

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU  
DI SMA BIMA AMBULU JEMBER**

**TESIS**



Oleh :  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
SITI ROHMAH  
NIM : 0849119029  
J E M B E R**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

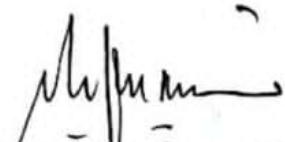
**2022**

## PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA BIMA Ambulu Jember” yang ditulis oleh Siti Rohmah, telah disetujui untuk diuji dalam forum sidang tesis.

Jember, 23 Desember 2022

Pembimbing I

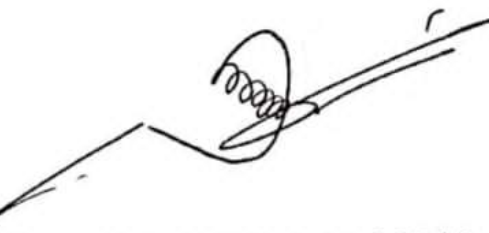


Dr. Khotibul Umam, MA

NIP : 197506042007011025

Jember, 23 Desember 2022

Pembimbing II



Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag. M.Pd.I

NIP : 197210161998031003

## PENGESAHAN

Tesis dengan judul "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA BIMA AMBULU JEMBER". yang ditulis oleh Siti Rohmah ini, telah dipertahankan di depan dewan penguji seminar hasil Tesis Pascasarjana UIN KH. Achmad Siddiq Jember pada hari Jum'at, 23 Desember 2022 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

### DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc, M.Pd.I
2. Anggota
  - a. Penguji Utama : Dr. Hj. Titiek Rohanah Hidayati, M.Pd.
  - b. Penguji I : Dr. Khotibul Umam, MA
  - c. Penguji II : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I



Jember, 23 Desember 2022  
Mengesahkan  
Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Direktur,



Prof. Dr. Moh Dahlan, M.Ag.  
NIP. 197803172009121007

## ABSTRAK

Rohmah, Siti, 2022. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja guru di SMA BIMA Ambulu. Tesis. Prodi Manajemen Pendidikan dan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I : Dr. Khotibul Umam, MA. Pembimbing II : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri pada guru, staff dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Pendidikan sekolah bisa berjalan dengan baik tentunya diperlukan tenaga pengajar yang berkualitas, memiliki loyalitas serta sikap disiplin yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah merupakan pemimpin tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai.

Fokus penelitian dalam tesis ini yaitu: 1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu?, 2) Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu?.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu, 2) Mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.

Pendekatan kualitatif jenis studi kasus. Penentuan subyek penelitian dilakukan secara *Purposive*. Sumber data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi non partisipasi, wawancara semi terstruktur dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memberikan data yang berhasil dikumpulkan dan dari makna tersebut ditarik kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, member check.

Hasil penelitian ditemukan bahwa (1) Kepala SMA BIMA Ambulu Jember sudah menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, dapat dilihat dari kepala sekolah melibatkan semua dewan guru dalam membuat aturan disiplin dan menyepakati dalam menegakkan aturan, memberikan sikap disiplin waktu dan kerja, dan membuat program-program bernuansa Islami, 2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru adalah semua guru beserta staff diwajibkan untuk mengisi absensi/menggunakan *Finger print*, kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kinerja guru dan penerapan *Reward* bagi guru yang berprestasi dan *Punishment* bagi guru yang melakukan atau melanggar aturan disiplin yang sudah dibuat

## ABSTRACT

**ROHMAH, SITI, 2022.** Principal Leadership in Improving Teacher Work Discipline at SMA BIMA Ambulu. Thesis. Education Management and Postgraduate Study Program at Kiai Haji Achmad Siddiq State Islamic University Jember. Advisor I : Dr. Khotibul Umam, MA. Advisor II : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I.

**Keywords:** Principal Leadership, Work Discipline.

The principal's leadership is the ability and authority to influence, move and direct actions and encourage the emergence of a strong will with passion and confidence in teachers, staff and students in carrying out their respective duties for progress and inspiring the school in achieving goals. School education can run well, of course, it requires qualified teaching staff, loyalty and a high attitude of discipline and good principal leadership. The principal is the sole leader in the school who has the responsibility and authority to organize, manage and organize school activities, so that what is the school's goals can be achieved.

The focus of the research in this thesis is: 1) What is the leadership style of the principal in improving teacher work discipline at BIMA Ambulu High School?, 2) What is the principal's leadership strategy in improving teacher work discipline at SMA BIMA Ambulu?.

This study aims to: 1) Describe the principal's leadership style in improving teacher work discipline at SMA BIMA Ambulu, 2) Describe the principal's leadership strategy in improving teacher work discipline at SMA BIMA Ambulu.

A qualitative approach is a case study type. The determination of research subjects was carried out purposively. Sources of data using primary data sources and secondary data sources. Data collection techniques using non-participatory observation, semi-structured interviews and documentation. Data analysis was carried out by providing data that was successfully collected and conclusions were drawn from this meaning. Data validity uses source triangulation, technical triangulation, member checks.

The results of the study found that (1) the Head of SMA BIMA Ambulu Jember has shown a democratic leadership style, it can be seen from the principal involving all the teacher boards in making disciplinary rules and agreeing on enforcing the rules, providing time and work discipline, and of course making programs Islamic nuances, 2) The principal's strategy in improving teacher work discipline is that all teachers and staff are required to fill in attendance/use fingerprints, the principal supervises teacher performance and implements Rewards for outstanding teachers and Punishment for teachers who do/break the rules established discipline

## ملخص البحث

رحمة. ستي. ٢٠٢٢. قيادة رئيس المدرسة في تحسين انضباط عمل المعلم في المدرسة الثانوية "بما" امبولو جمبر. رسالة الماجستير . قسم إدارة التربية الإسلامية . الدراسات العليا في جامعة كيانى الحاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. المشرف: الدكتور خابط الأمم الماجستير، الدكتور الحاج عبد المغيث الماجستير.

### الكلمات الرئيسية : قيادة رئيس المدرسة، انضباط العمل .

قيادة رئيس المدرسة هي القدرة والسلطة للتأثير والتحرك وتوجيه العمل وتشجيع إرادة قوية مع الحماس والثقة للمعلمين والموظفين وطلاب المدرسة في تنفيذ الوظائف من أجل التقدم وإلهام المدارس للحصول على الأهداف العالية. من الممكن أن تكون التربية في المدرسة جيداً، إذا كانت هيئة التدريس متوهلين ويتمتعين بالوفاء وعندهم الانضباط العالي والقيادة الجيدة لرئيس المدرسة. ورئيس المدرسة هو القائد الوحيد في المدرسة ولديه المسؤولية والسلطة للتنظيم والإدارة وتنظيم الأنشطة المدرسية بحيث يمكن تحقيق أهداف المدرسة جيداً.

وانطلاقاً من هذه المشاكل الرئيسية، فإن تركيز هذا البحث هو: (١) ما هو نموذج القيادة لرئيس المدرسة في تحسين انضباط عمل المعلم في المدرسة الثانوية "بما" امبولو جمبر؟، (٢) ما هي استراتيجية القيادة لرئيس المدرسة في تحسين انضباط عمل المعلم في المدرسة الثانوية "بما" امبولو جمبر؟

تهدف هذه الدراسة إلى هدفين مهمين، وهما: (١) الوصف وتحليل نموذج القيادة لرئيس المدرسة في تحسين انضباط عمل المعلم في المدرسة الثانوية "بما" امبولو جمبر، (٢) والصف وتحليل استراتيجيات القيادة لرئيس المدرسة في تحسين انضباط عمل المعلم في المدرسة الثانوية "بما" امبولو جمبر.

قد استخدمت الباحثة هذا البحث "البحث الكيفي" بنوع دراسة الحالة. وتحديد موضوعات البحث بشكل هادف. ومصادر البيانات باستخدام مصادر البيانات الأولية ومصادر البيانات الثانوية. وتقنيات جمع البيانات باستخدام الملاحظة بغير المشاركة والمقابلات شبه المنظمة والوثائقية. وإجراء تحليل البيانات من خلال توفير البيانات التي تم جمعها وتم استخلاص النتائج من ذلك البحث. وفي صحة البيانات قد استخدمت الباحثة تثليث المصادر وتثليث التقنيات وفحوصات الأعضاء.

والنتيجة من هذا البحث هي: (١) أظهر رئيس مدرسة "بما" امبولو جمبر نموذج قيادة ديمقراطياً، ويمكن رؤيته من رئيس المدرسة الذي يشارك جميع مجالس المعلمين في صنع القواعد التأديبية او القانون المدرسي والموافقة على تطبيق ذلك القانون والإستقامة بإقامته وصنع البرامج الإسلامية، (٢) وإستراتيجية رئيس المدرسة في تحسين انضباط عمل المعلم هي لجميع المعلمين والموظفين تكميل قائمة الحضوراو بصمات الأصابع وجوبا، ويشرف رئيس المدرسة على أداء المعلمين وتنفيذ المكافآت للمعلمين المتميزين و المعاقبة للمعلمين الذين يخالفون بالنظام.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan alam beserta isinya, Sang pencipta dan penguasa seisi alam semesta, yang mana berkat taufik, hidayah, beserta inayah-Nya, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di SMA BIMA Ambulu. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, sebagai tokoh revolusioner yang telah membawa kabar gembira kelak di yamul qiyamah.

Setelah melalui beberapa tahapan rintangan dalam sistematika penulisan tesis ini, tiada kata yang pantas untuk dilontarkan selain ungkapan rasa syukur yang tiada tara kepada-Nya. Keberhasilan dan kesuksesan ini peneliti peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti menyadari dan menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM, selaku rektor UIN KH. Achmad Siddiq Jember yang telah memberi fasilitas sarana, pelayanan dan dukungan kepada semua mahasiswa termasuk kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Dahlan, M.Ag, selaku Direktur UIN KH. Achmad Siddiq Jember yang telah bekerja keras semoga dapat menghimpun dan memanfaatkan semua potensi demi kemajuan bersama.
3. Bapak Dr. H. Zainudin Al Haj, Lc, M.Pd.I, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN KH. Achmad Siddiq Jember yang memberikan wadah kepada penulis untuk menggali pengalaman dan pengetahuan

4. Dr. Khotibul Umam, MA selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu dan bimbingan dengan penuh kesabaran, keihlasan, petunjuk dan arahan dalam penyusunan tesis ini.
5. Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian berjalan dengan lancar sampai selesai.
6. Bapak Abdul Wahab selaku kepala sekolah SMA BIMA Ambulu yang sudah memberikan izin dan bersedia menjadi objek penelitian, serta memberi banyak informasi dan wawasan dalam sebuah kepemimpinan khususnya di SMA BIMA Ambulu.
7. Terimakasih untuk ayahanda Arif dan almarhumah ibunda tercinta khusnul khotimah yang selama hidup sampai akhir hayatnya memberikan perhatian kasih dan sayang terhadap peneliti tentang pentingnya pendidikan untuk bekal dunia akhirat.

8. Kepada suami tercinta Muji Santoso, terimakasih sudah mendukung dan memotivasi ketika peneliti mulai menyerah dalam mengerjakan tesis ini.

Semoga penyusunan tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi Pembaca/Peneliti selanjutnya.

Jember, 23 Desember 2022

**Peneliti**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.</b> .....	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.</b> .....	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian. ....	19
C. Tujuan Penelitian.....	19
D. Manfaat Penelitian.....	20
E. Definisi istilah.....	20
F. Sistematika penulisan. ....	20
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.</b> .....	<b>24</b>
A. Penelitian terdahulu .....	24
B. Kajian teori. ....	33
C. KerangkaKonseptual.....	70
<b>BAB III METODE PENELITIAN.</b> .....	<b>80</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian. ....	80
B. Lokasi Penelitian. ....	80
C. Kehadiran Peneliti. ....	82
D. Subjek Penelitian.....	82
E. Sumber Data. ....	83
F. TeknikPengumpulan Data. ....	84
G. Analisis Data.....	87
H. Keabsahan Data. ....	91
I. Tahapan-tahapanPenelitian.....	93

<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS.....</b>	<b>96</b>
A. Profil Objek Penelitian.....	96
B. Paparan Penelitian.....	97
1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.....	97
2. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.....	124
C. Temuan Penelitian.....	129
1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.....	129
2. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.....	129
<b>BAB V PEMBAHASAN.....</b>	<b>130</b>
A. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.....	130
B. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.....	138
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>148</b>
A. Kesimpulan.....	148
B. Saran.....	148
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>150</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

J E M B E R

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yang dijadikan pedoman di Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Achmad Siddiq Jember adalah sebagai berikut:

No	Arab	Indonesia	Keterangan	Arab	Indonesia	Keterangan
1	ا	'	Koma di atas	ط	t}	Te dengan titik di bawah
2	ب	B	Be	ظ	z	Zed
3	ت	T	Te	ع	'	Koma diatas terbalik
4	ث	TH	Te ha	غ	gh	Ge ha
5	ج	J	Je	ف	f	Ef
6	ح	H	Ha dengan titik di bawah	ق	q	Qi
7	خ	Kh	Ka ha	ك	k	Ka
8	د	D	De	ل	l	El
9	ذ	DH	De ha	م	m	Em
10	ر	R	Er	ن	n	En
11	ز	Z	Ed	و	w	We
12	س	S	Es	ه	h	Ha
13	ش	Sh	Es ha	ء	'	Koma di atas
14	ص	S}	Es dengan titik di bawah	ي	y	Ya
15	ض	d}	De dengan titik di bawah	-	-	De dengan titik di bawah

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Penelitian ini memperinci suatu hal yang berhubungan dengan tugas kepala sekolah dan hak asasi setiap rakyat dalam mengenyam pendidikan. Secara yuridis ada beberapa yang berkaitan dengan hal tersebut. Ada beberapa aturan yang secara terkoneksi sebagai pemberi fasilitas pemenuhan kebutuhan hak pendidikan bagi masyarakat. Topik ini diawali dengan pembahasan Pasal 31 Ayat 1 UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan. Menurut alinea ketiga justifikasi hukum ini, pemerintah harus mengusahakan dan mewujudkan satu sistem pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang berpedoman pada undang-undang.<sup>1</sup>

Salah satu faktor yang dapat menghambat pendidikan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktornya adalah buruknya sistem pendidikan di Indonesia, terutama para gurunya. Dalam bidang pendidikan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran sangat dipusatkan pada sumber daya manusia. Guru dapat membantu generasi muda berikutnya menjadi lebih cerdas. Meningkatkan efektivitas dan profesionalisme guru dalam menyelenggarakan pendidikan. Karena sulit untuk mencapai tujuan

---

<sup>1</sup> UUD 1945 Pasal 31 Tentang Hak Pendidikan

pendidikan tertinggi tanpa disiplin, disiplin adalah salah satu tanggung jawab penting dari manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan.<sup>2</sup>

Masalah pemimpin dan kepemimpinan adalah salah satu yang mempengaruhi masyarakat, organisasi, negara, dan negara bagian. Pemimpin berdampak antara lain pada perkembangan dan kejatuhan masyarakat, organisasi, bisnis, bangsa, dan negara. Akibatnya, filosofi pemimpin dan kepemimpinan diciptakan.<sup>3</sup>

Setiap orang di bangsa ini perlu memahami dan menginternalisasi pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini. Allah SWT telah menjelaskan nilai kepemimpinan dalam Islam dengan memasukkan banyak ayat tentang topik tersebut dalam Al-Qur'an. kata Allah SWT:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

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

Menurut ayat ini, Allah SWT telah memberikan otoritas kepada khalifah (pemimpin) untuk mewakili dan menjalankan kepemimpinan langit di bumi. Perlu diingat bahwa komunitas malaikat telah menyuarakan penentangannya terhadap kekhalifahan manusia di muka bumi.

<sup>2</sup>UUD 1945 Pasal 31 Tentang Hak Pendidikan

<sup>3</sup> Tahalele Dan Soekarto Indrachrudi, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: IKIP Malang, 1983), H.32

Menurut undang-undang, tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola pendidikan dituangkan dalam Permendiknas Nomor 06 Tahun 2018, yang menjabarkan tentang aturan Kemendikbud tentang penunjukan guru sebagai kepala sekolah. Yang dimaksud dalam Peraturan Menteri ini secara khusus adalah: (1) Guru diberi tanggung jawab mengelola dan memimpin satuan pendidikan, seperti taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama khusus. Sekolah Menengah Atas (SMPLB), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Sekolah Luar Negeri Indonesia. (2) Guru adalah tenaga profesional terlatih yang tanggung jawab utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih anak didik sejak pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (3) Pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan aspek kompetensi kepribadian, manajemen, kewirausahaan, pengawasan, dan sosial disebut sebagai kompetensi. (4) Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah adalah proses pengembangan kompetensi yang dibutuhkan calon Kepala Sekolah untuk memimpin sekolah dengan meningkatkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan kemampuannya. (5) Program dan kegiatan Continuing Professional Development (CPD) dilakukan secara bertahap, bertahap, dan berkesinambungan, terutama untuk meningkatkan manajemen, menumbuhkembangkan kewirausahaan, dan mengawasi guru dan tenaga kependidikan. Hal tersebut dimaksudkan untuk



meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional kepala sekolah. (6) Dinas Provinsi adalah instansi yang membidangi pendidikan provinsi. (7) Dinas Kabupaten/Kota mengawasi pendidikan di kabupaten atau kota. (8) Sekolah Indonesia Rantau yang disebut juga SILN adalah lembaga pendidikan formal yang berlokasi di luar negeri. (9) Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah yang sering disebut LPPKS adalah bagian pelaksana teknis di lingkungan Direktorat Jenderal yang membidangi guru dan tenaga kependidikan lainnya. (10). Kementerian adalah departemen yang bertugas menangani urusan pemerintahan di bidang pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini. (11) Direktur Jenderal adalah direktur jenderal yang membidangi pembinaan pendidik dan tenaga keprofesionalan lainnya.<sup>4</sup>

Kepemimpinan adalah sebuah pilihan dan lebih merupakan hasil dari transformasi internal seseorang atau proses perubahan karakter.

Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan hasil dari proses transformasi pribadi yang berlarut-larut. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika ada kedamaian batin dan pembentukan karakter yang kuat, ketika setiap kata dan tindakan mulai berdampak pada lingkungan, dan ketika kehadirannya mendorong perubahan dalam organisasi, itulah ketika seseorang dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin. BENAR. Oleh karena itu, seorang pemimpin adalah sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang dan bukan sekedar gelar atau jabatan yang disuplai dari

---

<sup>4</sup>Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Kepala Sekolah

luar. Dari dalam muncullah proses internal kepemimpinan (leadership from the inside out).

Prinsipnya adalah pimpinan lembaga pendidikan formal dan bertugas membina potensi lembaga serta menjaga kelangsungan belajar mengajar. Prinsipnya adalah guru dengan tanggung jawab ekstra mengelola sekolah yang strategis guna meningkatkan kinerja dan disiplin guru di lingkungan sekolah.<sup>5</sup>

Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Permendikbud-Ristek) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, yang menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang bertanggung jawab atas mengelola Satuan Pendidikan yang meliputi Taman Kanak-Kanak, Taman Kanak-Kanak Luar Biasa, Sekolah Dasar, Sekolah Dasar Luar Biasa, Juniper, dan Pra-K.<sup>6</sup>

Guru yang diangkat sebagai kepala sekolah harus mematuhi peraturan

berikut ini, sesuai dengan peraturan tersebut.:

1. Lulus minimal S1 dan D IV dari kampus terakreditasi;
2. Mempunyai Serdik;
3. Sertifikat Guru penggerak;
4. Pemberian kepada Pendidik yang berstatus PNS serendah-rendahnya Pembina Muda tingkat I golongan III/b.;
5. Memegang jabatan paling rendah Pendidik ahli pertama untuk guru yang bekerja pada pemerintah dan memiliki perjanjian kerja;

<sup>5</sup> Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 81

<sup>6</sup>(Permendikbud) No 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah

6. Memiliki nilai Baik terendah untuk setiap dua (dua) tahun terakhir untuk hasil tinjauan kinerja guru;
7. Memiliki pengalaman manajerial minimal 2 (dua) tahun di sekolah, lembaga pendidikan, atau lingkungan pendidikan;
8. Memiliki surat keterangan dari rumah sakit pemerintah yang menyatakan bebas dari narkoba, zat psikoaktif, dan zat adiktif lainnya dalam tubuh, pikiran, dan jiwanya;
9. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
10. Tidak berstatus sebagai tersangka, terdakwa, atau tidak pernah dipidana.

Guru yang bertugas sebagai pimpinan sekolah pada satuan pendidikan yang dikelola masyarakat dikecualikan dari pembatasan yang disebutkan pada poin 2, 4, dan 5.

Berikut ini diuraikan bagaimana guru diangkat sebagai Kepala

UN Sekolah:

1. Badan Pembinaan Kepegawaian Satuan Pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dan di bawah kewenangannya bertugas mengangkat calon kepala sekolah.;
2. Apabila dapat Rekomendasi pengangkatan, calon kepala sekolah diangkat sebagai kepala sekolah.;
3. Pemerintah daerah telah membentuk panel untuk mempertimbangkan pengangkatan kepala sekolah untuk satuan pendidikan:
  - a. Sekretariat Daerah;

- b. Dinas Pendidikan;
  - c. Pengawas yang bertugas.
5. Anggota penyelenggara satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat membentuk tim yang akan memutuskan apakah akan menunjuk kepala sekolah untuk satuan yang diselenggarakan oleh masyarakat.
  6. Pejabat Pengembangan Personalia memilih panitia untuk menilai pencalonan Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud dalam butir 4.;
  7. Pengurus Satuan Pendidikan yang merupakan organisasi kemasyarakatan memilih tim untuk mempertimbangkan pencalonan Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada poin 5.

Dalam hal jumlah guru pada satuan pendidikan yang diawasi oleh pemerintah daerah tidak mencukupi, maka pemerintah daerah dapat mengangkat guru yang belum memiliki surat keterangan calon kepala sekolah atau surat keterangan mengemudi guru untuk menjabat sebagai kepala sekolah.

Penyelenggara Satuan Pendidikan dapat mengangkat guru sebagai Kepala Sekolah dari guru yang belum memiliki Ijazah Calon Kepala Sekolah atau Surat Keterangan Mengemudi Guru pada Satuan Pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dalam hal jumlah guru pada Satuan Pendidikan yang dipimpinnya tidak mencukupi.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>(Permendikbud Ristek) Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah

Selain itu, menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, jangka waktu penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah pada Satuan Pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah termasuk di daerah khusus adalah dilakukan paling banyak 4 (empat) periode dalam jangka waktu 16 (enam belas) tahun, dengan masing-masing periode dilakukan dalam jangka waktu 4 (empat) tahun.

Menurut Beban Kerja Menteri Pendidikan dan Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, tanggung jawab utama manajerial, pembinaan kewirausahaan, dan pengawasan tenaga pendidik menjadi beban kerja kepala sekolah. Beban kerja yang dimaksud bertujuan untuk: 1) mendukung pembelajaran yang berpusat pada peserta didik; 2) mengembangkan lingkungan belajar yang ramah dan aman; 3) menumbuhkan budaya reflektif dalam mewujudkan warga Satuan Pendidikan dan mengelola program-program Satuan Pendidikan; dan 4) meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa.

Kepala sekolah dapat menyelesaikan tugas belajar atau pendampingan selain beban kerja tersebut di atas untuk memastikan proses pendampingan atau pembelajaran tetap.

Faktor kunci dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah kepala sekolah. Untuk menanamkan, memajukan, dan meningkatkan kualitas mental, moral, fisik, dan kreatif pada guru, tenaga administrasi, dan murid, kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional. Untuk menjadi model disiplin

kinerja guru, tugas kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan.<sup>8</sup>

Kepala sekolah sebagai puncak pimpinan harus mampu melaksanakan program peningkatan keterampilan staf pengajar guna meningkatkan kinerja guru. Seorang pemimpin harus memiliki empati atau kasih sayang terhadap orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya agar dapat mulai memimpin dengan baik. Dengan kualitas ini, pemimpin akan mengangkat orang sebagai aset paling penting, melebihi yang lainnya.

Guru berperilaku tidak rasional terhadap tempat kerja atau lembaga pendidikan mereka sebagai akibat dari kepala sekolah yang tidak memperhitungkan perspektif karyawannya. Ini akan mengikis komitmen guru terhadap pekerjaannya. Sangat penting untuk menanamkan kepercayaan pada guru dan memberi mereka rasa tanggung jawab di tempat kerja untuk menerapkan disiplin kinerja guru..<sup>9</sup>

Selain meningkatkan akuntabilitas terhadap pencapaian siswa dan programnya, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dalam penyusunan program sekolah, kurikulum, dan keputusan personalia. Kepala sekolah harus terampil dalam mengatur tim dan menugaskan tanggung jawab. Efektivitas guru yang berkualitas merupakan aspek lain yang berdampak pada pendidikan. Karena kompetensi guru profesional dalam menjalankan tanggung jawab, fungsi, dan perannya sebagai pendidik sangat berpengaruh dalam menentukan seberapa baik siswa berhasil

---

<sup>8</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Grapindo Persada, 2002), H. 4

<sup>9</sup> Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 24



di sekolah, maka penting bagi instruktur untuk dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada pembelajaran khususnya.<sup>10</sup>

Keinginan dan komitmen kepala sekolah untuk menjadi pemimpin yang sukses dengan kinerja yang optimal akan sangat mempengaruhi berbagai kegiatan penting dan strategis yang direncanakan untuk memaksimalkan kinerja kepala sekolah. Siswa khususnya berhasil dalam membuat kontribusi yang melampaui dan melampaui. Penentu utama keberhasilan akademik adalah guru. Keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh guru juga. Di kelas, guru menjadi pusat perhatian dalam kegiatan pendidikan

Pemain kunci dalam meningkatkan standar pendidikan di Indonesia adalah pendidik dan guru. Menurut UU RI Pasal 39 No.20 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa “(1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pembinaan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di lingkungan pendidikan, (2) pendidik adalah profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, masalah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia sangat kompleks dan signifikan, melakukan penelitian, pengabdian masyarakat, bimbingan, dan pelatihan, khususnya bagi guru-guru di perguruan tinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia harus mampu mengubah anak-anak dan pelajar agar mampu bersaing secara lokal, nasional, dan internasional. Oleh karena itu, disiplin guru perlu lebih ditingkatkan lagi agar guru memiliki rasa tanggung

---

<sup>10</sup>Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 89.

jawab yang utuh. Selain itu, pencapaian tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh disiplin kinerja guru. Salah satu kualitas staf yang berkinerja tinggi adalah disiplin.

Setiap anggota staf pelaksana atau guru harus disiplin. Profesi guru memberikan wawasan tentang arti disiplin, khususnya sikap dan nilai yang harus dijunjung tinggi oleh sekolah agar proses belajar mengajar berhasil. Namun, ada beberapa fakta tentang pengelolaan kelas yang buruk dan guru yang tidak profesional. Contohnya, ada beberapa guru yang tidak efisien dalam pekerjaannya bahkan datang ke kantor tepat sebelum menerima gaji.<sup>11</sup>

Banyak peribahasa dan peribahasa menyampaikan gagasan betapa pentingnya bagi kita untuk menghargai disiplin dan manajemen waktu. Seperti “waktu adalah uang”, “waktu yang hilang tidak akan ditemukan lagi”, dan banyak lagi lainnya yang menekankan nilai refleksi dan berlalunya waktu. Allah kepada kita dengan melakukan perbuatan yang mulia dan bermanfaat. Al-Hashr ayat 18 adalah salah satu ayat yang bisa dijadikan contoh untuk kemakmuran dunia dan persaudaraan kita. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعْدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”

<sup>11</sup> Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 75

Ayat di atas menjelaskan bahwa betapa pentingnya seseorang melihat apa yang telah diperbuatnya di masa lampau untuk kesuksesan dan kebahagiaan masa depan. Allah senantiasa memberikan motivasi terhadap makhluknya untuk selalu menanam kebaikan dengan amal saleh. Dengan waktu yang diberikan maka seharusnya manusia selalu mengerjakan segala sesuatu yang berorientasi pada hal kebaikan. Perlu di ingat manusia diciptakan Allah hanya untuk beribadah kepada-Nya.

Kepala sekolah, selain instruktur, memainkan peran penting. Selain sebagai administrator, prinsipal juga berfungsi sebagai pengambil keputusan tertinggi lembaga dan memiliki kewenangan untuk menegur guru yang tidak melakukan tugasnya sesuai dengan undang-undang dan kode etik atau yang bertindak tidak profesional atau tidak terorganisir. .

Oleh karena itu, efektivitas kepala sekolah akan menjadi faktor kunci dalam menentukan baik atau buruknya sekolah tersebut.<sup>12</sup> Sebagai pemimpin masa depan bangsa, jika seorang guru memiliki manajemen kelas yang buruk, mau tidak mau akan mempengaruhi seberapa baik siswa menangani dirinya sendiri.

Agar keberadaan manusia berlangsung secara teratur, efisien, dan sukses, siswa harus diajari nilai-nilai yang membimbingnya sejak usia dini dan bermanfaat bagi mereka masing-masing. Aturan-aturan ini harus diikuti karena merupakan persyaratan tatanan sosial. Dia akan menerima konsekuensi jika dia melanggar aturan, dan dia bahkan mungkin menghadapi denda atau

---

<sup>12</sup>Edisutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 93

hukuman karena melakukannya.<sup>13</sup> karena kedisiplinan adalah tanda kunci kualitas dan kualitas gurulah yang paling menentukan kualitas pendidikan. Kehadiran disiplin sangat penting karena mendorong keberhasilan pelaksanaan program dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Peraturan tersebut menjadi pedoman bagi guru dalam menjalankan tanggung jawab utamanya. Mereka menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan nilai-nilai pribadi yang dijunjung tinggi, dan ketika dikombinasikan dengan disiplin, mereka menjamin pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas yang efisien, menghasilkan hasil yang sebaik mungkin.<sup>14</sup>

Tingkat pendidikan yang ditawarkan di sekolah didasarkan pada seberapa baik kepala sekolah mengelola staf pengajar. Ketika kepala sekolah ahli dibidangnya maka dapat memanfaatkan sumberdaya yang ada.

Alasan peneliti mengambil judul kepemimpinan kepala sekolah di SMA BIMA Ambulu Jember yaitu kepemimpinan yang menarik patut diteladani. Semua orang menganggap topik kepemimpinan menarik dan sangat menarik. Literatur tentang kepemimpinan secara konsisten menguraikan kualitas seorang pemimpin yang sukses, serta sikap dan pola perilaku yang sesuai dalam berbagai konteks kepemimpinan. Berbicara tentang kepemimpinan memang menarik, terutama karena bisa dimulai dari sudut pandang mana saja. Kepemimpinan terkadang berubah menjadi masalah manusia. Beberapa mengklaim bahwa masalah kepemimpinan telah ada

---

<sup>13</sup> Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 139-142

<sup>14</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 95

sepanjang sejarah manusia. Manusia membutuhkan kepemimpinan karena kelebihan dan keterbatasan yang dimilikinya. Di sisi lain, beberapa orang secara alami kuat dan mampu mengambil alih. Tuntutan akan pemimpin dan kepemimpinan muncul dalam situasi ini.

SMA BIMA Ambulu Jember adalah salah satu Sekolah Menengah Atas yang ada di bawah gunung watu pecah atau nama familiarnya gunung kuntul, tepatnya di daerah Ambulu Jember. Lokasi SMA BIMA Ambulu Jember sekolah yang beralamat di jalan Pendidikan No. 11 Ambulubanyaknya TU 44 orang dan jumlah peserta didik sebanyak 1067 orang. SMA BIMA Ambulu Jember memiliki luas sekitar 11,880 M<sup>2</sup>, meliputi 36 Belajar, 1 kantor, 1 Kantor Tu, Perustakaan dan Laboratorium, 1 UKS, 8 ruang toko sekolah, 1 gedung olah raga, 1 masjid, 6 WC, 1 ruang BP, 1 ruang serbaguna, dan 2 lapangan olah raga, antara lain lapangan basket yang terletak di tengah sekolah, yang bersebelahan dengan masjid, ruang serbaguna, perpustakaan, dan lapangan, yang terletak di sebelah masjid. Lokasi ini biasanya digunakan sebagai tempat upacara bendera. Selain itu, tersedia banyak tempat parkir baik untuk kendaraan maupun sepeda motor.

SMA BIMA Ambulu Ini adalah sekolah hijau di mana banyak pohon ditanam di semua sudut dan celah. Hasilnya, udara di kelas sangat bersih. Dan merdunya suara burung, memberikan mereka suara kicauan burung yang menyenangkan setiap pagi. Di antara barisan kelas tujuh dan perpustakaan, ada pepohonan dan taman bunga. Taman bunga ini ditanami oleh para siswa

dengan berbagai macam bunga yang indah, antara lain mawar, melati, daffodil, dan lain-lain.

Dengan mengedepankan berbagai inisiatif untuk mendukung keindahan, kebersihan, keindahan, dan kenyamanan, seperti acara Jumsih, lomba bersih-bersih antar kelas, dan lomba pengorganisasian kelas, maka SMA BIMA tetap terjaga keindahan dan kebersihannya. SMA BIMA juga memiliki bank sampah yang merupakan tempat khusus untuk mendaur ulang sampah dengan maksud untuk mengelola sampah menjadi pupuk atau daur ulang.<sup>15</sup>

Untuk mendukung upaya pemerintah khususnya di Kabupaten Jember.

SMA BIMA Ambulu secara rutin mengadakan acara-acara pembentuk kebiasaan seperti kegiatan Embun Pagi, sholat Dhuha berjamaah, dan santunan anak yatim, dan kegiatan lainnya dalam upaya meningkatkan Iman dan Akhlakul Karimah (karakter) siswa. Prestasi yang diraih siswa baik dalam bidang akademik maupun ekstrakurikuler sangat menginspirasi, terutama pada tahun ajaran 2018 ketika mereka menjadi tamu kehormatan dalam pentas Reog "SARDULO BIMO MUDHO" yang hanya disimpan oleh SMA BIMA Ambulu. SMA BIMA Ambulu diakui sebagai SMA dengan tingkat kelulusan 100% dan pencapaian yang sangat baik berdasarkan kelulusan.<sup>16</sup>Selain itu, lembaga ini memiliki sarana dan prasarana yang diperlukan untuk memastikan kegiatan belajar mengajar siswa berjalan dengan lancar. Gambaran ringkas

---

<sup>15</sup> Dokumentasi Di SMA BIMA Ambulu, 18 Desember 2021

<sup>16</sup> Dokumentasi Di SMA BIMA Ambulu, 12 Desember 2021



tentang SMA BIMA Ambulu ini menunjukkan secara tidak langsung bahwa lembaga tersebut sebenarnya memiliki atribut dan karakteristik yang unik.<sup>17</sup>

Uraian berikut diperoleh dari bapak Nur Fahmi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan oleh peneliti di SMA BIMA Ambulu:

Kepala sekolah melaksanakan semua tanggung jawabnya termasuk menjadi wali kelas, pembina kegiatan ekstrakurikuler, anggota komite sejumlah program sekolah, dan guru mata pelajaran tertentu dengan seefektif mungkin. Guru yang kesulitan menyelesaikan tugas kepala sekolah memberi mereka nasihat, arahan, dan bantuan, memberikan evaluasi tugas dan kinerja yang tidak memihak sambil terbuka untuk mendengar sudut pandang, saran, dan kritik lain dari guru. Selain itu, kepala sekolah mendorong guru untuk berpartisipasi dalam berbagai pelatihan dan seminar, yang membantu pengembangan keterampilan dan perspektif guru.<sup>18</sup>

Selain itu, Kepala Sekolah menciptakan komunikasi melalui seni untuk memanfaatkan dan mengarahkan agar terciptanya iklim yang di harapkan.

Namun, sangat sedikit guru yang terlibat aktif dalam mengkomunikasikan

semua tantangan yang mereka hadapi serta ide-ide inovatif pengembangan

ilmu pengetahuan untuk tujuan peningkatan disiplin dan pengembangan

sekolah.<sup>19</sup> Mengingat sebagian guru masih lebih termotivasi untuk

menjalankan tugasnya jika diobservasi, Kepala Sekolah, Abdul Wahab,

menjelaskan kedisiplinan guru SMA BIMA Ambulu masih perlu ditingkatkan.

untuk meningkatkan layanan pendidikan.<sup>20</sup>

Berdasarkan temuan penyelidikan awal, peneliti menemukan bahwa

infrastruktur fisik SMA BIMA Ambulu, termasuk gedung kelas, lab komputer,

lapangan futsal dan basket, serta fasilitas lainnya, dalam kondisi sangat baik.

<sup>17</sup>Observasi Pra Research Di SMA BIMA Ambulu, 12 Desember 2021

<sup>18</sup>Abdul Wahab, Kepala SMA BIMA Ambulu, Wawancara Pra Research, 12 Desember 2021

<sup>19</sup>Observasi Pra Research Di SMA BIMA Ambulu, 12 Desember 2021

<sup>20</sup>Abdul Wahab, Kepala SMA BIMA Ambulu, Wawancara Pra Research, 12 Desember 2021

Selain itu, petugas kebersihan yang senantiasa menjaga kebersihan dan keasrian sekolah dan warga sekolah turut mendukung suasana asri ini. sarana dan prasarana pendidikan yang lengkap.<sup>21</sup>

Lingkungan kerja SMA BIMA Ambulu, menurut Miyarto,

“Seorang guru di sana, kondusif untuk menjalin hubungan baik antara rekan kerja, pimpinan, siswa, dan warga sekolah lainnya. Agar merasa nyaman dalam bekerja, perhatikan satu sama lain dan berikan bantuan moral dan materi kepada teman sekelas”.<sup>22</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, jelas bahwa kepala sekolah berusaha mempengaruhi guru untuk meningkatkan kedisiplinan dengan berkomunikasi dengan mereka secara lisan dan tertulis. Salah satunya diambil dari tulisan-tulisan yang dipajang di dinding sekolah dan mewakili 10 budaya malu dan 8 prinsip kerja profesional. Peningkatan kedisiplinan guru diantisipasi sebagai hasil dari kenyamanan yang diberikan oleh infrastruktur sekolah dan fasilitas untuk instruktur.<sup>23</sup>

Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai wali kelas, pelatih untuk kegiatan setelah sekolah, pemimpin berbagai program sekolah, profesor di bidang studi mereka, dan persyaratan tambahan lainnya, pengurus menjalin hubungan yang dilandasi kepercayaan. Bantulah guru yang kesulitan menyelesaikan tugas dengan memberi mereka nasihat, arahan, dan bantuan. Cobalah untuk memberikan evaluasi tugas dan kinerja yang tidak memihak yang akan mempengaruhi peringkat sambil terbuka untuk mendengar sudut pandang, saran, dan kritik

<sup>21</sup> Observasi Pra Research Di SMA BIMA Ambulu, 12 Desember 2021

<sup>22</sup> Miyarto, Guru SMA BIMA Ambulu, Wawancara Pra Research, 12 Desember 2021

<sup>23</sup> Dokumentasi Di SMA BIMA Ambulu, 18 Desember 2021

lain dari guru. Selain itu, kepala sekolah mendorong para guru untuk memperluas keterampilan dan perspektif mereka dengan memberi mereka pelatihan dan kesempatan lain untuk kemajuan ilmiah.<sup>24</sup>

Faktor lain yang membedakan kepemimpinan Kepala SMA BIMA Ambulu adalah cara kepala sekolah membangun dialog, memberi ruang bagi perbedaan tujuan instruktur, dan membina hubungan kerja yang menyenangkan antar rekan kerja daripada antara atasan dan bawahan. Karena guru bekerja langsung dengan murid untuk melaksanakan instruksi.<sup>25</sup>

Menurut temuan observasi di SMA BIMA Ambulu, masih ada guru yang hadir secara jelas tidak disiplin, dalam berbagai aspek lainnya. Masih ada guru yang melanjutkan mengajar setelah waktu yang ditentukan habis dengan memberikan tugas LKS. Hal ini tentunya akan berdampak dan mengganggu cara sekolah mendidik dan belajar. Dalam hal ini lanjut Nur Fahmi mengatakan bahwa disiplin guru yang lebih baik sangat diperlukan karena masih ada guru yang terlambat baik untuk memulai pelajaran maupun pergantian jam, dan beberapa guru tidak memberikan pengajaran sebaik mungkin di dalam kelas.<sup>26</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah untuk membimbing, mengendalikan serta mempengaruhi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan dianggap mampu untuk meningkatkan pke disiplin guru. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam implementasi

---

<sup>24</sup> Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 136

<sup>25</sup> Miyarto, Guru SMA BIMA Ambulu, Wawancara Pra Research, 08 Desember 2021

<sup>26</sup> Nur Fahmi, Guru SMA BIMA Ambulu, Wawancara Pra Research, 12 Desember 2021

manajemen berbasis sekolah, seyogyanya kepemimpinan kepala sekolah mampu memposisikan diri sebagai seorang yang mempunyai pengaruh kepada para guru untuk dapat meningkatkan kedisiplinan guru sebagai jaminan kualitas pendidikan dan sejalan dengan visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai oleh SMA BIMA Ambulu.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di SMA BIMA Ambulu”.

### **B. Fokus Penelitian**

Mengingat luasnya ruang lingkup tema tersebut, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu Jember?
2. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu Jember.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja Guru di SMA BIMA Ambulu Jember.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu Jember.
- b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya kemudian dikembangkan dengan variabel yang berbeda.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di lembaga pendidikan.
- b. Dapat digunakan sebagai dasar acuan bagi kepala sekolah dan guru di lembaga pendidikan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu Jember.
- c. Sebagai masukan pada lembaga pendidikan dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

## **E. Definisi Istilah**

### **1. Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipimpin seorang pemimpin untuk dikerjakan dengan cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompoknya.

## 2. **Kepemimpinan kepala sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

## 3. **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan.

Dari uraian definisi istilah di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan judul “Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru” adalah kemampuan Kepala Sekolah untuk mempengaruhi, menuntun, mendorong, mengelola dan menggerakkan guru yang ada di sekolah tersebut agar berjalan sesuai dengan peraturan-peraturan sekolah yang direncanakan sebelumnya dan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah SMA BIMA Ambulu.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memudahkan dalam memahami isi dari tesis ini, maka peneliti memberikan gambaran sistematika pembahasan sesuai dengan buku

“Pedoman Penulisan Karya Ilmiah” yang diterbitkan oleh Program Pascasarjana UIN KHAS Jember ialah sebagai berikut:

1. Bagian awal : bagian ini berisi tentang halaman sampul, lembar logo, halaman judul, lembar persetujuan pembimbing, lembar persetujuan pengesahan, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian inti : dalam bagian ini terdapat beberapa pembahasan, antara lain sebagai berikut:

Bab Satu : Pendahuluan, terdiri dari konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan

Bab Dua : Kajian Kepustakaan, terdiri dari uraian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain sebagai komparasi dan refleksi bagi peneliti saat ini, serta kajian teori mengenai penelitian yang telah dibahas.

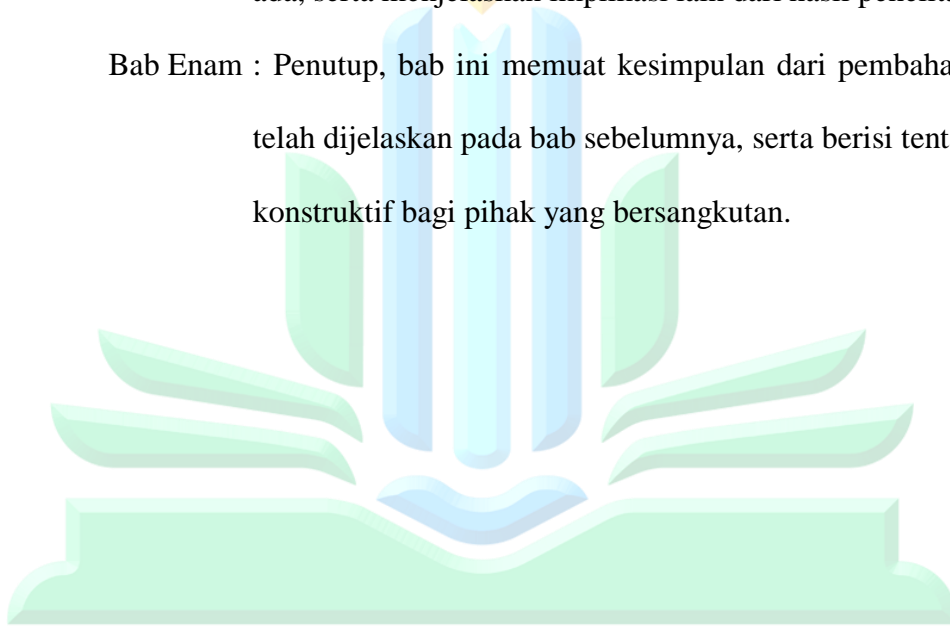
Bab Tiga : Metode Penelitian, memuat pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisi data, keabsahan data, serta beberapa tahapan dalam penelitian.

Bab Empat: Penyajian Data dan Analisis, yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis.

Bab Lima : Pembahasan, membahas temuan-temuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab empat yang bertujuan menjawab analisis

data Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja di SMA BIMA Ambulu. Masalah penelitian menafsirkan temuan penelitian untuk kemudian diinterogasikan ke dalam pengetahuan yang mapan, memodifikasi teori yang ada, serta menjelaskan implikasi lain dari hasil penelitian.

Bab Enam : Penutup, bab ini memuat kesimpulan dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta berisi tentang saran konstruktif bagi pihak yang bersangkutan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian para peneliti terdahulu disajikan dalam bagian ini oleh para peneliti. Para pengkaji mendiskusikan persamaan dan perbedaan antara pokok bahasan mereka dan pokok bahasan para peneliti terdahulu. Untuk mencegah dilakukannya lagi jenis eksperimen yang sama, hal ini harus dicatat. Dengan demikian, akan jelas pihak-pihak mana yang membedakan antara penelitian yang diusulkan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian-penelitian berikut ini berkaitan dengan penyelidikan ini:

1. Tesis oleh zaenab hanim, April 2020 dengan judul Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru di MA Mulawarman Kalimantan Timur. Jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa 1) kebijakan kepemimpinan kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah sekolah dengan merekrut guru tambahan, berbagi jam mengajar dengan guru yang baru direkrut dan memberikan tugas administratif kepada pekerja administrasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru. Kebijakan kepala sekolah memengaruhi kinerja beberapa guru; 2) kendala manajemen sekolah yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam pengambilan keputusan disebabkan oleh beberapa guru dan pekerja administrasi yang tidak disiplin, tidak mampu, dan tidak terampil; dan 3) solusi yang dibuat oleh kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru termasuk

partisipasi guru dalam setiap kegiatan sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru

2. Tesis Rita Candra Kasih, Juli 2016 dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMA Tribakti Sleman Yogyakarta. Jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan tugasnya dengan baik . Indikatornya adalah kepala sekolah telah berhasil menghadapi permasalahan yang ada untuk meningkatkan disiplin guru. Permasalahan tersebut adalah kurangnya pemahaman guru tentang administrasi mengajar, kurangnya komunikasi di antara para pemangku kepentingan di sekolah.. Peran kepala sekolah dalam penelitian ini adalah sebagai pendidik, manajer, supervisor, leader, inovator dan motivator.
3. Tesis Bejo, Juli 2015 dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMK Taruna Bangsa Malang.. Hasil yang diperoleh Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru telah dilakukan secara profesional berdasarkan peran dan fungsi kepala sekolah, sehingga disiplin guru berjalan baik dan visi misi sekolah dapat dicapai
4. Tesis Muh Idris, Februari 2020 dengan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMAN 3 Yogyakarta. Jenis penelitian kualitatif dengan metode fenomenologis. Hasil penelitiannya adalah, mengoptimalkan refrent Power atau bawahan

melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, sehingga para guru ikut berperilaku seperti pemimpin, Sifat pribadi, motivasi/inspirasi, konsulting, participating dan selling

5. Vivi Rusmawati, *Ejournal Administrasi Negara*, Volume 1, Nomor 2, 2013: 395-409 dengan judul *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan*. Jenis penelitian menggunakan teknik sampling yaitu Purposive Sampling sehingga yang menjadi key informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 018 Balikpapan melaksanakan perannya sebagai manajer dengan memberdayakan guru melalui kerjasama, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan; sebagai administrator dengan mengelola administrasi dan keuangan; sebagai supervisor dengan melakukan pengawasan dan penyusunan program supervisi pendidikan; sebagai pemimpin dengan memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan guru, dan membuka komunikasi dua arah; sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada guru, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja.

6. Tesis Slamet Andriyani Juli 2018 dengan judul *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Guru Dan Karyawan di SMK N 1 Surakarta*. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) peran kepemimpinan kepala

sekolah SMK Negeri 1 Surakarta dilakukan melalui kegiatan kedisiplinan pembinaan, seperti: (a) memberikan motivasi kepada guru dan tenaga administrasi anggota; (b) memberikan teladan kepemimpinan dengan disiplin; (c) melakukan upaya dalam memperhatikan kesejahteraan guru dan tenaga administrasi; dan (d) pelaksanaan penegakan disiplin; (2) hambatan yang muncul dalam membangun disiplin di SMK Negeri 1 Surakarta adalah sebagai berikut: (a) hambatan internal, seperti: karakter kepribadian beberapa guru dan staf administrasi yang sulit menerima nasihat dan kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya; dan (b) hambatan eksternal yang muncul dalam membangun kedisiplinan guru dan pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Surakarta; dan (3) solusi untuk mengatasi kendala tersebut adalah sebagai berikut: (a) menegakkan aturan dan mendisiplinkan perkembangan; dan (b) mengintensifkan kegiatan bersama dengan guru dan anggota staf administrasi.

7. DINDIN, Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis Vol. 5 No. 1 Tahun 2020 dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK 1 Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan melaksanakan perannya untuk meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan

kinerja guru melalui kerjasama dan memberikan motivasi kepada seluruh guru di lingkungan sekolah.

8. Amirudin, Jurnal Kependidikan Islam Vol. 7 No. 2, Desember 2017 dengan judul Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :1. Kepala Sekolah harus memberikan contoh yang baik tentang kedisiplinan 2. Kepala Sekolah harus selalu melakukan kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran 3. Kepala Sekolah membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran 4. Kepala Sekolah mengawasi penggunaan waktu mengajar 5. Kepala Sekolah menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin.

9. Musri, VOL. 1, NO.1, 2021 (25-37) dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di Smp Negeri 8 Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan pada SMP N 8 Padang sistem kepemimpinan menganut gaya transformasional, gaya pemimpin yang mendorong pegawai untuk melakukan perubahan sistem kerja semula dari segala aspek dengan sistem kerja yang baru guna mencapai tujuan yang diharapkan. Meskipun masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi diantaranya adanya perbedaan cara pandang dan fasilitas sarana prasarana, hal ini dapat menghambat pekerjaan staff.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan Peran Pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan di SMP N 8 Padang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi.

10. Nur Fajriyati Islami , Erdhita Oktrifianty , Ina Magdalena, Jurnal Edukasi Dan Sains Volume 3, Nomor 3, Oktober 2021; 500-518 dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Di Sdn Cipondoh 1 Kota Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Terdapat beberapa guru yang belum atau kurang dalam sikap disiplin sebagai seorang pendidik yang perlu ditingkatkan.

Lebih jelasnya persamaan dan perbedaan penelitian disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**

**Persamaan dan perbedaan hasil penelitian**

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas/Hasil Temuan
1	Tesis Oleh Zaenab Hanim April 2020	Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah	Tempat penelitian berbeda dan fokus masalah membahas peningkatan efektifitas kinerja guru	Zaenab Hanim benar-benar meneliti tentang Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan

					Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
2	Tesis Rita Candra Kasih Juli 2016	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang kedisiplinan guru	Tempat penelitian berbeda dan fokus masalah membahas upaya meningkatkan kedisiplinan guru	Rita Candra Kasih benar-benar meneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
3	Tesis Bejo Juli 2015	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang kedisiplinan guru	Tempat penelitian berbeda dan	Bejo benar-benar meneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
4	Tesis Muh Idris Februari 2020	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang kedisiplinan guru	Tempat penelitian berbeda dan fokus masalah membahas peningkatan efektifitas kinerja guru	Muh Idris benar-benar meneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
5	Vivi Rusmawati, Ejournal	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya	Sama-Sama penelitian kualitatif dan	Tempat penelitian berbeda dan	Vivi benar-benar meneliti tentang Peran Kepemimpinan



	Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 2, 2013: 395-409	Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan	membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah	fokus masalah membahas peningkatan efektifitas kinerja guru	Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
6	Tesis Slamet Andriyani Juli 2018	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Guru Dan Karyawan	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang kedisiplinan guru	Tempat penelitian berbeda dan fokus masalah membahas bagaimana cara menumbuhkan kedisiplinan guru dan karyawan	Slamet Andriyani benar-benar meneliti tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Guru Dan Karyawan, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
7	DINDIN, Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis Vol. 5 No. 1 Tahun 2020	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang disiplin guru	Tempat penelitian berbeda dan fokus masalah hanya saja ditambahi motivasi dan kinerja	DINDIN benar-benar meneliti tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
8	Amirudin, Jurnal Kependidikan Islam Vol. 7 No. 2, Desember 2017	Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang kedisiplinan guru	Tempat penelitian berbeda dan fokus masalah membahas lebih ke madrasah	Amirudin benar-benar meneliti tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, sedangkan peneliti



					tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
9	Musri, VOL. 1, NO.1, 2021 (25-37)	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di Smp Negeri 8 Padang	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang kedisiplinan guru	Tempat penelitian berbeda dan fokus masalah membahas penambahan dengan kedisiplinan karyawan	Musri benar-benar meneliti tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di Smp Negeri 8 Padang, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
10	Nur Fajriyati Islami , Erdhita Oktrifianty , Ina Magdalena, Jurnal Edukasi Dan Sains Volume 3, Nomor 3, Oktober 2021; 500- 518	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Di Sdn Cipondoh 1 Kota Tangerang	Sama-Sama penelitian kualitatif dan membahas tentang kedisiplinan guru	Tempat penelitian berbeda dan fokus masalah membahas lebih ke SD	Nur Fajriyati Islami , Erdhita Oktrifianty , Ina Magdalena, Jurnal Edukasi Dan Sains benar-benar meneliti tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Di Sdn Cipondoh 1 Kota Tangerang, sedangkan peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Dari penelitian peneliti yang relevan dengan sepuluh penelitian di atas, tidak ada satu pun penelitian yang memiliki fokus penelitian yang sama dengan peneliti. Jenis penelitian sama, yaitu kualitatif. Objek atau unit analisis peneliti adalah kepala sekolah SMA BIMA Ambulu, sedangkan peneliti yang

lain berbeda unit analisisnya. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang akan dikaji merupakan sesuatu yang baru diteliti. Posisi penelitian ini peneliti memfokuskan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA BIMA Ambulu.

## B. Kajian Teori

### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### a. Devinisi pemimpin

Definisi dari kata " leader" termasuk memberikan arahan, mengarahkan, dan bergerak maju (Precede). Leader bertindak dengan cara yang memberikan kesempatan terbaik bagi organisasi mereka untuk sukses.<sup>1</sup>

Kemampuan untuk membujuk orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama yang konstruktif, serta komponen-komponen pemimpin, pengikut, organisasi, dan tujuan bersama, adalah salah satu karakteristik kepemimpinan. Banyak ayat dan hadits dalam ajaran Islam yang memberikan penjelasan langsung atau tidak langsung tentang kepemimpinan, seperti surat al-Baqarah ayat 30, yang menyatakan bahwa manusia diciptakan di planet ini untuk menjadi kholifah ( pimpinan ).<sup>2</sup>

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

<sup>1</sup> Wajosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya, (Jakartapersada, 2008), 105

<sup>2</sup> Rahmad Hidayat, Candra Wijaya, (2017), Ayat-Ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Medan: LPPPI, 267.

Artinya :Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S.Al-Baqoroh(2) ayat 30)<sup>3</sup>

Kata ulil amri, yang memiliki akar kata yang sama dengan kata amir yang telah dijelaskan sebelumnya, juga dikutip sebagai tambahan kata khalifah. Menurut Allah SWT, yang merupakan otoritas tertinggi dalam masyarakat Islam, kata "ulilamri" menandakan hal tersebut dalam ayat 59 dari Surat An-Nisa, Surat keempat:

دُوْهُفْرُشِيْ عَفِيْتَنَازَ عَثْمَفَانِمَنْكَمَا لَأَمْرٍ وَأُوْلِيْالرَّسُوْلُوْا طِيْعُوْا اللّٰهَاطِيْعُوْا الْمُنُوْا الَّذِيْنَآيَّهَا  
تَأُوِيْلًاوَأَحْسَنُحَيْرٍ ذَلِكَا لَأَخْرُوْا يَوْمِ مِبَاللّٰهُتُوْمُنُوْا نَكُنْتُمْ أَنْوَالرَّسُوْلَاللّٰهَالِيْ □

Artinya: Wahai orang-orang beriman! Taatilah Allah dantaatilah 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.”<sup>4</sup>

Kata-kata "kepemimpinan" dan "khalifahan" secara tegas digunakan dalam ayat tersebut. Selain kebutuhan untuk mengungkapkan penghargaan dan memuji Allah swt, ini menggambarkan kedudukan spiritual manusia dan pentingnya semua berkah dalam yat. Tujuan para rasul yang diutus kepada umat manusia,

<sup>3</sup>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, 6.

<sup>4</sup>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, 69.

menurut Surat an-Nahl ayat 36, adalah untuk memimpin manusia dan membawa mereka dari kegelapan menuju cahaya (hidayah) dengan menunjukkan akidah yang benar.

وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنِ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ فَمِنْهُمْ مَّنْ هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَّنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِّبِينَ

Artinya :Dan sungguh, Kami telah mengutus seorang rasul untuk setiap umat (untuk menyerukan), “Sembahlah Allah, dan jauhilah tagut”, kemudian di antara mereka ada yang diberi petunjuk oleh Allah dan ada pula yang tetap dalam kesesatan. Maka berjalanlah kamu di bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang yang mendustakan (rasul-rasul).

Ketika ayat berikut ini ditafsirkan, ayat ini menjelaskan bahwa secara hukum Allah tidak ingin para pengikut-Nya menjadi kafir karena Dia telah melarang setiap hamba untuk mengingkari-Nya, dan Dia telah menyampaikan larangan ini melalui Rasul-Nya. Namun, bila dilihat dari sudut pandang alam, sebagian dari pengikut-Nya mengingkari Allah, karena manusia telah diberi akal dan kemampuan untuk membuat keputusan sendiri. Oleh karena itu, jika ada hamba-Nya yang terus menyimpan keraguan, mereka akan dikirim ke dalam api Neraka, Mereka tidak punya alasan untuk berdebat karena Allah telah memberi mereka lebih dari cukup pembenaran dan kebebasan untuk memilih jalan yang harus mereka ikuti. Allah, bagaimanapun juga, tidak menghendaki agar para pengikut-Nya menjadi kafir.<sup>5</sup>

Secara individual dan kolektif, manusia adalah sosok yang

<sup>5</sup> Lihat Muhammad Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, Vol.3, (Jakarta: Pustaka Lentara Hati, 2002), 224

diciptakan (makhluk) untuk tunduk bertindak sebagai hamba, pegawai, atau sesama anggota masyarakat. Namun demikian, hanya manusia yang telah diberi otoritas yang sah untuk menjabat sebagai manajer khalifah yang juga dianggap sebagai pemimpin di antara spesies duniawi. Oleh karena itu, baik secara individual maupun kolektif, manusia memiliki kapasitas untuk bertindak sebagai pengikut sekaligus pemimpin, manajer, karyawan, abdun, dan pelayan..<sup>6</sup>

Sedangkan Pendapat Yukl pemimpin ialah: *A leader is defined as a process that exerts influence over how followers interpret information, selects group goals or organizes work activities to achieve those goals, inspires followers to achieve those goals, upholds cooperative relationships and teamwork, and enlists the support and cooperation of those outside the group.*<sup>7</sup>

Artinya Seorang pemimpin didefinisikan sebagai proses yang memberikan pengaruh atas bagaimana pengikut menafsirkan informasi, memilih tujuan kelompok atau mengatur aktivitas kerja untuk mencapai tujuan tersebut, mengilhami pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, menjunjung tinggi hubungan kerja sama dan kerja sama tim, dan meminta dukungan dan kerja sama dari mereka yang berada di luar kelompok..

Setiap orang pada dasarnya adalah pemimpin, dan setiap orang pada akhirnya akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Paling

<sup>6</sup> Mas'ud Sa'id M.M. Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building & Perilaku Inovatif, (Malang : UIN Press, 2007), 243

<sup>7</sup> Gary Yukl, Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Ke Lima (Jakarta: PT. Indeks, 2009), 8

tidak, manusia mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap bisnis perlu memiliki bos yang idealnya akan dihormati dan dipatuhi oleh para pengikutnya. Tanpa seorang pemimpin, sebuah kelompok akan berantakan.

Karena pemimpin merupakan motor penggerak dan penanggung jawab semua kegiatan dan fasilitas, Oleh karena itu, leadership adalah unsur kemanusiaan yang sangat menentukan berhasil atau gagalnya lembaga atau organization, lembaga pendidikan atau lembaga negara, sukses atau gagalnya. Pemimpin harus mampu menangani kegiatan berdasarkan perkiraan yang memperhitungkan kekurangan Sumber daya manusia, peralatan, dan sumber daya lain suatu organisasi atau lembaga didorong oleh kepemimpinannya. Pentingnya kepemimpinan dalam mencapai tujuan sedemikian rupa sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu usaha terutama dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan yang dimiliki oleh individu yang ditugaskan untuk melaksanakan usaha tersebut.<sup>8</sup>

Menjadi seorang pemimpin jauh lebih sulit daripada yang digambarkan. Haiman mengklaim bahwa kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memandu dan memengaruhi emosi, pikiran, dan perilaku orang lain. Munson (1921) membuat klaim berikut tentang kepemimpinan: kepemimpinan adalah kekuatan dari semangat kreatif dan fokus; kepemimpinan adalah kemampuan untuk

---

<sup>8</sup>Sondang.Siagian.Filsuf Administrasi(Jakarta:Sinar, 1983), 36.

memotivasi orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal melalui kerja sama; dan kepemimpinan adalah proses membujuk orang lain untuk melakukan tindakan menuju tujuan bersama.<sup>9</sup> Dari definisi tersebut bisa dikategorikan tiga elemen yaitu:

- 1) Pertama, kepemimpinan adalah sebuah proses (konsep Relasional).

Hanya dalam hubungan dengan orang lain kepemimpinan itu ada; jika tidak ada pengikut, kepemimpinan tidak ada. Istilah ini membuat asumsi bahwa pemimpin yang baik harus mampu memotivasi dan terhubung dengan orang-orangnya..

- 2) Kepemimpinan adalah proses pengembangan kemampuan untuk memimpin, dan para pemimpin perlu memiliki beberapa

keterampilan praktis. Meskipun posisi kekuasaan yang terstruktur mungkin sangat mendukung proses kepemimpinan, namun hanya

dengan memegang posisi tidak secara otomatis menjadikan seseorang sebagai pemimpin. Kepemimpinan lebih dari sekadar memegang posisi otoritas.

- 3) Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan. Leader

menggerakkan dengan berbagai cara, termasuk penggunaan kekuasaan yang dilegitimasi, penciptaan model peran, penetapan tujuan, pemberian insentif.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Grapindo Persada, 2007), 26

<sup>10</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Grapindo Persada, 2007), 27



### b. Kewajiban Pimpinan

Tanggung jawab utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengatur kegiatan kelompok, mengelola situasi, dan berfungsi sebagai juru bicara kelompok.

Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai peran, termasuk peran sebagai katalisator, pemberi solusi, fasilitator proses, dan penghubung sumber daya.,

- 1) *Catalyst.*
- 2) *Solution givers*
- 3) *Process helpers*
- 4) *Resource linkers.*<sup>11</sup>

Kepala sekolah harus konsisten untuk memperhatikan dan menggunakan keterampilan pemimpin dimanapundi sekolah, khususnya:

- 1) Untuk mencegah prasangka dan menumbuhkan rasa persatuan di antara instruktur, staf, dan murid, kepala sekolah harus mampu memperlakukan bawahan secara adil.
- 2) Bawahan memerlukan saran atau rekomendasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Kepsek harus selalu memberikan saran-saran kepada staf guru dan murid agar mereka dapat menggunakannya untuk menjunjung tinggi dan bahkan menumbuhkan semangat, kesiapan berkorban, dan rasa persatuan dalam melakukan berbagai

<sup>11</sup> E. Mulyasa, M.Pd. KBK Konsep Katakteristik Dan Implementasi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), 181



pekerjaan mereka..

- 3) Setiap organisasi membutuhkan dukungan, sumber daya, infrastruktur, dan hal-hal lain untuk mencapai tujuannya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pengajar, staf, dan siswa memiliki sumber daya yang mereka butuhkan, termasuk uang, peralatan, waktu, dan lingkungan yang positif.
- 4) Kepala sekolah berfungsi sebagai katalisator dengan menginspirasi dan memberi energi pada semangat pengajar, staf, dan siswa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) Kepsek harus mampu menanamkan rasa aman dalam lingkungan pendidikan..
- 6) Leader pada dasarnya berfungsi sebagai motivator bagi para pengajar, staf, dan siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah harus selalu mendorong anak-anak, staf, dan guru.
- 7) Setiap individu di dalam perusahaan, baik secara langsung maupun dalam kelompok, kebutuhan mereka diperhitungkan dan dipenuhi, termasuk kemungkinan untuk kemajuan, fasilitas, dan pendidikan lanjutan..

### c. Peran Kepemimpinan

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memainkan peran penting dalam membina dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolahnya. Pelaksanaan visi dan misi lembaga pendidikan yang dipimpin kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas dan peran

kepala sekolah dalam membantu guru dalam mencapai tujuan tersebut, terutama sesuai dengan kebutuhan mereka. Beberapa orang percaya bahwa kepala sekolah harus menerima sejumlah besar kredit untuk kinerja sekolah karena betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam skenario ini. Pernyataan ini menyiratkan bahwa arah sekolah akan ditentukan oleh kepala sekolah..

Dalam hal ini, tanggung jawab utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah membangun lingkungan belajar mengajar yang memungkinkan guru untuk mengajar secara efektif dan siswa untuk belajar. Kepala sekolah tidak hanya melakukan tugas ini, tetapi juga tugas sebagai administrator, manajer, dan supervisor.<sup>12</sup>

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah dalam hal ini harus dipandang sebagai sosok atau figur yang memegang pimpinan sekolah yang memiliki kekuasaan untuk menentukan kehidupan sekolah dalam pengembangan lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman serta adanya paradigma baru manajemen pendidikan. Di antara sekian banyak tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.<sup>13</sup>

#### 1) **Edukator**

Sebagai pendidik, kepala sekolah harus memiliki rencana

<sup>12</sup> Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Petunjuk Administrasi Sekolah Menengah Umum, Jakarta: Proyek Pembinaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dan Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat Sarana Pendidikan, 1996-1997, 5.

<sup>13</sup> Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesioanl, (Bandung: Rosda Karya, 2009), 21

untuk meningkatkan tingkat profesionalisme di antara staf pengajar di lembaga mereka. Membina iklim sekolah yang positif, menawarkan bimbingan kepada anak-anak dan staf, mendukung semua pendidik, dan mempraktikkan strategi pengajaran yang menarik seperti pengajaran tim, pergeseran kursus, dan mengadakan program akselerasi untuk anak-anak yang cerdas di atas rata-rata.

## 2) **Manajer**

Untuk mencapai tujuan, seorang manajer perlu melibatkan orang lain. Akibatnya, seorang manajer harus mampu memimpin, menginspirasi, atau menyelesaikan masalah yang dihadapi tenaga kerjanya agar tujuan organisasi berhasil dicapai. Ada delapan tugas yang harus dilakukan seorang kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai manajer:

- a) Bersama orang lain
- b) Mempertanggung jawabkan
- c) Bisa menyesuaikan
- d) menengahi
- e) Diplomatis
- f) Penentu,

Jika seorang manajer memiliki kemampuan manajerial yang kuat, mereka dapat mengelola dengan baik. Tujuan dari kemampuan ini adalah untuk dapat mengelola sumber daya yang

dimiliki oleh perusahaan secara efisien dan efektif, termasuk sumber daya guru dan sumber daya lainnya. Selain itu, karena sumber daya ini tidak selalu tersedia dalam bisnis, upaya manajerial harus dilakukan untuk memperolehnya atau menemukan solusi pengganti untuk masalah yang terkait dengan sumber daya. Dengan demikian, persyaratan untuk kemampuan manajemen. Ada empat kategori kemampuan manajemen yang berbeda: konseptual, interpersonal, teknis, dan desain.<sup>14</sup>

Peran manejer :

- a) Dorongan atau dorongan dalam tindakan. Setiap manajer harus bertindak dengan cara yang mendorong ide-ide mitra dan bawahan. Melalui peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi, perilaku kerja ini akan menumbuhkan kreativitas dan inisiatif individu, yang selanjutnya meningkatkan kinerja unit organisasi.
- b) Memanfaatkan potensi bawahan. Sangat penting untuk menilai kapasitas bawahan secara akurat. Untuk menciptakan kelompok kerja yang produktif, penting untuk mengidentifikasi secara akurat kemampuan kognitif dan psikomotorik setiap bawahan. Untuk mengantisipasi perilaku kerja yang terbaik, penting untuk mengidentifikasi dan mengatur bawahan dengan pengetahuan dan keterampilan khusus dalam pengaturan yang

---

<sup>14</sup>Rohiat, Manajemen Sekolah Teori Dasar Dan Praktek, (Bandung: Reika Aditama, 2008),9

sesuai.

c) Katalisator. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin organisasi, manajer harus berfungsi sebagai katalisator bagi pemikiran kreatif dan penyelesaian tugas anggota stafnya. Untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan, manajer harus mampu merancang alat motivasi termasuk penghargaan, perhatian, pengawasan, lingkungan kerja yang positif, proses yang ditetapkan, dan lain-lain.

d) Perilaku yang baik. Seorang manajer yang baik harus memperlakukan semua anggota stafnya secara sama dan tanpa diskriminasi. Di bawah ini, supervisor seharusnya memperlakukan karyawan secara adil dengan menghindari perbedaan berdasarkan jenis kelamin, agama, atau ras.

Bawahan harus diperlakukan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka.

e) Supervisor yang cerdas. Untuk membangun kebijakan organisasi yang memperhatikan semua kepentingan bawahan, para manajer harus mau mendengarkan pemikiran dan saran yang diajukan oleh bawahan. Mereka juga harus mengembangkan kesabaran dan kepekaan untuk mendengar apa yang mereka katakan.

f) Humoris. Seorang manajer yang baik perlu memiliki rasa humor yang dapat meringankan beban staf mereka. Ketika

seorang manajer memiliki rasa humor, mereka menjadi seseorang yang mudah didekati dan tidak mengintimidasi.

- g) Keberadaan Perilaku manajerial yang paling penting adalah keberadaan manajer di antara bawahan yang membutuhkan kepemimpinannya. Ketika bawahan memerlukan bantuan atau otorisasi untuk membuat keputusan manajemen harian atau keputusan tertentu, manajer dituntut untuk selalu ada;<sup>15</sup>

### 3) Administrator

Tindakan menyediakan, mengatur, memelihara, dan menyimpulkan fasilitas material dan karyawan sekolah termasuk dalam tanggung jawab kepala sekolah di bidang administrasi ini. Tanggung jawab administratif kepala sekolah dapat dibagi menjadi enam kategori berikut:

#### a) Pengelola

Fokus fokus dari kegiatan manajemen lainnya adalah pengajaran manajemen ini. Tugas-tugas pokok dilaksanakan berdasarkan manajemen kegiatan ini. Struktur program pengajaran untuk setiap bidang studi dan setiap kelas harus dikuasai oleh pemimpin pendidikan. Membuat kurikulum selama setahun untuk sekolah. mengikuti rencana instruksional. Mengatur langkah-langkah yang terlibat dalam membuat model unit pelajaran. mengkoordinasikan tugas-tugas yang

<sup>15</sup> Yaslis Ilyas, Kiat Sukses Manajem En Tim Kerja, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), 45-47.

berhubungan dengan penilaian.

b) Pengelola pegawai

Tugas memilih, mempekerjakan, mengawasi, dan melengkapi staf sekolah jatuh ke tangan para pemimpin. Mengelola pendidik, terapis, personel sekolah, petugas kebersihan, dan personel spesialis lainnya.

c) Pengawasan siswa

Perencanaan dan pelaksanaan penerimaan siswa baru, klasifikasi siswa ke dalam tingkat, kelas, atau kelompok (pengelompokan), pemindahan dan keluarnya siswa (mutasi), pelaksanaan pengujian dan kegiatan evaluasi lainnya, pengorganisasian dan persiapan laporan tentang kemajuan mereka, masalah disiplin dengan siswa, pengaturan untuk organisasi siswa, masalah kehadiran, dan kegiatan lainnya adalah di antara kegiatan yang terwujud.

d) Pengelola gedung

Dalam hal ini, termasuk di dalamnya upaya perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan penggunaan, pemeliharaan, rehabilitasi peralatan, dan upaya-upaya pelengkap termasuk, tetapi tidak terbatas pada, gedung, ruang kelas, taman bermain, taman, halaman sekolah, alat belajar dan alat peraga tradisional, perpustakaan sekolah, peralatan untuk menyelenggarakan pelajaran khusus,

transportasi sekolah, alat komunikasi telepon, telekomunikasitelepon, alat administrasi, dan sebagainya.

e) **Pengelola uang**

Kegiatan ini berkaitan dengan inisiatif untuk menyediakan, mengatur, mengelola, dan mengadministrasikan dana untuk pendanaan fasilitas material, staf sekolah, serta kegiatan pengajaran, pembelajaran, dan kegiatan lain yang berhubungan dengan sekolah.

f) **Administrasi hubungan masyarakat dan sekolah**

Program "hubungan masyarakat" sekolah yang kuat sangat diperlukan agar dapat dilakukan usaha-usaha untuk memberikan bimbingan dan informasi tentang kehidupan dan kemajuan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang luas, intensif, kontinyu, dan efektif. Program ini dapat digunakan untuk memperoleh simpati dari masyarakat, termasuk orang tua murid, dan untuk menciptakan kerja sama antara sekolah, rumah tangga, masyarakat, dan lembaga-lembaga sosial lainnya dalam usaha penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.

4) **Supervisor**

Suharsimi menegaskan bahwa tujuan supervisi adalah untuk memberikan pengarahan kepada para pegawai sekolah pada umumnya, dan para instruktur pada khususnya, dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran, dengan harapan bahwa hal



ini akan meningkatkan hasil belajar siswa dan kualitas lulusan. Sementara proses nasihat dari atasan kepada guru dan staf sekolah lainnya yang secara langsung menangani pembelajaran siswa adalah sifat pengawasan, tujuannya adalah untuk meningkatkan lingkungan belajar mengajar sehingga siswa dapat belajar secara efisien dan mencapai tingkat pembelajaran yang lebih tinggi. Selain itu, untuk menghasilkan keharmonisan dan kebaikan dalam proses belajar mengajar, kegiatan supervisi menuntut dan sistem yang diatur dalam interaksi antara pengawas dan guru.<sup>16</sup> Wiles and Bondie stated that managing and coordinating learning-related school activities is a general leadership job.<sup>17</sup> Ini menggambarkan supervise itu merupakan salah satu fungsi kepemimpinan untuk mengkoordinasikan dan mengelola aktivitas sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran.

Kepala sekolah harus mengetahui prinsip-prinsip supervisi ketika melaksanakan tugas-tugas kepengawasan. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap supervisi pendidikan, maka dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah harus berpegang pada pedoman yang digariskan oleh Soetopo, yaitu:

- a) Democratic, yang mendorong wacana, memiliki ikatan yang erat dan kapasitas untuk menerima sudut pandang lain.

<sup>16</sup> Piet A. Sahertian, Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan, Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Renika Cipta, 2000), 19.

<sup>17</sup> J. Wiles And Bondie, Supervision A Guide To Practice, (Colombus: Charles E. Merrill, 1998), 10.

- b) Semua anggota staf dapat berkolaborasi dan mengembangkan upaya-upaya kooperatif untuk meningkatkan lingkungan belajar mengajar.
- c) Positif dan inovatif, tentunya mendorong guru untuk berinisiatif dan aktif menumbuhkan iklim dimana setiap orang merasa aman dan dapat merealisasikan potensinya.
- d) Ilmiah, yaitu menggunakan instrumen yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik dan mencakup aspek metedis, objektif untuk mengevaluasi proses belajar mengajar..

Kepala sekolah dipercaya untuk memberikan pengarahan, pengawasan, dan evaluasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan teknis pelaksanaan dan pengembangan pendidikan yang lebih baik, sesuai dengan standar administrasi sekolah.<sup>18</sup> Tugas ini adalah:

- a) Membantu para Pengajar dalam memahami tujuan pendidikan dari instruksi mereka
- b) Membantu para guru dalam memahami masalah dan kebutuhan murid-murid mereka dan langkah-langkah yang diambil untuk mengatasinya
- b) Memutuskan tugas mana yang terbaik untuk setiap instruktur berdasarkan minat, keterampilan, dan bakat masing-masing, dan kemudian mendukung mereka dalam mengembangkan minat, keterampilan, dan kemampuan tersebut lebih lanjut.
- c) Memberikan dukungan dan arahan terbaik kepada para

<sup>18</sup> Depdikbud, Pedoman Administrasi Sekolah, (Jakarta: Dikdasmen, 1992), 13.

pengajar, sehingga mereka dapat mencurahkan seluruh keterampilan dan waktu mereka untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

- d) Menawarkan evaluasi keberhasilan lembaga berdasarkan sejauh mana tujuan-tujuannya telah tercapai..
- e) Membantu para guru dan anggota staf sekolah lainnya untuk berkembang secara profesional dengan memberikan kepemimpinan yang efektif dan demokratis.
- f) Mendorong tumbuhnya hubungan yang positif dan kooperatif di antara anggota staf dan mengintegrasikan sekolah dengan masyarakat.
- g) Mengikutsertakan orang tua dan anggota komite sekolah dalam proses pengambilan keputusan untuk program sekolah secara keseluruhan serta perencanaan untuk implementasi dan peningkatan kurikulum..

#### 5) **Leader**

Setiap perusahaan diharuskan memiliki pemimpin tertinggi, atau pemimpin, dalam struktur organisasinya. Ini dikenal sebagai Kepala Sekolah atau Kepala Sekolah dalam lingkungan sekolah.<sup>19</sup>

Winardi mengemukakan definisi *Leader* yakni:” ...*The connection in which one person, or the leader, influences others to collaborate voluntarily on related tasks to achieve the leader's goals is known*

<sup>19</sup> Husaini Usman, Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 259.

*as leadership.*”<sup>20</sup> Dari di atas ialah Hubungan di mana satu orang, atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk berkolaborasi secara sukarela dalam tugas-tugas terkait untuk mencapai tujuan pemimpin dikenal sebagai kepemimpinan..

Sementara itu, menurut Baharudin, seorang pemimpin memiliki enam tanggung jawab: (1) menetapkan tujuan; (2) mencapai tujuan; (3) menempatkan langkah-langkah untuk mencapai tujuan; (4) menegakkan disiplin; (5) mendorong bawahan; dan, (6) meningkatkan kesejahteraan anggota kelompok.

Menurut Mulyasa, seorang kepala sekolah harus memiliki kualitas berikut ini untuk menjadi pemimpin yang sukses: kepribadian, keterampilan dasar, pengalaman, pengetahuan profesional, dan pengetahuan administrator.<sup>21</sup> Sifat-sifat berikut ini

juga akan ditunjukkan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin: (1) kejujuran; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) keberanian untuk membuat penilaian; (5) hati yang besar; (6) kemampuan untuk mengendalikan emosi; dan (7) teladan.

Kepala sekolah harus mampu menginspirasi semangat kerja yang tinggi dan membangun lingkungan kerja yang positif dan optimis. Selain itu, kepala sekolah harus mampu membantu murid-muridnya menjadi pemimpin yang lebih baik. Karena banyaknya tugas yang harus dilakukan, kepala sekolah dalam situasi ini harus

<sup>20</sup> Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), 56.

<sup>21</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 30

diizinkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

#### 6) **Innovator**

Di dalam bhs Inggris, innovation adalah Innovation, artinya hal yang sifatnya kebaruan atau update.<sup>22</sup> Beberapa orang juga menyebutnya sebagai inovasi, yang dalam bahasa Inggris disebut sebagai discovery dan invention, karena sesuatu yang baru telah ditemukan, baik itu baru dalam arti teknik atau sepenuhnya baru karena belum pernah dilihat sebelumnya.

Suatu ide, benda, peristiwa, teknik, pendekatan, atau praktik yang diperhatikan, disadari, dirasakan, dan diterima sebagai hal yang baru oleh seseorang atau kelompok (masyarakat) sebagai hasil penemuan atau inovasi, dengan demikian disebut sebagai inovatif.

seorang kepala sekolah yang juga mengajar, dengan tanggung jawab tambahan. Tanpa kepala sekolah yang cakap dan kreatif, lembaga tidak dapat secara efektif mengelola kompleksitas tugas sekolah. Salah satu bagian dari kemampuan kepala sekolah sebagai inovator adalah kemampuannya untuk mencari atau menemukan ide-ide baru untuk pembaharuan.

Selain itu, agar proses inovasi sekolah berhasil, kepala sekolah harus beroperasi sebagai pemimpin (Leader), bukan sebagai bos, dan dengan pemahaman yang jelas tentang lingkungan

<sup>22</sup> Aan Komariah Dan Cepi Triatna, Visionaru Leadership Menuju Sekolah Efektif, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006),19.

sekolah yang diinginkan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu memimpin, menginspirasi, dan mengelola personil secara efektif. Dalam mengelola perubahan, dukungan staf dari pihak-pihak terkait sangat penting. Beberapa cara untuk melakukan hal ini termasuk (1) mengundang umpan balik dari semua pihak sehingga mereka yang terkena dampak merasa memiliki program perubahan, (2) menawarkan saran yang bermanfaat bagi pelaksana, dan (3) memastikan bahwa sebanyak mungkin pihak terkait merasa dihargai.

Sebagai inovator, lanjut Mulyasa, kepala sekolah harus memiliki rencana yang tepat untuk menciptakan interaksi yang harmonis dengan lingkungan, mencari konsep-konsep segar, memadukan semua kegiatan, memberi teladan bagi seluruh warga sekolah, dan menciptakan metode pengajaran yang mutakhir. Cara kepala sekolah melaksanakan tugasnya secara konstruktif, inovatif, delegatif, integratif, logis dan objektif, pragmatis, keteladanan, akuntabel, dan mudah beradaptasi akan menunjukkan inovasinya.

Definisi tersebut di atas dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang inovator dengan sikap kritis, kreatif yang terus-menerus mencari pembaharuan di jalan yang lebih baik dan tidak pernah puas dengan apa yang dicapai.

## 7) Motivator

Kesediaan untuk berusaha keras tergantung pada kapasitas seseorang untuk memenuhi persyaratan pribadi tertentu. Thoha mendefinisikan "motivasi sebagai proses psikologis" dan mencantumkan empat kualitas umum yang seharusnya memengaruhi kinerja seorang pemimpin, termasuk motivasi diri dan dorongan berprestasi.<sup>23</sup>

Marno & Triyo Supriyatno, mengutip pandangan Hasibuan, mengusulkan hal-hal berikut ini sebagai tujuan motivasi: (1) memodifikasi perilaku karyawan agar lebih selaras dengan pimpinan, (2) meningkatkan semangat kerja karyawan, (3) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (4) meningkatkan kestabilan, (5) meningkatkan kesejahteraan, (6) meningkatkan prestasi, (7) meningkatkan moral kerja, (8) meningkatkan tanggung jawab karyawan, (9) meningkatkan efisiensi produktivitas, (10) meningkatkan kecintaan karyawan terhadap perusahaan, dan (11) meningkatkan partisipasi karyawan dalam perusahaan.<sup>24</sup>

Manajer mengambil pendekatan yang berbeda untuk memotivasi secara umum. Ada tiga strategi: (a) kemitraan; (b) produktivitas; dan (c) memenuhi kebutuhan. Metode kemitraan membuat asumsi bahwa meskipun orang mungkin tidak menikmati

<sup>23</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003), 48.

<sup>24</sup> Marno & Triyo Supriyatno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Ref Ika Aditama, 2008), 22

pekerjaan mereka, jika mereka merasa memiliki andil dalam keberhasilan bisnis, mereka akan bekerja dengan baik. Strategi produktivitas menekankan imbalan yang ditentukan oleh seberapa produktif karyawan. Tugas menjadi lebih tepat, dan skala gaji ditentukan oleh kinerja. Dalam upaya memperhatikan kebutuhan manusia dan memuaskan mereka melalui kondisi kerja, pendekatan pemenuhan kebutuhan dikembangkan.<sup>25</sup>

## **2. Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah terbuat dari frasa "kepala" dan "sekolah". Baik dalam bidang pendidikan maupun non pendidikan, kata "kepala" merujuk pada seorang pemimpin atau pimpinan dalam suatu organisasi. Sedangkan lembaga formal yang digunakan sebagai lokasi proses pembelajaran adalah apa yang dimaksud dengan istilah "sekolah". Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan ilmu pengetahuan dan murid yang memperolehnya.<sup>26</sup>

Menurut Mulyasa, kepala sekolah merupakan salah satu unsur pendidikan yang paling banyak memberikan kontribusi dalam meningkatkan standar pendidikan. Di sekolah yang dipimpinnya,

<sup>25</sup> George R. Terry, Prinsip-Prinsip Manajemen, Ter. J. Smith D.F.M, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 130-131

<sup>26</sup> Wahjosumidjo, (2014), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 83.



kepala sekolah juga bertugas mensupervisi guru dan staf lainnya serta mengelola administrasi lembaga dan membina tenaga pendidik lainnya..<sup>27</sup>

Menciptakan komitmen total yang diinginkan dan sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasi di luar penyelesaian tujuan-tujuan ini, menurut pendapat mereka, adalah apa yang didefinisikan Goetsch dan Stanley sebagai kepemimpinan. Terry menambahkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana seorang pemimpin membujuk pengikut untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan. Jelas dari penjelasan di atas bahwa seorang pemimpin berinteraksi dengan sekelompok individu..<sup>28</sup>

Kimbul Wiles, di sisi lain, memberikan definisi ringkas tentang kepemimpinan dari sudut pandang yang berbeda dan dalam arti yang lebih umum. Kepemimpinan, menurutnya, adalah setiap kontribusi yang dibuat untuk perumusan dan pencapaian tujuan kelompok.

Kimbel menekankan kepemimpinan sebagai salah satu kontribusi dari setiap orang yang dapat berharga dalam menciptakan dan mencapai tujuan "Kelompok" secara kolektif daripada memandang kepemimpinan sebagai kesiapan, bakat, atau energi..

Sangat penting untuk mendefinisikan kepemimpinan sebelum mengeksplorasi gagasan tentang perilaku kepemimpinan. Kata untuk kepemimpinan dalam bahasa Inggris adalah leadership. Soehardjono

<sup>27</sup> Mulyasa, (2005), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosdakarya, 98.

<sup>28</sup> Marno & Triyo Suprayitno, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 22.

menegaskan bahwa istilah "to lead" (bahasa Inggris), yang berarti memimpin, merupakan sumber etimologis dari konsep kepemimpinan. Selain itu, terciptalah frasa leadership, yang diartikan sebagai kepemimpinan, dan kata "Leader", yang mengandung arti pemimpin..<sup>29</sup>

Dalam Sallis, Peters dan Austin menawarkan rekomendasi terperinci untuk kepemimpinan pendidikan. Menurut mereka, kepemimpinan yang efektif membutuhkan sudut pandang berikut:

- 1) Citra dan simbol lembaga harus dikomunikasikan oleh kepala sekolah kepada stafnya, siswa, dan komunitas yang lebih besar.
- 2) Manajemen, tipe kepemimpinan seperti apa yang sesuai untuk setiap lembaga
- 3) Dalam konteks pendidikan, "Untuk Anak" sama dengan "dekat dengan konsumen."
- 4) Otonomi: dukungan dan pengalaman dengan kegagalan. Para pemimpin pendidikan harus mendukung inovasi staf dan siap untuk gagal ketika mempraktikkan ide-ide baru.
- 5) Membina suasana kekeluargaan: Dalam hal ini, seorang pemimpin harus menumbuhkan rasa memiliki di antara para murid, orang tua, guru, dan staf pendukung.
- 6) Perasaan harmonis, ritme, gairah, intensitas, dan semangat.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Soehardjono, *Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Singkat Tentang Pemimpin Dan Kepemimpinan Serta Usaha-Usaha Pengembangannya*, (Malang: APDN Malang, 1981). 28

<sup>30</sup> Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar Dan Praktik*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008), 36

**b. Gaya kepemimpinan kepala sekolah**

Gaya atau sikap umum pemimpin merupakan kualitas tersembunyi yang akan menumbuhkan kepercayaan, kerjasama, dan kejujuran serta akan menentukan kuat atau lemahnya dalam pengembangan organisasi yang dipimpinnya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah sopan santun, presentasi diri, dan perilaku diri setiap saat, komunikasi/bahasa juga harus diperhitungkan, menegur secara lisan juga diperlukan, kritik, dan mengumpat/mengumpat setiap anggota kelompok harus dihindari, dan sarkasme tidak.

Sikap pemimpin, termasuk moralitas dan penampilan luar mereka, kemampuan mereka untuk membuat keputusan, dan pengetahuan, ketekunan, kesetiaan, semangat, ketegasan, dan inisiatif mereka. Gaya pemimpin dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang berbeda tergantung pada organisasi yang dipimpinnya, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa indikator yang disebutkan di atas. Yang dimaksud dengan hal ini adalah bahwa model kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai sudut dan tergantung pada konsep gaya kepemimpinan, yang menjadi dasar podasinya.

Metode dan teori yang berbeda akan dihasilkan oleh gaya yang berbeda pula, seperti yang akan ditunjukkan. Ketika keadaan ini ada, beberapa kriteria dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja kepemimpinan tergantung pada pendekatan kepemimpinan yang diambil.

Efektivitas kepemimpinan seorang kepala sekolah akan tergantung pada seberapa baik bawahannya memimpin. Menurut Harsey dan Blanchard, "gaya kepemimpinan" seorang pemimpin adalah bagaimana orang lain memandang pola perilaku mereka yang konsisten ketika mereka bekerja dengan dan melalui mereka. Oleh karena itu, pola perilaku pemimpin yang terus-menerus digunakan ketika bekerja dengan dan melalui orang lain, seperti yang dilihat oleh individu lain tersebut, disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. Ada beberapa gaya dan bentuk kepemimpinan karena cara orang menjalani kehidupan mereka dan bagaimana perilaku mereka dipengaruhi oleh hal ini.

### **1) Kepemimpinan Demokratis**

Pemimpin demokratis dapat dibagi menjadi dua kategori:

pemimpin demokratis sejati dan penipu. Pemimpin demokratis yang tulus berfungsi sebagai contoh positif bagi para pengikutnya. Dia sadar bahwa dengan mendorong anggota untuk bertanggung jawab dan bekerja sama dengan baik, tugas dan tanggung jawab semua anggota terkoordinasi. Ia sadar bahwa perusahaan atau lembaga bukanlah masalah yang menyangkut dirinya secara pribadi. Kekuatan organisasi berasal dari partisipasi aktif para anggotanya, kesediaan untuk mempertimbangkan semua pendapat dan saran, dan kecakapan untuk memanfaatkan kekuatan

setiap orang pada saat yang tepat..<sup>31</sup>

Ada konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, dan manajemen demokratis, aspek-aspek kepemimpinan partisipatif, atau, dengan kata lain, kepemimpinan partisipatif dapat dianggap sebagai jenis perilaku yang berbeda, meskipun dapat digunakan dalam hubungannya dengan perilaku tugas dan hubungan khusus yang digunakannya. Seorang pemimpin adalah orang yang berani mengambil resiko dan membuat keputusan yang tepat, seperti pembenahan tenaga pengajar yang harus sesuai dengan bidangnya:

1) Kepala sekolah memiliki gaya memerintah yang diktator.

Tanpa berkonsultasi dengan stafnya atau meminta umpan balik dari orang lain, kepala sekolah membuat keputusan sendiri, dan pendapat atau saran mereka tidak banyak berpengaruh pada pilihan yang dibuat.

2) Kepala sekolah berkonsultasi dengan siswa sebelum membuat pilihan.

Setelah berkonsultasi dengan atasan dan bawahan serta meminta ide dan pendapat mereka, kepala sekolah mengambil kesimpulan sendiri setelah secara serius memeriksa semua proposal dan masalah.

3) Para guru bersama-sama memutuskan.

---

<sup>31</sup> Marno & Triyo Supriyatno, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, (Bandung: Ref Ika Aditama, 2008), 188

Proses pengambilan keputusan dimulai dengan pemimpin mengadakan pertemuan atau diskusi dengan pengikut atau pihak-pihak yang terkait, setelah itu pemimpin dan peserta lain tidak memiliki pengaruh lebih lanjut atas pilihan yang dibuat..

#### 4) Mendelegasikan

Individu atau kelompok diberi wewenang dan tanggung jawab pengambilan keputusan oleh pemimpin, yang juga biasanya menguraikan kerangka waktu untuk menyelesaikan tugas yang ada dan persetujuan sebelumnya yang mungkin tidak diperlukan.<sup>32</sup>

Kepemimpinan demokratis memberikan penekanan kuat pada akuntabilitas internal dan kerja sama tim, berorientasi pada orang, dan memberikan pengarahan yang efektif serta koordinasi kerja di antara semua bawahan. Gaya kepemimpinan demokratis paling cocok untuk perusahaan kontemporer, menurut pengetahuan tentang kepemimpinan.

Kepemimpinan Laissez-Faire dan otoriter, keduanya lebih rendah dalam keadaan normal daripada kepemimpinan demokratis.

Penyebab utamanya antara lain:

- 1) Individu-individu dapat mengumpulkan dan memanfaatkan semua pengetahuan dan pengalaman dari kelompok.

---

<sup>32</sup> Gary Yukl, *Leadership In Organizations*, (Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1981), 99.

2) Pengikut tidak semata-mata mengandalkan kecerdasan atau keterampilan pemimpin..<sup>33</sup>

*"Leadership is interpersonal influence exercised in democratic leaders, and direct, via the communication process, toward the realization of a set goal or goals," says Gary Yukl in defining the type of democratic leadership. Leadership is interpersonal influence used in democratic leadership that is focused on achieving a specific objective or goals through communication..*<sup>34</sup>

Menurut Gary A. Yukl, mendefinisikan pemimpin bergaya demokratis bukanlah tugas yang sederhana, tetapi karena pemimpin seperti itu adalah yang paling ideal, maka alangkah indahnya jika semua pemimpin berusaha menjadi pemimpin demokratis yang memiliki kualitas berikut ini:<sup>35</sup>

- 1) Pemimpin senantiasa mempertimbangkan kelompok secara keseluruhan, bukan sekadar kumpulan individu, dan mereka memperhatikan dengan seksama aspirasi, masukan, keinginan, sentimen, interaksi, dan perbedaan individu karyawan ketika mereka melakukan tugas tertentu.
- 2) Daripada bertindak sebagai direktur atau manajer, para pemimpin memilih untuk bertindak sebagai konselor,

<sup>33</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 190

<sup>34</sup> Gary Yukl, *Leadership In Organizations*, (Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1981), 5.

<sup>35</sup> Wuradji, *The Educational Leadership, Kepemimpinan Demokratis*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), 70

penasihat, guru, dan fasilitator.

- 3) Pemimpin mengangkat diri mereka sendiri sebagai contoh perilaku yang dapat ditiru oleh para pengikut.
- 4) Pemimpin membantu para pengikut mengembangkan ide dan kreativitas mereka untuk memecahkan tantangan dengan menumbuhkan tanggung jawab individu..

Menurut Umam dalam Disertasinya<sup>36</sup>, kepala sekolah memiliki peran yang cukup besar untuk mengadakan perubahan-perubahan. Salah satu teori model perencanaan perubahan mendasar yang dikemukakan oleh Kurt Lewin dengan teori *Lewin's three-step procedure of change* (teori tiga langkah prosedur perubahan), bahwa dalam melakukan upaya dan langkah perubahan organisasi melalui tiga langkah prosedur, yaitu:

**a. Pencairan (*Unfreezing*)**

Langkah ini biasanya meliputi usaha penurunan tegangan-tegangan dalam suatu organisasi ke taraf yang ada pada saat sekarang. *Unfreezing* ini kadangkala dicapai dengan memberikan informasi yang menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan antara perilaku yang diinginkan oleh anggota organisasi dan perilaku yang senyatanya dijalankan sekarang ini. Banyak cara dilakukan dalam langkah pencarian kebekuan

<sup>36</sup> Khotibul Umam, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Multi Kasus Di MAN 1 Jember Dan SMAN 2 Jember), Disertasi Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015, Hlm: 103-105



ini, misalnya untuk mengurangi rasa saling curiga pencariannya dilakukan dengan cara catharsis, atau partisipasi dalam sesi latihan jabatan, atau umpan balik tentang data yang diperoleh dari survei yang memperlihatkan serangkaian persoalan dalam proses manajemen dalam suasana organisasi tertentu.

**b. Tindakan (*Movement*)**

Langkah kedua ialah melakukan tindakan yang akan mengubah sistem sosial dari tingkat perilaku aslinya ke suatu tataran perilaku yang baru. Hal ini meliputi perubahan *values*, kepercayaan, sikap, cara kerja, dan prosedur kerja. Tindakan perubahan ini misalnya bisa berupa penyusunan kembali organisasi (*restructuring*), pembinaan tim kerja, atau sejumlah tindakan intervensi yang dianggap memadai bagi situasi persoalannya.

**c. Pengentalan kembali (*Refreezing*)**

Langkah ketiga ini berusaha menstabilkan organisasi pada suatu tingkat keseimbangan baru. Biasanya tindakan ini dicapai melalui penggunaan suatu mekanisme yang sangat membantu, yang mendorong organisasi ke taraf tersebut. Mekanisme yang membantu itu antara lain dapat berupa kultur organisasi, norma organisasi, kebijaksanaan, dan struktur organisasi. Dikatakan pengentalan karena untuk relatif yang cukup lama organisasi sudah menemukan sistem baru, setelah

dilakukan perubahan dalam tahap kedua di atas. Langkah pengentalan dari sistem baru ini, dapat berupa diciptakannya sistem kolaborasi untuk mengganti sistem persaingan diantara rekan dan unit sekerja, cara pendekatan baru dalam memimpin dan mengarahkan orang, atau sistem penghargaan yang mampu mendorong perubahan perilaku pekerja.

Menurut Kurt Lewin, menciptakan suatu perubahan yang berdampak positif dan berjangka waktu lama, berarti sama halnya dengan melakukan pencairan dan pengendoran (*unfreezing* dan *unlocking*) dari suatu tingkat sistem sosial yang berlaku sekarang di dalam suatu organisasi.

Manfaat kepemimpinan demokratis dalam membuat keputusan adalah bahwa mereka akan menyenangkan banyak kelompok, dan kebijakan yang diadopsi akan membawa kepuasan karena dapat memuaskan kelompok-kelompok yang berbeda. Akan lebih mudah untuk mengimplementasikan perubahan kebijakan yang menggabungkan masyarakat jika Anda memperhatikan sesuatu.

Sementara itu, proses demokratis sering berubah menjadi retorika, dan kadang-kadang kekuatan dominan tertentu digunakan untuk menunjukkan kekuatan melalui pengarahan massa. Kelemahan lain dalam pendekatan demokratis adalah bahwa pendekatan ini bisa terlalu mengandalkan sesuatu untuk

memuaskan semua kelompok, termasuk administrasi lembaga pendidikan itu sendiri.

Dengan gejala-gejala berikut ini, kepemimpinan demokratis sering berfungsi dengan sukses.:

- 1) Organisasi berfungsi dengan sempurna bahkan ketika pemimpin tidak hadir di kantor.
- 2) Semua otoritas pengambilan keputusan didelegasikan ke tingkat terendah, dan semua orang menyadari tanggung jawab mereka.
- 3) Memberikan prioritas utama untuk memastikan kesejahteraan semua orang dan kerja sama kelompok yang efektif
- 4) Dengan cara ini, pemimpin demokratis berfungsi akan bertindak sebagai katalisator untuk mempercepat laju kerja sama.

Kepemimpinan demokratis mengutamakan wacana untuk menciptakan konsensus dan bekerja untuk memajukan bersama.

## **2) Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan visioner yang bekerja untuk mengembangkan organisasi untuk masa depan, bukan hanya untuk saat ini. Akibatnya, pemimpin transformasional adalah seorang manajer yang dapat digambarkan sebagai manajer visioner karena ia adalah agen perubahan dan berfungsi sebagai katalisator untuk perbaikan sistemik. Istilah

"katalisator" mengacu pada pemimpin transformasional yang bekerja untuk meningkatkan semua sumber daya guru yang sudah tersedia, melakukan segala daya untuk menginspirasi antusiasme dan tindakan cepat, dan selalu menampilkan dirinya sebagai perintis dan agen perubahan..

Tindakan menginspirasi bawahan untuk bekerja sama untuk tujuan-tujuan luhur yang melampaui kepentingan mereka sendiri adalah definisi lain dari gaya kepemimpinan ini. Menurut Aan Komariah, kinerja pemimpin yang lebih tinggi datang ketika pemimpin dapat menerapkan salah satu kombinasi dari keempat strategi ini, khususnya sebagai berikut. Bass dan Aviola menawarkan empat dimensi tingkat kepemimpinan transformasional:

- 1) Membantu bawahan memahami misi, merasa bangga, dan mengembangkan rasa hormat dan kepercayaan satu sama lain (Idealized Influence-Charisma)
- 2) Mempromosikan standar yang tinggi dengan menggunakan simbolisme untuk memusatkan upaya dan menjelaskan dengan jelas tujuan-tujuan yang signifikan (Inspirational Motivation)
- 3) Meningkatkan penalaran, perhatian, dan keterampilan pemecahan masalah (Stimulasi Intelektual) dan
- 4) Memperhatikan, memelihara, mengarahkan, dan secara pribadi menginstruksikan setiap individu (Individualized

Consideration). Para pemimpin ini dipandang efektif dan memuaskan oleh karyawan atau bawahan mereka.<sup>37</sup>

Menurut tesis Janes McGregor Burns, dia harus melakukan tugasnya dengan dua cara jika dia ingin menjadi pemimpin transformasional seperti yang dia gambarkan:

- 1) Meningkatkan pemahaman pengikut tentang nilai pertumbuhan setiap orang dan perlunya setiap orang bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas organisasi.
- 2) Memberi kebebasan dan kesempatan yang dibutuhkan untuk mengembangkan kualitas produktivitas karyawannya.
- 3) Menciptakan kesadaran memiliki organisasi (a sense of belonging), rasa tanggung jawab untuk menegakkan kehidupan dan integritas organisasi, dan upaya untuk menegakkan dan memajukan organisasi (Sense of responsibility).<sup>38</sup>

### 3. Disiplin kerja guru

Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua standar organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, para manajer menggunakan disiplin kerja sebagai teknik untuk berinteraksi dengan karyawan dan membuat mereka mengubah suatu perilaku. Disiplin kerja adalah suatu cara untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi hampir selalu

<sup>37</sup> Aan Komariah, *Visioanry Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2006), 80.

<sup>38</sup> Winardi, *Kepemimpinan Dlam Manajemn*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), 31.

diharapkan untuk menunjukkan disiplin kerja, karena dengan disiplin, organisasi akan berfungsi secara efektif dan dapat memenuhi tujuannya..

Abdurrahmat Fathoni mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan atau lembaga serta norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, ia berpendapat bahwa disiplin harus ditegakkan dalam organisasi perusahaan atau lembaga pendidikan karena sulit bagi organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan pekerja yang berperilaku baik. Oleh karena itu, menjaga disiplin sangat penting bagi bisnis untuk mencapai tujuannya..<sup>39</sup>

Untuk membantu guru membangun pola perilakunya, membantu guru dalam meningkatkan standar perilakunya, dan menggunakan penerapan hukum sebagai alat bantu, kepala sekolah harus mampu membina disiplin kerja guru, khususnya disiplin diri. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, ada beberapa strategi untuk menegakkan disiplin kerja bagi para pengajar, antara lain:

a) Konsep diri ( Self-concept )

Menurut pendekatan ini, persepsi setiap orang tentang diri mereka sendiri memainkan peran penting dalam bagaimana mereka berperilaku. Pemimpin dianjurkan untuk bersikap empatik dan transparan untuk membangun konsep diri, memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk memeriksa pikiran dan perasaan mereka

---

<sup>39</sup>Abdurrahmat Fathoni, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, 125

untuk memecahkan kesulitan.

b) Kemahiran Komunikasi

Pemimpin harus terbuka terhadap pemikiran dan sentimen tenaga kependidikan untuk menumbuhkan kepatuhan standar internal.

c) Logika dan Konsekuensi Alamiah (konsekuensi logis dan alamiah)

Ketika tenaga kependidikan bertindak tidak tepat, itu karena mereka memiliki persepsi diri yang salah. Untuk menghindari hal ini, perlu untuk menunjukkan dengan jelas motivasi di balik perilaku yang tidak tepat. Hal ini akan membantu pendidik dalam mengubah perilaku mereka dan memaksimalkan konsekuensi logis dan tak terelakkan dari aktivitas yang tidak tepat..

d) Values Clarification (klarifikasi nilai)

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

Disiplin dapat memiliki beberapa nuansa dan implikasi. Hukum, pengawasan, ketaatan, pelatihan, dan keterampilan perilaku adalah beberapa definisi disiplin.

Tim Kelompok Kerja Gerakan Disiplin Nasional 1995 mengembangkan definisi disiplin sebagai berikut: disiplin adalah pelaksanaan ketaatan lahir batin secara sadar dan ikhlas terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlaku, sehingga timbul rasa malu

dihukum dan rasa takut kepada Tuhan Yang Maha Esa. Mengikuti perilaku ini dimotivasi oleh pemahaman bahwa itu baik untuk diri sendiri dan masyarakat serta keyakinan bahwa itu adalah hal yang benar untuk dilakukan.<sup>40</sup>

Menurut Mart, Siwati dan Suryono menggambarkan disiplin sebagai kepatuhan terhadap peraturan yang telah disepakati bersama; oleh karena itu, disiplin perlu diajarkan kepada anak-anak sedini mungkin agar mereka dapat bertindak sesuai dengan hukum yang berlaku di masyarakat. Siswa yang berperilaku disiplin akan lebih mudah menghadapi masalah kehidupan dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sebagai hasilnya, para guru mengharapkan anak-anak yang disiplin dapat mengembangkan keterampilan pribadi dan sosial yang positif.<sup>41</sup>

Disiplin menurut suwandy:

- 1) melatih
- 2) Mengkoreksi
- 3) Tercipta teratur
- 4) tatalaku

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan atau lembaga serta norma-norma sosial yang relevan.

Setiap siswa di setiap lingkungan pendidikan memandang guru

<sup>40</sup>D. Sumarno, (1998), Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional Dan Tata Tertib Sekolah, Jakarta: Jaya Abadi, 38

<sup>41</sup>Abdurrahmat Fathoni, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta 2006), , 126



sebagai panutan. Kualitas kerja guru sendiri memiliki dampak langsung pada seberapa baik proses belajar mengajar dilakukan. Faktor kunci dalam meningkatkan kecerdasan siswa adalah keefektifan guru dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya seperti memberi instruksi, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Hal ini meningkatkan standar pendidikan yang diselenggarakan.

Menurut definisi tersebut di atas, disiplin adalah sikap atau kesadaran diri seseorang yang secara terus menerus menaati semua peraturan dan sadar akan kewajibannya. Penerapan disiplin sekolah sangat penting untuk pengembangan dan peningkatan karakter, yang merupakan faktor utama dalam meningkatkan tanggung jawab siswa dan guru serta kecerdasan siswa, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Jika disiplin telah diterapkan dengan

baik bagi guru dan siswa, maka hasil kerja guru juga akan baik, dan hasil yang diperoleh siswa juga akan baik. Didukung dengan faktor pendukung

lainnya, maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif, yang pada akhirnya akan membantu tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang berkualitas.

#### 1. Kedisiplinan pendidik

##### a) Kehadiran

Kehadiran adalah indikator utama disiplin, dan guru yang memiliki etika kerja yang buruk sering datang

terlambat ke kelas, bahkan jika datang lebih awal memberikan manfaat dari perspektif Islam.

b) Ketundukan

Guru yang mengikuti kebijakan kerja perusahaan atau lembaga tidak akan pernah mengabaikan proses kerja dan akan selalu mematuhi.

Tingkat akuntabilitas guru atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam situasi ini menunjukkan kepatuhan terhadap standar kerja..

d) Menjadi sangat waspada

Dalam situasi ini, guru yang menunjukkan kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, cermat, dan teliti dalam pekerjaannya, serta selalu memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

d) Menjaga integritas

Beberapa guru dapat berperilaku tidak pantas atau meremehkan siswa atau orang lain. Bekerja secara etis merupakan salah satu bentuk disiplin guru, karena hal ini merupakan bentuk ketidakdisiplinan.

Tujuan dasar disiplin adalah untuk mencegah pemborosan waktu dan energi untuk memaksimalkan efisiensi. Disiplin bertujuan untuk memperbaiki kesalahan dan kecerobohan yang disebabkan oleh ketidakpedulian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Pada dasarnya, ada berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat

kedisiplinan suatu organisasi, antara lain:<sup>42</sup>

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan harus jelas, sebaiknya ditetapkan, dan cukup sulit untuk dicapai oleh guru. Ini berarti bahwa tugas-tugas (tujuan) yang diberikan kepada pengajar harus sesuai dengan kapasitas keseriusan dan kedisiplinannya ketika melakukan tugas-tugas tersebut.

2) Menjadi suri teladan

Teladan pemimpin atau kepala sekolah sangat penting dalam menentukan kedisiplinan guru karena karyawan memandang dan meniru pemimpin; jika pemimpin memberikan contoh yang baik bagi pengikutnya, akan ada disiplin yang baik juga di antara mereka. Anggota yang kurang disiplin akan mengikuti teladan pemimpin jika itu bukan teladan yang baik.

3) Bonus

Karena merit pay akan meningkatkan kebahagiaan kerja dan kecintaan guru terhadap pekerjaannya, hal ini juga berdampak pada disiplin guru. Kedisiplinan guru akan meningkat jika mereka lebih bergairah dalam bekerja.

4) Keadilan Penerapan keadilan sebagai landasan kebijakan ketika memutuskan apakah akan memberi penghargaan (mengakui) atau

---

<sup>42</sup>Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 85

menghukum guru akan mendorong disiplin guru yang efektif.<sup>43</sup>

### 3) Pengawasan melekat

Turney yaitu, *Managers utilize these actions to make sure that an organization's activities are in line with its plans and that its objectives are met.*

Tindakan yang benar dan paling efisien untuk menegakkan disiplin guru adalah pengawasan yang melekat. Dengan pengawasan, pemimpin harus secara aktif dan pribadi memantau perilaku, sikap, motivasi, dan output anggota tim mereka.

Berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan di atas, para ahli dapat menarik kesimpulan bahwa peraturan disiplin akan berfungsi paling baik jika seorang pemimpin dapat mempraktikkannya dan menjadi contoh bagi fakultas dan badan siswa sekolah..

## 2. Disiplin pendidik utama

Untuk menjaga efisiensi, diperlukan disiplin. Disiplin melakukan hal ini dengan mencegah dan mengoreksi tindakan kejahatan individu terhadap kolektif. Selain itu, disiplin bertujuan untuk mempertahankan perilaku yang sangat baik dengan menentukan reaksi yang tepat.

Disiplin di tempat kerja adalah sesuatu yang dapat dipandang

<sup>43</sup>Abdurrahmat Fathoni, Manajemen Sumber Daya Manusia, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 127

memiliki keuntungan yang signifikan bagi kepentingan organisasi dan anggotanya. Disiplin akan membantu perusahaan menjaga ketertiban dan menjamin bahwa tugas-tugas dilaksanakan secara efisien, sehingga menghasilkan hasil yang terbaik.

Lingkungan kerja yang baik akan dihasilkan dari disiplin bagi semua anggota organisasi, yang akan meningkatkan moral dan produktivitas karyawan. Sebagai hasilnya, instruktur dapat melakukan pekerjaannya dengan kesadaran penuh dan tumbuh baik secara mental maupun fisik..<sup>44</sup>

### 3. Factor-faktor disiplin kerja guru

- a) gaji
- b) teladan kepek
- c) aturan berlaku
- d) kenetralan kepa sekolah
- e) monitoring.
- f) peduli.

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa elemen-elemen pendorong ini adalah metode atau teknik yang harus digunakan kepala sekolah untuk mendorong guru-guru menegakkan disiplin di sekolah berdasarkan sejumlah kriteria yang disebutkan di atas. Kaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru

Guru yang disiplin adalah guru yang secara konsisten datang

<sup>44</sup>Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), 85-93

dan pulang kerja tepat waktu, menyelesaikan semua tugas yang diberikan secara mahir, dan mematuhi semua kebijakan organisasi dan konvensi sosial yang berlaku. Rasa akuntabilitas seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan dalam tingkat kedisiplinan mereka. Hal ini mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, serta mendorong kecintaan dan antusiasme terhadap pekerjaan seseorang..<sup>45</sup>

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi atau bisnis, disiplin sangat penting. Ketidaksiplinan individu, dengan kata lain, dapat membahayakan kinerja organisasi atau bisnis. Disiplin dalam bekerja mengacu pada perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah disepakati bersama. Jika dilakukan secara sering dan konsisten, kegiatan ini akan mendarah daging dalam perilaku guru dan membantu pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Penjelasan tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru, yaitu semakin kuat disiplin kerja maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang menguntungkan antara disiplin kerja dan kinerja guru..<sup>46</sup>

Menurut definisi yang diberikan di atas, guru yang disiplin adalah guru yang mengikuti semua peraturan organisasi dan standar sosial yang relevan, tepat waktu dalam kedatangan dan

---

<sup>45</sup> Agus Dharma, (2004), Manajemen Supervisi, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Hal. 385.

<sup>46</sup> Burhanuddin, (1994), Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, Hal. 58

keberangkatannya, dan menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik. Rasa akuntabilitas seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan dalam tingkat kedisiplinan mereka. Hal ini mendorong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, serta mendorong kecintaan dan antusiasme terhadap pekerjaan seseorang..

4. Cara membina pendidik dan Staf:

a. menguasai seluruh tugas.

Prinsipnya adalah anggota senior dari timnya. Agar berhasil memotivasi karyawannya untuk bekerja, ia harus memiliki keunggulan atas mereka dan menjadi ahli dalam nuansa tugas.

b. Komunikator yang efektif

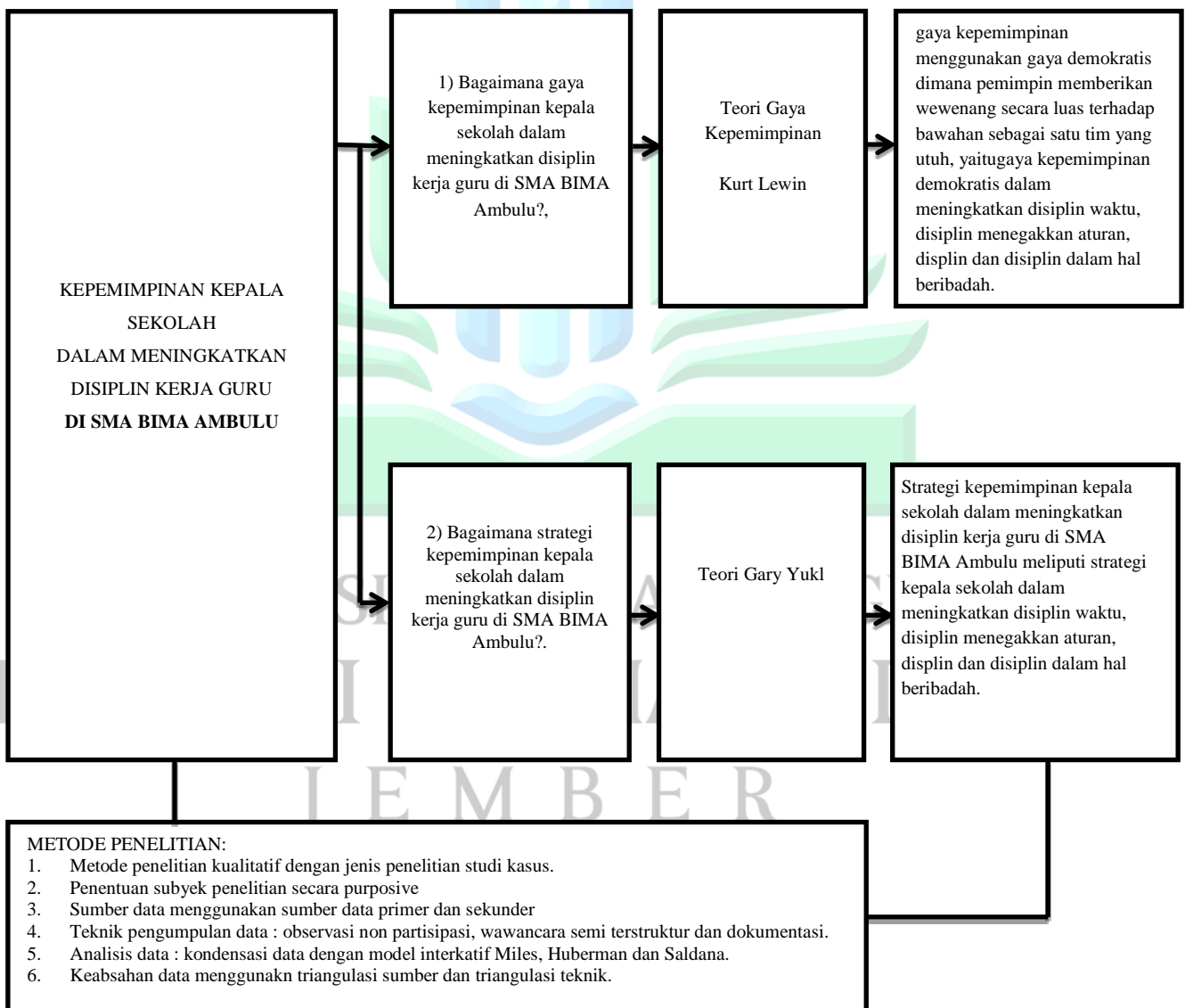
Pemimpin yang dapat secara efektif mengkomunikasikan instruksi, pembenaran, dan instruksi mereka tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan akan berhasil dalam tugasnya mengarahkan pengikut ke arah yang mereka inginkan. Akibatnya, agar kepemimpinannya dianggap dan dihargai oleh bawahannya, ia harus memperhatikan keluhan mereka dan tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja.

c. Berani mengambil keputusan

Melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah pekerjaan yang melibatkan seseorang untuk mengadopsi pola pikir dan sistem kepercayaan baru. Salah satu tanggung jawab seorang

pemimpin adalah mengembangkan pengikut, dan untuk melakukan itu, dia harus berurusan dengan hukum dan peraturan yang berlaku di tempat kerjanya..

### C. Kerangka Konseptual





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Penelitian dan Jenis Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan perilaku yang bisa di amati tentang gaya dan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja. Pendekatan ini di arahkan pada latar belakang dan individu secara utuh.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu penelitian yang di lakukan dalam satu kesatuan system berupa program, peristiwa, kegiatan atau indivisu terkait dalam kesatuan system tersebut.

Ketika garis yang memisahkan antara fenomena dengan konteksnya tidak tampak jelas, maka penelitian semacam ini menggunakan studi kasus untuk menganalisis masalah fenomena dalam konteks kehidupan nyata, sehingga membutuhkan jawaban melalui wawancara, observasi dan kajian dokumentasi.<sup>73</sup>

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di SMA BIMA Ambulu Jember yang bertepat di Jl.Pendidikan no.11, kec.Ambulu, Kab Jember, Jawa Timur 68172.Karena ada beberapa hal yang mendasari.

1. SMA BIMA Ambulu berdiri sejak tahun 1980 yang awal dirintis dipimpin oleh Drs. Sarbini, M. Si sampai masa bakti 1997, kemudian

---

<sup>73</sup> Robet Yin, Desain Dan Metode Ke 11, (Jakarta:Grafindo, 2013).18

dilanjutkan oleh Drs. Ec Maskur dengan masa bakti 1998-2002, Drs Urip Muharso, M.P dengan masa bakti 2002-2003, dan yang masa sekarang Drs. H. Abd Wahab Hs, M.Pd.I dengan masa bakti 2003- sekarang dimana prestasi yang diraih semakin meningkat.

2. Walaupun sekolah SMA BIMA berdekatan dengan SMA Negeri Ambulu namun terkenal dengan kepala sekolah yang juga disiplin. Salah satunya membedakan beberapa kelas unggulan yang dapat memotivasi anak untuk berprestasi, mewajibkan seluruh siswanya untuk sholat berjamaah ketika dhuhur, dan mengikuti keagamaan yang dilakukan setiap hari Jum'at. Sebagian besar dari lulusan menyebar wirausaha, bekerja disuatu instansi, kemudian sisanya melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi negeri dan atau swasta.
3. Dalam pelaksanaan manajemennya, kepala sekolah menerapkan salah satu tugasnya sebagai leader yaitu pengaturan dan memantau dan membina.

Oleh karena itu ingin peneliti tertarik meneliti di SMA BIMA Ambulu dengan fokus:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.
2. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.

### C. Kehadiran peneliti

Dalam penelitian kualitatif, partisipasi periset pasti diperlukan karena selama pengumpulan data, periset menjadi informan kunci utama, sehingga kehadiran mereka sangat penting untuk meringkas data. Karena mereka dapat mengamati langsung kejadian di wilayah penelitian dengan terjun langsung ke lapangan. Selain merencanakan, melaksanakan, mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data, peneliti juga melaporkan temuan-temuan dari pekerjaannya.<sup>74</sup>

Untuk memastikan bahwa data yang mereka peroleh adalah otentik dan benar-benar relevan, para peneliti harus berusaha semaksimal mungkin untuk selektif, berhati-hati, dan serius saat menyaring data. Peneliti harus berusaha menjauhi persepsi yang dapat mengganggu orang atau organisasi.

Pendekatan purposif, atau peneliti yang dianggap mengetahui permasalahan yang diteliti secara menyeluruh, digunakan peneliti ketika memilih informan. Kepala SMA BIMA Ambulu, wakil kepala SMA BIMA Ambulu, guru-guru, dan Staf TU SMA BIMA Ambulu adalah informan yang benar-benar mengetahui.

### D. Subjek Penelitian

Subject research adalah orang yang terkait dengan penelitian yang terlibat dalam tindakan yang diantisipasi untuk meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian. Topik penelitian adalah sumber data untuk

---

<sup>74</sup> Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 121.

mengumpulkan atau memperoleh informasi yang diperlukan untuk penelitian.<sup>75</sup>

Pemilihan sumber data secara purposif, yang melibatkan pemikiran yang cermat, adalah bagaimana subjek penelitian untuk penelitian ini ditentukan. Faktor-faktor tertentu diperhitungkan, seperti fakta bahwa subjek penelitian yang dipilih adalah mereka yang memahami dan dapat memasok informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, karena ini akan memudahkan peneliti untuk melakukan pekerjaan mereka. Berikut ini adalah subjek penelitian untuk penelitian ini:

1. Kepala SMA BIMA Ambulu : Drs. H. Abd. Wahab Hs, M.Pd.I
2. Dewan guru SMA BIMA Ambulu.
  - a. Drs. Miyarto
  - b. H. Samiadi Rahman, S.Pd
3. Staff TU
  - a. Teguh irawan, S.Pd
  - b. Aris Renandika, S.Pd
4. Peserta didik.
  - a. Moh Jidan Prakoso
  - b. Lola Anggraini

#### **E. Sumber Data**

Apa yang dikatakan orang dalam menanggapi pertanyaan jebakan peneliti merupakan data kualitatif. Sumber utama data kualitatif adalah apa yang

---

<sup>75</sup>Lexy J Moleong, 122

dikatakan orang; informasi ini dapat dikumpulkan secara lisan melalui wawancara, secara tertulis melalui analisis dokumen, atau melalui tanggapan survei.<sup>76</sup>

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dimana informasi yang secara langsung dikumpulkan dan disediakan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber-sumber primer tersebut. Kepala SMA BIMA Ambulu, Wakil Kepala SMA BIMA Ambulu, Guru dan Staff personil SMA BIMA Ambulu, dan Siswa SMA BIMA Ambulu merupakan sumber data utama dalam penelitian ini..

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Tiga model pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini. Pengamatan partisipan ( observation), interview, dan studi dokumentasi data adalah metode pengumpulan data yang digunakan.

##### 1. Observasi

Penelitian ini menggunakan observasi partisipasif pasif yakni dengan melakukan observasi terhadap kegiatan sebagai peneliti, data yang diperoleh dari observasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan kepek dalam meningkatkan disiplin kerja di SMA BIMA Ambulu:
  - 1) Tindakan kepala sekolah menegur guru yang terlambat datang sekolah

---

<sup>76</sup>Suharsimi Arikunto, Penelitian Manajemen (Jakarta:Cipta, 2017) 177.

- 2) Kepala sekolah memberikan semua informasi kepada guru saat mengambil keputusan
  - 3) Kepala sekolah memberikan lingkungan kerja sebagai tempat semua orang berbagi sumbangsih pemikiran mereka
- b. Strategi Kepemimpinan kepek dalam meningkatkan disiplin kerja kerja di SMA BIMA Ambulu
- 1) Kepala sekolah memberikan pembinaan disiplin
  - 2) Perilaku Kepala sekolah panutan bagi guru dan peserta didik
  - 3) Kegiatan seminar dan pelatihan
  - 4) Kepala sekolah memberi kesempatan terhadap guru untuk saling supervisi

## 2. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini bersifat terstruktur, artinya pewawancara menentukan masalah dan pertanyaan yang akan diajukan. Wawancara ini digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis kerja karena pertanyaan-pertanyaannya sudah tersusun dengan baik.<sup>77</sup>

Dengan demikian, dengan menggunakan alat bantu wawancara yang telah mereka kembangkan, peneliti mewawancarai kepala SMA BIMA Ambulu, wakil kepala SMA BIMA Ambulu, guru-guru, dan staf TU SMA BIMA Ambulu. Tanggapan atau pendapat dari partisipan penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan

---

<sup>77</sup>Lexy J Moleong, 190

disiplin kerja di SMA BIMA Ambulu akan diperoleh dari wawancara ini. Wawancara ini juga dilakukan untuk memverifikasi keakuratan dokumentasi penelitian. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja di SMA BIMA Ambulu akan menjadi subjek wawancara.

a. Informasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu, yakni:

- 1) Informasi kepala sekolah menanamkan moralitas pada guru;
- 2) Informasi kepala sekolah melakukan pengawasan sekolah;
- 3) Informasi kepala sekolah mengatur lingkungan secara fisik
- 4) Informasi kepala sekolah Kepala sekolah yang membantu instruktur dalam pembelajaran kegiatan sekolah.
- 5) Informasi kepala sekolah sebagai administrator yang proaktif
- 6) Informasi kepala sekolah yang bertanggung jawab memimpin, memberikan penghargaan dan hukuman.

b. Informasi strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu, yakni mengenai disiplin kerja. Data yang diperoleh berupa :

- 1) Informasi kepala sekolah bekerja secara profesional
- 2) Informai kepala sekolah memberi contoh keteladanan
- 3) Informai kepala sekolah membina dari awal
- 4) Informai kepala sekolah sebagai figur
- 5) Informai kepala sekolah Konsisten waktu

### 3. Dokumentasi

Dengan mengasumsikan bahwa tulisan-tulisan itu nyata dan relevan, maka dokumentasi merupakan suatu pendekatan penelitian. Tujuan dokumentasi adalah untuk memperoleh informasi langsung dari lokasi penelitian, seperti buku-buku atau surat-surat resmi, peraturan-peraturan, catatan kegiatan, gambar-gambar kegiatan, dan informasi yang berkaitan dengan penekanan penelitian.

Informasi yang diperoleh melalui penelitian dokumentasi meliputi:

a. Gaya Kepemimpinan Kepsek dalam meningkatkan disiplin kerja di SMA BIMA Ambulu, yakni:

- 1) Foto kegiatan rapat bersama kepala sekolah
- 2) Foto kegiatan pembelajaran peserta didik

b. Strategi Kepemimpinan Kepsek dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu, yakni:

- 1) Foto kegiatan monitoring dan evaluasi kurikulum merdeka
- 2) Foto kegiatan proyek penguatan terhadap guru, staff dan siswa
- 3) Dokumentasi evaluasi pembelajaran
- 4) Dokumentasi kegiatan PPG

### G. Analisis Data

Menurut teori miles, huberman, dan saldana, data yang ditelaah dalam penelitian ini menggunakan model interaktif miles dan huberman dalam tiga langkah: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan temuan atau verifikasi. Tindakan memilih, memusatkan, merampingkan,



mengabstraksikan, dan mengubah data dikenal sebagai kondensasi data. Langkah-langkah berikut akan digunakan untuk menerapkan teori Miles, Huberman, dan Saldana secara lebih rinci:

1. (*datacondensation*)

Peneliti akan memilih data yang dianggap penting dan membuang atau menyisihkan data-data yang tidak berkaitan dengan judul penelitian setelah mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMA BIMA Ambulu. Adapun penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. *Selecting*

mengumpulkan dan menganalisis informasi yang diperoleh.

Berikut ini informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan

demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di

SMA BIMA Ambulu: gaya demokratis kepala sekolah dalam

meningkatkan disiplin waktu, gaya demokratis kepala sekolah dalam

meningkatkan disiplin menegakkan aturan, gaya demokratis kepala

sekolah dalam meningkatkan disiplin sikap, dan gaya demokratis

kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin ibadah. Di SMA BIMA

Ambulu, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan

disiplin kerja guru meliputi: strategi kepala sekolah dalam

meningkatkan disiplin waktu, strategi kepala sekolah dalam

meningkatkan disiplin menegakkan aturan, strategi kepala sekolah

dalam meningkatkan disiplin sikap, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin beribadah. Peneliti mengumpulkan semua data ini untuk penelitian lebih lanjut.

*b. Focusing*

Peneliti sekarang berkonsentrasi pada informasi yang berkaitan dengan topik penelitian. Tahap pemilihan data terbawa ke dalam tahap ini. Hanya fokus topik penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk membatasi data. Informasi dalam fokus utama penelitian ini adalah pada:

- 1) Seberapa efektif gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam menegakkan disiplin aturan, disiplin waktu, disiplin sikap, dan disiplin ibadah di SMA BIMA Ambulu?
- 2) Seberapa efektifkah pendekatan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu?

Secara khusus, seberapa efektifkah rencana kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin waktu, disiplin menegakkan aturan, disiplin sikap, dan disiplin beribadah?.

*c. Abstracting*

Tujuan abstraksi adalah untuk memadatkan elemen-elemen penting, langkah-langkah, dan pernyataan-pernyataan ke dalam jumlah yang dapat dikelola. Pada titik ini, data yang terkumpul dianalisis, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data.<sup>78</sup> Jika

<sup>78</sup> M.B Miles, M. A Huberman, J Saldana, 19.

data yang menunjukkan inisiatif kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru SMA BIMA Ambulu dinilai baik dan volume datanya mencukupi, maka data tersebut digunakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

d. *Simplifying dan transforming*

Data yang digunakan dalam penelitian ini selanjutnya dipadatkan dan diubah dengan menggunakan berbagai teknik, seperti seleksi ketat, ringkasan atau uraian ringkas, pengelompokan data ke dalam satu pola yang lebih besar, dan lain-lain. Peneliti menyusun data yang diperoleh ke dalam tabel untuk menyederhanakan data.

2. *(Datadisplay)*

Agar data dalam penelitian ini mudah dipahami dan ditarik kesimpulannya, maka penyajian data berupaya mengidentifikasi signifikansi dan esensi dari data yang telah dikumpulkan. Peneliti selanjutnya akan mengorganisasikan dan memadatkan data yang telah dipilih.

3. *verification*

Setelah menganalisis data dan menyajikannya, peneliti dalam penelitian ini akan menarik kesimpulan dari data atau temuan yang sejalan dengan fokus penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, khususnya Gaya Demokratis/Partisipatif, Gaya Otoriter, dan Gaya Situasional, dalam hal meningkatkan Disiplin Kerja Guru. Penguasaan semua tugas, komunikasi yang efektif, memberi contoh, dan berani membuat penilaian adalah

beberapa strategi kepemimpinan utama dalam meningkatkan disiplin.

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan dalam memberikan kesimpulan terhadap hasil interpretasi dan evaluasi dengan tujuan memberikan jawaban atas permasalahan yang didukung oleh temuan-temuan selama penelitian yang dilakukan melalui verifikasi data, dapat dikatakan verifikasi data dilakukan secara terus menerus dari awal penelitian dan selama proses penelitian berlangsung.

#### **H. Keabsahan Data**

Untuk memastikan keaslian data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji kepercayaan. Peneliti memanfaatkan triangulasi untuk memperoleh kredibilitas data dalam uji kredibilitas. Triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan membercheck digunakan oleh peneliti..

##### **1. Triangulasi Sumber**

Tujuan triangulasi sumber adalah untuk memverifikasi keakuratan data yang diterima melalui wawancara dengan sumber informan yang beragam.

Abd Wahab, kepala SMA BIMA Ambulu, Ewirna Mawarni, wakil kepala SMA BIMA Ambulu, Miyarto, guru SMA BIMA Ambulu, Samiadi Rahman, guru SMA BIMA Ambulu, Teguh, kepala tata usaha SMA BIMA Ambulu, dan para siswa SMA BIMA Ambulu adalah beberapa sumber informan dalam penelitian ini. Dari semua itu, dilakukan pengkodean data untuk memastikan keakuratan semua informan yang teridentifikasi..

1. Melakukan Wawancara Kepada Kepala SMA BIMA Ambulu yaitu bapak Abd Wahab
2. Melakukan Wawancara Kepada Wakil Kepala Sekolah Erwina Mawarni bagian kurikulum
3. Melakukan Wawancara Kepada Guru SMA BIMA Ambulu yaitu Pak Miyarto selaku Kesiswaan lama
4. Melakukan Wawancara Kepada Guru SMA BIMA Ambulu Pak Samiadi Rahman

## **2. Triangulasi Tehnik**

Memanfaatkan teknik triangulasi, informasi atau data dibandingkan dengan cara membandingkan hasil temuan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam kasus ini, peneliti terlebih dahulu mewawancarai setiap informan. Peneliti

kemudian melakukan observasi untuk memvalidasi temuan wawancara dan mengumpulkan data yang dapat dipercaya. Kemudian, menggunakan

pendekatan dokumentasi untuk mendukung informasi yang dikumpulkan dari wawancara dan observasi, yaitu berupa berkas, file, dan gambar tindakan yang sesuai dengan topik utama penelitian.

- a. Melakukan Wawancara, Observasi dan Dokumentasi Kepada Kepala SMA BIMA Ambulu Bapak Abd Wahab Tentang Gaya dan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

- b. Melakukan Wawancara, Observasi dan Dokumentasi Kepada Wakil Kepala SMA BIMA Ambulu Ibu Erwina Mawarni Tentang Gaya dan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
- c. Melakukan Wawancara, Observasi dan Dokumentasi Kepada Guru SMA BIMA Ambulu Bapak Miyarto Tentang Gaya dan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru
- d. Melakukan Wawancara, Observasi dan Dokumentasi Kepada Guru SMA BIMA Ambulu Bapak Samiadi Rahman Tentang Gaya dan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

### **3. Membercheck**

Prosedur member check memerlukan perbandingan data yang telah diperoleh peneliti dengan pemberi data. Tujuan dari member check adalah untuk menentukan seberapa dekat data yang diambil sesuai dengan informasi yang diberikan oleh pemberi data. Setelah waktu pengumpulan data selesai, atau setelah sampai pada suatu kesimpulan atau temuan, pengecekan anggota mungkin dilaksanakan..<sup>79</sup>

#### **I. Tahapan-tahapan Penelitian**

Mengetahui langkah-langkah yang diambil selama penelitian dapat membantu Anda melakukannya secara lebih metodis. Untuk melakukan

<sup>79</sup>Sugiyono, Metode penelitian pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D) (Bandung, Alfabeta, 2015) 26-27.

penelitian secara metadis, para peneliti mengumpulkan langkah-langkah dan melaksanakannya.

#### 1. Tahap pra lapangan

Tahap yang diselesaikan sebelum peneliti memasuki lapangan untuk melakukan studi dikenal dengan tahap pra-lapangan. Ada enam langkah dalam penelitian pra-lapangan yang harus diselesaikan oleh peneliti, antara lain:

1. Membuat strategi penelitian
2. Memilih wilayah studi,
3. menyelidiki dan mengevaluasinya, dan
4. memperoleh surat Ijin merupakan langkah selanjutnya.
5. Mengumpulkan data
6. Mengidentifikasi informan
7. Bersiap-siap secara mental dan melakukan riset peralatan..

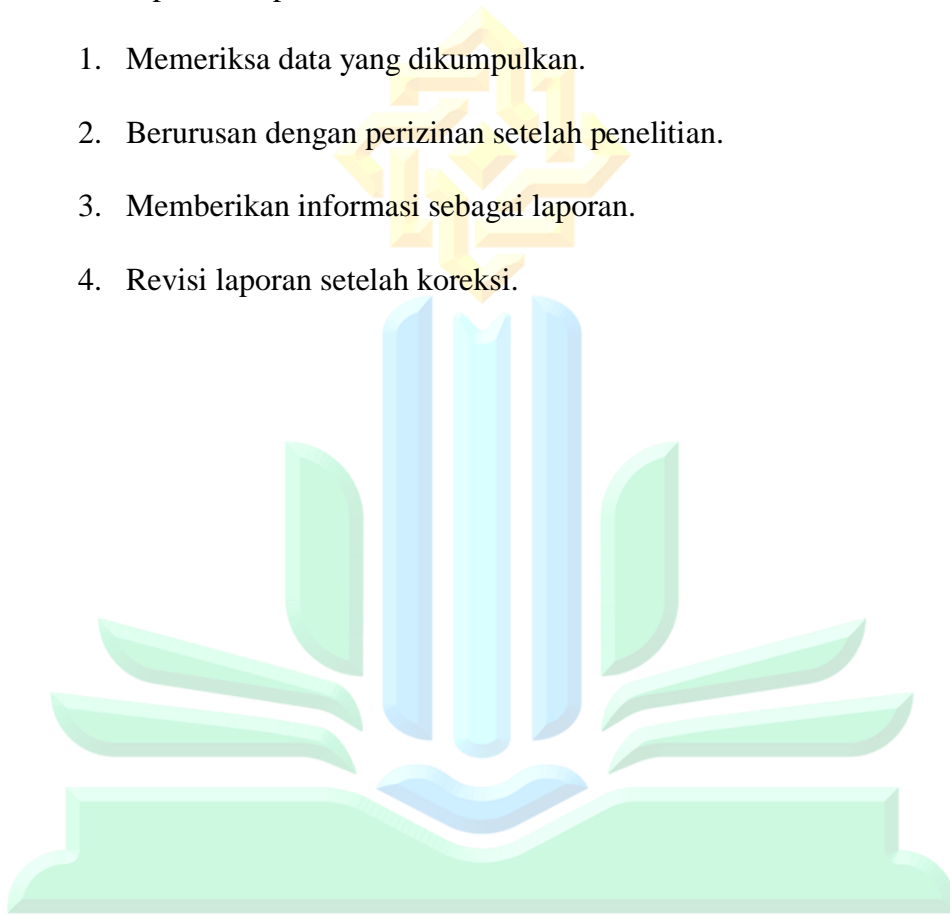
#### 2. Tahap lapangan

Ketika peneliti melaksanakan kerja lapangan, mereka menyelesaikan langkah ini. Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Mengenal konteks dan tujuan penelitian.
2. Pergi ke daerah atau lapangan penelitian.
3. Mengumpulkan data/informasi yang diperlukan.
4. Melengkapi data yang kurang.

### 3. Tahap setelah penelitian

1. Memeriksa data yang dikumpulkan.
2. Berurusan dengan perizinan setelah penelitian.
3. Memberikan informasi sebagai laporan.
4. Revisi laporan setelah koreksi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Profil Objek Penelitian

Sejarah berdirinya SMA BIMA Ambulu, tujuan dan misi sekolah, keadaan guru-guru di SMA BIMA Ambulu, serta sarana dan prasarana sekolah, semuanya termasuk dalam gambaran umum lembaga yang akan diberikan. Asal-usul SMA BIMA Ambulu dalam sejarah

Mulai didirikannya Sekolah Menengah Atas BIMA SMA SENJA/SMA SORE didirikan setelah SMA FIP menjadi SMA Negeri, dan dipimpin oleh Bapak Drs. Urep S, Bapak Drs. Maskur, Bapak Dr. Sarbini, dan kawan-kawannya. Setelah itu, mereka mendirikan sebuah yayasan yang bernama Yayasan Pendidikan Setya Budhi, yang ketuanya adalah Bapak Drs. Maskur dan kepala sekolahnya adalah Bapak Drs. Sarbini.

Maka, pada tanggal 1 Juni 1980, SMA SENJA/SORE yang bertempat di gedung SMA FIP di sebelah utara Polsek Ambulu, secara resmi didirikan. SMA SENJA/SORE berganti nama menjadi SMA BIMA sebagai hasil temuan rapat pengurus yayasan dan dewan guru bahwa nama tersebut tidak menyenangkan. SMA BIMA sebelumnya bertempat di SDN Ambulu 02. Mulai tahun 1983, SMA BIMA mampu membeli tanah di bawah Gunung Kunthul dan membangun gedung, awalnya hanya membangun gedung 2 kelas. Nama BIMA sendiri berasal dari tokoh wayang pandawa yang bernama BIMA SENA, yang merupakan akronim

dari Sarbini dan Maskur.

## **B. Paparan dan Hasil Penelitian**

Temuan-temuan dari studi yang dikumpulkan melalui observasi lapangan yang mendalam dibahas dalam penyajian data. Sesuai dengan apa yang peneliti tunjukkan dalam judul,

Dalam bab ini, peneliti akan menyajikan dan mendeskripsikan data hasil penelitian yang telah peneliti teliti di SMA BIMA Ambulu. Paparan data hasil penelitian ini akan disajikan sesuai dengan focus penelitian dan sesuatu yang berkaitan dengan focus penelitian. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi disajikan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi tentang Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.

### **1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.**

Salah satu tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah SMA BIMA Ambulu adalah untuk meningkatkan kinerja fakultas, terutama dalam hal meningkatkan disiplin guru. di SMA BIMA Ambulu untuk menggerakkan para guru agar selalu disiplin, yaitu dengan cara menggerakkan guru agar datang atau sudah ada di lingkungan sekolah jam 07.30 yang mana artinya datang sebelum bel dibunyikan (*in time*):

Kecuali hari Senin dan Jumat, ketika guru, staf TU, dan siswa diharuskan datang lebih awal, paling lambat pukul 07.05 karena ada upacara bendera dan pembacaan Istighosah bersama, maka saya kerahkan semua guru dan staf TU pada pukul 07.30 untuk

sudah berada di sekolah. Jadi sebelum bel berbunyi, guru, staf TU, dan siswa sudah berada di lingkungan sekolah..<sup>80</sup>

Kepala sekolah memang menggrakkan seluruh guru dan staf TU tanpa terkecuali untuk berada di dalam lingkungan sekolah sebelum bel dibunyikan karena hal tersebut merupakan bagian dari tata tertib sekolah yang wajib di patuhi oleh semua warga sekolah tanpa terkecuali, hal senada juga disampaikan oleh salah satu guru yaitu Miyarto yang dalam wawancaranya dengan peneliti menyampaikan:

"Sebagai instruktur, kami diinstruksikan untuk datang ke tempat kerja selambat mungkin, yang berarti bahwa kami harus tiba di sana sebelum bel berbunyi (tepat waktu).Kecuali mungkin ada kejutan, seperti ban bocor dalam perjalanan ke sekolah atau penyakit yang tak terkendali. Aspek kuncinya adalah guru tiba di sekolah sebelum bel berbunyi sesuai dengan kebijakan sekolah (tepat waktu)..<sup>81</sup>

Samiadi Rahmanselaku salah satu guru SMA BIMA Ambulu juga mengungkapkan hal serupa yaitu:

“Selain itu, saya adalah panutan bagi semua siswa di sekolah, jadi untuk mendisiplinkan siswa yang berperilaku tidak sesuai, guru harus terlebih dahulu disiplin dan jauh dari itu, guru harus datang ke sekolah terlebih dahulu. Kami sebagai guru diperintahkan untuk datang sebelum bel dibunyikan atau pukul 07.30 dan paling telat sekali 5 menit sebelum bel dibunyikan..<sup>82</sup>

Hal ini sesuai dengan dokumen yang peneliti peroleh sebagai berikut:

<sup>80</sup> Abd Wahab, Wawancara, Ambulu, 3 Maret 2021

<sup>81</sup> Miyarto, 5 Maret 2021

<sup>82</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021



**Gambar 4.1**  
**Finger Print (Absen)**

Kepala sekolah memang memiliki kewajiban dan tanggung jawab atas bawahannya meliputi guru, staf dan seluruh warga sekolah, dengan adanya tata tertib yang sudah dibuat dan disepakati sebelumnya oleh semua warga sekolah maka semua warga sekolah juga wajib untuk menjalankannya, kepala sekolah memang memiliki jabatan tertinggi di sekolah namun tidak membuat Kepsek di SMA BIMA Ambulu menjadi semena-mena pada bawahannya, ada saat beliau menjadi atasan dan ada juga ketika beliau menjadi patner seperti ketika menjalankan tata tertib sekolah agar bawahannya bisa melaksanakan tata tertib tersebut juga serta kepala sekolah pun menjalankannya sesuai aturan dimana sama dengan yang diutarakan kepala sekolah :

“Karena kita semua tahu bahwa komunitas sekolah harus mematuhi standar disiplin yang telah ditetapkan, selain bertugas sebagai administrator, saya juga bekerja sama dengan para guru untuk menegakkan peraturan. Selain konsekuensinya, jika ada yang terlambat, saya juga memberikan peringatan dan memberikan bimbingan agar mereka dapat belajar bagaimana berperilaku seperti seorang instruktur yang disiplin.”<sup>83</sup>

<sup>83</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

Selain contoh dari pimpinan yaitu kepala sekolah juga perlu adanya motivasi dari masing-masing stakeholder yang terlibat seperti salah satu contohnya yaitu bagian staff TU, dalam tata tertib yang dibuat bersama staff TU harus di sekolah sebelum pelajaran dimulai karena staff TU disini berperan penting seperti menyiapkan absen untuk masing-masing kelas serta masih banyak yang lainnya, maka dari itu staff TU wajib menjalankan tugasnya sesuai dengan tata tertib yang sudah dibuat sebelumnya sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Miyarto dan Samiadi Rahman yang dalam wawancaranya mengatakan bahwa :

“Peraturan tersebut harus diikuti bersama dengan peraturan yang telah disusun dan disepakati bersama. Kami para guru dan staf TU diharuskan datang sesuai dengan apa yang tertera dalam peraturan sekolah, sehingga ada kesadaran dari masing-masing guru dan staf TU untuk dapat menegakkan atau menjalankan peraturan sekolah, seperti yang tertera dalam peraturan bahwa guru dan staf TU diharuskan datang 15 menit sebelum pelajaran dimulai.”<sup>84</sup>

Miyarto dan Pak Samiadi Rahman juga menambahkan kembali berkaitan dengan hal diatas mereka menyatakan bahwa :

“Alasannya, pertama, karena sudah ada regulasi yang telah ditetapkan secara kolektif dan harus diikuti oleh seluruh siswa di sekolah agar para guru dapat secara efektif menerapkan aturan untuk datang sesuai dengan jam yang telah ditentukan.”<sup>85</sup>

Kepala sekolah akan selalu menjadi perhatian oleh bawahannya baik dari sikap serta tingkah lakunya, jadi ketika kepala sekolah melakukan hal baik maka bawahannya secara otomatis akan melakukan hal yang sama begitupun sebaliknya, hal tersebutlah yang menjadi

<sup>84</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>85</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

pegangan kepala SMA BIMA Ambulu yaitu Bapak Abd Wahab seperti apa yang beliau sampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Ya, tanpa keraguan. Meskipun sudah lewat pukul tujuh pagi, saya sudah berada di sekolah. Kecuali ada keperluan di luar sekolah atau hambatan lain, saya sering tiba di sekolah lebih dulu. Alhasil, para guru akan memberikan contoh yang baik dengan selalu hadir sebelum pengumuman dibuat baik mengenai disiplin waktu maupun keseluruhan peraturan dan tata tertib sekolah. Saya juga memberikan contoh yang baik untuk keberhasilan sekolah karena Kepsek adalah pemimpin yang fantastis bagi stafnya.”<sup>86</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Miyarto yang merupakan salah satu guru, beliau mengatakan bahwa :

“Anda memang bisa. kepala sekolah secara historis selalu datang sebelum instruktur kami. Terlihat selama ini disiplin yang diterapkan oleh kepala sekolah sudah dikatakan cukup baik, walaupun masih ada guru yang tidak disiplin. Biasanya, kepala sekolah memberikan contoh kepada guru-guru dengan memulai dari dirinya sendiri dan dari hal-hal kecil. Jika kepala sekolah sering terlambat, tentu bawahannya akan meniru perilaku atau sikap atasannya.”<sup>87</sup>

pernyataan tersebut diperkuat kembali oleh pak Samiadi Rahman yang dalam wawancaranya mengatakan bahwa :

“Dalam hal disiplin, Kepsek cukup luar biasa. Kadang-kadang beliau tiba di sekolah pada pukul 7:00, yang membuat kami ragu-ragu untuk terlambat sebagai guru dan juga menyebabkan kami menjadi disiplin”.<sup>88</sup>

SMA BIMA Ambulu pada jam 07.05 dan benar sudah ada kepala sekolah disana dimana maksud beliau datang lebih awal agar memberikan contoh terhadap guru yang lain untuk menerapkan kedisiplinan.

<sup>86</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>87</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>88</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

SMA BIMA Ambulu menerapkan peraturan harus taat semua orang di sekolah bahkan kepala sekolah itu sendiri, selain itu SMA BIMA Ambulu juga memiliki kegiatan yang bernuansa islami yang mana juga wajib di ikuti seluruh warga sekolah dimana hal tersebut seperti apa yang disampaikan kepala sekoah Bapak Abd. Wahab sebagai berikut:

“Ada shalat berjamaah seperti dzuhur, oleh karena itu siswa yang kelasnya dikenakan wajib mengikutinya. Misalnya, kelas X pada hari Senin dan Selasa diwajibkan ke mushola dan sholat imami oleh guru. Pembacaan istighosah pada hari jumat dilaksanakan di mushola dan diwajibkan kepada seluruh staf akademik, personil TU, dan siswa.”<sup>89</sup>

Kegiatan bernuansa islami di SMA BIMA Ambulu salah satunya yaitu shalat dhuhur berjamaah dan itupun terjadwal misalkan hari senin sampai hari selasa jadwalnya kelas X untuk sahalat berjamaah maka seluruh peserta didik kelas X wajib mengikuti shalat berjamaah di mushola dengan di imami oleh guru yang bertugas pula serta ada beberapa

kegiatan lagi yang bernuansa islami sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Miyarto dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Bersamaan dengan program shalat berjamaah, ada juga pembacaan istighosah yang harus diperhatikan oleh seluruh dewan guru serta staf TU dan para siswa; tentu saja, hal ini dilakukan di halaman mushola dan bukan di dalam kelas. Kelas diwajibkan mengikuti jadwal ini, dan guru mengawasi kegiatan ini”<sup>90</sup>

Selain shalat berjamaah ada juga kegiatan istighosah yang wajib di ikuti oleh seluruh warga sekolah mulai dari guru, staff TU dan peserta

<sup>89</sup> Abd Wahab, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>90</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021



didik yang mana pelaksanaannya pada hari jum'at sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Samiadi Rahman, yang menyatakan bahwa :

“ada, pembacaan istighosah memang diwajibkan setiap hari jum'at dan untuk sholat berjamaah juga memang ada dan di ikuti oleh siswa yang mendapat giliran sholat berjamaah. Tentunya semuanya itu tidak luput dari pantauan guru. Untuk yang non muslim ketika kegiatan istighosah berlangsung mereka bisa menunggu di teras kelas atau di kelas seperti itu”<sup>91</sup>

Kepala SMA BIMA Ambulu jarang sekali untuk memerintah atau menyuruh guru-guru untuk melakukan sesuatu melainkan kepala sekolah lebih sering memberikan contoh, jadi beliau lebih mengutamakan kesadaran guru terlebih dahulu dalam menjalankan tata tertib yang ada di sekolah dan jika berhadapan dengan guru yang kurang disiplin Kepsek lebih memberikan arahan-arahan tidak dengan memerintah dimana hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan kepala sekolah dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Kecuali guru, yang benar-benar kurang disiplin, saya tidak pernah memberikan perintah; sebaliknya, saya hanya meningkatkan kesadaran semua orang. Dalam kasus-kasus itu, saya hanya menawarkan bimbingan, bukan perintah.”<sup>92</sup>

Pertanyaan tersebut diperkuat oleh pak Miyarto yang menyatakan bahwa

“Guru dapat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan secara kolektif dan memberikan contoh yang baik bagi para siswa, khususnya dalam hal kedisiplinan.”<sup>93</sup>

Berkaitan hal tersebut hal senada juga disampaikan oleh Samiadi

Rahman yang mengatakan:

<sup>91</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>92</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>93</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021



“Kepala sekolah menunjukkan perilaku yang baik dan sikap disiplin sehingga kami para pengajar akan merasa terdorong dan malu jika terlambat masuk kelas. Jika kami para pengajar terlambat masuk kelas, kepala sekolah sesekali berada di lobi masjid untuk melacak guru mana yang terlambat masuk kelas.”

Sebagai kepala sekolah yang merupakan jabatan tertinggi di sekolah tidak membuat Bapak Abd. Wahab menjadi orang yang kaku dan memaksakan perintahnya pada bawahannya baik guru, staff TU dan peserta didik namun lebih pada mengarahkan dan membimbing tanpa adanya unsur paksaan dari kepala sekolah kepada bawahannya seperti apa yang disampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Namun demikian, sebagai administrator, saya memberikan contoh yang baik bagi para guru jika paksaan tidak digunakan, meskipun tidak pernah ada komponen paksaan dalam merelokasi instruktur. Tidak ada yang mengharuskan saya untuk memaksakan instruksi kepada para instruktur di SMA BIMA Ambulu selama saya menjabat sebagai kepala sekolah, dan, Alhamdulillah, semuanya berjalan tanpa hambatan.”<sup>94</sup>

Selain dari pengarahan dan bimbingan kepala sekolah juga mengedepankan kesadaran dari masing-masing gurunya dimana sesuai dengan yang disampaikan Miyarto menyatakan bahwa :

“kepala sekolah tidak pernah memaksakan kehendaknya tanpa berkonsultasi terlebih dahulu dengan setiap guru. Meskipun masih ada satu atau dua guru yang dimarahi untuk berkinerja lebih baik, semuanya berjalan dengan sepengetahuan masing-masing guru.”<sup>95</sup>

pak Samiadi Rahma juga menyampaikan hal yang demikian, beliau mengatakan bahwa:

“Bahkan, agar suatu aturan dapat berjalan efektif, sesuai dengan yang dirancang, dan demi kepentingan terbaik, Anda harus

<sup>94</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>95</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

menggunakan kekuatan, baik dari seorang pemimpin maupun diri sendiri. Adanya teguran dan arahan, bagaimanapun juga, dapat membantu guru menjadi lebih baik. Namun, kepala sekolah belum memberlakukannya jika masih ada guru yang bertindak tidak tertib.”<sup>96</sup>

Berkaitan dengan tata tertib pastinya ada tindakan jika salah satu warga sekolah melanggarnya baik dari guru staff dan peserta didik, macam-macam tindakan jika ada yang melanggar tata tertib baik berupa teguran atau jika nantinya dianggap pelanggaran berat akan dikenakan sanksi namun di SMA BIMA Ambulu tidak langsung mendapat hukuman jika ada yang melanggar namun di beri peringatan berupa teguran hal itu sama dengan di utarakan kepala sekolah :

“Peringatan dikeluarkan, bukan hukuman langsung untuk setiap pelanggaran aturan. Itu adalah norma yang berlaku untuk guru; jika seorang guru terlambat sepuluh menit atau lebih untuk masuk kelas, konsekuensi akan diambil. Guru piket atau saya harus diberitahu jika seorang guru tidak dapat hadir di kelas karena peristiwa yang tidak dapat dihindari, seperti kematian kerabat atau pernikahan, sehingga kelas tidak dibiarkan kosong dan tidak mengganggu kelas lain yang sedang bertemu. Jika saya tidak bisa, misalnya karena ada sesuatu yang harus saya kerjakan, saya biasanya menyuruh anak-anak ke perpustakaan untuk belajar dan untuk aturan. Jika saya tidak bisa, saya biasanya langsung mengganti instruktur.”<sup>97</sup>

Hal senada dengan apa yang disampaikan pak Samiadi Rahman berkaitan dengan pelanggaran tata tertib dan beliau menyatakan bahwa :

“Tidak, tidak semua hukum memiliki hukuman yang langsung diterapkan. Mungkin karena sesuatu yang tidak bisa dihindari, hukuman tidak bisa langsung dijatuhkan. Ketika seorang guru terlambat dengan rencana pelajaran, misalnya, tidak mungkin untuk menghukum mereka karena mereka bukan lagi anak-anak. Sebagai gantinya, mereka menerima teguran dan pengingat

<sup>96</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

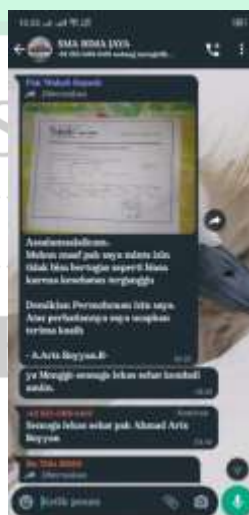
<sup>97</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan siswa menerima hukuman seperti memungut sampah, membawa pasir, atau membersihkan halaman sekolah.”<sup>98</sup>

Berbagai macam pelanggaran terhadap tata tertib namun pelanggaran tersebut akan ditoleransi jika alasannya sesuai dengan kenyataan serta bukan kehendak dari yang melanggar tata tertib, misalkan guru telat karena sakit hal itulah yang dikatakan bukan atas kehendak diri sendiri, kepala sekolah :

“Saya akan menerima penjelasan jika tidak ada hubungannya dengan kehendak instruktur, seperti jika siswa sakit, guru sakit, ada musibah yang merugikan sekolah, ada kerabat yang meninggal dunia, atau ban kereta api yang kadang-kadang bocor. Oleh karena itu, instruktur dibebaskan dari sanksi karena pemberitahuan izin telah diberikan, dan selama masa jabatan saya, tidak ada guru yang menghentikan saya untuk meminta izin; namun, situasinya sangat tidak pasti.”<sup>99</sup>

Dokumentasi yang di dapat:



**Gambar 4.2**  
**Surat Izin Guru yang Berhalangan Hadir**

<sup>98</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>99</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

Tata tertib di SMA BIMA Ambulu juga tertulis tentang guru yang datang telat atau tidak masuk disebabkan sesuatu yang tidak di duga-duga seperti musibah misalnya maka kepala sekolah akan mengizinkannya dan juga tidak akan di denda dan sama dengan yg di utarakan pendidik :

“Pimpinan memberikan izin kepada guru sesuai dengan kesepakatan kerja bersama, yang menyatakan bahwa guru yang tidak dapat memperoleh izin karena kejadian yang tidak terduga, seperti bencana atau sakit, tidak dikenai denda.”<sup>100</sup>

Dua pernyataan diatas dikuatkan kembali oleh pak Samiadi Rahman, beliau menyatakan :

“Iya. kepala sekolah akan memberikan izin jika permintaan tersebut masuk akal dan berasal dari halangan yang tidak terduga seperti sakit atau kematian. Saya pernah meminta izin karena anak saya sakit, dan kepala sekolah mengizinkannya.”<sup>101</sup>

Tata tertib yang ada di SMA BIMA Ambulu dibuat berdasarkan musyawarah bersama guru-guru yang mana dalam rapat pembuatan tata tertib kepala sekolah tidak membatasi jika ada masukan baik kritik ataupun saran karena nantinya yang akan menjalankan tata tertib tersebut adalah seluruh warga sekolah dan dibuat bersama agar tidak ada yang merasa dibeatarkan atau tidak adil kata kepala sekolah :

“Tentu saja, disini saya memberikan kesempatan kepada para guru untuk memberikan saran atau pemikiran. Namun untuk memutuskan suatu peraturan, pertimbangan pemikiran atau pendapat yang wajar serta gagasan atau pendapat lainnya. Karena kami hanya bisa bertukar pikiran saat diskusi, saya sebagai kepala sekolah selalu menghimbau para guru untuk menyuarakan keprihatinan, kritik, dan ide-idenya untuk pengembangan sekolah ke depan. Sama halnya dengan pujian, jika ada sesuatu yang guru tidak suka, saya juga selalu menasihati mereka untuk tidak takut

<sup>100</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>101</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

mengkritik; jika ada yang salah, tolong lakukan dengan cara yang baik dan konstruktif; ini akan memudahkan kepala sekolah, guru, dan staf untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelemahan untuk perbaikan.

Hal ini sesuai dengan dokumentasi yang didapat:



**Gambar 4.3**  
**Kegiatan Rapat**

Guru diberi kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya dalam forum rapat pembuatan tata tertib yang mana hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh pak Miyarto, beliau mengatakan:

“Baik, kepala sekolah menerima kritik dan saran serta pendapat yang kami tawarkan. Mengenai pendapat yang kami tawarkan, kepala sekolah menerimanya dan pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebuah keputusan yang kemudian dijadikan bahan pertimbangan sekali lagi untuk menjadi sebuah peraturan. Guru diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau ide yang bersifat membangun untuk kemajuan sekolah kedepannya.”<sup>102</sup>

pak Samiadi Rahman dalam wawancaranya beliau mengatakan:

“Ya. Jika ada kesempatan, kami berdua menyuarakan pendapat, ide, dan bahkan kritik dan saran kami untuk membantu lembaga ini berhasil dengan memilih kode etik atau membuat keputusan penting lainnya.”<sup>103</sup>

<sup>102</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>103</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

Jika ada guru yang izin untuk tidak masuk sekolah pastinya akan dikonfirmasi oleh kepala sekolah yaitu alasan guru tidak masuk kenapa karena kepala sekolah disini juga berperan sebagai patner yang harus mengetahui masalah yang sekiranya mengganggu kinerja guru di sekolah seperti izin tidak masuk. Yang di utarakan kepala sekolah:

“Saya akan menerima penjelasan jika tidak ada hubungannya dengan kehendak instruktur, seperti jika siswa sakit, guru sakit, ada musibah yang merugikan sekolah, ada kerabat yang meninggal dunia, atau ban kereta api yang kadang-kadang bocor. Karena ada pemberitahuan izin, maka instruktur tidak dihukum, dan tidak ada guru yang melarang saya meminta izin selama saya bekerja, tetapi sebenarnya itu adalah keadaan yang tidak terduga.”<sup>104</sup>

Kembali pada tata tertib yang sudah disepakati oleh kepala sekolah dan guru-guru jika ada guru yang izin karena sakit atau musibah yang tidak terduga maka guru tersebut tidak akan di denda seperti apa yang disampaikanvpak Miyarto, beliau mengutarakan:

“Atasan memberikan izin kepada guru sesuai dengan perjanjian kerja bersama, yang menyatakan bahwa guru yang tidak dapat memperoleh izin karena kejadian yang tidak terduga, seperti bencana atau sakit, tidak dikenai denda.”<sup>105</sup>

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh pak Samiadi Rahman, beliau juga mengatakan :

“Ya. Pimpinan sekolah akan memberikan izin jika permintaan tersebut masuk akal dan berasal dari halangan yang tidak terduga seperti sakit atau kematian. Saya pernah meminta izin karena anak saya sakit, dan kepala sekolah mengabulkannya.”<sup>106</sup>

Kepala sekolah dalam menjalankan tata tertib yang ada disekolah tidak boleh membedakan baik itu guru siswa ataupun yang lainnya

<sup>104</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>105</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>106</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021



karena tata tertib tersebut dibuat untuk dipatuhi oleh seluruh warga sekolah maka dari itu kepala sekolah bersikap tegas kepada siapapun berkenaan dengan tata tertib yang mana hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan dalam wawacaranya sebagai berikut ;

“Harus tegas, dan sampai saat ini saya selalu menasehati dan menegur guru untuk selalu hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karena jika guru terlambat, siswa juga pasti mempertanyakan kenapa guru bisa terlambat dan kenapa kita tidak. Hal ini pernah saya tanggap ketika saya menasehati siswa yang terlambat, dan siswa tersebut mengatakan hal serupa kepada saya. Oleh karena itu, jika seorang guru datang setelah waktu yang dijadwalkan, saya akan terus menerus menasihati dan memarahinya sehingga dia merasa malu. Guru yang datang terlambat masuk kelas juga akan menerima sanksi terlebih dahulu; mungkin instruktur yang terlambat memiliki alasan yang tidak dapat dihindari.”<sup>107</sup>

Keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan pendidikannya tergantung dari bagaimana kepala sekolah memimpinya salah satunya melaksanakan tata tertib serta kedisiplinan baik dari guru maupun siswanya Miyarto,

beliau mengutarakan :

“Karena kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi anggota stafnya secara langsung mempengaruhi kinerja mereka di sekolah, maka sampai saat ini dia telah menjadi pendisiplin yang sangat keras. Hal ini terbukti dari kenyataan bahwa kepala sekolah sering memeriksa daftar guru yang telah melapor untuk bekerja di garis piket. Selain itu, terbukti dari aturan yang telah ditetapkan dan diikuti oleh semua pihak. Begitu juga dengan murid, jika ada murid yang terlambat, maka akan mendapat hukuman yang membuat mereka merasa minder dengan teman yang biasanya datang ke sekolah tepat waktu, seperti menyapu halaman sekolah, membawa pasir, atau jika tetap dilakukan sampai lima hari.”<sup>108</sup>

Hal ini sesuai dengan dokumentasi yang di dapat:

<sup>107</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>108</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021



**Gambar 4.4**  
**Pemanfaatan Limbah Green School**

Adanya siswa maupun guru diperintahkan membawa pasir sebagai punishment yakni dibuat untuk green school di samping sekolah sebagai pemanfaatan kreatif dan menggunakan kearifan lokal.

Kemudian pernyataan tersebut diperkuat pak Samiadi Rahman, beliau menyatakan bahwa :

“Dalam setiap pertemuan dan ketika kepala sekolah menjadi pembina upacara, kami selalu diberikan nasehat dan dorongan untuk selalu bisa menjaga waktu begitu juga dengan siswa karena dengan kedisiplinan yang baik, proses belajar mengajar juga akan berjalan dengan baik, sehingga akan menghasilkan output yang baik pula. kepala sekolah sangat tegas dalam hal kedisiplinan”<sup>109</sup>

Sama dengan hasil dokumentasi

<sup>109</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021





**Gambar 4.5**  
**Rapat Persiapan PAS**

Penegakan kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala sekolah bukan berupa perintah-perintah yang bersifat kaku dan mengekang yang mana nantinya menjadi contoh bagi guru-guru yang lainnya seperti yang kepala sekolah sampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Dalam menerapkan disiplin, saya menggunakan sistem terbuka bagi setiap guru agar peraturan dan tata tertib yang dibuat berdasarkan hasil keputusan bersama dapat berjalan dengan apa yang diharapkan. Peraturan dan tata tertib di ruang sekolah harus diikuti oleh semua pihak yang terlibat karena”.<sup>110</sup>

Hal sependapat juga disampaikan oleh pak Miyarto dalam wawancaranya, beliau menyatakan bahwa :

“kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik bagi para guru, staf, dan siswa, dimulai dari dirinya sendiri dan dari hal yang terkecil seperti kehadiran kepala sekolah lebih awal dari guru-guru yang lain dan tidak adanya penundaan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sehingga perilaku ini mendorong guru-guru untuk mengikuti kebiasaan-kebiasaan yang dicontohkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya. Selain cara tersebut, ada juga pemberian sanksi atau hukuman bagi guru yang mengabaikan aturan.”.<sup>111</sup>

<sup>110</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>111</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

RPP merupakan hal harus dipersiapkan oleh guru sebelum mengajar karena dengan adanya RPP maka kegiatan pembelajaran akan lebih terarah maka ketika guru tidak membuat RPP kegiatan pembelajarannya menjadi tidak terarah, selain itu manajemen waktu juga sangat penting diterapkan dalam pelaksanaan pembelajaran, namun pada kenyatannya terkadang ada guru yang tidak menyiapkan RPP serta keluar ruangan kelas sebelum jam pelajaran berakhir, hal tersebut lah yang menjadi sorotan kepala sekolah yang mana dalam wawancaranya beliau menyatakan bahwa ;

“RPP sudah dikatakan disiplin karena merupakan kebutuhan guru, meskipun masih ada beberapa yang mengabaikan kedisiplinan dalam hal RPP. Seperti yang kita ketahui, RPP merupakan acuan, pedoman, atau landasan bagi seorang guru dalam proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, jika RPP tidak dibuat sebelum melakukan KBM, guru bisa tidak terarah dalam menyampaikan materi. Dan jika ada guru yang meninggalkan kelas sebelum waktu yang dijadwalkan, saya akan memanggil dan menanyakan mengapa mereka tidak menggunakan waktu mengajar yang telah ditentukan secara efektif, menerima peringatan, dan biasanya memanggil guru yang melanggar tersebut ke ruangan saya.”<sup>112</sup>

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran RPP merupakan hal wajib bagi guru yang akan mengajar namun terkadang ada guru yang lupa membuatnya, walaupun hal tidak ada sanksi untuk hal tersebut namun biasanya kepala sekolah tetap memberikan arahan oleh pak Miyarto dalam wawancaranya yaitu :

“Rencana pembelajaran adalah sesuatu yang perlu dipersiapkan sebelum mengajar karena akan mengarahkan segalanya. Jika seorang guru tidak menyiapkan rencana pembelajaran, maka akan

---

<sup>112</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

sulit bagi mereka. Meskipun tidak ada sanksi jika guru tidak menyiapkan RPP, kepala sekolah dapat menegur mereka. Teguran dan arahan biasanya diberikan secara pribadi setelah kepala sekolah memanggil guru yang melanggar ke ruangannya. Selain itu, sudah ada aturan dan konsekuensi yang berlaku mengenai keterlambatan di kelas.”<sup>113</sup>

Pernyataan tersebut kemudian didukung oleh pernyataan dari salah satu guru yang menyatakan bahwa :

“Masalah dengan RPP adalah bahwa kami selalu membuatnya karena RPP berfungsi sebagai panduan kami untuk mengajar. Dalam hal hukuman, kami menemukan bahwa kepala sekolah hanya menegur dan menasihati instruktur yang datang terlambat ke kelas dan tidak memberikan rencana pelajaran.”<sup>114</sup>

Hal ini sesuai dengan dokumentasi yang didapat:



**Gambar 4.6**  
**Monitoring dan Evaluasi Kurikulum Merdeka**

RPP dibuat tidak secara semerta merta oleh guru namun ada beberapa tahapan yang harus dilewati bahkan pertimbangan yang matang perlu dilakukan dalam pembuatan RPP tersebut bahkan ada pengarahan dari kepala sekolah serta bimbingan dalam pembuatan RPP dimana kata kepek:

<sup>113</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>114</sup> Rahmawati, Wawancara, 5 Maret 2021

“Ya, kami sering bertemu. Selama pertemuan ini, saya memberikan instruksi tentang bagaimana menyiapkan rencana pelajaran dan kami juga meninjau prosedur, teknik, dan alat yang digunakan dalam proses belajar mengajar. RPP biasanya diperintahkan oleh wakil kepala sekolah divisi kurikulum untuk arahan yang lebih jelas.”<sup>115</sup>

Arahan serta bimbingan pembuatan RPP Kepsek lakukan pada saat rapat berkala seperti yang disampaikan pak miayrto, beliau mengatakan bahwa :

“Ya, kepala sekolah memberikan bimbingan tentang cara membuat rencana pelajaran yang efektif pada pertemuan rutin. Dengan bimbingan kepala sekolah, RPP guru-guru kami dapat disusun dengan baik untuk digunakan dalam proses belajar mengajar. Biasanya, ketika kami memiliki pertanyaan tentang rencana pelajaran, kami bertanya kepada wakil kepala sekolah bagian kurikulum.”<sup>116</sup>

Kemudian pernyataan daripak Samiadi Rahman yang mendukung pernyataan diatas, beliau mengatakan bahwa :

“Ya, kepala sekolah memberi kami instruksi sebelum kami membuat rencana pelajaran untuk memastikan pengorganisasiannya ketika digunakan sebagai pedoman untuk mengajar.”<sup>117</sup>

Menurut hasil wawancara di atas, metode kepala sekolah untuk mendisiplinkan guru yang tidak mematuhi perintah, seperti tidak menyerahkan RPP tepat waktu, datang terlambat ke kelas, dan pulang lebih awal, adalah dengan memanggil mereka ke kantor kepala sekolah untuk mendapatkan nasihat dan arahan sehingga mereka tidak akan mengulangi pelanggaran tersebut..

<sup>115</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>116</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>117</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

Dalam menjaga kegiatan pembelajaran yang baik pastinya banyak hal harus diperhatikan dan selalu dijaga, salah satunya yaitu kedisiplinan waktu dari seorang guru baik dari kehadiran ke sekolah, masuk ke kelas ataupun mengakhiri jam pelajaran semua hal itu selalu masuk dalam pengawasan:

“Karena setiap guru seharusnya mencantumkan kehadiran mereka dan waktu mereka tiba di sekolah di buku absensi, saya dapat dengan mudah mengidentifikasi guru mana yang datang lebih awal dan guru mana yang datang terlambat dengan mengawasi absensi mereka di garis piket. Selain itu, bel jam pertama dibunyikan dengan guru-guru yang masih duduk di kantor sambil asik bercerita, menghabiskan waktu hingga 5 menit untuk bercerita. Hal ini bisa dihindari dengan berkeliling kelas dan juga dengan mendatangi ruang guru dan mengingatkan guru bahwa bel sudah berbunyi dan sudah waktunya mengajar.”<sup>118</sup>

Kepala sekolah melakukan pengawasan untuk absensi kehadiran guru melalui absen guru serta terkadang juga berkeliling melihat kelas kelas apakah sudah ada gurunya atau belum dan ketika masih belum ada

gurunya biasanya beliau langsung menggantikannya sesuai dengan yang disampaikan pak Miyarto, beliau menyatakan bahwa :

“kepala sekolah mengganti kelas yang kosong jika ada guru yang belum datang tanpa komunikasi atau otorisasi sebelumnya dengan menggunakan metode ini, selain mengecek kehadiran instruktur. Untuk menentukan instruktur mana yang sangat disiplin selama jam pelajaran, guru mana yang kurang disiplin, dan guru mana yang tidak disiplin, kepala sekolah sesekali berjalan mengelilingi ruang kelas untuk melihat kelas mana yang kosong dan siapa profesornya.”<sup>119</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh pak Samiadi Rahmanyang mengutarakan :

<sup>118</sup> Abd Wahab , Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>119</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

“Selain mengamati kehadiran para guru di garis piket, kepala sekolah biasanya berjalan melewati setiap kelas, dan jika ada kelas yang kosong, dia mungkin masuk untuk mengisi kekosongan tersebut. kepala sekolah juga dapat berkunjung ke kantor guru untuk menentukan guru mana yang belum masuk kelas dan mengingatkan mereka bahwa jam pelajaran telah dimulai.”<sup>120</sup>

Menurut temuan wawancara di atas, kepala sekolah mengawasi ketidakhadiran guru dan mengunjungi kantor mereka untuk menginformasikan kepada anggota staf yang masih ada di sana bahwa jam pelajaran telah dimulai. Meskipun ada guru yang ceroboh dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah selalu mengawasi pelaksanaannya. Seperti yang ia jelaskan dalam wawancaranya, hal ini mencakup situasi berikut.:

“Menurut hasil wawancara di atas, kepala sekolah memantau ketidakhadiran guru dan mengunjungi kantor mereka untuk memberi tahu anggota staf yang masih hadir bahwa kelas telah dimulai. Meskipun ada guru yang lalai dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah selalu memantau penyelesaiannya. Dalam wawancaranya, kepala sekolah menjelaskan bahwa hal ini berlaku untuk keadaan-keadaan berikut.”<sup>121</sup>

Walaupun kepala sekolah juga sebagai patner namun tidak berarti meninggalkan tugas utamanya yaitu tegas sebagai seorang:

“Tidak, kepala sekolah tidak menerima pengajar yang mengabaikan tanggung jawab profesionalnya, karena hal itu bisa menimbulkan kecemburuan di antara guru-guru lain. Sebaliknya, kepala sekolah memberikan peringatan dan bimbingan untuk memastikan bahwa para guru menjunjung tinggi kewajiban mereka.”<sup>122</sup>

Pernyataan tersebut juga kemudian dikuatkan oleh pak Samiadi

Rahman, sebagai berikut :

<sup>120</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>121</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>122</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021



“Sesungguhnya, toleransi kepala sekolah hanya diberikan kepada instruktur yang benar-benar tidak dapat melaksanakan tugas mereka, misalnya, karena sakit atau bencana alam.”<sup>123</sup>

Kepala sekolah memiliki banyak tugas serta tanggung jawab namun kepala sekolah juga sering turun langsung dalam mengatasi beberapa masalah misalkan seperti siswa yang datang terlambat seperti yang beliau sampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Piket infrastruktur sering kali memiliki minat yang besar dalam menangani situasi anak-anak yang berada dalam bahaya secara terus menerus, tetapi kadang-kadang, jika saya tidak hadir di tempat kerja saya, saya mungkin juga berada dalam bahaya. Siswa yang datang terlambat hanya diinstruksikan oleh piket instrumen untuk memungut sampah dan membersihkan halaman sekolah. Jika mereka terus datang terlambat, kami akan membacakan sebuah bacaan kepada orang di sebelah Anda untuk mendiskusikan situasi dengan wanita yang mencurigakan itu.”<sup>124</sup>

Penanganan siswa yang terlambat memang sudah ada yang menanganinya yaitu guru piket dan juga sering diarahkan oleh guru BK:

“Ya, sisanya adalah guru piket yang menangani langsung situasi anak-anak tardy dan sesekali diberi arahan oleh instruktur konseling jika kepala sekolah tidak memiliki tanggung jawab di luar sekolah”<sup>125</sup>

Pernyataan tersebut kemudian diperkuat oleh pak Samiadi Rahman, beliau berkata :

“Apabila Kepsek tidak memiliki kegiatan ekstrakurikuler, Kepala sekolah sendiri atau yang lebih sering adalah guru piket, memberikan konsekuensi kepada siswa yang terlambat, seperti menyapu halaman kelas dan memberikan bimbingan dari instruktur BK untuk memberikan pencerahan kepada siswa tersebut.”<sup>126</sup>

<sup>123</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>124</sup> Abd Wahab, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>125</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>126</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

Dalam mencapai hasil yang selalu lebih baik kedepannya Kepala sekolah tidak bosan-bosan memberikan motivasi bagi guru-gurunya karena motivasi merupakan salah satu hal yang mendukung kinerja dari seorang guru seperti yang Kepala sekolah sampaikan sebagai berikut :

“Sebagai kepala sekolah, saya selalu memberikan inspirasi kepada para guru dan staf. Insentif yang saya tawarkan berupa penghargaan bagi guru yang dinilai disiplin dan memiliki kinerja yang baik; ilustrasi langsungnya berupa ucapan terima kasih, pujian saat rapat, tas, kerudung, dan topi. Dengan memberikan penghargaan semacam ini, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar dan disiplin guru.”<sup>127</sup>

pak Miyarto selaku salah satu guru juga menyampaikan hal serupa dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Pemberian penghargaan diperlukan untuk dapat memotivasi para guru agar berlomba-lomba untuk mendapatkan penghargaan tersebut, yang nantinya akan meningkatkan kinerja guru, terutama dalam hal kedisiplinan. Dulu, saya pernah mendapat pujian dari Kepala sekolah karena saya dikategorikan sebagai guru teladan. Dalam rapat dan upacara, Kepala sekolah berterima kasih kepada saya karena telah mematuhi peraturan dan telah berkontribusi untuk keberhasilan sekolah ini, sehingga ucapan terima kasih dari Kepala sekolah sangat berarti bagi saya.”<sup>128</sup>

Pernyataan tersebut kemudian diperkuat oleh pak Samiadi rahman, beliau mengatakan bahwa;

“Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang kinerjanya bagus dengan hadiah seperti topi, tas, dan jilbab. Kenyataannya, jenis penghargaan tersebut kurang signifikan dibandingkan dengan ungkapan penghargaan kepala sekolah, yang menunjukkan bahwa kami telah meningkat sebagai guru. Inilah cara Kepsek mendorong kami untuk menjaga disiplin dalam segala situasi..”<sup>129</sup>

<sup>127</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>128</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>129</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021



Peningkatan hasil belajar memiliki banyak faktor yang mempengaruhi dan juga banyak orang terlibat di dalamnya bahkan wali murid dari siswa berdasarkan hal tersebut Kepala sekolah selalu melibatkan wali murid dalam membicarakan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada siswa serta bagaimana jalan keluarnya agar tujuan pembelajaran itu tercapai seperti dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Biasanya selalu mengundang orang tua murid untuk rapat, dan selama rapat tersebut, saya, wali kelas, dan guru-guru lain selalu memberikan informasi terbaru kepada wali murid tentang kemajuan akademik, perilaku, dan disiplin murid-murid mereka. Misalnya, saya sebagai Kepala sekolah selalu mengingatkan orang tua siswa yang nilainya bagus untuk dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi, dan siswa yang nilainya masih rendah untuk belajar lebih rajin, serta siswa yang perilakunya keras kepala dan sering meninggalkan sekolah, untuk lebih memperhatikan anak-anak mereka. Selain itu, saya tidak lagi menerima surat yang menginformasikan kepada saya tentang murid yang tidak sehat atau tidak masuk sekolah; sebagai gantinya, orang tua sekarang mengunjungi saya secara langsung.”<sup>130</sup>

pak miyarto juga sependapat dengan Kepala sekolah yang mana terlihat dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Seperti diketahui, kerja sama dan partisipasi orang tua dan sekolah sangat penting dalam konteks MBS. Jika ada pertemuan, pihak administrasi akan selalu meminta wali kelas untuk mengundang orang tua untuk membicarakan kemajuan belajar anak-anak mereka dan perubahan apa pun yang telah terjadi. Dan sebagai hasilnya, orang tua akan mengetahui seberapa jauh anak-anak mereka telah berkembang secara akademis dan apa yang dapat mereka lakukan di rumah untuk membantu mereka belajar lebih efektif.”<sup>131</sup>

Kemudian pak Samiadi Rahman menguatkan pernyataan dari

Kepsek serta pak Miyarto,:

<sup>130</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>131</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

“Ya, itu perlu. Ketika membahas masalah yang melibatkan anak-anak, termasuk nilai, perilaku, dan masalah lainnya, Kepsek selalu melibatkan orang tua dalam percakapan.”<sup>132</sup>

Dalam bermusyawarah menetapkan sebuah aturan tata tertib sekolah selalu melibatkan warga sekolah meliputi semuanya bahkan staff TU juga ikut :

“Ya, saya melibatkan semua orang yang terlibat dengan sekolah termasuk para guru. Karena aturan diterapkan secara bersama-sama, maka semua guru dan staf TU harus sepakat terlebih dahulu sebelum menetapkan suatu aturan agar tidak ada yang terbebani dengan pilihan atau tindakan yang saya ambil. Termasuk juga dalam diskusi adalah ide, usulan, dan solusi dari kita masing-masing untuk hasil masa depan yang lebih baik.”<sup>133</sup>

pak Miyarto juga sependapat dengan pernyataan kepala sekolah,:

“Ya, kami selalu terlibat, bersama dengan anggota staf lainnya. Selain itu, administrasi sering berkonsultasi dengan kami para guru ketika menyusun aturan, karena kami yang menetapkan aturan dan bertanggung jawab untuk mematuhi.”<sup>134</sup>

Pernyataan tersebut kemudian diperkuat kembali oleh pak Samiadi rahman,:

“Ya, Kepala sekolah dan staf TU selalu berpartisipasi, jadi jika ada ketidaksepakatan di antara kami, itu bisa dibawa dalam rapat.”<sup>135</sup>

penyusunan RAPBS di sekolah melibatkan semua stekholder yang penting salah satunya yaitu komite sekolah yang mana komite sekolah ini memiliki peran untuk menampung masukan dan kritikan dari masyarakat untuk pendidikan yang lebih baik kedepannya seperti yang dikatakan Kepsek sebagai berikut :

<sup>132</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>133</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>134</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>135</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

“Ya, saya selalu mengikutsertakan mereka karena, seperti yang kita ketahui bersama, komite sekolah berfungsi sebagai forum untuk mewujudkan ambisi masyarakat. Selain itu, komite sekolah harus terlibat dalam penyusunan RAPBS, berkontribusi dalam pengembangannya, dan berpartisipasi dalam pengesahannya. Untuk memastikan bahwa alokasi anggaran dapat memenuhi tuntutan sekolah, apa yang dibutuhkan, dan apa yang diminta oleh warga sekolah, maka RAPBS harus disusun setiap tahun dengan masukan dari guru, staf TU, dan komite sekolah.”<sup>136</sup>

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh pak Miyarto, beliau mengatakan bahwa :

“tentunya Kepala sekolah sebelumnya telah berbicara dengan guru, karyawan TU, dan komite sekolah tentang rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah, serta hal-hal yang berkaitan dengan pendanaan untuk kebutuhan di sekolah, seperti perawatan fasilitas dan modifikasi gedung sekolah.”<sup>137</sup>

Kemudian dikuatkan kembali oleh pak Samiadi Rahman, beliau:

“Ya, Kepsek berkonsultasi dengan staf TU, guru, dan komite sekolah ketika memutuskan bagaimana membelanjakan dan mendapatkan uang untuk sekolah.”<sup>138</sup>

Evaluasi merupakan hal yang penting terutama dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah karena evaluasi merupakan hal yang nantinya menjadi sebuah catatan untuk perencanaan selanjutnya hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala sekolah dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Ketika mengevaluasi kinerja guru di dalam kelas, seseorang harus mempertimbangkan cara guru mengajar, metode yang digunakannya, alat yang digunakan dalam proses belajar mengajar, metode yang digunakannya untuk menyampaikan materi kepada siswa, rencana pelajaran, dan sikap atau perilaku yang ditampilkan guru saat mengajar. Penilaian yang saya lakukan bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum tentang kemampuan guru di dalam

<sup>136</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>137</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>138</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

kelas; jika temuan evaluasi guru yang saya lakukan tidak memuaskan, maka dilakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja guru.”<sup>139</sup>

Pernyataan yang sama juga dikuatkan oleh pak Samiadi Rahman, beliau mengatakan bahwa :

“Tanggung jawab Kepsek sebagai pengawas termasuk mengevaluasi guru. Tujuan evaluasi Kepsek adalah untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelemahan dalam cara guru mengajar, serta apakah metode mereka sejalan dengan pembuatan RPP dan silabus atau tidak. Jika masih kurang memadai dan memiliki kelemahan, mereka akan diperkuat sekali lagi dengan mengikuti workshop, pelatihan, dan MGMP.”<sup>140</sup>

Hal ini sesuai dengan dokumentasi yang di dapat:

**Gambar 4.7**  
**Rapat Evaluasi**

Kemampuan guru berbeda-beda maka dari itu Kepala sekolah harus mengetahui kemampuan masing-masing gurunya. Kepala sekolah memiliki beberapa solusi ketika dihadapkan dengan guru yang kemampuannya dirasa belum cukup yaitu dengan cara mengikutkan

<sup>139</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>140</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

pelatihan-pelatihan seperti yang disampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Tenaga pendidik yang kemampuan mengajarnya masih dirasa kurang juga diikutsertakan dalam MGMP, misalnya guru mata pelajaran bahasa Indonesia yang diminta untuk kemudian mengikuti MGMP ini khusus untuk guru bahasa Indonesia di suatu sekolah dengan berbagai sekolah yang bertujuan untuk memecahkan masalah kurangnya guru bahasa Indonesia.”<sup>141</sup>

Pelatihan baik itu seminar maupun MGMP merupakan solusi bagi guru untuk mengasah kemampuan mengajarnya dimana hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan pak Miyarto dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Kami sering berpartisipasi dalam sesi pelatihan atau seminar, dan MGMP adalah pilihan lain. Kegiatan-kegiatan ini dapat membantu instruktur menjadi pendidik yang lebih baik.”<sup>142</sup>

Kemudian pak Samiadi rahman menyampaikan hal senada dalam wawancaranya, beliau mengatakan :

“Kepala sekolah diharuskan mengundang guru-guru untuk mengikuti pelatihan apa pun yang disediakan oleh Dinas. Harus ada pelatihan di tingkat regional atau provinsi. Ada juga MGMP, yang diadakan di sekolah dan dihadiri oleh para pendidik dari berbagai lembaga, terutama mereka yang mengajar siswa di bidang studi yang diinginkan.”<sup>143</sup>

## **2. Strategi kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu.**

Agar pengajar, staf, dan siswa menghormati aturan atau disiplin yang berlaku di sekolah, Kepala sekolah harus mampu menegakkan disiplin yang lebih baik di lembaganya. Perkembangan dan kemajuan

<sup>141</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>142</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>143</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

sekolah sangat dipengaruhi oleh kepala sekolahnya. "Motor" yang mendorong sekolah menuju kesuksesan adalah kepala sekolah. kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya; pendidikan yang baik akan dihasilkan dari rasa ketertiban yang mapan. Semua instruktur harus mendapatkan instruksi, pembinaan, dan dorongan dari Kepala sekolah mereka untuk meningkatkan manajemen kelas mereka..

Peneliti menemukan beberapa hal yang berhubungan dengan rencana Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru berdasarkan hasil temuan pengumpulan data di lapangan. Kepala sekolah dan dua orang guru di SMA BIMA Ambulu merupakan sumber data penelitian ini. Kepala sekolah telah melakukan upaya mandiri untuk meningkatkan tanggung jawabnya. Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan berikut memberikan wawasan tentang upaya yang dilakukan oleh Kepala SMA BIMA Ambulu.:

Kedisiplinan yang ada di sekolah harus selalu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar lebih baik lagi, Kepala sekolah memiliki strategi-strategi dalam meningkatkan kedisiplinan di wilayah lembaga sekolah sebagaimana diungkapkannya dalam wawancara sebagai berikut :

“Seperti diketahui, Kepala sekolah memberikan contoh yang baik bagi anggota stafnya, yang pada gilirannya dapat memberikan contoh yang baik bagi komunitas sekolah yang diawasinya. Saya mengambil banyak langkah untuk meningkatkan perilaku guru, tetapi yang pertama adalah memimpin dengan memberi contoh. Saya berada di sekolah paling lambat jam 7 pagi, jadi saya memberikan contoh untuk diikuti orang lain. Teknik seperti ini bisa menginspirasi anggota staf dan instruktur, dan bisa



mendorong para guru untuk mencontoh perilaku tegas saya. Keseluruhan peraturan sekolah harus diikuti, bukan hanya aspek manajemen waktu. Selain itu, salah satu metodenya adalah mewajibkan para guru untuk mengisi lembar kehadiran.”<sup>144</sup>

Salah satu strategi yang diterapkan oleh Kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru-gurunya yaitu melalui sikap dan perilaku yang beliau contohkan setiap harinya sesuai dengan apa yang beliau sampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut :

”Kepala sekolah datang lebih awal dari para guru sehingga beliau bisa menjadi panutan yang memberikan energi positif kepada kami para guru. Sikap dan perilaku ini bisa ditiru untuk menjaga waktu dan meningkatkan disiplin guru. Kemudian, agar Kepala sekolah dapat mengawasi tingkat kedisiplinan kami, kami juga dipaksa untuk menggantikan instruktur yang tidak hadir. Jika seorang guru terlambat, Kepala sekolah biasanya akan memanggil mereka dan memberikan peringatan dan bimbingan. Dengan melakukan hal ini, akan dapat ditentukan guru mana yang telah mengikuti aturan atau telah menerima disiplin, serta guru mana yang kurang disiplin dan guru mana yang tidak.”<sup>145</sup>

Pernyataan tersebut juga dikuatkan oleh pendapat dari pak Samiadi

Rahman dan menyatakan bahwa :

“Kepala sekolah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, salah satunya dengan mewajibkan guru untuk melaporkan ketidakhadiran. Hal ini memungkinkan Kepala sekolah untuk mengidentifikasi guru mana yang disiplin, kurang disiplin, dan tidak disiplin. Jika ada guru yang belum disiplin, Kepala sekolah dapat memberikan teguran dan memberikan instruksi untuk meningkatkan kedisiplinan guru tersebut. Kepala sekolah juga menyarankan instruktur untuk segera masuk ke dalam kelas agar anak-anak tidak ditinggal di luar ruangan saat bel masih berbunyi.”<sup>146</sup>

Dalam menjalankan tugas sebagai Kepala sekolah memiliki strategi-strategi yang mana tujuan dari semuanya yaitu sama

<sup>144</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>145</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>146</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

meningkatkan kinerja guru agar menghasilkan siswa yang berkualitas salah satunya yaitu penerapan reward dan punishmen yang dilakukan oleh Kepala sekolah sesuai dengan apa yang disampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Setiap guru yang telah menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan, khususnya pada saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar, selalu saya disiplinkan, atau dalam hal lain, saya selaku Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan atau reward kepada guru-guru tersebut agar mereka dapat mempertahankan dan dapat meningkatkan prestasinya, dan bagi guru-guru yang kinerja mengajarnya masih dirasa kurang, biasanya saya kirimkan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan juga mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).”<sup>147</sup>

Bentuk reward dari Kepala sekolah bermacam-macam yang mana tujuannya agar lebih memotivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar seperti yang disampaikan pak Miyarto, beliau mengatakan bahwa :

“Salah satu inisiatif yang mungkin digunakan Kepala sekolah untuk menunjukkan penghargaan kepada guru atas kerja keras dan dedikasi mereka untuk menjaga disiplin tepat waktu. Selain itu, sanksi Kepala sekolah berfungsi sebagai bentuk pembinaan bagi para instruktur, yang dapat menggunakannya untuk memperbaiki diri.”<sup>148</sup>

Hal yang sama disampaikan pak Samiadi rahman dalam wawancara berkaitan dengan reward dan punishmen dimana beliau mengatakan :

“Guru yang telah didisiplinkan dan berkinerja baik biasanya menerima penghargaan, tetapi guru yang belum dihukum dan berkinerja buruk biasanya menerima hukuman. Dengan program seperti ini, guru yang belum mendapatkan penghargaan akan termotivasi.”<sup>149</sup>

<sup>147</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>148</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>149</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021



Reward dan punishmen memiliki bermacam-macam jenis dan bentuk tergantung dari orang yang memberikannya seperti yang dilakukan Kepala sekolah ketika memberikan reward selain ucapan terima kasih biasanya Kepala sekolah juga memberikan hadiah bermacam-macam seperti peci dan jilbab kepada guru yang berprestasi sesuai dengan apa yang disampaikan beliau dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Saya biasanya memberikan topi, dompet, dan jilbab sebagai cara untuk mengucapkan "terima kasih" kepada para instruktur yang telah mengikuti peraturan sekolah dan kepada guru yang kinerjanya kuat. Sementara itu, hukumannya mengikuti kesepakatan tawar-menawar kolektif. Jika seorang guru terlambat masuk kelas 10 menit atau lebih, sanksi akan diterapkan, dan guru tersebut juga akan mengambil bagian dalam diskusi guru mata pelajaran dan memberikan kesempatan kepada guru lain untuk berbagi ide dan saling memperbaiki kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan tugas mereka.”<sup>150</sup>

pak miyartojuga menyampaikan pendapatnya yang mendukung pernyataan kepala sekolah diatas sebagai berikut :

“Di masa lalu, Kepala sekolah pernah memberi saya penghargaan. Penghargaan ini biasanya berbentuk ucapan terima kasih, sementara beberapa penghargaan berbentuk barang berwujud, termasuk tas, topi, dan syal. Tujuan dari penghargaan ini adalah untuk membantu saya tampil lebih baik lagi mengingat prestasi saya.”<sup>151</sup>

Kemudian pernyataan yang sama juga disampaikan oleh pak Samiadi Rahman, beliau menyatakan bahwa :

“Pengajar Guru yang belum menerima penghargaan ini dapat terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan untuk selalu mengikuti aturan sekolah karena pada akhirnya mereka akan menerima pengakuan dari administrasi.”<sup>152</sup>

<sup>150</sup> Abd Wahab, Wawancara, 3 Maret 2021

<sup>151</sup> Miyarto, Wawancara, 5 Maret 2021

<sup>152</sup> Samiadi Rahman, Wawancara, 5 Maret 2021

### C. Temuan Peneliti

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1	Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu?	1) Gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kemampuan kepala sekolah untuk menerapkan disiplin kerja bagi guru dengan menetapkan aturan ketertiban untuk memungkinkan siswa tiba di sekolah sebelum bel berbunyi. 2) Menggunakan gaya kepemimpinan demokratis untuk menegakkan peraturan, meningkatkan disiplin, dan memastikan bahwa tidak hanya siswa tetapi juga guru dan staf mematuhi kebijakan sekolah. Kepala sekolah membuat program shalat dzuhur berjamaah setiap hari, yang dipimpin oleh setiap guru secara bergantian. Ini adalah gaya kepemimpinan demokratis nomor tiga, yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin sikap, dan gaya kepemimpinan demokratis nomor empat, yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin ibadah.
2	Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA BIMA Ambulu?	Di SMA BIMA Ambulu, pendekatan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin guru terdiri dari hal-hal berikut: 1) Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin waktu dengan membuat kesepakatan bersama tentang aturan disiplin. 2) Guru-guru menjadi model dan teladan untuk menegakkan perilaku tertib dan disiplin sebagai bagian dari pendekatan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin dengan menegakkan aturan secara ketat. 3) Kepala sekolah memberikan contoh bagi para guru dengan bertindak sebagai contoh bagi dirinya sendiri dan dengan melakukan hal-hal terkecil sekalipun, seperti datang lebih awal daripada guru lain dan melaksanakan tugas mereka tanpa menyebabkan penundaan di kelas. 4) Pendekatan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin beribadah. Kepala sekolah SMA BIMA Ambulu telah berupaya untuk meningkatkan disiplin beribadah, khususnya

## BAB V

### PEMBAHASAN

Pada bab lima ini akan membahas hasil pemaparan temuan dalam penelitian yang berdasarkan pada focus penelitian dalam pembahasan ini adapun focus menjadi tiga bagian yaitu:

#### **A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan disiplin kerjan guru di SMA BIMA Ambulu**

Mobilisasi stafnya sebagian besar merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Gaya kepemimpinan Kepala SMA BIMA Ambulu memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam hal memotivasi guru. Seorang Kepsek dapat meningkatkan dan meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tujuan, harapan, visi, dan misi yang diemban oleh sekolah melalui gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan seperti inilah yang dibutuhkan di sekolah. Guru akan bekerja secara lebih profesional jika kepala sekolah mampu menerapkan figur yang baik.

kepemimpinan demokratis adalah gaya yang berusaha memberi kesempatan kepada anggota untuk matang dan berkembang menjadi pelaku mandiri dengan cara memberi kesempatan kepada mereka untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan yang dapat dikendalikan sendiri..<sup>153</sup>

Kelompok dipimpin dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin. Pemimpin yang demokratis memiliki

---

<sup>153</sup>Ngalm Purwanto, Pengawas Pendidikan, (Bandung: Rosdakaya, 2007), 60.

perspektif yang lebih optimis, ceria, dan tidak terlalu diktatorial terhadap orang lain. Dia mendorong anggota kelompok untuk menetapkan aturan dan kegiatan untuk kelompok, sehingga mendorong interaksi.

Kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan di mana pemimpin mendelegasikan banyak kekuasaan kepada staf mereka. Setiap masalah melibatkan seluruh tim bawahan. Dia siap menerima-dan bahkan mengantisipasi-pendapat dan rekomendasi dari kelompoknya saat dia melakukan tugas-tugasnya. Selain itu, ia percaya pada kemampuan anggota timnya untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Kepemimpinan demokratis mengutamakan kebutuhan para pengikutnya dan menawarkan arahan yang efektif. Kepemimpinan demokratis paling kuat ketika semua orang dalam kelompok terlibat secara aktif, bukan hanya pemimpinnya saja. Kepemimpinan demokratis menghormati potensi setiap orang dan memperhatikan nasihat dan saran dari bawahan.

Kepemimpinan demokratis juga mengakui keterampilan para ahli dalam disiplin ilmu masing-masing yang mampu memanfaatkan potensi setiap anggota pada saat yang tepat dan dalam keadaan sesuai..

Berdasarkan justifikasi tersebut di atas dan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti dengan kepala sekolah dan dua orang guru, jelaslah bahwa kepala SMA BIMA Ambulu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Kita tahu bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak membuat keputusan secara mandiri; melainkan bergantung pada keputusan semua pihak yang terlibat.

Selain itu, meskipun tidak menggunakan paksaan atau gaya kepemimpinan otokratis, kepala SMA BIMA Ambulu dianggap oleh para guru dan staf sebagai contoh utama kepala sekolah yang demokratis. Selain itu, kepala sekolah selalu memberikan contoh manajemen waktu dan disiplin kerja; jika seorang guru gagal menyerahkan RPP sesuai tenggat waktu, kepala sekolah akan menelepon dan menanyakan alasannya terlebih dahulu.

Kepala SMA BIMA Ambulu memiliki gaya kepemimpinan yang sama seperti yang dijelaskan dalam buku Manajemen Pendidikan, yaitu gaya kepemimpinan demokratis yang berorientasi pada bawahan. Guru didorong untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan bila memungkinkan karena Kepsek memiliki keyakinan kuat bahwa dengan melakukan hal itu akan membantu memastikan bahwa mereka merasa lebih menjadi bagian dari budaya sekolah secara keseluruhan. Gaya manajemen Kepsek SMA BIMA Ambulu:

### **1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kedisiplinan waktu.**

M. Said menyatakan bahwa tujuan disiplin adalah untuk menanamkan ketaatan dalam rangka memaksimalkan produktivitas. Disiplin sangat penting untuk keberhasilan dalam mencapai efektivitas kerja dan efisiensi waktu. Karena mereka yang berdisiplin merasa bahwa disiplin mempunyai keuntungan, seperti terlihat dari keteraturannya. Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh semua guru untuk meningkatkan hasil bagi diri mereka sendiri dan murid-murid mereka

adalah ketepatan waktu di sekolah.<sup>154</sup> Karena penggunaan waktu kelas oleh guru sangat merugikan beberapa murid-murid, maka semua murid-murid harus diberi pelajaran sebagai akibatnya. Kehadiran dan kepatuhan karyawan selama jam kerja, serta kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat, menurut Imam Soejono, adalah contoh manajemen waktu.

Ketidakpedulian seorang guru terhadap aturan atau harapan lain yang ditetapkan oleh sekolah akan mendorong siswa untuk belajar dan bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka. Bersikap profesional dan menjaganya dengan disiplin dan rasa komitmen adalah satu-satunya teknik yang paling efektif, menurut sang ahli.<sup>155</sup>

Berdasarkan gagasan tersebut di atas, dapat dilihat bahwa kepala SMA BIMA Ambulu harus berada di sekolah atau dekat dengan sekolah pada pukul 7:45 untuk memobilisasi guru-guru agar disiplin sebelum bel berbunyi (tepat waktu). Ketika mempengaruhi dan memotivasi guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berdampak pada sikap dan perilaku mereka. Sasaran dalam situasi ini adalah pengajar, yang diharapkan untuk menepati waktu dan secara konsisten muncul selama jam yang ditentukan oleh sekolah. Selain itu, semua guru diharuskan mematuhi pedoman disiplin sekolah sebagai panduan untuk mengatur waktu.

---

<sup>154</sup> Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Perada Media Group, 2010), 53

<sup>155</sup> Ngalin Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), 159

Informasi tersebut di atas memungkinkan penulis untuk menarik garis besarnya bahwa Kepala SMA BIMA Ambulu memberlakukan disiplin pada guru dengan menegakkan aturan bahwa mereka harus tiba di sekolah sebelum bel berbunyi. Hadir setiap saat merupakan wujud kedisiplinan guru di dalam kelas karena tepat waktu merupakan salah satu prasyarat bagi setiap guru untuk mendapatkan hasil yang lebih baik baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi siswanya.

## **2. Gaya kepemimpinan Demokratis kepala sekolah dalam peningkatan kedisiplinan menegakkan aturan**

Menurut Tu'u, konsep ketertiban dan keteraturan sering dikaitkan dan dimasukkan ke dalam disiplin. Konsep ketertiban mengacu pada kesesuaian seseorang dengan aturan atau peraturan ketika dimotivasi atau dihasilkan oleh sesuatu di luar dirinya. Disiplin, sebaliknya, mengacu pada kepatuhan yang dipupuk oleh kesadaran dan dukungan internal seseorang.

Penegakan disiplin merupakan sarana bagi sekolah untuk membuat semua warga sekolah mematuhi peraturan yang berlaku. Siswa yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mengembangkan karakteristik yang baik karena guru yang disiplin mengikuti aturan ketika menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik.<sup>156</sup>

Menurut teori tersebut di atas, dapat dilihat bahwa kepala SMA BIMA Ambulu Setiap peraturan yang dibuat di sekolah merupakan kewajiban bersama, yang berarti bahwa setiap orang harus mematuhi

---

<sup>156</sup>Tuu Tuls, Peran Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa, (Jakarta:Grafindo, 2015), 55.



karena itu adalah kebijakan bersama, untuk menegakkan peraturan. Kesepakatan bersama juga menyatakan bahwa siapa pun yang melanggar norma-norma yang telah ditetapkan akan menghadapi konsekuensi, seperti pengusiran jika mereka datang terlambat lima menit ke kelas. Penulis dapat menyimpulkan dari justifikasi tersebut di atas bahwa kepala SMA BIMA Ambulu, bersama dengan seluruh siswa lainnya, melaksanakan norma-norma yang telah ditetapkan. Aturan sekolah harus diikuti, dan guru serta staf sangat penting dalam memastikan bahwa aturan tersebut dipatuhi.. Selain aturan dan peraturan sebagai tanda disiplin, hukuman adalah strategi lain untuk mencegah perilaku atau sikap yang tidak diinginkan. Misalnya, denda atau hukuman bagi guru yang terlambat dapat membantu mengurangi jumlah guru yang sulit diatur.

Kepala di SMA BIMA Ambulu Siswa yang datang terlambat kadangkala dapat dilibatkan dalam menegakkan aturan dengan menerima sanksi seperti memungut sampah dan membersihkan halaman sekolah, di samping hukum hadir di sekolah sebelum bel berbunyi. Selain itu, jika seorang anak terlambat lebih dari lima kali, pihak administrasi akan menulis surat kepada orang tua mereka dan menghubungi pihak sekolah untuk membahas masalah ini untuk membuat perubahan yang akan mencegah keterlambatan di masa depan. Oleh karena itu, terbukti bahwa administrator mencoba mendisiplinkan siswa dengan meminta semua orang mengikuti peraturan yang telah mereka tetapkan bersama.



### 3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penegakan kedisiplinan sikap.

T. Rusyandi menegaskan bahwa disiplin sikap, atau, dengan kata lain, pengendalian diri, adalah langkah pertama dalam mengendalikan perilaku orang lain. Karena seorang guru berfungsi sebagai cermin bagi para siswanya, maka disiplin bagi para guru dan anggota staf lainnya mengacu pada sikap keinginan penuh untuk mematuhi semua hukum dan konvensi dalam menjalankan tugas mereka. Efek dari pendidikan yang jauh lebih baik akan memberi warna sesuai dengan sikap guru yang disiplin.

Berdasarkan teori tersebut di atas, dapat diketahui bahwa ketika kepala SMA BIMA Ambulu memberikan contoh dengan memulai dari dirinya sendiri dan dengan hal-hal terkecil ketika memotivasi guru untuk disiplin, seperti kehadirannya lebih awal dari guru-guru yang lain dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas kepala sekolah tanpa menunda-nunda waktu tetapi langsung dikerjakan, sehingga perilaku ini mendorong guru-guru untuk mengikuti kebiasaan yang dicontohkan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dengan membangun nilai-nilai disiplin pertama dan terutama dalam dirinya sendiri, kepala sekolah memberikan contoh positif bagi sekolahnya. Seperti yang kita ketahui bersama, kepala sekolah berfungsi sebagai panutan dan contoh perilaku teladan bagi para

siswa di sekolahnya. Salah satu perilaku tersebut adalah sikap disiplin yang harus diterapkan oleh para pengajar; jika kepala sekolah sangat disiplin, maka guru-gurunya juga akan sangat disiplin. Akibatnya, para guru akan mengikuti norma-norma perilaku kepala sekolah bahkan jika mereka enggan atau malu kepada kepala sekolah atau datang terlambat ke kelas..

#### **4. Gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kedisiplinan ibadah.**

Daryanto menegaskan bahwa menjaga disiplin dalam beribadah memerlukan ketaatan secara konsisten terhadap pedoman yang ditetapkan di dalamnya. Di sini, disiplin adalah mutlak penting. Allah SWT selalu menasihati para pengikut-Nya untuk mempraktikkan kedisiplinan, dan mengikuti ajaran agama adalah aspek penting lain dari kehidupan. Praktik ibadah sangat penting bagi guru. Semakin guru meremehkan masalah agama, semakin banyak siswa akan melakukan hal yang sama. Oleh karena itu, persepsi dan pengalaman murid tentang agama mereka akan dipengaruhi oleh disiplin agama guru.

Berdasarkan teori tersebut di atas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah membuat program shalat dhuhur berjamaah setiap hari, yang kemudian dipimpin oleh masing-masing guru secara bergantian, guna meningkatkan kedisiplinan para pengajar dalam beribadah. Paling tidak, latihan shalat berjamaah ini dapat membantu para pengajar menjaga ketenangan mereka selama beribadah. Selain itu, setiap hari Jumat, semua

guru mengikuti pembacaan istighosah bersama di sekolah. Sementara SMA BIMA Ambulu Melaksanakan kegiatan kerohanian Islam, yaitu kegiatan untuk meningkatkan nilai-nilai keislaman yang dikemas sebagai kegiatan ekstrakurikuler, dapat membantu siswa maupun guru dalam menegakkan disiplin beribadah.

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa Kepala SMA BIMA Ambulu berupaya menegakkan disiplin guru dengan melibatkan mereka dalam program-program bernuansa Islam. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat meningkatkan kewibawaan guru. kepala sekolah kemudian mengkoordinir penyampaian materi keagamaan setelah shalat, dilanjutkan dengan penyelenggaraan program shalat dzuhur berjamaah di sekolah, yang dilakukan oleh penyuluh pendidikan agama Islam dan guru-guru lainnya. Sebagai hasil dari kegiatan rohis yang dilakukan di sekolah, seorang guru dapat menjadi lebih bertaqwa kepada Allah SWT, memberikan pendidikan agama kepada anak-anak, dan menanamkan nilai-nilai agama yang lebih besar kepada mereka.

#### **B. Strategi Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerjan guru di SMA BIMA Ambulu**

Hadari Nawawi berpendapat bahwa tujuan metode Kepsek untuk mengembangkan dan mengarahkan disiplin guru adalah untuk mempengaruhi setiap orang dalam organisasi kelompok kooperatif untuk berperilaku dengan

cara yang konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai.<sup>157</sup> Arahan yang diberikan kepada para guru ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sudah jelas dari penjelasan di atas. Pengarahan dan bimbingan yang terus menerus harus diberikan untuk memastikan bahwa semua tindakan selalu ditujukan untuk mencapai tujuan yang diterapkan. Dari uraian di atas jelas bahwa metode kepala sekolah untuk meningkatkan perilaku guru di SMA BIMA Ambulu telah berhasil. Kepala sekolah telah menggunakan sejumlah strategi yang berbeda dalam upaya meningkatkan perilaku guru di SMA BIMA Ambulu. Empat kategori rencana peningkatan disiplin Kepsek adalah sebagai berikut:

### **1. Strategi kepala sekolah dalam Peningkatan Kedisiplinan Waktu**

Kegiatan pemantauan kelas merupakan taktik awal kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin guru. Dalam buku Kepemimpinan dan

Supervisi Pendidikan, Hendiyat Soetopo menyatakan:

Semua upaya yang dilakukan oleh administrator sekolah untuk membimbing guru dan anggota staf lainnya dalam meningkatkan pengajaran disebut sebagai supervisi. Ini termasuk memotivasi, memilih guru yang akan tumbuh secara profesional, dan merevisi tujuan pendidikan, rencana pelajaran, alat penilaian, dan strategi pengajaran lainnya..<sup>158</sup>

Kepsek melakukan supervisi sebagai bagian dari tugas rutinya sekali dalam satu semester. Tujuan supervisi adalah untuk mengamati cara mengajar guru, menentukan apakah proses pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran, memeriksa bahan-bahan yang digunakan dalam

<sup>157</sup> Hadari Nawawi, Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas, (Jakarta: Gunung Agung, 1985) 76.

<sup>158</sup> Hendiyat Soetopo, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan, (Malang: Bina Aksara, 1982), 39

proses pembelajaran, dan mengukur sejauh mana kemampuan mengajar guru, dan jika perlu dilakukan perbaikan.

Hal ini juga dicatat dalam buku Administrasi Pendidikan karangan

M. Ngalim Purwanto, yang menjelaskan bahwa pengawasan adalah:

Supervisi Kepsek dapat berupa kunjungan kelas dengan tujuan mengevaluasi kemampuan guru sebagai pengajar dan membantu pengajar dalam melakukan penyesuaian-penyesuaian yang memungkinkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi.<sup>159</sup>

Pendapat Hadari :

Tujuan kunjungan kelas adalah untuk mengevaluasi pekerjaan guru sebagai pendidik dan pengajar dalam berbagai profesi mereka serta pembelajaran para siswa untuk mendukung mereka dalam melakukan perbaikan yang diperlukan..<sup>160</sup>

Kunjungan ke ruang kelas dievaluasi untuk menentukan seberapa baik guru dapat mengajar murid, setelah itu bantuan sebagian besar diarahkan untuk memberi tahu mereka tentang berbagai kekurangan mereka dan memotivasi mereka untuk memperbaiki diri. Selain itu, dengan mengunjungi ruang kelas, kepala sekolah dapat membangun hubungan dengan para guru sambil mendidik mereka dalam suasana kekeluargaan tentang kekurangan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kedisiplinan di antara siswa dan guru. Dengan cara ini, motivasi untuk meningkatkan disiplin akan datang dari dalam diri sendiri, bukan dari luar.

Membuat kesepakatan antara kepala sekolah dan guru tentang pedoman hukuman adalah pendekatan kedua yang digunakan oleh kepala

<sup>159</sup>Ngalim Purwanto, Administrasi Dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosda Karya),70.

<sup>160</sup>Hadari Nawawi, Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas, (Jakarta: Gunung Agung, 1985) 84.

sekolah untuk meningkatkan perilaku guru. Kepala sekolah, yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pengajaran di sekolah memiliki standar yang tinggi, harus menetapkan pedoman disiplin dan memastikan bahwa guru, staf, dan siswa terlibat dalam pembuatan pedoman tersebut.:

Tujuan disiplin adalah untuk mencegah karyawan bertindak negatif dengan membuat jelas dan eksplisit pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan untuk setiap anggota organisasi. Disiplin merupakan tindakan yang mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan..<sup>161</sup>

Menurut teori tersebut di atas, dapat dilihat bahwa taktik kedua Kepala SMA BIMA Ambulu untuk mendorong guru datang sebelum bel berbunyi adalah dengan membuat peraturan bersama yang menyatakan bahwa guru harus datang sebelum bel berbunyi dan bahwa mereka yang gagal melakukannya akan menghadapi konsekuensi. Selain diharuskan mengikuti kebijakan disiplin sekolah, guru juga berfungsi sebagai panutan bagi siswanya, jadi sebelum siswa perlu didisiplinkan, guru harus terlebih dahulu menghadapi konsekuensi. Pembuatan peraturan disiplin dimaksudkan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab bersama untuk menegakkan disiplin.

Dari penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa salah satu taktik kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan guru adalah dengan membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan secara bersama-sama, di mana aturan-aturan tersebut secara spesifik diputuskan dan

---

<sup>161</sup> Sundang P. Siagian, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2008), 205

dikembangkan bersama. Sesuai dengan aturan yang menyatakan bahwa guru harus tiba di sekolah 15 menit sebelum bel berbunyi. Oleh karena itu, jika seorang guru tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, guru akan menanggung konsekuensinya, yang juga diputuskan bersama. Misalnya, seorang guru yang datang terlambat 5 menit untuk mengikuti pelajaran, maka guru tersebut akan menanggung konsekuensinya.

Penerapan sistem insentif dan hukuman di sekolah, di mana penghargaan dan hukuman dapat mendorong dan meningkatkan guru yang melanggar kebijakan sekolah, merupakan taktik lain yang digunakan oleh kepala sekolah. Menurut Bambang Nugroho dalam buku *Reward and Punishment*, reward adalah hadiah, ungkapan penghargaan, atau jenis pujian lain yang dimaksudkan untuk mendorong seseorang agar lebih berupaya meningkatkan diri atau kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam buku *Manajemen*

Sumber Daya Manusia bahwa :

Bertujuan agar meningkatkan dan memberi efek jera.<sup>162</sup>

Berdasarkan teori tersebut di atas Jelas bahwa pemberian penghargaan dan hukuman sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan disiplin guru, baik dari segi waktu maupun dari segi belajar mengajar di kelas. Hal ini karena pemberian penghargaan kepada guru yang disiplin dapat mendorong mereka untuk selalu mempraktikkan disiplin, dan menghukum guru yang tidak disiplin dapat membantu mereka berkinerja lebih baik dengan memberikan teguran, bimbingan, dan bentuk hukuman lainnya..

<sup>162</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), 130.



Peneliti dapat menyimpulkan dari penjelasan di atas bahwa kepala sekolah SMA BIMA Ambulu telah menetapkan insentif dan sanksi di sekolah bagi instruktur yang memberikan hasil kerja yang memuaskan dan instruktur yang menjaga kedisiplinan saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Para instruktur ini diberi penghargaan oleh kepala sekolah, yang menyampaikan ucapan terima kasih kepada mereka selama rapat guru dan memberikan bimbingan selama upacara bendera. Menurut perjanjian kerja bersama, guru yang tidak menunjukkan prestasi kerja atau disiplin harus membayar denda berdasarkan jumlah jam kerja.

## **2. Strategi kepala sekolah dalam Peningkatan kedisiplinan Aturan**

Penerapan disiplin merupakan komponen dan terintegrasi ke dalam inisiatif untuk menciptakan budaya perilaku moral dan sikap disiplin, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Tindakan yang paling krusial dalam mengevaluasi kemampuan disiplin adalah penerapannya; jika aturan tidak diikuti, maka sama saja dengan tidak memiliki aturan sama sekali.

Menurut E. Mulyasa, sekolah menetapkan aturan yang harus dipatuhi oleh semua personel sekolah, terutama instruktur, karyawan, dan siswa. Aturan-aturan ini mencakup topik-topik seperti kebijakan kehadiran, kebijakan masuk dan keluar, dan topik-topik lainnya.



Efektivitas jam belajar sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan diantisipasi akan meningkat dengan peningkatan disiplin.<sup>163</sup>

Menurut teori tersebut di atas, guru di SMA BIMA Ambulu yang terlambat masuk kelas akan mendapat hukuman yang mendidik dari kepala sekolah, dan hukuman tersebut berdasarkan kesepakatan yang dicapai setelah diskusi antara kepala sekolah dan guru. Hal ini dapat dilihat pada peningkatan disiplin penegakan aturan. Instruktur yang melalaikan tanggung jawab utama mereka, seperti gagal menyiapkan rencana pelajaran, akan dipanggil ke kantor kepala sekolah untuk mendapatkan teguran dan bimbingan daripada menerimanya secara langsung di depan guru-guru lain.

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa metode yang diuraikan di atas dapat membantu guru mengembangkan kemampuan menjaga kedisiplinan karena kepala sekolah dan guru harus memberi contoh dan menjadi panutan untuk menjaga kedisiplinan dan ketertiban di dalam kelas melalui sikap, perilaku, dan tindakannya.

### **3. Strategi kepala sekolah dalam peningkatan disiplin sikap**

Menurut Moenir, disiplin merupakan pola pikir yang dibutuhkan setiap orang karena membentuk landasan perilaku, yang memiliki dampak signifikan baik bagi kepentingan diri sendiri maupun kepentingan bersama. Dibutuhkan pengalaman dan kesadaran diri akan nilai disiplin untuk memiliki tingkat pengendalian diri yang tinggi dalam tindakan

---

<sup>163</sup> E. Mulyasa, Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Bandung: Remaja Rosda Karya 2010) 79-80

seseorang sehingga menjadi dasar tidak hanya untuk pekerjaan seseorang tetapi juga untuk perilaku sehari-hari.<sup>164</sup>

Berdasarkan teori tersebut di atas, dapat dilihat bahwa Kepala SMA BIMA Ambulu memberikan contoh yang baik bagi guru dalam rangka meningkatkan sikap disiplin, seperti dengan datang di hadapan guru agar para pengajar dapat mencontoh sikap disiplin yang digunakan oleh kepala sekolah. kepala sekolah juga secara konsisten menekankan nilai kedisiplinan dalam melaksanakan upacara bendera. Kepsek adalah pemimpin yang sangat kuat di lingkungan pendidikan, seperti yang disebutkan oleh M. Ngalim Purwanto, dan itu adalah tugasnya.<sup>165</sup>

Oleh karena itu, memiliki kepala sekolah yang mengendalikan sekolah dapat berpengaruh pada anak-anak di sana. Para guru khususnya akan terdorong dan merasa khawatir jika mereka terlambat dan menerima teguran dari kepala sekolah jika kepala sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan yang disiplin. Sebaliknya, jika kepala sekolah menunjukkan sikap yang tidak disiplin, maka guru-guru juga akan menjadi tidak disiplin. Namun demikian, Kepala Sekolah harus terlebih dahulu mengambil tindakan yang tepat sebelum mendisiplinkan bawahan.

Dari penjelasan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kepala SMA BIMA Ambulu melakukan penegakan disiplin dengan sangat baik, terbukti dengan adanya keteladanan sikap disiplin kepala sekolah

---

<sup>164</sup> Moenir, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. (Jakarta:Pt Bintang), 51

<sup>165</sup> Ngalim Purwanto, Administrasi Pendidikan (Bandung Remaja Rosda Karya2006)98

yang dapat menginspirasi para tenaga pengajar dan mendorong mereka untuk mencontoh kebiasaan kepala sekolah.

#### 4. Strategi kepala sekolah dalam peningkatan disiplin ibadah

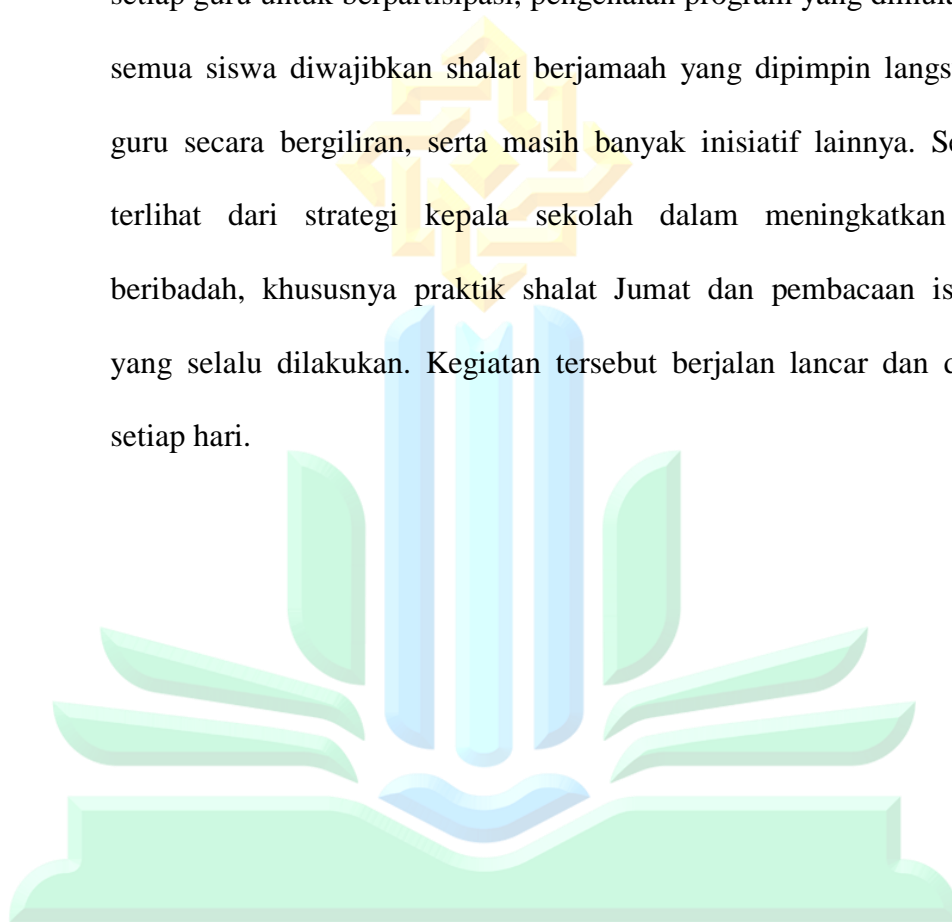
Yusuf Qardhawi mendefinisikan penyembahan sebagai ketundukan kepada sesuatu yang tertinggi yang objeknya berada di luar jangkauan panca indera. Manusia mendasarkan penyembahan mereka kepada Allah dan semua dewa-dewi lainnya pada apa yang mereka harapkan untuk dicapai melalui kerja keras mereka.<sup>166</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dilihat bahwa kepala sekolah membuat program-program yang bernafaskan Islam, seperti shalat dzuhur berjamaah yang langsung dipimpin oleh guru yang membuat daftar imam secara bergantian, guna meningkatkan kedisiplinan beribadah. Karena waktu shalat telah ditetapkan, hal ini menggambarkan perlunya kedisiplinan karena seseorang harus siap untuk segera memulai shalat ketika waktunya tiba. Kemudian, dengan membuat jadwal membaca istighosah secara kolektif setiap hari Jumat, aturan yang harus ditaati oleh semua siswa di sekolah adalah bahwa membaca istighosah adalah sesuatu yang berpahala.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala SMA BIMA Ambulu telah berupaya meningkatkan disiplin beribadah, pembagian tugas untuk menjadi imam secara bergiliran, yang juga merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang dapat mendorong

<sup>166</sup>Yusuf Qardawi, Ibadah, (Yogyakarta: Central, 2007) 23

setiap guru untuk berpartisipasi, pengenalan program yang dimulai dengan semua siswa diwajibkan shalat berjamaah yang dipimpin langsung oleh guru secara bergiliran, serta masih banyak inisiatif lainnya. Selain itu, terlihat dari strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin beribadah, khususnya praktik shalat Jumat dan pembacaan istighosah yang selalu dilakukan. Kegiatan tersebut berjalan lancar dan dilakukan setiap hari.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan.

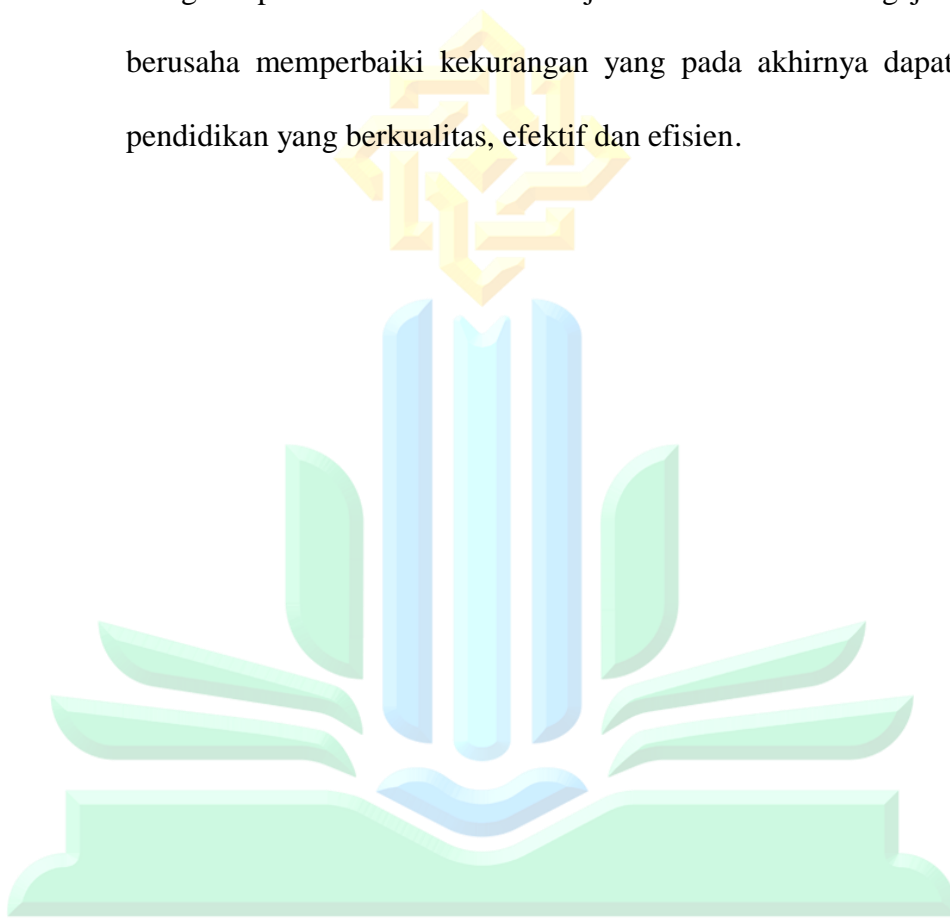
1. Kepala SMA BIMA Ambulu Jember menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, dapat dilihat dari: a) melibatkan seluruh dewan guru dalam pembuatan aturan kedisiplinan, b) melibatkan seluruh dewan guru dalam menyepakati penegakkan aturan, c) memberikan contoh sikap disiplin waktu dan disiplin kerja, d) membuat program-program bernuansa islami.
2. Strategi kepala SMA BIMA Ambulu Jember dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu: a) semua guru diwajibkan mengisi kehadiran (absensi), b) melakukan supervisi kinerja guru, c) penerapan *Reward* bagi guru yang berprestasi, dan d) penerapan *Punishment* bagi guru yang melanggar aturan kedisiplinan.

#### B. Saran

Setelah dilakukan penelitian maka perlu kiranya memberikan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan:

1. Kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan kegiatan belajar mengajar yang berlangsung di sekolah dengan memsupervisi, memberikan saran dan motivasi atau bimbingan secara maksimal kepada guru untuk meningkatkan keprofesionalannya dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Kepada guru dalam memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja maka hendaknya guru mengikuti aturan yang telah disepakati guna dalam

mengintropeksi diri dalam kinerja dan kualitas mengajarnya, dan berusaha memperbaiki kekurangan yang pada akhirnya dapat tercapai pendidikan yang berkualitas, efektif dan efisien.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR PUSTAKA

Aan Komariah dan Cipi Triatna, 2006, *Visionaru Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Abd Wahab ,*Wawancara*, 5 Maret 2021

Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka cipta.

Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka cipta.

Abdurrohmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka cipta.

Agus Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Agus Sujana, 1987, *Bimbingan Kearah Belajar yang Sukses*, Jakarta : Bumi Aksara Algesindo.

Agustinus Hermino, 2014, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ahmad Susanto, 2015, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Kencana.

Bambang Nugroho, *Pemberian Reward and Punishment*, Buletin Cipta Karya , Departemen pekerjaan umum edisi no 6/V/Juni 2006 Persada

Bogdan, R.C. & Biklen, S. K. 2014, *Qualitatif Research for Education, A Introduction To Theory And Methods* Boston: allyn and Bacon Inc.,

Burhanuddin, 1994, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Burhanudidin, 1990, *Analisa Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

D. Sumarno, 1998, *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah*, Jakarta: Jaya Abadi.

Daryanto, 2013, *Implementasi Pendidikan Karakter*, Bandung: Gava Media.



David L. Goetsch dan Stanley B. Davis, 2002, *Manajemen Mutu Total*, alih bahasa : Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prenhallindo.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Petunjuk Administrasi Sekolah Menengah Umum*, Jakarta: Proyek Pembinaan Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sarana Pendidikan, 1996-1997,

Depdikbud, 1992, *Pedoman Administrasi Sekolah*, Jakarta: Dikdasmen.

Dokumentasi di SMA BIMA Ambulu, 12 Desember 2021

E. Mulyasa, M.Pd. *KBK Konsep Karakteristik dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

E. Mulyasa, 2004, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

E. Mulyasa, 2004, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBM*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

E. Mulyasa, 2010, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Edy Sutrisno, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,

Gary Yukl, 2009, *Kepemimpinan dalam Organisasi edisi ke Lima*, Jakarta: PT. Indeks,

Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, (Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1981)

George R. Terry, 2006, *Prinsip-prinsip Manajemen*, ter. J. Smith D.F.M, Jakarta: PT Bumi Aksara.

H.M Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, 1991, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara,

<sup>1</sup>Hadari Nawawi, 1984, *Organisasi Sekolah dan pengelolaan Kelas*, Jakarta: Gunung Agung.

Hadari Nawawi, 1985, *Organisasi Sekolah dan pengelolaan Kelas*, Jakarta: Gunung Agung,

Hendiyat Soetopo, 1982, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Malang: Bina Aksara.

Hunghes, Giinet dan Curphy, 2012, *The educational leadership: Enhacing the lesson of Experience*, PT. The Mcgraw-hill Companies.

Husaini Usman, 2006, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,

Irwan Soehartono, 2005, *Metodologi Penelitian Sosial Suatu Teknik Bidang kesejahteraan dan Ilmu Sosial Lainnya Pendekatan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

J. Wiles and Bondie, 1998, *Supervision A Guide To Practice*, Colombus: Charles E. Merrill,

Kartini Kartono, 20089, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,

Khotibul Umam, 2015, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi* (Studi Multi Kasus di MAN 1 Jember dan SMAN 2 Jember), Disertasi Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,

Kimbal Wiles, 1961, *Supervision for better schools*, New York: Englewood Clifis Printice Hall.

Lexy J. Moleong, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

M. Said, 1986, *Ilmu Pendidikan*, Bandung: Bumi Aksara.

M.B Miles, M. A Huberman, J Saldana, 2014, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*, USA: Publications.

Made Pidarta, 1992, *Penelitian Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mahmud Yunus, *Tarjamah al-Qur'anul Karim*, Bandung: PT. al-Ma'arif, 2000.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Marno & Triyo Suprayitno, 2008, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama.

Mas'ud Sa'id M.M. 2007, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building & Perilaku Inovatif*, Malang: UIN Press.

Miftah Thoha, 2003, *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Moenir, 1992, *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta; Bumi aksara.

Muhammad Quraish Shihab, 2002, *Tafsir Al-Misbah*, Vol.3, Jakarta: Pustaka Lentara Hati,

Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, 2009, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Rosda Karya.

Mulyasa, 2006 *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nana Suajana dan Ibarahim, 2015, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Alisindo,

Ngalim Purwanto, 2006, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.

Ngalim Purwanto, 2006, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.

Piet A. Sahertian, 2000, *Konsep Dsar & Teknik Supervisi Pendidikan, Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Renika Cipta.

Rahmad Hidayat, Candra Wijaya, 2017, *Ayat-Ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.

Rahmad Hidayat, Candra Wijaya, 2017, *Ayat-Ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.

Robert K. Yin, 2012, *Studi kasus Desain dan metode*, Cetakan ke 11, Jakarta: PT Raja Grafindo persada,

Rohiat, 2008, *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktek*, Bandung: Reika Aditama.

Soehardjono, 1981, *Kepemimpinan: Suatu tinjauan singkat tentang pemimpin dan kepemimpinan serta usaha-usaha pengembangannya*, Malang: APDN Malang,

Sondang P. Siagian, 1982. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung,

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*, Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi Arikunto, 2004, *Dasar-Dasar Supervisi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Rikunto, 2016, prosedur penelitian sutau pendekatan praktek, Yogyakarta: Rineka Cipta,
- Suharsini arikunto, 2016, manajemen penelitian, Jakarta: rineka cipta,
- Sundang P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Perada Media group.
- Syarifain, Khadim Al Haramain Asy, Abdullah Bin Abdul Aziz Ali Sa'ud, 1971, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penerjemahan/Pentafsiran Al- Qur'an,
- T. Rusyandi, 1997, *Penerapan Gerakan Disiplin Nasional dalam Proses Pembelajaran*, Cianjur: Kandaga Cipta Karya.
- Tahalele dan Soekarto Indrafachrudi, 1983, *Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: IKIP malang,
- Tu'u Tulus, 2004, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Grasindo.

#### UUD 1945 Pasal 31 tentang Hak Pendidikan

- Wahjosumidjo, 2013, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Wahjosumidjo, 2014, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahjosumidjo, 2006, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Grapindo Persada.
- Wahjosumidjo, 2008, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Wahjosumidjo, 2007, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Grapindo Persada.
- Wibowo, 2002, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Grapindo Persada.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan dlam Manajemn*, Jakarta: PT. Rineka cipta.

Wuradji, 2008, *The Educational Leadership, Kepemimpinan Demokratis*, Yogyakarta: Gama Media.

Yaslis Ilyas, 2003, *Kiat Sukses Manajem en Tim Kerja*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,.

Yusuf qardawi, konsep ibadah dalam islam, 2007, Yogyakarta central media.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

*Bismillahirrohmanirrohm*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Rohmah  
N I M : 0849119029  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program : Magister (S2)  
Institusi : Pascasarjana UIN KHAS Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi Tesis yang berjudul *“KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA BIMA AMBULU JEMBER”* secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Desember 2022



**Siti Rohmah**  
NIM. 0849119029





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail : uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id

No : D.PPS.234/In.20/PP.00.9/3/2022 : 03 Februari 2021  
Lampiran -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk  
Penyusunan Tugas Akhir Studi

Kepada Yth.  
Kepala SMA BIMA AMBULU  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Siti Rohmah  
NIM : 0849119029  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenjang : S2  
Judul : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMA  
BIMA AMBULU JEMBER

Pembimbing 1 : Dr. Khotibul Umam, MA  
Pembimbing 2 : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I  
Waktu Penelitian : ± 3 bulan (terhitung mulai tanggal di  
terbitkannya surat ini)

Waktu Penelitian : ± 3 bulan (terhitung mulai tanggal di terbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Direktur,  
  
Moh. Dahlan



**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN  
DI SMA BIMA AMBULU**

No	Tanggal	Kegiatan
1	02 Maret 2021	Menyerahkan surat penelitian dan silaturahmi di SMA BIMA AMBULU
2	03 Maret 2021	Observasi dan penggalan data kegiatan di SMA BIMA AMBULU
3	04 Maret 2021	Observasi dan meminta dokumentasi pada bagian Tata Usaha untuk kelengkapan data
4	05 Maret 2021	Wawancara Kepala Sekolah tentang Visi dan Misi SMA BIMA AMBULU
5	06 Maret 2021	Wawancara Kepala Sekolah tentang Kepemimpinan Kepala sekolah yang ada di SMA BIMA AMBULU
6	07 Maret 2021	Wawancara Kepala sekolah dan Guru tentang disiplin kerja guru yang ada di SMA BIMA AMBULU
7	08 Maret 2021	Wawancara Kepala sekolah dan Guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMA BIMA AMBULU
8	09 Maret 2021	Wawancara Kepala sekolah dan Guru tentang strategi kepemimpinan yang ada di SMA BIMA AMBULU
9	10 Maret 2021	Meminta dokumentasi, Wawancara, dan Observasi tambahan untuk melengkapi data dan meminta Tanda tangan

Ambulu, 06 April 2022  
Kepala SMA BIMA Ambulu



**Dw. H. ABD. WAHAB HS, M.Pd.I**





**YAYASAN PENDIDIKAN SETYA BUDHI  
SEKOLAH MENENGAH TINGKAT ATAS  
SMA BIMA AMBULU**

STATUS TERAKREDITASI "A", NPSN : 20523815  
Jl. Pendidikan No. 11 ☎ (0336) 881415 Ambulu – Jember  
E-mail : bimasekolah@gmail.com | Website : www.smabimaambulu.sch.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 421.3/219/413.22.20523815/SB/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Drs. H. Abd. Wahab, HS, M.Pd.I**  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMA BIMA Ambulu

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **Siti Rohmah**  
NIM : 0849119029  
Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA BIMA Ambulu"

Yang bersangkutan benar - benar telah melaksanakan penelitian di SMA BIMA Ambulu.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenar benarnya.

06 April 2022  
Kepala SMA BIMA Ambulu  
  
**Drs. H. ABD. WAHAB HS, M.Pd.I**



LANGUANGE CENTER OF UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
Jl. Mataram No. 1 Jember Telp. ( 0331 ) 4827550 Kode Pos: 68136  
Website: <http://upb.iain-jember.ac.id> E-mail: [upb@iainjbr@gmail.com](mailto:upb@iainjbr@gmail.com)



# CERTIFICATE

No. In.25/PP.009/APT/0093 / 1 /2022

This is to certify that

SITI ROHMAH

Date of Birth : August 11, 1996

Sex ( M/F ) F

Achieved the following score on the  
ENGLISH PROFICIENCY TEST

Listening Comprehension	43
Structure and Written Expression	50
Reading Comprehension	47
TOTAL SCORE	520

Administered in : UIN KHAS JEMBER

Test Date :

November, 8, 2022

Valid to :

May, 8, 2023

  
The Director of Language Center  
  
H. Moch. Imam Machfudi, S.S., M.Pd., Ph.D.  
NIP. 19700126200001002





**AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



**SURAT KETERANGAN**  
**BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI**  
Nomor: D.PPS.3558/In.20/PP.00.9/12/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas\* terhadap naskah tesis

Nama	:	Siti Rohmah
NIM	:	0849119029
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	30 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	19 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	20 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	2 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	12 %	20 %
Bab VI (Penutup)	0 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 14 Desember 2022

an. Direktur,  
Wakil Direktur



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.  
NIP. 196812261996031001

\*Menggunakan Aplikasi Turnitin



## DOKUMENTASI



**Wawancara dengan ketua TU (Teguh Irawan)**



**Wawancara dengan salah satu siswi (Lola)**



**Wawancara dengan salah satu siswa (Jidan)**





**Kegiatan latihan PBB**



**Kegiatan Prakarya**



**Laboratorium Komputer**



**Kegiatan PPG**



**Kegiatan Lomba Pramuka**



**Kegiatan Lomba Futsal**



**Gelar Karya Proyek Penguatan Profil Pelajaran Pancasila tahap 1 tahun 2021/2022**



**Pagelaran Reog "SARDULO BIMO MUDHO" bersama bupati Jember**

UNIVERSITAS  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER





## Fokus Latih Atlet Lolos Porprov

**PENJANDAAN** porprov tingkat tahun 2022, memberikan kesempatan para atlet untuk meningkatkan skillnya. Hal itu menjadikan Chandra Jember, guru olahraga SMA Bima Ambulu, semakin antusias mendampingi para siswa yang berlatih mengabdikan atletis porprov yang akan datang. Chandra mengatakan, SMA Bima Ambulu mempersiapkan atletis yang akan mengikuti porprov cabang atletik yang dilakukan Selasa (21/6/2022) kemarin. Beberapa nomor lari meliputi lari 100 meter, lari 200 meter, lari 400 meter, lari 800 meter, 1.500 meter, lari panjang, lari 5000 meter, lari 10.000 meter, lari 20.000 meter, lari 40.000 meter, lari 80.000 meter, lari 160.000 meter, lari 320.000 meter, lari 640.000 meter, lari 1.280.000 meter, lari 2.560.000 meter, lari 5.120.000 meter, lari 10.240.000 meter, lari 20.480.000 meter, lari 40.960.000 meter, lari 81.920.000 meter, lari 163.840.000 meter, lari 327.680.000 meter, lari 655.360.000 meter, lari 1.310.720.000 meter, lari 2.621.440.000 meter, lari 5.242.880.000 meter, lari 10.485.760.000 meter, lari 20.971.520.000 meter, lari 41.943.040.000 meter, lari 83.886.080.000 meter, lari 167.772.160.000 meter, lari 335.544.320.000 meter, lari 671.088.640.000 meter, lari 1.342.177.280.000 meter, lari 2.684.354.560.000 meter, lari 5.368.709.120.000 meter, lari 10.737.418.240.000 meter, lari 21.474.836.480.000 meter, lari 42.949.672.960.000 meter, lari 85.899.345.920.000 meter, lari 171.798.691.840.000 meter, lari 343.597.383.680.000 meter, lari 687.194.767.360.000 meter, lari 1.374.389.534.720.000 meter, lari 2.748.779.069.440.000 meter, lari 5.497.558.138.880.000 meter, lari 10.995.116.277.760.000 meter, lari 21.990.232.555.520.000 meter, lari 43.980.465.111.040.000 meter, lari 87.960.930.222.080.000 meter, lari 175.921.860.444.160.000 meter, lari 351.843.720.888.320.000 meter, lari 703.687.441.776.640.000 meter, lari 1.407.374.883.553.280.000 meter, lari 2.814.749.767.106.560.000 meter, lari 5.629.499.534.213.120.000 meter, lari 11.258.999.068.426.240.000 meter, lari 22.517.998.136.852.480.000 meter, lari 45.035.996.273.704.960.000 meter, lari 90.071.992.547.409.920.000 meter, lari 180.143.985.094.819.840.000 meter, lari 360.287.970.189.639.680.000 meter, lari 720.575.940.379.279.360.000 meter, lari 1.441.151.880.758.558.720.000 meter, lari 2.882.303.761.517.117.440.000 meter, lari 5.764.607.523.034.234.880.000 meter, lari 11.529.215.046.068.469.760.000 meter, lari 23.058.430.092.136.939.520.000 meter, lari 46.116.860.184.273.879.040.000 meter, lari 92.233.720.368.547.758.080.000 meter, lari 184.467.440.737.095.516.160.000 meter, lari 368.934.881.474.191.032.320.000 meter, lari 737.869.762.948.382.064.640.000 meter, lari 1.475.739.525.896.764.128.128.000 meter, lari 2.951.479.051.793.528.256.256.000 meter, lari 5.902.958.103.587.056.512.512.000 meter, lari 11.805.916.207.174.113.024.1024.000 meter, lari 23.611.832.414.348.226.048.2048.000 meter, lari 47.223.664.828.696.452.096.4096.000 meter, lari 94.447.329.657.392.904.192.8192.000 meter, lari 188.894.659.314.785.808.384.16384.000 meter, lari 377.789.318.629.571.616.768.32768.000 meter, lari 755.578.637.259.143.232.1536.65536.000 meter, lari 1.511.157.274.518.286.464.3072.131072.000 meter, lari 3.022.314.549.036.572.928.6144.262144.000 meter, lari 6.044.629.098.073.145.856.12288.524288.000 meter, lari 12.089.258.196.146.291.711.76576.1048576.000 meter, lari 24.178.516.392.292.583.423.53152.2097152.000 meter, lari 48.357.032.784.585.166.847.06304.4194304.000 meter, lari 96.714.065.569.170.333.694.126208.8388608.000 meter, lari 193.428.131.138.340.667.388.252416.1677216.000 meter, lari 386.856.262.276.681.334.776.504832.3354432.000 meter, lari 773.712.524.553.362.669.549.669664.6708864.000 meter, lari 1.547.425.049.106.725.339.099.339328.13417728.000 meter, lari 3.094.850.098.213.450.678.198.678656.26835456.000 meter, lari 6.189.700.196.426.901.356.397.357312.53670912.000 meter, lari 12.379.400.392.853.802.712.794.714624.107341824.000 meter, lari 24.758.800.785.707.605.425.589.429348.214683648.000 meter, lari 49.517.601.571.415.210.851.178.858696.429367296.000 meter, lari 99.035.203.142.830.421.702.357.717392.858734592.000 meter, lari 198.070.406.285.660.843.404.715.434784.1717691008.000 meter, lari 396.140.812.571.321.686.808.143.269568.3435382016.000 meter, lari 792.281.625.142.643.373.616.286.539136.6870764032.000 meter, lari 1.584.563.250.285.286.747.232.573.078272.1374152064.000 meter, lari 3.169.126.500.570.573.494.464.114.616544.2748304128.000 meter, lari 6.338.253.001.141.146.988.928.229.233088.5496608256.000 meter, lari 12.676.506.002.282.293.977.856.458.466176.1099321504.000 meter, lari 25.353.012.004.564.587.955.712.916.932352.2198643008.000 meter, lari 50.706.024.009.128.1175.911.433.833.864704.4397286016.000 meter, lari 101.412.048.018.256.2351.822.867.667.729408.8794572032.000 meter, lari 202.824.096.036.512.4703.645.735.414.858816.1749144064.000 meter, lari 405.648.192.073.024.9407.291.471.829.729632.3498288128.000 meter, lari 811.296.384.146.048.18814.582.943.659.459264.6996576256.000 meter, lari 1.622.592.768.292.096.37629.165.887.318.918528.13993153024.000 meter, lari 3.245.185.536.584.192.75258.331.775.637.837056.27986306048.000 meter, lari 6.490.371.073.168.384.15056.663.551.275.674112.55972612096.000 meter, lari 12.980.742.146.336.768.30112.132.710.550.348224.111945223936.000 meter, lari 25.961.484.292.672.1536.262.225.109.696448.223890447872.000 meter, lari 51.922.968.585.344.3072.524.450.219.392896.447780895744.000 meter, lari 103.845.937.170.688.6144.1048.900.438.785792.895561791488.000 meter, lari 207.691.874.341.377.2288.2096.800.877.571.571584.1791123582976.000 meter, lari 415.383.748.682.754.4576.4192.1601.755.143.1433168.3582247165952.000 meter, lari 830.767.497.365.508.9152.8384.3203.510.286.2866336.7164494331904.000 meter, lari 1.661.534.994.731.017.8304.16768.6406.020.572.5721272.1428988663808.000 meter, lari 3.323.069.989.462.035.6608.33536.12812.041.145.1452544.2857977326616.000 meter, lari 6.646.139.978.924.071.3216.67072.25624.082.290.2905088.5715954653232.000 meter, lari 13.292.279.957.848.142.6432.134144.51248.164.580.58010176.11431910666464.000 meter, lari 26.584.559.915.696.285.2872.268288.102592.328.116.11620352.22863821332928.000 meter, lari 53.169.119.831.392.570.5744.536576.205184.656.232.23240704.45727642665952.000 meter, lari 106.338.239.662.784.1141.1481152.410368.1312.464.46481408.91455285331904.000 meter, lari 212.676.479.325.568.2282.2962304.820736.2624.928.928162816.18291070663808.000 meter, lari 425.352.958.651.136.4564.5924608.1641472.5248.1856.1856325632.36582141327616.000 meter, lari 850.705.917.302.272.9128.11849216.3282944.3696.369665126624.73164282655232.000 meter, lari 1.701.411.834.604.544.18256.23698432.6565888.7392.7392130256.146328565310464.000 meter, lari 3.402.823.669.209.088.36512.47396864.13117776.14784.14784260512.292657130608128.000 meter, lari 6.805.647.338.418.176.73024.94793728.26235552.29568.295685210256.585314261216256.000 meter, lari 13.611.294.676.836.352.146048.18958656.52471104.59136.591361042552.1170628522432512.000 meter, lari 27.222.589.353.672.704.292096.37917312.10482208.118272.1182722085104.234125604464256.000 meter, lari 54.445.178.707.344.1408.75834624.21964416.21964.219644096.46825120890884608.000 meter, lari 108.890.357.414.688.2816.15167328.43928832.43928.439288672.93650241777769312.000 meter, lari 217.780.714.829.377.5632.30334656.87857664.87857.87857134544.1873004835544.000 meter, lari 435.561.429.658.754.11264.60669312.17571528.17571.17571269088.37460096710888.000 meter, lari 871.122.859.317.509.22528.12133864.3514304.35143.35143538176.7492019342176.000 meter, lari 1.742.245.718.635.018.45056.24267728.7028608.70286.70286107744.14980396843552.000 meter, lari 3.484.491.437.270.037.90112.48535456.14057216.14057.140572139488.29960793687104.000 meter, lari 6.968.982.874.540.074.80224.97070912.28114432.28114.28114278976.59921587364192.000 meter, lari 13.937.965.749.080.148.60448.19414184.56228864.56228.56228357952.11984374728384.000 meter, lari 27.875.931.498.160.297.20896.38828368.112457728.11245.112457143904.23968749456768.000 meter, lari 55.751.862.996.320.594.41792.77656736.224915456.22491.22491287808.47937498913536.000 meter, lari 111.503.725.992.640.1188.83584.149133472.449830912.44983.44983575616.95874977827136.000 meter, lari 223.007.451.985.280.2376.167166848.299666944.29966.299661151232.191749956544272.000 meter, lari 446.014.903.970.560.4752.334333792.599333888.59933.599332302464.383499913088544.000 meter, lari 892.029.807.941.120.9504.668667584.1198667776.11986.11986560488.76699982617776.000 meter, lari 1.784.059.615.882.240.19008.133733536.239733552.23973.239731120976.15339996533552.000 meter, lari 3.568.119.231.764.480.38016.267467104.479467120.47946.479462241952.30679993067104.000 meter, lari 7.136.238.463.528.960.76032.534934208.958934240.95893.958934483904.613599861354208.000 meter, lari 14.272.476.927.057.920.152064.1069668416.191766848.19176.191768967808.12271997227104.000 meter, lari 28.544.953.854.115.840.304128.213933696.383533696.38353.3835317936.2454399444352.000 meter, lari 57.089.907.708.231.680.608256.427867392.767067392.76706.7670635872.4908798888704.000 meter, lari 114.179.815.416.463.360.1215104.855734784.1534134784.15341.1534171744.9817597777408.000 meter, lari 228.359.630.832.926.720.2430208.1711469568.3068269568.30682.30682143488.1963519554816.000 meter, lari 456.719.261.665.853.440.4860416.3422939136.6136539136.61365.61365286976.3927039076352.000 meter, lari 913.438.523.331.706.880.9720832.6845878272.1227078272.12270.12270573952.7854078552704.000 meter, lari 1.826.877.046.663.413.761.94416.1369155544.2454155544.24541.245411147904.1570815505408.000 meter, lari 3.653.754.093.326.827.523.88832.2738311088.4908311088.49083.490832295808.314163110888704.000 meter, lari 7.307.508.186.653.655.047.77664.5476622176.9816622176.98166.981664591616.6283262235424.000 meter, lari 14.615.016.373.307.310.151536.1095324352.196324352.19632.19632918232.1256652471088.000 meter, lari 29.230.032.746.614.620.303072.2190648704.392648704.39264.392641836464.2513304842176.000 meter, lari 58.460.065.493.229.240.606144.4381297408.785297408.78529.785293672928.5026609684352.000 meter, lari 116.920.130.986.458.480.1212288.8762594912.1570594912.15705.15705734576.10053219368704.000 meter, lari 233.840.261.972.916.960.2424576.1752519824.314119824.31411.314111469152.20106438737408.000 meter, lari 467.680.523.945.833.920.4849152.3505039648.628239648.62823.628232938272.40212877475008.000 meter, lari 935.361.047.891.667.840.9698304.7010079376.1256497936.12564.125645876544.80425747550016.000 meter, lari 1.870.722.095.783.335.681.9396608.1402015872.251295872.25129.2512911753088.16085157460032.000 meter, lari 3.741.444.191.566.671.363.8793216.2825117744.5025917744.50259.5025923506176.32170315490064.000 meter, lari 7.482.888.383.133.342.727.7586432.5650235488.10051835872.10051.1005147012352.64340631180128.000 meter, lari 14.965.776.766.266.684.455.5172864.1130070976.2010370976.20103.2010394025056.126175363560256.000 meter, lari 29.931.553.532.533.368.911.035456.22607519536.40207519536.40207.4020718805112.252350727120512.000 meter, lari 59.863.107.065.066.736.1822112.45215039072.80415039072.80415.8041537610224.504701581441024.000 meter, lari 119.726.214.130.133.472.3644224.90430078144.160830078144.16083.1608375220448.1009601562882048.000 meter, lari 239.452.428.260.266.944.7288448.180860156288.321660156288.32166.3216615044096.2019203125171712.000 meter, lari 478.904.856.520.533.888.14576896.36172031251717.36172.3617230088192.403840625343424.000 meter, lari 957.809.713.041.067.776.29153792.7234406253433.72344.7234460173888.807681250686848.000 meter, lari 1.915.619.426.082.134.552.5830752.14468812506868.2883762506868.28837.28837120347776.169552501373776.000 meter, lari 3.831.238.852.164.269.106.11661504.289376250686.57875250686.57875.57875240695552.338905013737.000 meter, lari 7.662.477.704.328.538.212.23323008.57875250686.11575013737.11575.11575481391104.677810027475.000 meter, lari 15.324.955.408.657.076.424.46646016.11575013737.2315013737.23150.23150962782208.135560054950.000 meter, lari 30.649.908.817.314.152.932.93292032.2315013737.4630013737.46300.463001925564416.271120109900.000 meter, lari 61.299.817.634.628.305.865.86584064.4630013737.9260013737.92600.926003851128832.542240219800.000 meter, lari 122.599.635.269.256.611.731.73168128.9260013737.18520013737.18520.185207702257664.108448039600.000 meter, lari 245.199.270.538.512.122.343.463.46336256.18520013737.37040013737.37040.37040154045504.216896079200.000 meter, lari 490.398.541.077.024.244.686.926.92672512.37040013737.74080013737.74080.74080308091008.433792158400.000 meter, lari 980.797.082.154.048.489.373.853.85344256.74080013737.148160013737.14816.14816616182016.867584316800.000 meter, lari 1.961.594.164.308.096.978.747.707.70722128.148160013737.296320013737.29632.29632123236032.1735168633600.000 meter, lari 3.923.188.328.616.192.195.495.49544256.296320013737.592640013737.59264.59264246472064.34703361267200.000 meter, lari 7.846.376.657.232.384.390.990.99088512.592640013737.1185280013737.11852.11852492944128.69406722534400.000 meter, lari 15.692.753.314.464.768.781.981.981166024.1185280013737.2370560013737.23705.23705985888256.138813445068800.000 meter, lari 31.385.506.628.928.1536.1563.963.963332048.2370560013737.4741120013737.47411.474111971776512.277626891137600.000 meter, lari 62.771.013.257.856.3072.3127.927.927664096.4741120013737.9482240013737.94822.9482239435521024.55525378227200.000 meter, lari 125.542.026.515.712.6144.6255.855.85513281952.9482240013737.18964480013737.18964.1896478871042048.111050756454400.000 meter, lari 251.084.053.031.424.12288.12511.711.71126563904.18964480013737.37928960013737.37928.37928157742084096.222101512908800.000 meter, lari 502.168.106.062.848.24576.25022.422.42253127808.37928960013737.75857920013737.75857.75857315484168192.444203025817600.000 meter, lari 1.004.336.212.125.696.49152.50044.844.8441062415616.75857920013737.151715840013737.15171.15171630963216384.888406051553600.000 meter, lari 2.008.672.424.251.392.98304.100089.688.6882124831232.151715840013737.303431680013737.30343.30343126192632768.1776812111067200.000 meter, lari 4.017.344.848.502.784.196708.200179.377.3774249662464.303431680013737.606863360013737.60686.60686252385255552.3553624222134400.000 meter, lari 8.034.689.697.005.568.393416.400358.754.7548499212528.606863360013737.

## BIODATA PENULIS



Nama : Siti Rohmah  
NIM : 0849119029  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Tempat/Tangga Lahir : Jember, 11 Agustus 1996  
Alamat : Dsn. Bregoh RT 001 / RW 024  
Ds. Sumberejo Kec. Ambulu Kab. Jember

### Riwayat Pendidikan

- SDI Bustanul Ulum
- SMP Negeri 2 Ambulu
- SMA Bima Ambulu
- IAIN Jember
- Pascasarjana UIN KH. Achmad Shiddiq Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER