalam implikasinya, kepala sekolah sebagai seorang *leader* dapat di analisis dari tiga sifat kepemimpinan, yaitu demokratis, otoriter, dan *laissez-faire*. Pertama, kepemimpinan yang bersifat demokratis berusaha untuk menstimulasi anggota-anggotanya agar dapat bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama yang selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya serta mempertimbangkan kemampuan kelompoknya.⁵³ Kedua, kepemimpinan yang bersifat otoriter dimana kekuasaan pemimpin hanya dibatasi oleh undang-undang yang berarti bahwa pemimpin itu menunjukkan dan memberi perintah, kewajiban anggota-anggotanya hanya mengikuti dan menjalankan dan tidak boleh membantah atau memberikan saran. Sedangkan kepemimpinan yang bersifat *laissez faire* adalah pemimpin yang sama sekali tidak memberikan kontrol terhadap pekerjaan anggota-anggotanya, dan pembagian tugas diserahkan kepada anggota-anggota kelompoknya tanpa ketentuan atau saran dari pimpinan.

⁵³ Purwanto Ngalim, (2008), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 48.

Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang *leader*, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya sifat-sifat tersebut sering muncul secara situasional.

Sebuah kedisiplinan akan berjalan sesuai yang diinginkan jika kepemimpinan kepala sekolah dapat melaksanakan fungsi, tugasnya dan kewajibannya terhadap warga sekolah yaitu tenaga kependidikan, guru maupun siswa/siswi yang ada di lembaga pendidikan tersebut. berhasil atau tidak berhasilnya kedisiplinan itu dijalankan, semua kembali kepada kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga sekolah tersebut.

D. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian peneliti yaitu:

1. Penelitian milik Riza Mahara, Cut Zahri Harun dan Nasir Usman, yang berjudul: “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru MAN Pegasing Kabupaten Aceh Tengah” yang menggunakan metode penelitian kualitatif yang memiliki kesimpulan:
 - a. Gaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah gaya *otokratis* dan *demokratis*. Gaya *otokratis* digunakan pada saat memantau guru yang terlambat datang ke sekolah dan mengingatkan bila jam mengajar tiba. Sedangkan untuk *demokratis*, memberikan contoh dengan datang paling awal dan pulang paling akhir, membimbing dan mengarahkan guru sebelum memberikan tugas.

b. Hambatan-hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yaitu kurangnya tenaga yang spesialis, tempat tinggal guru yang jauh, sarana dan prasarana yang kurang mendukung, dan etos kerja yang lemah. Untuk mengatasi masalah tersebut kepala sekolah mengadakan pelatihan, penataran, *team teaching*, KKG dan MGMP.⁵⁴

2. Penelitian milik Bejo yang berjudul: “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru” yang menggunakan metode penelitian kualitatif yang memiliki kesimpulan kepala sekolah dengan pendekatan kekeluargaan dan kebersamaan dengan guru untuk meningkatkan kedisiplinan terhadap para guru dan staff sehingga dapat membawa kemajuan di sekolah. Peningkatan kedisiplinan guru dan pegawai dapat diwujudkan apabila kepala sekolah berhasil memainkan kepemimpinannya dengan profesional, bijaksana dan budaya disiplin yang baik di sekolah. Kedisiplinan guru, akan meningkatkan motivasi mengajar dan profesionalitas guru. Tingginya motivasi dan profesionalitas dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas kerja guru. Dengan meningkatnya efektifitas dan produktivitas kerja guru maka dapat menghasilkan pendidikan bermutu tinggi sebagai produk unggulan sekolah.⁵⁵

⁵⁴ Riza Mahara, dkk, (2015), *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Pada MAN Pegasing Kabupaten Aceh Tengah*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 5, No. 1, Februari.

⁵⁵ Bejo, (2015), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, Jurnal Manajer Pendidikan. Vol. 9, No. 3, Juli.

3. Penelitian milik Rita Candra Kasih, yang berjudul: “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru” yang menggunakan metode penelitian kualitatif yang memiliki kesimpulan bahwa Kepala Sekolah SMAN Bengkulu Selatan telah dengan baik melaksanakan perannya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator* sehingga terjadi peningkatan kedisiplinan guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.⁵⁶

⁵⁶ Rita Candra Kasih, (2015), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, Jurnal Manajer Pendidikan, Vol. 10, No. 4, Juli.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif itu sendiri adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang sesuatu yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Secara holistik, dan dengan mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵⁷

Penelitian ini memfokuskan pada satu data penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah, dengan penelitian kualitatif sebagai pendekatan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti pada penyajian datanya dilakukan dengan cara mendeskripsikan data dalam bentuk kata-kata dan bahasa tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan objek penelitian, yakni tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah sekolah ini terletak di Jl. Jenderal Sudirman, No. 45 A. Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Berdagai.

⁵⁷ Lexy J Moleong, (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 6.

Pengambilan data penelitian ini akan dilaksanakan pada waktu yang ditentukan. Dalam kurun waktu yang ditentukan peneliti berharap dapat mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk menjawab masalah dalam penelitian ini.

C. Sumber Data Penelitian

Untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini, maka peneliti mencari data dari beberapa sumber yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah diantaranya adalah: Narasumber wawancara, yaitu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah. Selain itu, data juga diperoleh dari dokumen. Dokumen yang menjadi sumber data penelitian ini merupakan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan profil lembaga sekolah, serta dokumentasi kegiatan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah.

Menurut Purwantara, sumber data dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari primer dan sumber data sekunder.⁵⁸

⁵⁸ Wahyu Purhantara, (2010), *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 79.

1. Data Primer

Menurut Purwantara data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses dan yang sering kali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci.⁵⁹

Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil wawancara dari pimpinan sekolah seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah baik dibidang kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana dan humas, serta penumpang yang menjadi konsumen misalnya guru dan siswa atau siswa.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini lebih banyak sebagai data statistik atau data yang sudah diolah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam statistik, biasanya tersedia pada kantor-kantor pemerintahan, biro jasa data perusahaan swasta atau badan lain yang berhubungan dengan penggunaan data.⁶⁰

⁵⁹ Wahyu Purhantara, (2010), *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 79.

⁶⁰ *Ibid.*, hal. 80.

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga seperti sekolah atau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian.

Menurut Indrianto dalam Purhantara, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh peneliti berkaitan dengan data sekunder, terutama berkaitan dengan keakuratan data. Langkah yang perlu ditempuh peneliti adalah:

- a. Kemampuan data yang tersedia untuk menjawab masalah atau pernyataan (kesesuaian dengan pernyataan penelitian).
- b. Kesesuaian antara periode waktu tersedianya data dengan periode waktu yang diinginkan dalam penelitian.
- c. Kesesuaian antara populasi data yang ada dengan populasi data yang menjadi perhatian peneliti.
- d. Relevansi dan konsistensi unit pengukur yang digunakan.
- e. Biaya yang dipergunakan untuk mengumpulkan data sekunder.
- f. Kemungkinan biasa yang ditimbulkan oleh data sekunder.
- g. Dapat atau tidaknya dilakukan pengujian terhadap akurasi pengumpulan data.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode:

1. Wawancara

Wawancara adalah sejumlah pertanyaan yang dipersiapkan oleh peneliti dan diajukan kepada seseorang mengenai topik penelitian secara tatap muka, dan peneliti merekam atau mencatat jawaban-jawabannya sendiri. Wawancara yang penulis lakukan adalah wawancara bebas terpimpin. Maksudnya dalam melaksanakan wawancara orang-orang yang diwawancarai diberi kebebasan untuk memberikan jawaban, namun hal ini juga tidak terlepas dari pedoman pokok yang penulis susun.⁶¹

Ada tiga macam teknik wawancara yang dikemukakan oleh Esterberg dalam Sugiono yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur, dan wawancara tidak terstruktur.⁶² Penelitian tentang Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah penelitian berencana menggunakan teknik wawancara terstruktur.

Dalam wawancara ini, ada beberapa data yang diperoleh dari penelitian yang hanya akan didapat dari wawancara. Adapun data tersebut yaitu: kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, langkah-langkah atau kegiatan apa saja yang diambil kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

⁶¹ Suharshimi Arikunto, (2010), *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta., hal. 127.

⁶² Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, hal. 317.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah sebagai perhatian yang fokus terhadap kejadian, gejala atau sesuatu dengan maksud menafsirkannya, mengungkapkan faktor-faktor penyebabnya, dan menemukan kaidah-kaidah yang mengaturnya. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara sebagai pemeran serta melakukan fungsi pengamatan.⁶³

Dalam observasi ini, ada beberapa data yang dibutuhkan peneliti yaitu: interaksi yang ada di sekolah seperti interaksi dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah baik dibidang kurikulum, sarana dan prasarana, kesiswaan, humas, prestasi akademik dan non akademik, guru, siswa dan program atau kegiatan peningkatan disiplin kerja guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berdasarkan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁶⁴ Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk menunjang informasi-informasi yang telah didapat dengan melampirkan data informasi tambahan sebagai bentuk dokumentasi.

⁶³ Amzir, (2012), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 37.

⁶⁴ Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, hal. 329.

Peneliti dalam dokumentasi kali ini ada beberapa data yang dibutuhkan, yaitu denah sekolah, struktur organisasi, sejarah, visi-misi dan tujuan Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah, keadaan guru, karyawan, siswa atau siswi dan sarana prasarana.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁶⁵ Ada beberapa teknik pengolahan data, disini peneliti menggunakan tiga teknik analisis data menurut Miles dan Huberman yaitu:

1. Pemeriksaan data, yaitu memeriksa kembali dengan cermat data yang telah dikumpulkan. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah terkumpul baik. Sehingga segera dapat dipersiapkan untuk tahap analisis berikutnya, disini peneliti akan memeriksa kembali dengan cermat data baik itu dari hasil observasi dan wawancara mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru.
2. Klasifikasi data, yaitu pemisahan atau pemilihan data mana yang dianggap penting dan relevan, disini peneliti akan memisahkan atau pemilihan data

⁶⁵ Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, hal. 244.

mana yang dianggap penting dan yang paling relevan mengenai judul yang peneliti tuliskan.

3. Tafsiran dan pemberian kesimpulan, disini peneliti akan menyimpulkan dari beberapa tahap pengolahan data yang sudah peneliti lakukan untuk mengambil kesimpulan apa yang berkenaan dengan judul yang telah peneliti tuliskan.⁶⁶

F. Teknik Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Dalam hal ini jangan sampai banyak mengharapkan bahwa hasil perbandingan tersebut merupakan kesamaan pandangan, pendapat, atau pemikiran. Yang penting disini ialah mampu mengetahui adanya alasan-alasan terjadinya perbedaan-perbedaan tersebut.⁶⁷

1. Kredibilitas (Penerapan Derajat Kepercayaan)

⁶⁶ Lexy J Moleong, (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 248-241.

⁶⁷ *Ibid.*, hal. 330.

Kredibilitas (Penerapan Derajat Kepercayaan) dalam kriteria ini berfungsi melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai, menunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jelas pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. *Transferability* (Keteralihan)

Transferability (Keteralihan) dalam hal ini memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin keteralihan ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, atau dari kasus ke kasus lain.

3. *Dependability* (Ketergantungan)

Dependability (Ketergantungan) dalam penelitian ini keabsahan data dimulai dari pemilihan kasus dan fokus penelitian, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual.

4. *Confirmability* (ketegasan)

Confirmability (ketegasan) dalam hal ini merupakan ketegasan akan lebih diperoleh penelitian apabila dilengkapi dengan catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian, karena penelitian melakukan penelusuran audio, yakni dengan mengklasifikasikan data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari lalu menuliskan hasil penelitian.

Triangulasi data yang penulis maksud adalah untuk membandingkan data yang didapatkan di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, yaitu melalui sumber data primer dan sumber data sekunder dengan menggabungkan data dari hasil data

observasi, wawancara, dan hasil data dokumentasi. Dengan demikian, penulis dapat mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

Setelah melakukan pengumpulan data dilapangan dengan mengobservasi fisik sekolah, lingkungan sekolah serta aktivitas yang dilakukan disekolah dan juga telah dilakukannya wawancara kepada kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, maka peneliti dapat mendeskripsikan beberapa fakta dilapangan untuk menggambarkan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Profil Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah

- 1) Nama Madrasah : MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah
- 2) NSM : 131212180011
- 3) NPSN : 10263626
- 4) Izin Operasional : 197 Tahun 2016
- 5) Akreditasi : B (Baik) Tanggal 02 Desember 2018
- 6) Alamat Madrasah : Jalan Jend. Sudirman No 45 A Sei Rampah
- 7) Kecamatan : Sei Rampah
- 8) Kabupaten / Kota : Serdang Bedagai
- 9) Tahun Berdiri : 1993
- 10) Nama Kepala Madrasah: Ahmad Supardi, S.Pd

- 11) No Telp. /Hp : 0813 9623 4131
- 12) Nama Yayasan : Muhammadiyah
- 13) Alamat Yayasan : Jln Jend. Sudirman No 45 A
- 14) No. Telp. Yayasan : 0852 6161 1717
- 15) Akte Yayasan / Notaris : C2- HT. 01.03.A.165
- 16) Kepemilikan Yayasan : a. Status Tanah : Organisasi
 b. Luas Tanah : $23 \text{ m}^2 \times 183 \text{ m}^2 = 4.209 \text{ m}^2$
 c. Tanah Kosong : $20 \text{ m}^2 \times 20 \text{ m}^2 = 400 \text{ m}^2$
- 18) Letak Geografis MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah
- a) Sebelah Barat : berbatasan dengan perkebunan
ubi
- b) Sebelah Timur : berbatasan dengan perkebunan
ubi
- c) Sebelah Utara : berbatasan dengan MTS
Muhammadiyah 16 Sei Rampah
- d) Sebelah Selatan : berbatasan dengan Jalan Lintas
Sumatera

2. Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah

Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 45A Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah merupakan lembaga pendidikan setingkat SLTA. Sekolah ini berdiri sejak tahun 1993 yang diprakarsai oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Serdang

Bedagai atas permintaan dari masyarakat Persyarikatan Muhammadiyah pada masa itu.

Sejak awal berdirinya sekolah tersebut hingga sekarang sangat berkembang pesat. Pada tahun 1993 Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah hanya terbuat dari bangunan sederhana yang sangat memprihatinkan. Kemudian pada tahun 2001 sekolah tersebut melakukan renovasi menjadi bangunan semi permanen. Pada tahun 2012, sekolah tersebut melakukan renovasi kembali menjadi bangunan permanen.

Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah berada dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Serdang Bedagai dan dibawah pengelolaan dari Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah

Visi : “Menuju Madrasah Berprestasi Berlandaskan Akhlaqul Karimah”

Misi : Terwujudnya Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah yang Berkualitas dan Berbasis Keimanan dan Ketaqwaan.

Untuk mewujudkannya, Madrasah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas Iman dan Taqwa (IMTAQ) sebagai landasan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).
2. Membangun generasi yang siap menghadapi kompleksitas perubahan dengan daya saing tinggi.

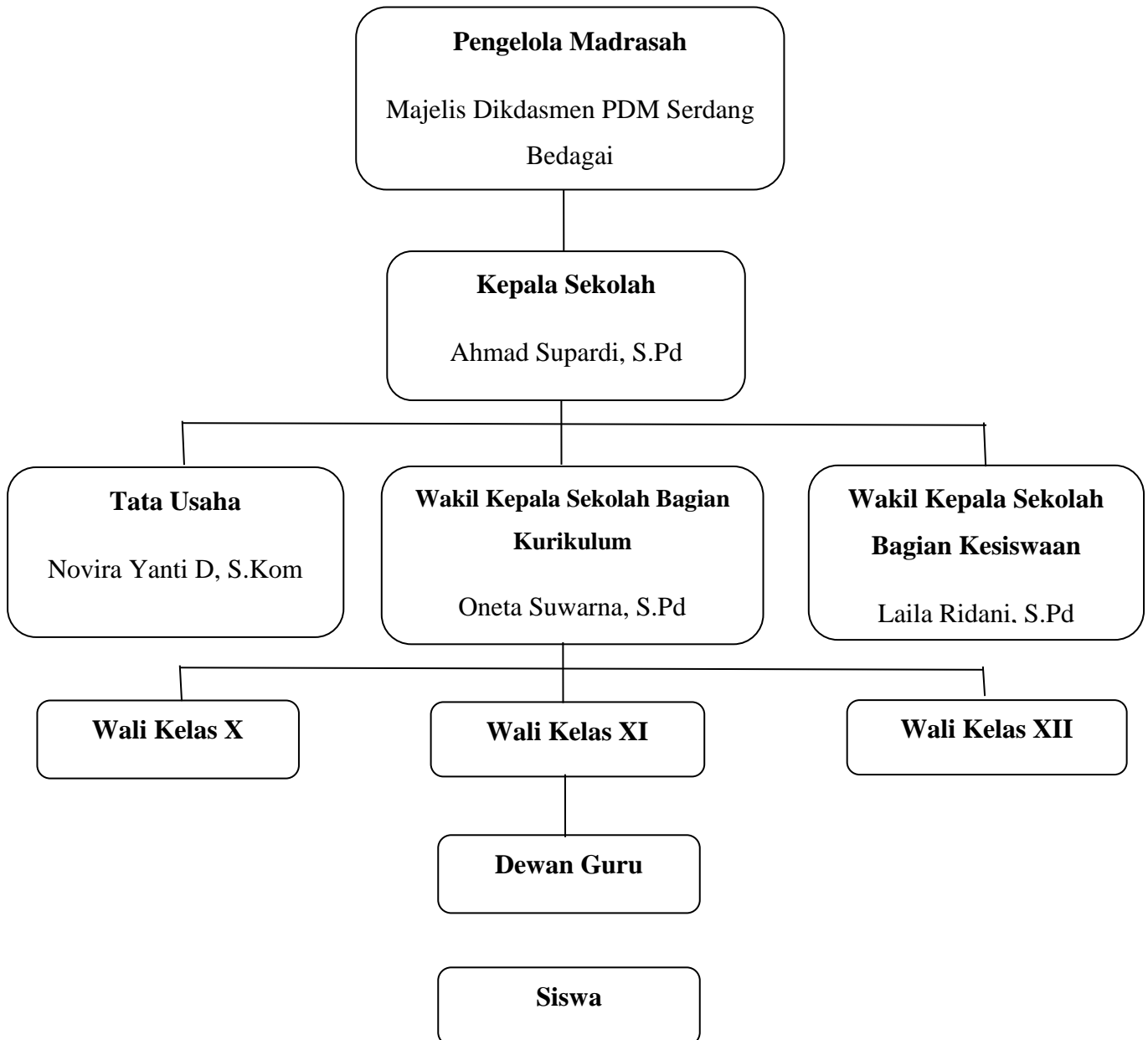
3. Mengembangkan daya nalar melalui peningkatan budaya baca, dan kreativitas siswa.
4. Menyelenggarakan pendalaman mahir baca Al-Qur'an dengan program tahsin sebagai upaya pendekatan untuk mencintai Al-Qur'an dan menerapkan kehidupan yang Islami.

Tujuan

Tujuan Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah, akan berusaha dengan kemampuan yang ada dan secara bertahap mengarah kepada keunggulan dalam segala bidang, antara lain:

1. Memiliki kualitas keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.
2. Memiliki Sumber Daya Manusia yang profesional.
3. Bermutu dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengelolaan administrasi, untuk menghasilkan lulusan yang handal.
4. Memiliki wawasan yang luas tentang IMTAQ, pengembangan IPTEK dan Sosial Budaya.
5. Memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya.
6. Memiliki keunggulan yang berakar dari ciri khas daerah.

4. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 4.1
Struktur Organisasi MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah

a. Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah

Tenaga pendidik memiliki peran yang sangat besar dalam pelaksanaan pendidikan. Tenaga pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengajar, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik. Tenaga pendidik yang ada di berjumlah 19 orang. Berikut rincian data pendidik di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, yaitu:

Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah

No	Daftar Nama Kepala Madrasah/ Staff dan Guru Madrasah	Jabatan
1	Ahmad Supardi, S.Pd	Kepala Madrasah
2	Oneta Suwarna, S.Pd	Guru Bahasa Prancis
3	Eka Safitri	Wali Kelas
4	Zainidar Nasution, S.Pd.I	Guru Akidah Akhlak
5	Salahuddin, M.Pd	Wali Kelas
6	Ernida Nasution	Guru Quran Hadits
7	Rusdi, S.Ag	Guru Fiqih
8	Laila Ridani, S.Pd	Guru B. Inggris/Wali Kelas
9	Syarifuddin, S.E	Guru Ekonomi /Wali Kelas

10	Rini Sulistiyo Ningrum, S.Pd	Guru Fisika
11	Rahmi Ananda Samosir, S.Pd	Guru Kimia/Wali kelas
12	Siti Aini, S.Pd	Guru Geografi
13	Lasini, S.Pd	Guru PKn
14	Wisnu Suaganda BB, S.Sos	Wali Kelas
15	Indah Wahyuni S.Pd	Guru Bahasa Indonesia
16	Sukezi, S.Pd	Guru Bahasa Inggris
17	Muhammad Nur Ikhsan , S.Pd	Guru Penjas
18	Novira Yanti D.,S.Kom	Tata Usaha
19	Wirda Hayu	Pegawai Perpus

Sumber: Tata Usaha MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah

b. Siswa Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah

Keberadaan peserta didik sebagai sebuah faktor adanya sebuah madrasah. Madrasah tidak akan bisa melaksanakan proses pendidikan jika tidak ada yang ingin didik. Oleh karena itu, keberadaan peserta didik menjadi daya dukung bagi madrasah.

Keberadaan siswa MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah pada Tahun Pelajaran 2019/2020 berkisar sekitar 160 peserta didik. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Data Siswa/Siswi MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah

Kelas Siswa	T.P 2018 / 2019				T.P 2019 – 2020			
	Jlh Rombel	Lk	Pr	Jlh	Jlh Rombel	Lk	Pr	Jlh
Kelas X	2	24	36	60	2	26	34	60
Kelas XI	2	25	25	50	2	25	34	59
Kelas XII	2	21	32	53	2	19	22	41
JUMLAH	6	70	93	163	6	70	88	160

Sumber: Tata Usaha MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah

c. Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah

Tabel 4.3 Data Sarana dan Prasarana MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah

No.	Keterangan Gedung	Jumlah	Keadaan / Kondisi			
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Luas m ²
1	Ruang Kelas	6	√		-	168
2	Ruang Perpustakaan	1	√			17,5
3	Ruang Laboratorium IPA	1	√	-	-	28
4	Ruang Kepala	1	√			14

5	Ruang Guru	1	√			28
6	Mushola	1	√			81
7	Ruang UKS	1	√			15
8	Ruang BP/ BK	-	-	-	-	-
9	Gudang	1	√			21
10	Ruang Sirkulas	-	-	-	-	-
11	Ruang Kamar Mandi Kepala	1	√			8
12	Ruang Kamar Mandi Guru	1	√			8
13	Ruang Kamar Mandi Siswa Putra	2	√			16
14	Ruang Kamar Mandi Siswa Putri	3	√			24
15	Halaman/ Lapangan Olahraga	1	√			428

Sumber: Tata Usaha MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah

B. Temuan Khusus Penelitian

Temuan khusus deskripsi ini yang berkenaan dengan hasil penelitian, disusun berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, dan pengamatan langsung dilapangan. Untuk kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, berikut ini disajikan

hasil wawancara dalam penelitian, selain itu juga akan mendeskripsikan data dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi:

1. Kepala sekolah Sebagai Edukator

Kepala sekolah sebagai pendidik dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Selaras dengan hasil wawancara peneliti dengan bapak Ahmad Supardi S.Pd selaku kepala madrasah mengenai meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya yaitu:

“Saya selaku kepala madrasah tentu memegang peran penting sebagai pendidik ya. justru saya ingin memberikan yang terbaik untuk menunjang termotivasinya guru dalam menjalankan tugasnya. Disini peran saya kepala madrasah sebagai pendidik dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, damai dan tentram dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Dalam hal meningkatkan keprofesionalan guru hal yang Pertama saya lakukan mengikut sertakan guru dalam penataran, yang kedua menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik, dan yang ketiga menggunakan waktu belajar yang efektif dalam KBM. Itulah cara bapak sebagai pendidik dalam membina guru dan karyawan.”⁶⁸

Kinerja kepala madrasah sebagai Educator (pendidik) diperkuat lagi oleh pernyataan Ibu Oneta Suwarna, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan yaitu:

“Mengenai kepemimpinan kepala sekolah sendiri masalah itu dapat kita lihat sendiri ya bapak kepala madrasah selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk madrasah ini. Seperti yang saya tau peran bapak kepala madrasah sebagai pendidik itu dengan menciptakan suasana kerja

⁶⁸ Wawancara dengan kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

yang tertib, serta nyaman dan meningkatkan keprofesionalan tenaga pendidik.

Selain itu mengenai peningkatan keprofesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang pertama dilakukan oleh kepala sekolah sudah pasti setiap semester sekali dan setiap akhir bulan ada peningkatan administrasi, metode pengajaran dilakukan juga penelitian.”⁶⁹

Dari hasil wawancara kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik dengan memberikan pelatihan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru.

2. Kepala sekolah Sebagai Manajer

Sebagai seorang manajer seorang kepala sekolah merupakan suatu kegiatan yang sangat penting yang dimana dalam pelaksanaannya kepala sekolah sangat dituntut sebagai seorang manajer. Kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajer atau mengatur sejumlah sumber sumber untuk mencapai tujuan sekolah. Selaras dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Supardi S.Pd selaku Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu:

”Manajer berarti mengelola, jadi disini tentunya saya melakukan yang terbaik, mengelola administrasi yang berhubungan dengan madrasah baik, administrasi tenaga pendidik, kesiswaan dan kegiatan pembelajaran di madrasah ini. Yang pertama memberi kesempatan bagi guru meningkatkan keprofesiannya, melibatkan seluruh elemen pendidikan untuk bekerja sama dalam mendukung program madrasah yang telah di putuskan.”⁷⁰

⁶⁹ Wawancara dengan wakil kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

⁷⁰ Wawancara dengan kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

Didukung oleh pernyataan Ibu Oneta Suwarna, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu:

“Seperti yang kita ketahui sejauh ini bapak kepala madrasah dalam kerjanya sebagai manajer tentunya pengelola, baik itu mengelola administrasi tenaga pendidik, kesiswaan dan kegiatan pembelajaran di madrasah ini. Dan sama seperti yang dikatakan kepala sekolah, yang pertama kepala sekolah memberi kesempatan bagi guru meningkatkan keprofesiannya, melibatkan seluruh elemen pendidikan untuk bekerja sama untuk mendukung program madrasah yang telah di putuskan.”⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kepala sekolah sebagai manajer merencanakan dan mengelola segala yang berhubungan dengan sekolah, baik itu administrasi tenaga pendidik, kesiswaan dan proses pembelajaran. Terkait kegiatan proses pembelajaran itu sendiri bapak kepala madrasah melakukan pembuatan jadwal kegiatan proses pembelajaran yang sedang berlangsung selama 1 tahun untuk dua semester.

3. Kepala sekolah Sebagai Administrator.

Kepala sekolah sebagai administrator dengan mengelola bidang-bidang kurikulum, sarana atau prasarana, keuangan, kesiswaan, humas dan pendidik atau tenaga kependidikan. Seperti yang peneliti temukan berdasarkan wawancara dengan Bapak Ahmad Supardi, S.Pd selaku Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu:

“Kegiatan administrator merupakan kegiatan wajib bagi kepala sekolah, yang dimana dalam hal melengkapi sarana dan prasarana sendiri mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana, dilakukan secara

⁷¹ Wawancara dengan wakil kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

bertahap sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota. Dalam hal kurikulum sendiri kita ikut aturan pemerintah K 13, kita juga K 13 dan mengikuti setiap pengembangan kurikulum dan penerapannya. Dalam hal keuangan juga disesuaikan dengan prosedur dan kebutuhan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, dan cara saya mengenalkan MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah kepada masyarakat yang pertama kita tampilkan karya atau kreasi disetiap momen-momen penting.”⁷²

Didukung oleh pernyataan Ibu Oneta Suwarna, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu:

“Kepala sekolah sebagai seorang administrasi juga sangat terlihat. Dalam hal melengkapi sarana dan prasarana sendiri karena dengan siswa yang banyak sudah pasti sarana dan prasarananya harus tuntutannya wajib, tetapi dengan menggunakan anggaran yang masih ada, jadi dia bertahap-tahap untuk melengkapinya. walau dengan cara bertahap seperti membuat atau menambahkan bangunan kelas di sekolah, yang kedua menyediakan sumber belajar dalam pengimplikasian kurikulum sendiri Berjalan sesuai dengan peraturan, perencanaan menggunakan K 13.”⁷³

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kepala sekolah sebagai administrator baik dalam bidang kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan, siswa dan humas, berjalan sesuai yang diharapkan baik yayasan maupun pihak guru dan siswa, walau dalam proses yang dijalankan saat ini sangat-sangat bertahap dan hati-hati.

4. Kepala sekolah Sebagai Supervisor.

⁷² Wawancara dengan kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

⁷³ Wawancara dengan wakil kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi aneka tugas pokok dan fungsi yang dilakukan oleh guru dan seluruh staf. Dalam kerangka ini, kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Supardi, S.Pd selaku kepala sekolah yaitu:

“Kegiatan supervisi sendiri dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian kepada guru saya melalui dengan supervisi secara bertahap. Selain itu, bahkan kegiatan rutin yang saya lakukan ada dua yaitu melaksanakan kegiatan keliling disetiap kelas pada jam KBM untuk melihat kegiatan pembelajaran secara langsung, ada kegiatan seminggu sekali yang saya buat dalam program saya yaitu kegiatan rapat singkat yang mana pada kegiatan ini bukan hanya membahas tentang hasil kegiatan, ataupun keluhan para pendidik dan tenaga pendidik, pemberian dorongan dan evaluasi saja namun juga meningkatkan silaturahmi diantara pendidik dan tenaga pendidik di Madrasah ini.”⁷⁴

Didukung oleh pernyataan Ibu Oneta Suwarna, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu:

”Kepemimpinannya bisa dijadikan panutan saya, karena beliau selalu membina gurunya untuk lebih maju, dalam disiplin, mengajar dan juga perhatian dengan siswanya. Bukan hanya itu kepala sekolah seperti yang sudah disampaikan oleh beliau untuk meningkatkan kualitas baik bagi pendidik dan tenaga kependidikan kepala senantiasa mengadakan supervisi harian, mingguan dan bulanan, kegiatan harian yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya. Kegiatan bulanan yang biasa kepala sekolah lakukan ialah rapat singkat yang mana pada kegiatan ini bukan hanya membahas tentang hasil kegiatan, ataupun keluhan para pendidik dan tenaga pendidik, pemberian dorongan dan evaluasi saja namun juga meningkatkan silaturahmi diantara pendidik dan tenaga pendidik di Madrasah ini dan setiap guru harus melaporkan kegiatannya selama sebulan dengan cara persentasi.”⁷⁵

⁷⁴ Wawancara dengan kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

⁷⁵ Wawancara dengan wakil kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kinerja kepala sekolah sebagai Supervisor dilakukan dengan cara bertahap, dan selalu membina para guru baik dalam tugas keadministrasian dan kegiatan belajar mengajar.

5. Kepala sekolah Sebagai *Leader* (Pemimpin).

Kepala sekolah dapat disebut sebagai seorang *leader*, karena berusaha menggerakkan dan mempengaruhi semua warga sekolah agar mau sama-sama berusaha mencapai tujuan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Supardi, S.Pd selaku kepala sekolah yaitu:

“Dalam peran saya sebagai *leader* tentunya saya berusaha menggerakkan dan mempengaruhi semua warga sekolah agar mau sama-sama berusaha mencapai tujuan sekolah. Selain itu saya sebagai seorang *leader* untuk menunjang kegiatan siswa agar lebih kreatif juga saya menuntun dengan mengadakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler

Selain itu tentu yang saya lakukan adalah menjalankan roda kepemimpinan yang seharusnya saya lakukan sesuai dengan profesi yang saya emban. Selaku kepala madrasah sebagai pemimpin untuk itu saya harus menerapkan ilmu kepemimpinan yang saya miliki guna untuk memajukan madrasah. Dengan cara membuat program-program yang saya rancang selama saya menjadi kepala madrasah disini”⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Oneta Suwarna, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai yaitu:

“Pasti kepala sekolah sebagai seorang *leader* sangat menciptakan iklim kondusif disekolah, dimana kepala sekolah tidak lepas tangan dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ada disekolah, bahkan kepala sekolah sangat inovatif dalam hal membuat perubahan baik dalam

⁷⁶ Wawancara dengan kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

lingkungan sekolah maupun dalam pembelajaran peserta didik yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja guru di madrasah ini.”⁷⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pernyataan di atas kepala sekolah dalam mengemban perannya sebagai *leader* ilmu kepemimpinan yang dimilikinya diterapkan di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah. Demi kemajuan madrasah bapak kepala sekolah sendiri membuat program seperti memberikan pelatihan, evaluasi, membuat program sekolah, membuat visi misi dan membuat program kerja guru maupun pribadi. Sejauh yang peneliti temukan bahwa bapak kepala sekolah sendiri sangat bersifat terbuka dan gaya kepemimpinan juga bersifat demokratis. Gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan oleh beberapa instansi lembaga pendidikan.

6. Kepala sekolah Sebagai Inovator.

Kepala sekolah sebagai seorang inovator, mengandung arti bahwa kepala sekolah harus melakukan pembaharuan. Dengan kata lain, kepala sekolah harus memiliki daya cipta hal-hal yang baru demi kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Disini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Supardi, S.Pd selaku kepala kepala sekolah yaitu:

“Saya selaku yang berperan penting dalam perubahan kemajuan madrasah tentu saya melakukan yang terbaik, kan begitu. Jadi salah satunya dalam segi pembangunan ruang kelas, mencari gagasan baru, serta menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan dan menghidupkan berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang sebelumnya. Contohnya: membangun siswa/siswi yang cinta Al-Qur’an dengan mengikuti program

⁷⁷ Wawancara dengan wakil kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

tahfiz, jadi siswa-siswi yang bakatnya di tahfiz kita buat ekskulnya di sore hari seminggu sekali yakni hari sabtu.”⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Oneta Suwarna, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah yaitu:

“Adapun pembaharuan yang kepala sekolah lakukan yakni menghidupkan berbagai kegiatan ekskul yang sebelumnya. Contohnya: membangun siswa/siswi yang cinta Al-Qur’an dengan mengikuti program tahfiz, jadi anak-anak yang bakatnya di tahfiz kita buat ekskulnya disore hari seminggu sekali yakni pada hari sabtu.”⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara dari pernyataan di atas kepala sekolah sebagai inovator terbilang sangat baik dilihat dari pernyataan yang diberikan oleh guru. Baik dari segi pembangunan maupun memberikan ide/gagasan baru terhadap guru, serta menjaga baik hubungan dengan lingkungan, agar siswa dan pendidik dan tenaga pendidik bersemangat untuk memulai kegiatan pembelajaran.

7. Kepala sekolah Sebagai Motivator.

Kepala sekolah sebagai motivator sangat penting pengaruhnya bagi peningkatan disiplin kerja guru, karena selain dorongan dari dalam diri guru juga memerlukan dorongan dari luar untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya setiap orang memiliki kebutuhan yang mendorong kemauan berprestasi yaitu dorongan kerja untuk berprestasi. Untuk itu kepala sekolah harus senantiasa memperhatikan motivasi kerja guru, agar guru dapat terus giat mengajar dan mengoptimalkan kinerjanya. Disini

⁷⁸ Wawancara dengan kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

⁷⁹ Wawancara dengan wakil kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Ahmad Supardi, S.Pd selaku kepala kepala sekolah yaitu:

“Dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab saya selaku sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pengaturan suasana kerja dan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja para guru. Selain itu saya juga memberikan stimulus rangsangan dalam menyediakan sumber belajar.”⁸⁰

Adapun kepala sekolah sebagai motivator berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Oneta Suwarna, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah yaitu:

“Pasti dalam hal memotivasi para guru bahkan menganggap sekolah ini sudah seperti keluarga sendiri dan yang saya lihat sejauh ini peran kepala sekolah sangat cukup baik, terutama perannya sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu, melalui suasana kerja. Suasana kerja juga cukup baik, bersifat kekeluargaan dan harmonis. Saya sebagai selaku wakil kepala madrasah juga melihat bahwa bapak Kepala madrasah mempunyai sifat keterbukaan terhadap guru yaitu dengan bersikap ramah tamah terhadap guru, salam dan sapa terhadap guru tanpa pandang pangkat.”⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah sebagai motivator terbilang sangat baik dari pernyataan yang diberikan oleh guru itu sendiri. Dengan menciptakan pengaturan suasana kerja dan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja para guru. Pengaturan suasana kerja yaitu dengan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis. Kepala sekolah juga menumbuhkan sifat keterbukaan terhadap guru yaitu dengan bersikap ramah tamah terhadap guru, salam dan sapa terhadap guru tanpa pandang pangkat. Dengan

⁸⁰ Wawancara dengan kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

⁸¹ Wawancara dengan wakil kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

demikian guru tidak merasa takut karena menganggap sebagai atasan dengan bawahan, akan tetapi guru dapat menganggap sebagai orang yang mempunyai tujuan yang sama yang kemudian dapat bersatu untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

8. Disiplin kerja

Proses pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari disiplin kerja. Disiplin kerja tentu sangat berpengaruh besar kepada mutu pendidikan. Faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal disekolah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan disekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Ahmad Supardi S.Pd selaku kepala sekolah madrasah yaitu:

“Yang jelas dalam meningkatkan disiplin kerja guru di madrasah kita memiliki beberapa tahapan, kemudian kita kita sampaikan bahwasanya pentingnya disiplin dalam bekerja ini bukan hanya berpengaruh terhadap individu saja, tetapi juga berpengaruh besar terhadap madrasah kita bekerja. Selibhnya kita lakukan setiap satu bulan sekali untuk mengevaluasi komitmen kita dalam meningkatkan disiplin kerja dimadrasah ini. Pada dasarnya diawal komitmen tentang disiplin kerja tadi para guru setuju. Tetapi ketika pelaksanaan dilapangan ada beberapa guru jg yang tidak melakukan komitmen tersebut ada satu dua orang guru yang tidak melakukannya, dan masalah kedisiplinan itu menjadi sorotan.”⁸²

⁸² Wawancara dengan kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

Didukung oleh pernyataan Ibu Oneta Suwarna, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu:

“Kepala sekolah sudah mampu menjadi teladan bagi guru-guru di madrasah ini. karena kepala sekolah di madrasah ini termasuk orang yang disiplin dan berwibawa sehingga dapat menjadi panutan bagi guru-guru di sekolah ini. Namun yang menjadi kendala itu terdapat terhadap kebijakannya, kebijakan yang dibuat kepala sekolah terkadang dianggap remeh oleh para guru.”⁸³

C. Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, ada tiga pembahasan yang akan diuraikan sesuai dengan temuan dalam penelitian yaitu berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah, strategi kepala sekolah, dan faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

1. Peran kepala sekolah sebagai *educator*

Dalam melakukan perannya sebagai *educator*, kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai memiliki beberapa strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Yaitu, menciptakan suasana sekolah yang kondusif, yang mana sekolah perlu dilengkapi dengan sarana dan prasarana pendidikan serta sumber-sumber belajar. Memberikan motivasi kepada warga sekolah, apa bila pihak yang ikut terlibat dalam melaksanakan tujuan

⁸³ Wawancara dengan wakil kepala sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah, Sabtu 05 Oktober 2019.

sekolah memiliki motivasi yang kuat, maka dapat bekerja secara optimal dan bersungguh-sungguh mencapai tujuan sekolah. Motivasi yang dilakukan dapat diberikan melalui pencerahan agama dan bahkan tingkat sosial. Kemudian memberikan penugasan dan tanggung jawab kepada pegawainya sesuai keahlian masing-masing.

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

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai *educator*, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan, dan prestasi belajar peserta didik.

Sebagai edukator, kepala sekolah memberikan kebebasan untuk mendidik para tenaga kependidikannya agar bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bertujuan agar tidak timbulnya kejenuhan bila pekerjaan tersebut dipaksakan dan diberi banyak aturan. Kemudian agar meningkatnya disiplin kinerja tenaga kependidikan yang ada di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai maka peraturan yang sudah

ada dalam kode etik dikembangkan melalui musyawarah sesuai apa yang dibutuhkan disekolah. Apa bila ada pegawai yang melanggar maka akan di tindak lanjuti oleh kepala sekolah itu sendiri. Mulai dari diberi peringatan, kemudian diberi pembinaan dan terakhir diberikan surat panggilan yang memuat pernyataan ketidak senangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bapak Ahmad Supardi S.Pd juga menyatakan bahwasanya sebagai seorang pendidik untuk meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan maka kepala sekolah harus mampu memberikan kebebasan kepada pegawainya agar dapat bertanggung jawab dan agar tidak datangnya kejenuhan pada diri tenaga kependidikan tersebut.

Dari hasil analisis diatas jelaslah bahwa sebagai kepala sekolah yang berperan sebagai edukator maka harus mampu mendidik, membina, serta mengembangkan tenaga kependidikan agar mampu berdisiplin. Selain itu seorang pendidik kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada warga sekolah, serta mampu memberikan penugasan dan tanggungjawab kepada pegawainya sesuai keahlian masing-masing.

2. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manager

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai *manager*, kepala sekolah harus mampu bekerjasama dengan pihak lain yang mampu meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan di

Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *manager*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan dengan melakukan kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati kehati. Dalam hal ini, kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, yang dimaksud bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah.

Adapun kerjasama yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tenaga kependidikan adalah

melalui musyawarah. Musyawarah yang dilakukan adalah dalam hal membicarakan segala hal peraturan yang ada di sekolah. Kepala sekolah meminta saran kepada seluruh tenaga kependidikannya dalam membuat aturan tersebut. Agar aturan tersebut dapat diterima dan dilaksanakan di lingkungan sekolah. Dengan mempertimbangkan aturan yang sudah ada pada kode etik.

Jadi sebagai *manager* kepala sekolah harus mampu mengkoordinir bawahannya agar mampu melakukan kerja sama dalam hal meningkatkan kedisiplinan kerja tenaga kependidikan di sekolah tersebut.

3. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

Lain halnya dengan *manager*, sebagai *administrator* kepala sekolah harus mampu mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya. Karena sebagai seorang yang memiliki jabatan tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus mengetahui segala hal operasional yang ada di sekolah. Sehingga kepala sekolah dapat terlibat dalam berbagai aktivitas sekiranya diperlukan. Contohnya kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh dokumen dan atau arsip sekolah.

Dari analisis yang telah dilakukan di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai,

kepala sekolah ikut mengelola administrasi yang ada, contohnya pada penyusunan laporan supervisi dan keuangan sekolah.

Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

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

4. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

Kepala sekolah sebagai *supervisor* bertugas mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervise tersebut dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah, namun dalam system organisasi pendidikan modern diperlukan *supervisor* khusus yang lebih *independent*, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Dalam kedudukannya sebagai *supervisor* kepala sekolah bertugas melakukan berbagai tugas sebagai pengawas dan pengendalian untuk membimbing para guru dan tenaga kependidikan untuk menunjang pelaksanaan pendidikan secara

optimal.

Sebagai seorang *supervisor*, kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, telah melakukan perannya dengan baik dalam melakukan pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja tenaga kependidikan. Didalam melakukan pengawasan kepala sekolah menggunakan pendekatan kekeluargaan atau menggunakan pendekatan mitra. Sehingga orang yang sedang diawasi tidak merasa tidak nyaman, atau tidak merasakan kalau dia sedang diawasi. Hal ini dilakukan kepala sekolah agar terjalinnya hubungan yang baik dengan seluruh perangkat yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah.

5. Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader*

Sebagai seorang *leader*, kepala sekolah harus mampu menjadi teladan dan panutan bagi masyarakat sekolahnya, khususnya tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mampu mengajak menghimbau serta mempengaruhi tenaga kependidikannya agar dapat menjalankan segala peraturan yang telah dibuat dan disepakati bersama.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, teladan.

Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk: mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.

Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya dalam: mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.

Sebagai seorang pemimpin yang baik kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang

Bedagai, mampu menerima kritik dan saran dari bawahannya. Dan dalam setiap keputusan yang diambil itu berdasarkan kesepakatan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai adalah kepemimpinan yang demokratis.

6. Peran Kepala Sekolah Sebagai Innovator

Sebagai seorang *innovator* kepala sekolah harus mampu mencari dan menemukan gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan dan menjadi teladan bagi seluruh tenaga kependidikan di sekolah. Selain itu kepala sekolah harus memiliki strategi dalam setiap tindakannya.

Adapun inovasi ataupun hal yang baru yang telah dilakukan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai belum ada. Namun dalam pelaksanaannya kepala sekolah sudah mampu melakukan perbaikan mengenai kelengkapan sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

Kepala sekolah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rational dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

Inovasi merupakan kemampuan untuk menciptakan atau

menggunakan keahlian dan kemampuan dalam melakukan atau mengembangkan suatu pekerjaan tertentu.

Kepala sekolah sebagai *innovator* berdasarkan rumusan yang di keluarkan Depdiknas harus mampu mencari atau menemukan gagasan baru yang relevan dengan perkembangan zaman.

Kepala sekolah sebagai *innovator* pendidikan harus mampu mencerminkan dirinya dan cara-cara untuk melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, rasional objektif, menghindari pragmatisme, mengutamakan keteladanan, kedisiplinan, serta bersikap adaptable dan fleksibel.

Sebagai *innovator* kepala sekolah harus mampu memberikan inovasi-innovasi dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan yang ada di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Dalam hal yang ditemukan di lapangan hal-hal yang baru tidak ada. Namun dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan hanya memperbaiki atau melengkapi sarana prasarana dari kepemimpinan yang sebelumnya

7. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi-motivasi, agar tenaga kependidikan mampu bekerja secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang ada di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, kepala sekolah mengadakan berbagai

kegiatan agar dapat memotivasi pegawainya, seperti melalui pencerahan agama, dan bahkan pada kegiatan tingkat social pun diadakan pemberian motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja.

Sebagai *motivator* kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

8. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai

Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana, dan dalam kesempatan apapun. Oleh sebab itu, penampilan seorang kepala sekolah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, prilaku maupun perbuatannya (*representing*). Dalam hal ini juga kepala sekolah tentu memiliki strategi dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwasanya sekolah Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai dalam upaya melakukan peningkatan disiplin kerja guru yaitu dengan mengadakan rapat paling lama satu bulan sekali dengan melibatkan guru-guru disekolah tersebut. Yang nantinya dirapat tersebut akan di beri masukan dan teguran kepada guru yang melanggar peraturan-peraturan sekolah. Dan juga kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam hal disiplin. Tentunya disiplin kerja sangat berdampak besar kepada mutu disekolah tersebut. Kepala

sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara tanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah.

9. Faktor Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok. Dalam menghadapi hal semacam itu kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianak emaskan. Dengan kata lain sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat diciptakan semangat kebersamaan diantara mereka yaitu guru, staf dan para siswa. Dalam hal ini pasti setiap kepala sekolah mempunyai faktor penghambat dalam peningkatan disiplin kerja guru disekolahnya. Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai tentu juga mengalami penghambat dalam hal disiplin kerja guru. Seperti yang dikatakan bapak Ahmad Supardi S.Pd bahwasanya ada guru yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, bahkan menganggap remeh aturan yang ada. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan

tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, didapatkan kesimpulan bahwa ada tujuh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, yaitu:
 - a) Kepala sekolah berperan sebagai edukator, beliau memberikan kebebasan dan berlaku tegas terhadap tenaga kependidikan. Serta memberikan pembinaan bagi tenaga kependidikan yang melanggar aturan.
 - b) Kepala sekolah sebagai *manager*, sebagai *manager* kepala sekolah mengkoordinir bawahannya untuk melakukan kerja sama dalam hal meningkatkan kedisiplinan kerja tenaga kependidikan di sekolah tersebut.
 - c) Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh dokumen dan atau arsip sekolah.

- d) Kepala sekolah sebagai *supervisor* yaitu dengan melakukan pengawasan dan pengontrolan untuk meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan melalui pendekatan kekeluargaan atau mitra.
 - e) Kepala sekolah sebagai *leader* membimbing, membina, mendorong dan mengarahkan segala pihak yang terlibat dalam mencapai tujuan sekolah, serta mampu menerima kritikan dan saran dari bawahannya.
 - f) Kepala sekolah sebagai *innovator* mengembangkan kemampuan dan keahlian yang ada dalam dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan. sehingga dapat mengoperasikan segala organisasi yang ada di sekolah dan mampu menjadi teladan bagi pegawainya.
 - g) Kepala sekolah sebagai *motivator* melakukan berbagai kegiatan yang dapat memberikan semangat dalam bekerja, serta mengikut sertakan pegawainya dalam setiap kegiatan.
2. Dalam kepemimpinannya kepala sekolah memiliki strategi dalam meningkatkan disiplin kerja guru dengan memberikan masukan didalam rapat kepada guru yang melanggar aturan
 3. Kepala sekolah memiliki faktor penghambat diantaranya adan beberapa guru yang menganggap remeh aturan sekolah dan dengan seenaknya saja melanggar aturan sekolah.

B. Saran

1. Kepala sekolah hendaknya lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi tenaga kependidikan dan pendidik yang melanggar peraturan sekolah. Dan sebagai pihak yang terlibat dalam meningkatkan tujuan sekolah hendaknya mematuhi aturan yang sudah disepakati bersama.
2. Hendaknya sebagai *supervisor* kepala sekolah harus terlibat langsung dalam mengawasi pegawainya, tidak hanya berpedoman pada data yang sudah ada.
3. Sebagai *motivator* hendaknya kepala sekolah mampu mendorong semangat kepada tenaga kependidikannya, seperti pemberian hadiah atau *reward* bagi pegawai yang memiliki kinerja yang bagus.
4. Hendaknya kepala sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, sehingga terjalin komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan pegawai.
5. Kepala sekolah hendaknya memiliki strategi yang baik lagi dalam membina tenaga kependidikan.
6. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan kontribusi kepada sekolah khususnya bahan evaluasi bagi sekolah untuk meningkatkan mutu dan kualitasnya dan juga dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Ananda, Rusydi. *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI, 2018.
- Arikunto, Suharshimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bejo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, Jurnal Manajer Pendidikan. Vol. 9, No. 3, Juli 2015.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Daryanto. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Helmawati. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Hermiono, Agustinus. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Hidayat, Rahmad dkk. *Ayat-ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI, 2017.
- Hornby, A.S. *Oxford Advanced Dictionary Of English*. London: Oxford University, 1990.
- Kasih, Rita Candra. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru*. Jurnal Manajer Pendidikan, Vol. 10, No. 4, Juli 2015.
- Kompri. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Bandung: Kencana, 2017.
- Mahara, Riza dkk. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Pada MAN Pegasing Kabupaten Aceh Tengah*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 5, No. 1, Februari 2017.
- Mesiono. *Manajemen dan Organisasi*. Medan: Citapustaka Media, 2015.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Mulyadi, Ramayulis. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Ngalim, Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Purhantara, Wahyu. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Siahaan, Amiruddin dkk. *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sumarno, D. *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah*. Jakarta: Jaya Abadi, 1998.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Syafaruddin, Asrul. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: CitaPustaka Media, 2013.
- Syarifain, dkk. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penterjemahan/Pentafsiran Al-Qur'an, 1971.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wijaya, Candra dkk. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing, 2016.

Lampiran 1

**PEDOMAN WAWANCARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
MUHAMMADIYAH 13 SEI RAMPAH KAB. SERDANG BERDAGAI**

Sumber Data : Kepala Sekolah

Hari/Tgl Wawancara :

Tempat Wawancara :

1. Menurut pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang disiplin kerja pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah ini?
2. Menurut Bapak sebagai kepala sekolah, apakah disiplin kerja guru itu penting bagi sekolah?
3. Sejak kapan Bapak mulai meningkatkan disiplin kerja guru?
4. Langkah apa saja yang Bapak lakukan untuk meningkatkan disiplin kerja disekolah ini, khususnya pada pendidik dan tenaga kependidikan?
5. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan disiplin kerja guru disekolah?
6. Apakah para guru mendukung Bapak dalam penegakan disiplin kerja guru?
7. Upaya apa saja yang sudah dilakukan selama kepemimpinan Bapak sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah?
8. Siapa saja yang terlibat dalam membuat perencanaan disiplin kerja guru di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah?

9. Bagaimana upaya sekolah dalam mendukung kinerja guru agar dapat berperilaku disiplin di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah?
10. Apa kendala Bapak hadapi dalam proses perencanaan peningkatan disiplin kerja guru di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah?
11. Apakah sudah pernah dilakukan sosialisasi mengenai disiplin kerja guru disekolah?
12. Menurut Bapak, hal apa yang menyebabkan guru tidak disiplin?
13. Bagaimana proses evaluasi peningkatan disiplin kerja guru di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah?
14. Dari usaha yang sudah Bapak lakukan dalam meningkatkan disiplin kerja guru, apakah masih ada guru yang bertindak tidak disiplin?
15. Setelah melakukan evaluasi, apakah ada pengaruh dari upaya peningkatan disiplin kerja guru yang telah Bapak lakukan?
16. Apakah disiplin kerja guru berdampak pada mutu pendidikan disekolah ini?
17. Apa goals dari disiplin kerja guru yang bapak harapkan terhadap peningkatan mutu disekolah?

Lampiran 1

**PEDOMAN WAWANCARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
MUHAMMADIYAH 13 SEI RAMPAH KAB. SERDANG BERDAGAI**

Sumber Data : Guru

Hari/Tgl Wawancara :

Tempat Wawancara :

1. Bagaimana gambaran umum Bapak/Ibu tentang disiplin kerja? Apakah sejauh ini pandangan Bapak/Ibu sebagai pendidik disiplin kerja diperlukan disekolah? mengapa?
2. Apakah menurut Bapak/Ibu, pendidik disekolah ini termasuk kedalam kategori disiplin kerja?
3. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah disekolah ini dalam hal disiplin kerja?
4. Apakah kepala sekolah sudah mampu menjadi teladan bagi guru?
5. Bagaimana sikap kepala sekolah ketika ada guru yang melakukan tindakan indiscipliner?
6. Kemudian usaha apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru?
7. Menurut Bapak/Ibu tentang pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang disiplin kerja pada sekolah ini apakah Bapak/Ibu setuju dengan hal tersebut?

8. Bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada pendidik disekolah ini? Apakah melibatkan para guru?
9. Selain itu, apakah kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada pendidik mengenai disiplin kerja? Sejauh ini apakah sudah sesuai dengan yang Bapak/Ibu harapkan?
10. Apakah sejauh ini kepala sekolah melakukan monitoring kerja pada pendidik? Sejauh ini bagaimana hasil monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan? adakah evaluasi yang dilakukan kepala sekolah?

Lampiran 2

**TRANSKRIPSI HASIL WAWANCARA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH 13 SEI RAMPAH
KAB. SERDANG BERDAGAI**

Sumber Data : Kepala Sekolah

Hari/Tgl Wawancara :

Tempat Wawancara :

Pewawancara : Menurut pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang disiplin kerja pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah ini?

Narasumber : Yang pastinya disiplin kerja sudah baik, pendidik dan tenaga kependidikan pada madrasah khususnya di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah sangat penting karena hasil dari disiplin kerja baik bagi pendidik dan tenaga kependidikan itu berkaitan dengan masalah mutu, baik itu mutu sekolah, kemudian kualitasnya serta pengaruh terhadap kuantitas atau jumlah dari siswa yang masuk ke sekolah ini, karena pada dasarnya disiplin baik bagi pendidik maupun tenaga kependidikan menjadi salah satu sorotan pandangan bagi seluruh elemen masyarakat yang ingin anaknya sekolah di madrasah kita.

- Pewawancara : Menurut Bapak sebagai kepala sekolah, apakah disiplin kerja guru itu penting bagi sekolah?
- Narasumber : Disiplin kerja guru itu sangat penting bagi sekolah.
- Pewawancara : Sejak kapan Bapak mulai meningkatkan disiplin kerja guru?
- Narasumber : Ya pastinya awal mula menjabat sebagai kepala sekolah di tahun 2012, walaupun belum sepenuhnya di tahapan awal itu peningkatan disiplin terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi yang jelasnya pada 4 tahun terakhir dari mulai tahun 2016 kita mencoba tingkatkan disiplin kerja. Tentunya dengan disiplin kerja merupakan salah satu komitmen, bukan hanya kepala sekolah yang berkomitmen, tetapi juga seluruh guru-guru yang ada dimadrasah ini juga berkomitmen.
- Pewawancara : Langkah apa saja yang Bapak lakukan untuk meningkatkan disiplin kerja disekolah ini, khususnya pada pendidik dan tenaga kependidikan?
- Narasumber : Yang jelas dalam meningkatkan disiplin kerja guru di madrasah ini kita memiliki beberapa tahapan, kemudian kita sampaikan bahwasanya pentingnya disiplin dalam bekerja ini bukan hanya berpengaruh terhadap individu saja, tetapi juga berpengaruh besar terhadap madrasah tempat kita bekerja. Selebihnya kita lakukan setiap 1 bulan sekali untuk

mengevaluasi komitmen kita dalam meningkatkan disiplin kerja di madrasah ini.

Pewawancara : Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan disiplin kerja guru disekolah?

Narasumber : Pada dasarnya diawal komitmen ketika diadakan rapat dan penyampaian komitmen tentang disiplin kerja tadi para guru setuju, tetapi ketika pelaksanaan dilapangan ada beberapa guru juga yang tidak melakukan komitmen tersebut, ada 1 atau 2 orang guru yang tidak melakukannya, dan masalah kedisiplinan itu menjadi sorotan.

Pewawancara : Apakah para guru mendukung Bapak dalam penegakan disiplin kerja guru?

Narasumber : Diawal komitmen para guru setuju dalam penegakan disiplin kerja tersebut.

Pewawancara : Siapa saja yang terlibat dalam membuat perencanaan disiplin kerja guru di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah?

Narasumber : Seluruh elemen yang ada di dunia pendidikan dan disekolah, tentunya kepala sekolah, guru.

Pewawancara : Apa kendala Bapak hadapi dalam proses perencanaan peningkatan disiplin kerja guru di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah?

Narasumber : Kendalanya tentu berasal dari komitmen terhadap guru-guru yang sudah disampaikan, ada beberapa guru ketika sudah

disampaikan tentang komitmen disiplin kerja masih ada juga guru yang tidak menjalankan komitmen tersebut.

Pewawancara : Menurut Bapak, hal apa yang menyebabkan guru tidak disiplin?

Narasumber : Faktor yang menyebabkan guru tidak disiplin barangkali diluar dari tipoksinya sebagai guru, mungkin ada yang sudah berkeluarga dan kesibukan lain diluar dari profesinya sebagai guru dimadrasah ini, faktor lainnya juga memiliki pekerjaan lain diluar dari madrasah ini.

Pewawancara : Bagaimana proses evaluasi peningkatan disiplin kerja guru di MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah?

Narasumber : Proses evaluasi peningkatan disiplin kerja guru di madrasah ini dilakukan selama sebulan sekali, dan selambat-lambatnya dilakukan selama 3 bulan sekali kita melakukan evaluasi tentang kinerja. Proses evaluasi lainnya selain dilakukan rapat, ada beberapa informasi-informasi dan pengumuman yang diperoleh dari kementrian agama kabupaten yang menaungi kita dimadrasah yang disampaikan, bersamaan dengan evaluasi disiplin kerja yang sudah kita lakukan.

Pewawancara : Apa goals dari disiplin kerja guru yang bapak harapkan terhadap peningkatan mutu disekolah?

Narasumber : Harapannya bukan hanya disiplin yang diterapkan sudah menjadi komitmen kita di madrasah ini, bukan hanya dilakukan dimadrasah saja, tetapi juga personalnya baik itu siswa maupun guru juga diterapkan diluar dari lingkungan madrasah. Selain itu, harapan kita ketika dimadrasah ini tentang kedisiplinan tujuannya adalah menjadi mutu sekolah tetapi juga untuk diri pribadi.

Lampiran 2

**TRANSKRIPSI HASIL WAWANCARA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH MUHAMMADIYAH 13 SEI RAMPAH
KAB. SERDANG BERDAGAI**

- Sumber Data : Guru
- Hari/Tgl Wawancara : Sabtu/05 Oktober 2019
- Tempat Wawancara : MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah
- Pewawancara : Bagaimana gambaran umum Bapak/Ibu tentang disiplin kerja? Apakah sejauh ini pandangan Bapak/Ibu sebagai pendidik disiplin kerja diperlukan disekolah? mengapa?
- Narasumber : Menurut saya disiplin kerja itu sangat diperlukan, karena kita sebagai guru adalah contoh bagi peserta didik, jadi apabila gurunya tidak disiplin pasti siswanya juga tidak disiplin. Bagaimanapun guru harus memberikan contoh yang baik bagi para peserta didiknya. Disiplin kerja itu bukan hanya mengenai waktu saja, tetapi juga disiplin kerja tentang perangkat dalam mengajar harus lengkap dan jelas, kemudian metode-metode pembelajaran agar siswa tidak bosan dan tertarik untuk belajar. Sebagai guru kita juga harus menerapkan disiplin kerja didalam dan diluar lingkungan sekolah.

- Pewawancara : Apakah menurut Bapak/Ibu, pendidik disekolah ini termasuk kedalam kategori disiplin kerja?
- Narasumber : Secara umum, madrasah ini belum termasuk kedalam kategori disiplin kerja. Masih satu atau dua guru yang menerapkan disiplin kerja tersebut, itulah sebabnya mengapa madrasah ini belum mengalami perkembangan, dikarenakan masih sedikitnya guru-guru yang menerapkan disiplin kerja.
- Pewawancara : Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah disekolah ini dalam hal disiplin kerja?
- Narasumber : Disiplin kerja menyangkut tercapainya visi dan misi sekolah, disiplin kerja ada hubungannya dengan mutu dan kualitas sekolah. Ketika disiplin diterapkan di sekolah ini, maka akan berdampak ke luar sekolah yang menyebabkan masyarakat lebih memilih sekolah bermutu yang menerapkan tingkat disiplin tinggi.
- Pewawancara : Apakah kepala sekolah sudah mampu menjadi teladan bagi guru?
- Narasumber : Kepala sekolah sudah mampu menjadi teladan bagi guru-guru di madrasah ini. Karena kepala sekolah di madrasah ini termasuk orang yang sangat disiplin dan berwibawa sehingga dapat menjadi panutan bagi

guru-guru disekolah ini. Namun yang menjadi kendala itu terdapat pada kebijakannya, kebijakan yang dibuat kepala sekolah terkadang masih dianggap remeh oleh guru-guru yang lain.

Pewawancara : Bagaimana sikap kepala sekolah ketika ada guru yang melakukan tindakan indisipliner?

Narasumber : Ketika ada guru yang tidak disiplin, sejauh ini kepala sekolah hanya memanggil guru tersebut, serta diberitahu dan dinasehati.

Pewawancara : Kemudian usaha apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru?

Narasumber : Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru adalah membuat jadwal guru-guru. Setiap guru memiliki jadwalnya masing-masing, misalnya pada hari senin, kamis, dan jumat itu dijadwalkan guru-guru untuk piket, sebelum jam 07.15 guru-guru piket harus sudah hadir. Itu merupakan salah satu upaya penerapan kepala sekolah agar guru-guru disiplin dalam menjalankan tugasnya disekolah ini.

Pewawancara : Selain itu, apakah kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada pendidik mengenai disiplin kerja?

Sejauh ini apakah sudah sesuai dengan yang Bapak/Ibu harapkan?

Narasumber : Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada pendidik mengenai disiplin kerja ketika rapat, agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta memberikan sebuah gambaran bahwasanya anak didik di madrasah ini adalah amanah dari orang tuanya untuk kita.

Pewawancara : Apakah sejauh ini kepala sekolah melakukan monitoring kerja pada pendidik? Sejauh ini bagaimana hasil monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan? adakah evaluasi yang dilakukan kepala sekolah?

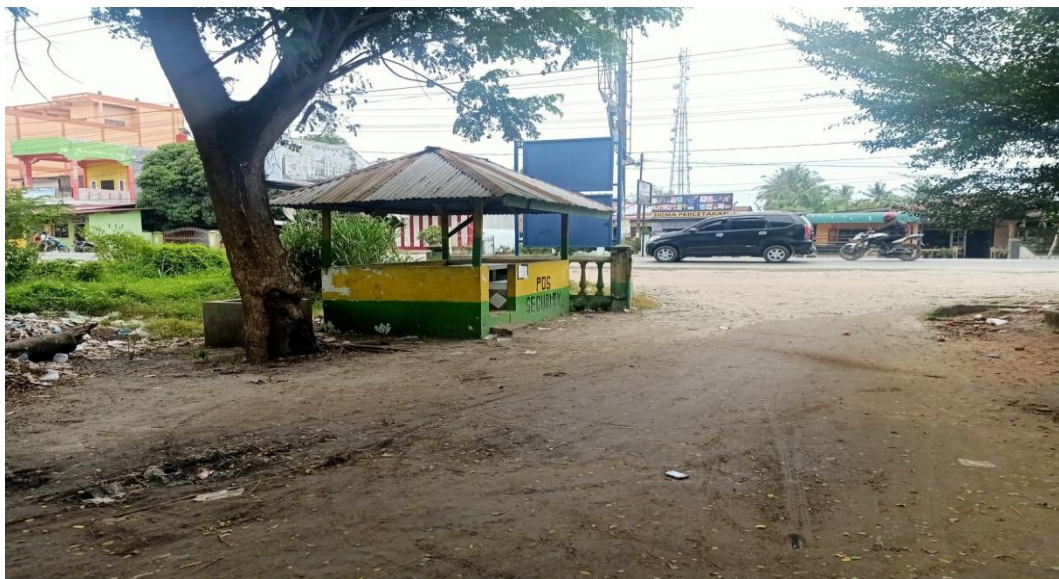
Narasumber : Sejauh ini kepala sekolah jarang melakukan monitoring kerja pada pendidik, bahkan hampir tidak pernah. Harapannya untuk kepala sekolah lebih ditegaskan kembali kepada guru-guru secara umum untuk menjaga kedisiplinannya, kemudian tetap memonitoring kinerja guru-guru, misalnya memantau proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru-guru. Harapan lainnya agar kepala sekolah juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru-guru di madrasah ini.

Lampiran 4

**HASIL DOKUMENTASI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MA
MUHAMMADIYAH 13 SEI RAMPAH**



Gambar 1.1 Kondisi Akses Jalan ke MA Muhammadiyah 13 Sei Rambah



Gambar 1.2 Kondisi Akses Jalan ke MA Muhammadiyah 13 Sei Rambah



Gambar 1.3 Halaman Depan MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.4 Kondisi Teras MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.5 Kantin Sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.6 Kondisi Toilet Siswa dan Guru MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.7 Parkiran MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.8 Kondisi Musholla MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.9 Perpustakaan MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.10 Kantor Kepala Sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.11 Wawancara dengan Kepala Sekolah MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah



Gambar 1.12 Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah MA Muhammadiyah 13
Sei Rampah



Gambar 1.13 Wawancara dengan Guru MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama : Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis
NIM : 37.15.3.064
Fakultas/Jurusan : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam.
Tempat/Tanggal Lahir : Perbaungan/24 November 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun I Jl. Senangkung Kec. Sei Rampah
Alamat Email : alfuadiarsyad@gmail.com
No. Handphone : 081360006297

II. Data Orangtua

Nama Ayah : Rusdi Effendi Lubis
Nama Ibu : Ernida Nasution
Alamat Orangtua : Dusun I Jl. Senangkung Kec. Sei Rampah

III. Jenjang Pendidikan

1. Tahun 2009 Tamat SD Muhammadiyah Sei Rampah
2. Tahun 2012 Tamat MTs Muhammadiyah 16 Sei Rampah
3. Tahun 2015 Tamat MA Muhammadiyah 13 Sei Rampah
4. Tahun 2019 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam