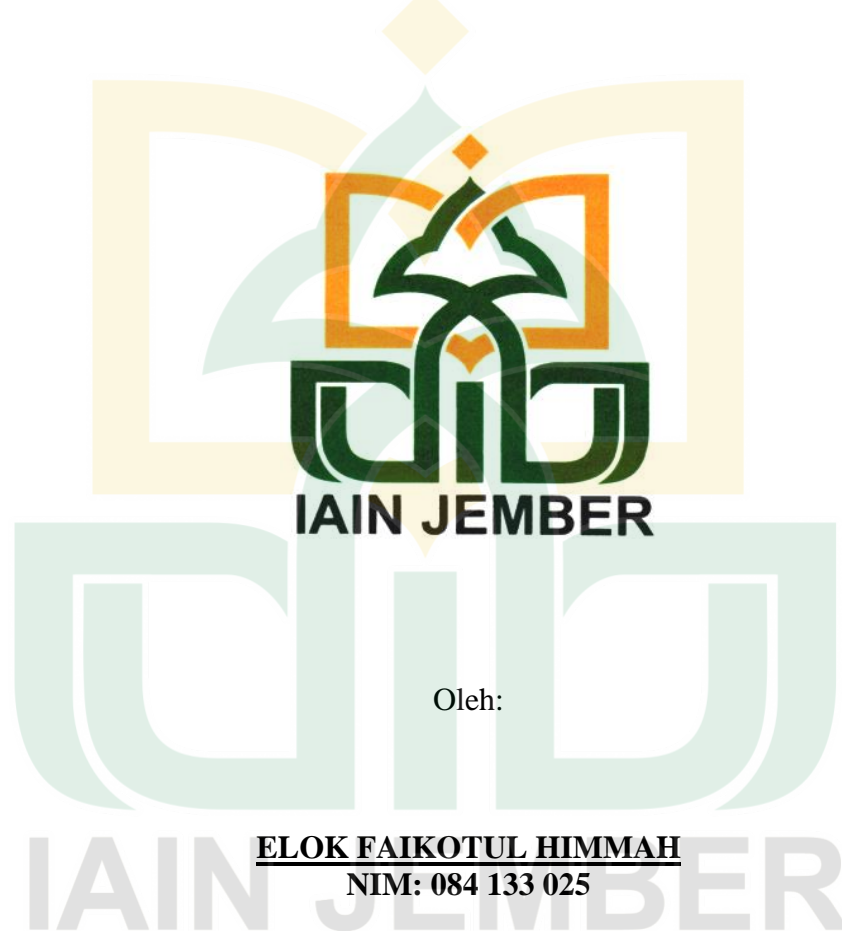


**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU
DI MTS MUQODDIMATUL AKHLAK DESA PACE
KEC. SILO KABUPATEN JEMBER
TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

SKRIPSI



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JULI, 2017**

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU
DI MTS MUQODDIMATUL AKHLAK DESA PACE
KEC. SILO KABUPATEN JEMBER
TAHUN PELAJARAN 2016/2017

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

ELOK FAIKOTUL HIMMAH

NIM: 084 133 025

IAIN JEMBER

Disetujui Pembimbing



Rif'an Humaidi, M.Pd.I

NIP. 19790531 200604 1 016

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU
DI MTS MUQODDIMATUL AKHLAK DESA PACE
KEC. SILO KABUPATEN JEMBER
TAHUN PELAJARAN 2016/2017

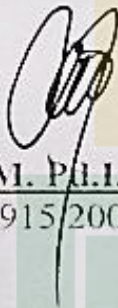
SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Kependidikan Islam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Selasa
Tanggal : 18 Juli 2017

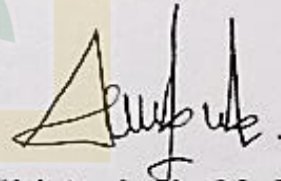
Tim Penguji

Ketua




As'ari, M. Pd.I, M. Ed.
NIP. 19760915/200501 1 004


Sekretaris



Siti Aminah, M. Pd.I
NIP. 198405212015032003

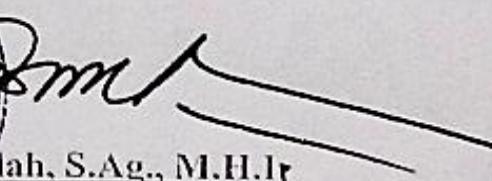
Anggota:

1. Prof. Dr. H. Moh. Khusnuridlo, M. Pd ()

2. Rif'an Humaidi, M. Pd.I ()

Menyetujui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan




Abdullah, S.Ag., M.H.I
NIP. 19760203 200212 1 003

ABSTRAK

Elok Faikotul Himmah, 2017/2018: *Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017.*

Secara ideal, seorang kepala madrasah dituntut untuk profesional agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal. Tentunya, kepala madrasah diharapkan mempunyai strategi yang kreatif, salah satunya yaitu kepala madrasah berperan sebagai motivator. Dimana peran kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja bagi guru.

Fokus penelitian ini adalah: 1), bagaimana peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017? 2), bagaimana peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017?

Tujuan penelitian ini adalah: 1), untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017 2), untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini di MTs Muqoddimatul Akhlak Silo Jember. Penentuan informan menggunakan: teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun analisis data menggunakan: *data reduction*, *data display*, dan *verification*. Sedangkan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Penelitian ini menghasilkan: 1), kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017 dilakukan dengan menerapkan peraturan yang harus dipatuhi bersama sebagai teladan bagi guru dan siswa seperti memberikan contoh disiplin datang tepat waktu, disiplin jam kerja, disiplin berpakaian dinas, dan disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, menanamkan rasa kebersamaan, rasa memiliki, dan berusaha menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis. 2), peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017 yaitu kepala madrasah mengambil tindakan secara langsung dengan cara memberi peringatan secara bertahap.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	16
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	52
B. Lokasi Penelitian	53
C. Subyek Penelitian	53
D. Teknik Pengumpulan Data	54
E. Analisis Data	56
F. Keabsahan Data	58
G. Tahap-tahap Penelitian	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Obyek Penelitian	61
1. Sejarah Berdirinya MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo	

Jember.....	61
2. Profil Umum MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Jember	62
3. Visi dan Misi MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Jember	63
4. Struktur Organisasi MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Jember.....	65
5. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Jember	66
6. Keadaan Guru dan Karyawan MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Jember.....	68
7. Keadaan Siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Jember.....	69
8. Sarana dan Prasarana MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Jember.....	69
B. Penyajian dan Analisis Data	70
1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Secara Preventif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017	71
2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Secara korektif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017	80
C. Pembahasan Temuan.....	83
1. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator Untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017	83
2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Secara korektif di	

MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017	87
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran-saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dengan demikian, bagaimanapun sederhananya peradaban suatu masyarakat, di dalamnya terjadi atau berlangsung suatu proses pendidikan. Karena itulah sering dinyatakan pendidikan telah ada sepanjang peradaban umat manusia. Pendidikan hakikatnya merupakan usaha manusia melestarikan hidupnya.¹

Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional yang tercantum dalam undang-undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa. Tujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”²

Oleh karena itu, melihat begitu pentingnya pendidikan, banyak peradaban manusia yang mewajibkan masyarakatnya untuk tetap menjaga keberlangsungan pendidikan. Terlebih di abad 21 ini, di saat umat manusia memasuki suatu zaman baru yang dikenal sebagai zaman globalisasi. Pada era globalisasi, manusia dituntut untuk menyiapkan sesuatu yang lebih maksimal, karena perkembangan teknologi ilmu pengetahuan dan komunikasi yang sangat pesat. Manusia harus dapat bersaing mengikuti arus perkembangan global untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Salah satu agar manusia

¹ Siti Rodliyah, *Pendidikan & Ilmu pendidikan* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 25.

² Sekretariat Negara RI, *Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Fokus Media, 2003), 94.

dapat bersaing secara global adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal yang disebut sebagai sekolah.

Mengkaji tentang lembaga pendidikan formal tentunya melibatkan banyak hal yang harus direnungkan, sebab wilayah tersebut meliputi seluruh tingkah laku manusia yang dilakukan demi memperoleh kesinambungan, pertahanan, dan peningkatan hidup. Selain itu, lembaga pendidikan formal merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen penting yang saling berhubungan. Di antara komponen-komponen yang ada dalam sistem tersebut, peran kepala sekolah/madrasah termasuk salah satu komponen yang urgen, sebab kepala sekolah/madrasah menjadi garda terdepan untuk menggerakkan kegiatan dan menetapkan target sekolah, di mana keputusan-keputusan seorang kepala sekolah mempunyai dampak besar bagi organisasi sekolah. Tegasnya, kepemimpinan kepala sekolah menjadi syarat mutlak terwujudnya sekolah yang berdaya saing tinggi. Logika yang terbangun, apabila kepemimpinan kepala sekolah mempunyai karismatik, gagasan-gagasan yang revolusioner disertai dengan tindakan yang disiplin akademis, maka sekolah yang dipimpinnya akan mengalami kemajuan. Namun apabila kepemimpinan kepala sekolah bersikap pasif, apatis, dan miskin ide, maka sekolah tersebut akan mengalami kemunduran. Sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007 Tentang Standart Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, tugas pokok dan fungsi kepala sekolah/madrasah adalah meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah, dan sistem informasi sekolah.³

Secara teoritis, seorang kepala sekolah dituntut untuk profesional agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal. Terkait hal ini, Mulyasa memaparkan fungsi dan tugas kepala sekolah secara terperinci, yaitu kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*), kepala sekolah sebagai manajer (*manager*), kepala sekolah sebagai administrator (*administration*),

³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007 Tentang Standart Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

kepala sekolah sebagai supervisor (*Supervition*), kepala sekolah sebagai pemimpin (*Leader*), kepala sekolah sebagai inovator (*inovation*), dan kepala sekolah sebagai motivator (*motivation*).⁴

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Daryanto peran kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus: (a), memiliki wawasan jauh ke depan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi). (b), memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas). (c), memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, cekat, dan akurat). (d), memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan yang mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolahnya. (e), memiliki toleransi terhadap orang-orang yang meremehkan kualitas prestasi, standart, dan nilai-nilai. (f), memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala sekolah, yaitu ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.⁵

Dari wacana di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah sebagai agen perubahan mempunyai peranan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan, sehingga harus memiliki kemampuan multifungsi. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik adalah mampu mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, baik dari sisi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia.

Dalam kedudukannya sebagai kepala sekolah, salah satu kewajibannya adalah mengarahkan para guru untuk semakin meningkatkan profesionalitasnya menjadi lebih baik. Dalam artian, bagi guru yang sudah

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2011), 98.

⁵ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 7.

baik, agar dapat dipertahankan kualitasnya, dan bagi para guru yang belum maksimal, dapat dikembangkan menjadi lebih baik.

Tentunya untuk mewujudkan harapan tersebut, kepala sekolah diharapkan mempunyai strategi yang kreatif, salah satunya yaitu kepala sekolah berperan sebagai motivator. Sudah diketahui bahwa motivasi dalam dunia pendidikan merupakan hal yang penting. Dengan memberi motivasi bisa membangkitkan minat dan mampu mendorong seseorang untuk melakukan apa saja yang diinginkan. Dalam kegiatan pembelajaran, motivasi akan mampu mendorong peserta didik untuk mau belajar dan meningkatkan prestasi belajarnya, bagi guru akan mampu meningkatkan kegairahan untuk belajar dan meningkatkan kompetensi keguruannya sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja dan proses belajar mengajar.

Barelson dan Steiner seperti yang dikutip oleh Hutahuruk mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan, mengaktifkan atau menggerakkan, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan. Berbagai referensi mengemukakan bahwa motivasi berasal dari dua sumber, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri (bersifat intrinsik) dan motivasi yang berasal dari luar (ekstrinsik).⁶

Dari kedua asal motivasi tersebut, yang paling utama adalah motivasi yang berasal dari dalam diri orang tersebut. Sifat motivasi dari dalam akan berlangsung lebih lama dan relatif stabil. Sedangkan motivasi dari luar cenderung berubah-ubah dan bersifat sementara. Dalam kaitanya kepala sekolah sebagai motivator, diharapkan mampu mengatur lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, menetapkan prinsip penghargaan (reward) dan hukuman (punishment), serta mampu menciptakan hubungan kerja yang demokratis, harmonis, dan dinamis pada para guru, karyawan siswa, dan masyarakat, baik di dalam lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.

⁶ Rudolf Hutauruk, 2008, *Modul Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (<http://www.bppk.depkeu.go.id/>) (23 November 2016)

Selain memberikan motivasi, kepala sekolah juga dituntut untuk menerapkan disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru meliputi ketaatan dalam melakukan tugas pekerjaannya terutama dalam mentaati dan melaksanakan tanggung jawabnya dalam bidang proses mengajar dan pembinaan terhadap siswa. Disiplin kerja guru selain memiliki dampak penting bagi terciptanya proses pembelajaran yang kondusif, namun juga menjadi teladan yang ditunjukkan dan dapat dirasakan secara langsung oleh siswa dan sekolahnya. Oleh sebab itu, tidak tertutup kemungkinan bahwa perilaku guru yang *indiscipliner* membawa dampak negatif pada kelancaran proses pembelajaran dan citra pendidikan, tetapi juga menyangkut pada pengembangan intelektual anak didik, aspek moral, dan mentalitas.⁷

Dengan catatan, kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan disiplin kerja harus memiliki kepekaan yang tajam, karena setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khususnya pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Selain itu, sebagai motivator kepala sekolah harus mampu menumbuhkan motivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menanamkan disiplin yang tinggi kepada semua warga sekolah. Kepala sekolah juga harus memahami bahwa setiap guru memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.⁸

Mewujudkan sebuah sekolah yang berkualitas diperlukan guru-guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi untuk menghasilkan lulusan yang pada nantinya dapat bersaing di dunia kerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi selalu menciptakan inovasi-inovasi baru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila di dalam sekolah terdapat sebagian guru yang

⁷ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran "Aspek Yang Mempengaruhi"*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 39.

⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), 119.

mempunyai motivasi kerja yang rendah, maka mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dengan hasil yang baik. Keadaan ini dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian hasil pekerjaan atau mempengaruhi efektifitas kerja guru. Disiplin kerja guru dan karyawan dapat ditunjukkan dengan kedatangan guru yang tepat waktu sesuai jam masuk sekolah. Hal ini dapat menjadi contoh yang baik bagi para siswa untuk menunjang proses penanaman kedisiplinan, selain itu berbagai prestasi guru pada umumnya dan prestasi sekolah pada umumnya yang dilatar belakangi oleh baiknya kualitas sumber daya manusia.

Madrasah Tsanawiyah Muqoddimatul Akhlak merupakan lembaga pendidikan favorit di desa Pace Kec. Silo Kabupaten Jember. Hal ini bisa dilihat dari perkembangannya dari tahun ke tahun semakin meningkat, semakin banyak orang tua atau masyarakat yang telah mempercayakan anak-anaknya untuk belajar dilembaga tersebut. Kehadiran MTS Muqoddimatul Akhlak banyak dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, utamanya dalam peningkatan kehidupan masyarakat setempat melalui pendidikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk lebih lanjut meneliti peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Penelitian ini didasari oleh beberapa pertimbangan, antara lain kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan cara menegakkan disiplin di lingkungan sekolah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja. Kepala sekolah bersikap tanggap terhadap permasalahan yang ada dan melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung.

Dari alasan tersebut, maka peneliti mempunyai ketertarikan dengan mengangkat judul penelitian yaitu “peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017?
2. Bagaimana peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.⁹

Sebagai konsekuensi dari permasalahan, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin guru secara preventif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017.
2. Untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017?

⁹ STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Press, 2015), 45

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi, dan masyarakat secara keseluruhan.¹⁰

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam, dan memperluas khasanah keilmuan, khususnya yang terkait dengan peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru.
- b. Penelitian ini dapat menjadikan referensi dan memperkaya khasanah keilmuan di lembaga perguruan tinggi, khususnya di lembaga IAIN Jember.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti.
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wawasan dari suatu karya ilmiah dan sebagai bekal awal untuk penelitian lain di masa mendatang. Serta memberikan hasil penelitian seputar pengetahuan tentang peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin guru.
- b. Bagi Kepala Madrasah.
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau masukan selaku penyelenggara pelaksana pendidikan yang baik dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru.
- c. Bagi Guru
Penelitian ini dapat dijadikan masukan agar para guru lebih memiliki integritas yang tinggi demi keberlangsungan pendidikan di satuan pendidikan.

¹⁰ STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 45.

d. Bagi IAIN Jember

Penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan literatur atau referensi bagi lembaga IAIN Jember dan mahasiswa yang ingin mengembangkan kajian tentang peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin guru.

F. Definisi Istilah

Definisi Istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun definisi istilah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Peran

Peran adalah kemampuan atau tindakan yang dilakukan oleh individu dengan tujuan tertentu.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi, membujuk dan mengarahkan para anggota atau bawahannya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara bersama – sama.

Sedangkan Kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, di mana diselenggarakan proses pendidikan/belajar mengajar di madrasah.

3. Motivator

Motivator adalah seseorang yang telah sengaja memberikan suatu dorongan yang bersifat psikologis terhadap seseorang agar berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang baik dalam memenuhi kebutuhannya.

4. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental seseorang yang mencerminkan ketaatan terhadap peraturan yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab.

Sedangkan guru adalah tenaga pendidik profesional yang mempunyai tugas sebagai pendidik, konselor, pamong belajar dan fasilitator yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dari berbagai pengertian dari definisi istilah di atas, maka yang dimaksud dengan peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin guru dalam penelitian ini adalah suatu usaha atau tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai motivator untuk mempengaruhi, meningkatkan, membangkitkan serta menuntun kesadaran dan kesediaan guru untuk selalu mentaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku dalam rangka untuk menciptakan karakter dan kebiasaan kerja secara efektif dan efisien.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.¹¹ Keseluruhan penulisan skripsi ini terdiri atas beberapa bab, dan setiap bab terbagi menjadi beberapa sub-bab, hal ini merupakan satu kesatuan yang bulat dan utuh. Oleh karena itu kami akan diskripsikan secara singkat mengenai keseluruhan pembahasan.

Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini berusaha memberikan gambaran secara singkat mengenai keseluruhan pembahasan sekaligus memberikan rambu-rambu untuk masuk pada bab-bab berikutnya. Bab ini dimulai dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang kajian terdahulu dan kerangka teoritik yang berusaha menyajikan landasan teori tentang kepemimpinan kepala Madrasah

¹¹ STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 48.

sebagai motivator beserta ruang lingkupnya dan kajian teori tentang disiplin kerja guru.

Bab ketiga berisi metode penelitian. Dalam bab ini dibahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat berisi mengenai gambaran objek penelitian, penyajian dan analisis data, serta pembahasan temuan. Bagian ini adalah pemaparan data yang diperoleh di lapangan dan juga menarik kesimpulan dalam rangka menjawab masalah yang telah dirumuskan.

Bab kelima berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan ini berisi tentang berbagai temuan hasil analisa dari bab-bab sebelumnya, sedangkan saran-saran merupakan tindak lanjut dan bersifat konstruktif.

Selanjutnya skripsi ini diakhiri dengan daftar pustaka dan beberapa lampiran-lampiran sebagai pendukung pemenuhan kelengkapan data skripsi.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasan, baik penelitian yang sudah dipublikasikan atau belum dipublikasikan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisonalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.¹²

Adapun kajian yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Zahrotul Insiyah.2003.*Tugas Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru di MI Mambaul Ulum Alas Sumur Kulon Kec. Kraksan Kab. Probolinggo Tahun Pelajaran 2003/2004*. Jurusan Tarbiyah. Program Studi Kependidikan Islam. Sekolah Tinggi Agama Islam Jember.¹³

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif, sedangkan subyek penelitiannya menggunakan *purposive sampling*, teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif melalui tiga cara yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan keabsahan datanya menggunakan *triangulasi* sumber dan metode.

Penelitian ini menghasilkan pembinaan kedisiplinan dalam kinerja guru dan disiplin masuk, pemberian motivasi terhadap guru supaya lebih giat dalam kerjanya, untuk meningkatkan mutu pendidikan

¹²Tim Revisi STAIN Jember,*Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, 45.

¹³Zahrotul insiyah “*tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru mi mambaul ulum*”,(jember: stain jember, 2003)15

yang lebih baik, pemberian reward (penghargaan) bagi guru yang kinerjanya baik dan guru yang berprestasi dengan menunjukkan keprofesionalannya dalam mengajar, pembentukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dengan tujuan untuk menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan belajar siswa serta meningkatkan kemampuan guru dan menambah pengetahuan di dalam bidang yang diajarkan, pengiriman guru-guru untuk mengikuti seminar atau workshop dengan tujuan menambah pengetahuan mereka melakukan *visite classroom* (kunjungan kelas) dengan tujuan untuk melihat dan mengamati seorang guru yang sedang mengajar, mengadakan evaluasi secara berkala. Dalam hal ini mengevaluasi kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel tentang teori kedisiplinan kinerja guru dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian, lokasi penelitian, dan tahun penelitian.

2. Sri Sukanti.2012.*Peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo*. Fakultas Ekonomi. Jurusan Pendidikan Administrasi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.Universitas Negeri Yogyakarta.¹⁴

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilaksanakan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data menggunakan metode triangulasi sumber. Dalam penelitian ini yang dijadikan informan penelitian adalah kepala sekolah sebagai informan kunci, dan wakil kepala sekolah serta beberapa guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo sebagai informan pendukung. Teknik analisis yang digunakan adalah model interaktif.

¹⁴ Sri sukanti “ *peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengoptimalkan kinerja guru di smk muhammadiyah* “ (jogjakarta : universitas negri jogjakarta,2012)16

Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Peran kepala sekolah sebagai motivator di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu dengan pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, penghargaan, serta pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. 2) Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo yaitu disiplin kerja yang kurang, kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, dan partisipasi guru yang kurang. 3) Upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam mengoptimalkan kinerja guru dilihat dari perannya sebagai motivator yaitu melakukan pembinaan disiplin kerja, melaksanakan komunikasi secara efektif, dan memberikan kata-kata penyemangat dan pengarahan.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel peran kepala sekolah sebagai motivator dan variabel tentang kinerja guru, serta sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian, lokasi penelitian, dan tahun penelitian.

3. Saiful Bahri. 2013. "*Penerapan Reward dan Punishment dalam upaya meningkatkan kedisiplinan siswa di MTS Mambaul Ulum Tangsil Wetan Kec. Wonosari Bondowoso*". Jurusan Pendidikan Islam. Pascasarjana. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Jember.¹⁵

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif, sedangkan subyek penelitiannya menggunakan *purposive sampling*, teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan keabsahan datanya menggunakan *triangulasi* sumber dan teknik.

¹⁵ Saiful bahri "*penerapan reward danpunishmentdalam upaya meningkatkan kedisiplinan siswa di MTs mambaul ulum*" (jember : stain jember, 2013)17

Penelitian ini menghasilkan: 1) Upaya peningkatan disiplin siswa melalui reward dan punishment pada siswa di MTS Mambaul Ulum Tangsil Wetan adalah pelaksanaannya secara rutin dan terprogram pada kegiatan belajar mengajar dan kegiatan ekstrakurikuler. Reward diberikan pada siswa dalam aktif kepanitiaan di sekolah, berperan aktif di luar untuk memajukan sekolah, berperan aktif dimasyarakat atau organisasi kemasyarakatan yang mengembangkan kepribadian anak, menjadi petugas upacara, menjadi pengurus kelas, menang dalam lomba mewakili sekolah, membantu dan mengingatkan teman sejawat, berperan aktif dalam kegiatan sekolah, tidak menambah pelanggaran selama satu bulan dengan point yang berbeda tiap jenis prestasi yang diraih. Punishment diberikan pada siswa dalam kerajinan, kerapian, sikap dan tanggung jawab siswa dengan point yang berbeda tiap jenis pelanggaran.

2) Faktor pendukung dan penghambat upaya peningkatan prestasi siswa melalui reward dan punishment, meliputi (1) faktor pendukung, (a) dukungan sekolah dan dukungan guru menjadi faktor pendukung dalam memperlancar upaya peningkatan prestasi siswa, (b) dorongan seorang guru untuk memotivasi siswa mencapai prestasi dan membentuk peserta didik lebih berkarakter menjadi faktor pendukung dalam kegiatan proses belajar mengajar dan kegiatan ekstrakurikuler, (c) sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang upaya peningkatan prestasi siswa. (2) faktor penghambat, (a) lingkungan yang dapat memberikan dampak negatif, (b) kurangnya kesadaran dalam diri siswa membuat siswa tidak mempunyai kemauan untuk maju dan berkembang dalam meraih prestasi, (c) kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan orang tua siswa.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yaitu tentang kedisiplinan dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian, lokasi penelitian, dan tahun penelitian.

B. Kajian Teori

Teori berfungsi wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati. Fungsi suatu teori yaitu mensistematisasikan penemuan-penemuan penelitian, menjadi pendorong untuk menyusun hipotesis membimbing peneliti mencari jawaban-jawaban, dan menyajikan penjelasan, serta menjawab pertanyaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa teori itu sangat penting dan diperlukan dalam kegiatan ilmiah, sebagai landasan untuk meramalkan hubungan antara gejala-gejala yang diteliti sebelumnya yang sebenarnya ditemukan.

1. Kajian Teori Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Untuk mendefinisikan pengertian kepemimpinan, para pakar berbeda-beda pendapat, belum seorangpun yang mampu menjawab semua pertanyaan yang ada dari setiap definisi mengenai pengertian kepemimpinan. Namun, meskipun berbeda-beda justru dapat saling melengkapi satu sama lain.

Pendapat tersebut antara lain, kepemimpinan menurut William Chohen yang dikutip oleh Andreas Harefa adalah seni mempengaruhi orang lain untuk melakukan unjuk kerja maksimum guna menyelesaikan suatu tugas, mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan sebuah proyek.¹⁶ Kepemimpinan adalah kemampuan menetapkan suatu arah yang dapat dirasakan (*asensible direction*), membuat orang-orang menyelaraskan diri ke arah itu, memberi dan memberi mereka kekuatan (*energizing them*) untuk mencapainya dengan cara apapun. Kepemimpinan adalah proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama-sama.

¹⁶ Andreas Harefa, *Menjadi Manusia Pembelajar* (Jakarta: Kompas, 2000), 150.

Selain itu, kepemimpinan juga dapat diartikan bahwa:

Effective leadership is about inspiring and winning commitment. Leadership is about personal authenticity and at times recognizing personal fundamental flaws which limit leadership capacity. Leaders need energy, a strong sense of direction and clear vision, but there are four more unexpected characteristics: a) Leaders reveal their weaknesses, b) Good leaders rely extensively on their ability to read situations, c) Leaders care for their people, d) stress the differences.¹⁷

Arti dari pernyataan di atas yaitu “Kepemimpinan yang efektif adalah tentang inspirasi dan memenangkan komitmen. Kepemimpinan adalah tentang keaslian pribadi dan pada saat mengakui kelemahan mendasar pribadi yang membatasi kapasitas kepemimpinan. Pemimpin membutuhkan energi, rasa yang kuat pada arah dan visi yang jelas, tetapi ada empat karakteristik lebih yang tak terduga, yaitu: a) pemimpin mengungkapkan kelemahan mereka, b) pemimpin yang baik mengandalkan ekstensif pada kemampuan mereka untuk membaca situasi, c) pemimpin melindungi anggota mereka, d) menekankan pada perbedaan.”

Adapun maksud dari pernyataan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah tentang pribadi yang sebenarnya dan terkadang mengakui kelemahan mendasar dari pribadi tersebut yang membatasi kapasitas kepemimpinan.

Selanjutnya pendapat lain mengatakan bahwa: *“Instructional leadership may be defined as those “actions undertaken with the intention of developing a productive and satisfying working environment for teacher and desirable learning conditions and outcomes for children.”¹⁸*

¹⁷ Harry Tomlinson, *Educational Leadership Personal Growth For Professional Development* (British: Sage, 2004), 118-119.

¹⁸ Richard A. Gorton dan Gail Thierbach Schneider, *School-Based Leadership Challenges and Opportunities*, (United States of America: Wm. C. Brown Publishers, 1991), 319.

Arti dari pernyataan tersebut yaitu, “kepemimpinan instruksional dapat didefinisikan sebagai tindakan orang-orang yang dilakukan dengan tujuan mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan untuk kondisi guru dan pembelajaran yang diinginkan dan hasil untuk anak-anak”.

Maksud dari pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan instruksional didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan dengan tujuan mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan untuk guru dan kondisi pembelajaran yang diinginkan serta lulusan peserta didik.

Selanjutnya, Ralph Stogdill yang dikutip oleh E. Mark Hanson, mencoba merumuskan definisi kepemimpinan berdasarkan pendapat dari beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ilmuwan atau para ahli kepemimpinan, yang dirumuskan sebagai berikut:¹⁹

- 1) Kepemimpinan sebagai suatu fokus proses secara berkelompok.
- 2) Kepemimpinan adalah kepribadian dan dapat mempengaruhi anggotanya
- 3) Kepemimpinan adalah seni memadukan dan penyesuaian berbagai hal/persoalan.
- 4) Kepemimpinan adalah latihan mempengaruhi
- 5) Kepemimpinan adalah sebuah tindakan.
- 6) Kepemimpinan adalah sebuah bentuk kepercayaan.
- 7) Kepemimpinan adalah cara dalam mencapai tujuan.
- 8) Kepemimpinan adalah suatu pengaruh dari interaksi.
- 9) Kepemimpinan adalah suatu peran yang berbeda.
- 10) Kepemimpinan adalah sebagai awal permulaan sebuah struktur.

¹⁹ E. Mark Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior*, (United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 1938), 156

Berikutnya, ada beberapa faktor kepribadian yang berhubungan dengan kepemimpinan, adalah sebagai berikut:²⁰

- 1) *Capacity* (kapasitas) antara lain yaitu kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, dan ketegasan dalam mengambil keputusan.
- 2) *Achievement* (prestasi) seperti beasiswa, pengetahuan, dan prestasi atletik.
- 3) *Responsibility* (tanggung jawab) antara lain dapat dipercaya, inisiatif, ketekunan, agresif, percaya diri, serta selalu ingin lebih unggul.
- 4) *Participation* (partisipasi): aktivitas, pandai bergaul, kerjasama, adaptasi dan humoris.
- 5) *Status*: posisi sosial ekonomi dan popularitas.

Dari beberapa pendapat di atas yang membahas tentang pengertian kepemimpinan, maka dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan yaitu suatu kemampuan dalam mempengaruhi, membujuk dan mengarahkan para anggota atau bawahannya untuk mencapai sasaran/tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara bersama-sama.

Selanjutnya, akan dibahas tentang pengertian kepala madrasah. Secara etimologi (bahasa), kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kepala dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bermakna bagian tubuh atas leher (pada manusia dan beberapa jenis hewan, yang merupakan tempat otak, pusat jaringan syaraf dan beberapa pusat indera atau dapat diartikan pemimpin.²¹ Sedangkan yang dimaksud dengan madrasah yaitu

²⁰ Wayne K. Hoy, *Educational Administration*, (United States of America: Random House, 1987), 272.

²¹ Andini T. Nirmala dan Aditya A. Pratama, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Prima Media, 2003), 213.

suatu bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat memberi dan menerima berbagai macam pelajaran.²²

Dari penjelasan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepala madrasah yaitu seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan, di mana terdapat proses belajar mengajar atau memberi dan menerima pelajaran.²³ Pendapat lain mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kepala madrasah yaitu seorang pemimpin madrasah atau pemimpin suatu lembaga pendidikan atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.²⁴

Sedangkan menurut Irman Siregar, kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, di mana diselenggarakan proses pendidikan/belajar mengajar di madrasah. Proses kepemimpinan terjadi di madrasah apabila madrasah menjalankan program pendidikan dan pengajaran. Dengan demikian, kepemimpinan di madrasah terjadi apabila terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Orang yang dipimpin (guru, staf, murid, orang tua murid dan masyarakat)
- 2) Orang yang memimpin (kepala madrasah)
- 3) Kegiatan atau tindakan menggerakkan, mempengaruhi untuk melakukan pendidikan dan pengajaran
- 4) Tujuan pendidikan/pengajaran yang ingin dicapai madrasah.²⁵

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu tindakan atau proses mempengaruhi dan menggerakkan orang lain/ bawahannya (Pendidik dan tenaga kependidikan) agar mereka dapat bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk

²² Andini T. Nirmala dan Aditya A. Pratama, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, 267.

²³ Siti Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran*, (Jember: STAIN Jember Press), 45.

²⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 85.

²⁵ Imran Siregar, *Kepemimpinan Madrasah Mandiri*, 11.

mencapai tujuan yang sudah ditentukan, sehingga mereka dengan penuh kemauan dan tanggung jawab berusaha kearah tercapainya tujuan madrasah yang sudah ditetapkan.

b. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Steers kerangka karakteristik pemimpin, perilaku pemimpin dan *Contigensi*, atau teori-teori kepemimpinan tersebut telah mendapatkan kritikan yang serius. hal ini termasuk sebagian besar teori-teori kepemimpinan lainnya yang secara konsep dan metologinya sangat kurang, dan semuanya secara empiris kurang mendapatkan dukungan yang konsisten.²⁶

Terkait dengan hal itu, para konseptor telah banyak membangun teori kepemimpinan berdasarkan perspektif dari multidisiplin keilmuan, satu diantaranya adalah teori-teori yang dibangun oleh George Terry. Ia menghasilkan enam teori tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:²⁷

- 1) *The Situational Theory* (teori keadaan) adalah suatu teori yang berpandangan bahwa kepemimpinan harus mempunyai fleksibilitas yang tinggi dalam hal menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda-beda.
- 2) *The Personal Theory* (Teori Kelakuan Pribadi) adalah teori yang menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari atas dasar kualitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpin (seorang pemimpin tidak berkelakuan sama dalam setiap situasi yang dihadapinya).
- 3) *The Supportif Theory* (Teori Supportif) adalah suatu teori yang menyatakan bahwa di dalam kepemimpinan harus ada usaha-

²⁶ Babun Suharto, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan* (Surabaya : Aprint A, 2006), 54.

²⁷ E. Mark Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior*, 6.

usaha membantu atau mendukung pihak lain demi kelancaran suatu program.

- 4) *The Sociological Theory* (Teori Sosiologi) yaitu teori yang kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha kerja yang (1) membantu aktifitas-aktifitas para pengikut dan (2) berusaha menyesuaikan setiap konflik organisatoris antara para bawahan/ pengikutnya.
- 5) *The Psychological* (Teori Psikologi). Teori ini menyatakan bahwa dalam kepemimpinan, seorang pemimpin harus dapat mengembangkan sistem motivasi yang baik.
- 6) *The Autocratic Theory* (Teori Otokrasi) Teori ini menekankan pada perintah-perintah, paksaan-paksaan dan tindakan-tindakan yang sewenang-wenang pada hubungan pemimpin yang bersangkutan dengan pihak bawahan.

Biasanya seorang pemimpin memiliki kelebihan dari rata-rata kelebihan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada di lingkungan tersebut, kelebihan itu biasanya meliputi (1) intelegensi, (2) pengetahuan dan wawasan (3), keteguhan dalam bertindak, (4) keaktifan dalam bidang sosial.

Pada sisi yang lain seorang pemimpin biasanya juga memiliki kelebihan dalam hal (1) ramah, (2) kaya inisiatif (3) giat dan tekun (4) cerdas dalam menentukan sikap (5) percaya diri (6) selalu waspada dalam setiap kondisi (7) koopertif (8) populer dan banyak dikenal (9) mudah beradaptasi dalam setiap kondisi (10) memiliki kemampuan dalam berkomunikasi verbal.

c. Tipe-Tipe Kepemimpinan Kepala Madrasah

1) Tipe Kepemimpinan Otokratis (*authoritarian leadership*)

Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Setiap perintah dan

kebijakan yang diterapkan, tanpa ada konsultasi dengan bawahan.²⁸

Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang beranggapan bahwa :

- a) Organisasi sekolah sebagai milik pribadi, hanya pemimpin yang bisa merencanakan, menentukan kebijaksanaan dan mengetahui tujuan organisasi.
- b) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari bawahannya.
- c) Dalam mendisiplinkan anggota cenderung menggunakan pendekatan yang mengandung unsur-unsur paksaan dan hukuman.

2) Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*

Kepemimpinan ini pada dasarnya tidak melakukan kegiatan dengan cara apapun. Kedudukan pemimpin hanya sebagai simbol dan formalitas. Di mana seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan, maka usahanya akan cepat berhasil.

Dengan demikian sepanjang orang yang dipimpin merasa mampu mengambil keputusan sendiri dan melaksanakannya sendiri pula, maka pemimpin tidak perlu mengambil tindakan. Kebebasan diberikan menurut kemauan orang-orang yang dipimpin. Akibatnya segalanya tidak terarah dan pekerjaan menjadi simpang siur, wewenang tidak jelas, tanggung jawab menjadi kacau serta segala kegiatan dilakukan tanpa adanya rencana dan pengawasan.

²⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 83.

3) Tipe Kepemimpinan Demokratis (*democratic leadership*)

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut juga kepemimpinan partisipasi. Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara memimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga/ kelompok.²⁹

Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan dalam setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. Dengan demikian, keputusan-keputusan dan perwujudannya merupakan hasil musyawarah dan mufakat, sehingga anggota dalam menjalankan tugas tidak terpaksa, tetapi termotivasi dalam menjalankan tujuan.

Sebagaimana Allah SWT telah menjelaskan dalam Al-Qur'an agar kita perlu bersikap demokratis, yaitu terdapat dalam al-Qur'an Surat As-Syura: 38, yang berbunyi sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ

وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rizki yang Kami berikan kepada mereka”.³⁰

²⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 73.

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 488.

4) Tipe Kepemimpinan Pseudo Demokratis

Jenis kepemimpinan ini sebenarnya bersikap otokratis, tetapi ia pandai memberikan kesan seolah-olah demokratis. Ia berbuat seolah-olah semua rencana, program dan keputusan-keputusannya berasal dari dan milik kelompok, padahal semua itu adalah kehendaknya sendiri.

Ia selalu berusaha menarik perhatian agar disukai orang lain. Sikapnya dibuat sopan, ramah dan suka sekali membicarakan soal demokrasi. Dalam suatu rapat sekolah, ia seakan-akan memperhatikan saran dan pendapat kelompok walaupun akhirnya saran dan pendapat tersebut tidak digunakan. Karena sikapnya itu, maka anggotanya akan segan menentangnya.

5) Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin yang tergolong tipe ini pada umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan memancar dari pribadi yang dibawanya sejak lahir. Dari penampilannya memancar kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik dan kagum serta patuh. Beberapa orang pemimpin yang tergolong dalam tipe ini adalah: Iskandar Zulkarnain, F. Kennedy, Soekarno, dan Gandhi.³¹

Dalam Islam, tipe kepemimpinan karismatik (*spiritual Leadership*) diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis, nilai moral yang luhur serta menjaga nilai-nilai spiritual. Melalui aktifitasnya yang benar-benar hanya ingin memuaskan hati pengikutnya, maka mampu memberikan keuntungan finansial dan merasa termotivasi dengan pekerjaan

³¹ Veitsal Rivai, Silviana Murni, *Educational Management: Analisis Teori dan Praktek*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 189.

yang efektif, efisien dan produktif sehingga pada akhirnya berdampak terhadap pengembangan organisasi.

6) Tipe Kepemimpinan Paternalistis

Yaitu pemimpin yang memandang dan menganggap bawahan sebagai anak-anak, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan mengembangkan kreasi dan vitalitasnya, jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif, serta bersifat maha tahu.

7) Tipe Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin yang sering mempergunakan sistem perintah (intruksi), menyandarkan diri kepada pangkat dan jabatan, senang pada hal-hal formalistik yang berlebih-lebihan, disiplin sebagai harga mati, tidak senang dikritik, dan menggemari upacara-upacara.³²

8) Tipe Kepemimpinan Administratif

Kepemimpinan ini mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi secara efektif dan efisien. adapun pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan adanya kepemimpinan yang semacam ini diharapkan adanya perkembangan teknologi yang canggih terkait dengan keadministrasian.

d. Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Secara teoritis, kepala madrasah memiliki beberapa peran dan tanggung jawab diantaranya yaitu sebagai pendidik (*educator*), pengelola (*manager*) administrator, pengawas (*supervisor*),

³² Veitsal Rivai, Silviana Murni, *Educational Management*, 288.

pemimpin (*leadership*), innovator, motivator, dan enterpreneur.³³ Namun dalam pembahasan dikajian teori ini, peneliti akan memfokuskan sesuai dengan judul penelitian, yaitu menyangkut peran dan tanggung jawab kepala madrasah sebagai motivator.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam diri maupun lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kinerjanya.

Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khususnya pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.³⁴

Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu menumbuhkan motivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menanamkan disiplin yang tinggi kepada semua warga sekolah. Kepala sekolah juga harus memahami bahwa setiap guru memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.

Hal ini sesuai dengan fungsi kepemimpinan yang dinyatakan oleh Robert G. Owen yang dikutip oleh Suhadi Winoto yaitu kepemimpinan merupakan kemauan dan keterlibatan serta latihan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Dimana kualitas

³³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 98.

³⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, 119.

kepemimpinan merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan organisasi.³⁵

Adapun menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007 Tentang Standart Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, tugas pokok dan fungsi kepala sekolah/madrasah adalah meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah, dan sistem informasi sekolah.³⁶

Selain itu juga, terkait tentang peran kepala madrasah juga disebutkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah pasal 2 ayat 2.1 yaitu menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan dan ayat 2.2 yaitu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.³⁷

Sudah diketahui bahwa motivasi dalam dunia pendidikan merupakan hal yang penting. Dengan motivasi mampu membangkitkan minat dan mampu mendorong seseorang untuk melakukan apa saja yang diinginkan. Dalam kegiatan pembelajaran, motivasi akan mampu mendorong peserta didik untuk mau belajar dan meningkatkan prestasi belajarnya, bagi guru akan mampu meningkatkan kegairahan untuk belajar dan meningkatkan kompetensi keguruannya sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja dan pengajaran.

Istilah motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu dan menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas

³⁵ Suhadi Winoto, *Konsep dan amplikasi Dalam Aktivitas Manajerial di Sekolah atau Madrasah*, (Jember: Pena Salsabila, 2013), 36.

³⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2007 Tentang Standart Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

³⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.

tertentu demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.³⁸

Menurut McShane dan Von Glinow, seperti dikutip oleh Wibowo, motivasi adalah kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*). Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual.³⁹

Sedangkan menurut Abraham Sperling seperti dikutip oleh Anwar Prabu, motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.⁴⁰

Pada teori lain, disebutkan motivasi berasal dari kata latin *moveers* yang artinya menggerakkan. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan apabila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan perasaan tidak suka itu.⁴¹

Menurut Sumadi Suryabarata motivasi seperti dikutip oleh Djali, motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang

³⁸ Hamzah B. Uno, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran "Aspek yang Memengaruhi"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 100-101.

³⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 110.

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 93.

⁴¹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 73.

yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.⁴²

Sebagai proses, motivasi bukanlah sebuah produk, dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diketahui indikatornya dari perilaku yang tampak. Dalam motivasi mengandung tujuan-tujuan (*goals*) yang memberikan energi penggerak untuk mengarahkan tindakan seseorang. Bagi aliran kognitif, tujuan-tujuan merupakan elemen yang penting dalam memunculkan motivasi. Walaupun mungkin tujuan-tujuan tidak terformulasikan dengan baik, dan mungkin akan mengubah pengalaman seseorang, namun demikian yang terpenting adalah individu mempunyai sesuatu yang menjadi pedoman.⁴³

Selain itu, motivasi membutuhkan aktivitas baik secara mental maupun fisik. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seorang individu tersebut merupakan alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Agar supaya motivasi ada dalam diri individu, maka perlu adanya dorongan dan penjagaan terhadap motivasi tersebut. Dapat ditarik kesimpulan, bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.⁴⁴

Sehingga dalam motivasi bahwasanya ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu:⁴⁵

- 1) Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam organisme manusia.

⁴² Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 101.

⁴³ Esa Nur Wahyuni, *Motivasi dalam Pembelajaran* (Malang: UIN Malang Press, 2010), 13.

⁴⁴ Esa Nur Wahyuni, *Motivasi dalam Pembelajaran*, 14.

⁴⁵ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 156.

- 2) Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan susana emosi.
- 3) Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.

Dengan ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berpengaruh dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Barelson dan Steiner seperti yang dikutip oleh Hutauruk mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan, mengaktifkan atau menggerakkan, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan. Berbagai referensi mengemukakan bahwa motivasi berasal dari dua sumber, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) dan motivasi yang berasal dari luar (*ekstrinsik*).⁴⁶

Dari kedua asal motivasi tersebut, yang paling utama adalah motivasi yang berasal dari dalam diri orang tersebut. Sifat motivasi dari dalam akan berlangsung lebih lama dan relative stabil. Sedangkan motivasi dari luar cenderung berubah-ubah dan bersifat sementara. Dalam kaitanya Kepala Sekolah sebagai Motivator (Pencipta iklim kerja), mampu mengatur lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, menetapkan prinsip penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*), serta mampu menciptakan hubungan kerja yang demokratis, harmonis, dan dinamis pada para guru, karyawan siswa, dan masyarakat, baik di dalam lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.

⁴⁶ Rudolf Hutauruk, 2008, Modul Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, (<http://www.bppk.depkeu.go.id/>) (23 November 2016)

Terkait dengan kepala sekolah sebagai motivator, Mulyasa juga menyatakan bahwa sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁴⁷

a) Pengaturan Lingkungan Fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.⁴⁸

Dengan demikian, pengaturan lingkungan yang baik akan menciptakan kondisi lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung terjadinya proses belajar mengajar yang baik dan efektif. Kondisi lingkungan yang dimaksud di sini termasuk kondisi lingkungan di sekolah itu sendiri maupun kondisi pendukung berupa lingkungan sekitar sekolah berada.

Sekolah diharapkan sebagai tempat yang nyaman bagi terjadinya proses pembelajaran, kondisi ini tidak lepas dari peran kepala sekolah dan guru untuk menciptakannya, keberadaan kepala sekolah dan guru memegang peranan penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

⁴⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 120.

⁴⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 120.

Menurut Muhamad Saroni, lingkungan pembelajaran terdiri atas dua hal utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Adapun pengertiannya adalah sebagai berikut:⁴⁹

b). Lingkungan fisik

Dalam hal ini, lingkungan fisik adalah lingkungan yang ada disekitar siswa belajar berupa sarana fisik baik yang ada dilingkup sekolah, dalam hal ini dalam ruang kelas belajar di sekolah. Lingkungan fisik dapat berupa sarana dan prasarana kelas, pencahayaan, pengudaraan, pewarnaan, alat/media belajar, pajangan serta penataannya.

c). Lingkungan sosial

Lingkungan sosial merupakan pola interaksi yang terjadi dalam proses pembelajaran. Interaksi yang dimaksud adalah interaksi antar siswa dengan siswa, siswa dengan guru, siswa dengan sumber belajar, dan lain sebagainya. Dalam hal ini, lingkungan sosial yang baik memungkinkan adanya interaksi yang proporsional antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran.

Menurut Anoraga dan Widiyanti, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Jadi lingkungan kerja di sini merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan yang bersangkutan. Menurut Nitisemito seperti yang dikutip oleh Anoraga, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan artian, lingkungan fisik adalah sumber kepuasan, keluhan mengenai lingkungan fisik, adalah simbol

⁴⁹ Muhamad Saroni, *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2006), 58.

atau perwujudan dari prestasi yang dalam, karena itu perlu mendapat perhatian dari pengelola lingkungan.⁵⁰

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi guru dan siswa dalam lingkungan pendidikan. Bekerja dalam lingkungan sekolah yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap tenaga kependidikan. Menurut Nitisemito seperti yang dikutip oleh Anoraga, lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja di mana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.⁵¹

d) Pengaturan Suasana Kerja

Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.⁵²

Suasana yang harmonis di sekolah tidak akan terjadi bila personil yang terlibat di dalamnya, yakni kepala sekolah, guru, staf administrasi dan siswa, tidak menjalin hubungan yang baik di antara sesamanya. Penciptaan suasana kerja menantang harus dilengkapi dengan terjalinnya hubungan yang baik dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya. Ini dimaksudkan untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.

⁵⁰ Anoraga dan Widiyanti, *Menciptakan Lingkungan Kerja Produktif*, (Jogjakarta: Diva Press, 2001), 36.

⁵¹ Anoraga dan Widiyanti, *Menciptakan Lingkungan Kerja Produktif*,

⁵² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 120.

Agar pendidikan di luar ini terjalin dengan baik dengan apa yang dilakukan oleh guru di sekolah diperlukan kerja sama yang baik antara guru, orang tua, dan masyarakat sekitar. Dalam menjalin kerjasama dengan guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru, menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama tenaga kependidikan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru dan karyawan.

Selain itu, kepala sekolah juga dapat menciptakan hubungan yang baik dengan para wali siswa dengan mengambil prakarsa, misalnya dengan cara mengundang orang tua sewaktu pengambilan rapor, mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan masyarakat sekitar, mengikutsertakan persatuan orang tua siswa atau komite sekolah dalam membantu meringankan permasalahan sekolah, terutama menanggulangi kekurangan fasilitas ataupun dana penunjang kegiatan sekolah.

Diharapkan dengan cara kepala sekolah melibatkan para guru, siswa, tenaga kependidikan, dan masyarakat, dapat tercipta suatu hubungan timbal balik yang konstruktif dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga pendidikan.

e) Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini. Diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat dipergunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah:⁵³

- (1) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya.
- (2) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standart perilakunya.
- (3) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.
- (4) Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan harus dimulai dengan sikap demokratis. Oleh sebab itu, dalam membina disiplin para tenaga kependidikan kepala sekolah harus berpedoman pada pilar demokratis, yakni dari, oleh, dan untuk tenaga kependidikan. Sedangkan kepala sekolah hut wuri handayani.

f) Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam diri maupun lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kinerjanya. Bahkan motivasi sering disamakan mesin dan kemudi mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah:⁵⁴

⁵³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 120

⁵⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 121-122.

- (1) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.
- (2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- (3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- (4) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- (5) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman. Sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

g) Penghargaan

Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan (*effectiveness*) kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya agar memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.

Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasinya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.⁵⁵

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya. Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut:⁵⁶

- (1) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- (2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuannya bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- (3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- (4) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- (5) Usaha memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikannya, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

Dari pengertian di atas, dapat diketahui bahwa penghargaan penting artinya untuk meningkatkan

⁵⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 121.

⁵⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 121-122.

profesionalisme tenaga kependidikan dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan, tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkannya.

Jadi, peran Kepala Sekolah/madrasah sebagai motivator adalah kemampuan memberi dorongan agar seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional, dengan mengembangkan kemampuan-kemampuan mengatur lingkungan kerja, kemampuan mengatur suasana kerja, dan kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

2. Kajian Teori Tentang Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin sangat dekat kaitannya dengan performance kerja. Dalam suatu kajian keilmuan, disiplin dapat dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan atau siapapun yang menjadi bagian dari suatu perusahaan ataupun organisasi. Berbagai kajian teoritis sering mengkaitkan disiplin dengan suatu hal yang penuh isyarat hukum dan komitmen antar bagian dan individu dalam suatu organisasi.

Namun hal yang tidak dapat dipungkiri yaitu disiplin adalah sesuatu yang menjadi bagian pokok atau faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/perusahaan ataupun tujuan dari suatu lembaga pendidikan. Hal ini berangkat dari sebuah pemahaman, bahwa dalam sebuah organisasi, mutlak diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Tentunya, seorang

pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. Salah satu alat komunikasi yang efektif yaitu menerapkan disiplin kerja.

Menurut Veitzzal Rivai, seperti dikutip oleh Sofyan Tsauri menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵⁷

Mengacu pada wacana di atas, tentunya kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi dari suatu lembaga pendidikan secara ideal dituntut untuk bisa mengamplifikasikan alat motivasi ini dengan sebaik-baiknya. Hal ini penting, disiplin kerja guru merupakan ketaatan dalam mentaati dan melaksanakan tanggung jawabnya dalam bidang melakukan tugas pekerjaannya terutama dalam bidang proses belajar mengajar dan pembinaan siswa. Selain itu, disiplin kerja memiliki dampak penting bagi terciptanya proses pembelajaran yang kondusif, namun juga menjadi teladan yang ditunjukkan dan dapat dirasakan secara langsung oleh anak didik dan sekolahnya.

Secara etimologi, disiplin berasal dari akar kata *disciple* yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.⁵⁸

⁵⁷ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Press, 2013), 128.

⁵⁸ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 125.

Menurut Keith Davis, seperti yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁵⁹

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁶⁰

Menurut Jarolimengk dan Foster seperti yang dikutip oleh Hamzah B. Uno, mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu pembebanan, pengenaan atas pengendalian, dan pengekangan diri seseorang untuk membangun suatu karakter, seperti kebiasaan bekerja yang efisien, perilaku yang sesuai, perhatian terhadap orang lain, hidup secara tertib, dan pengendalian terhadap rangsangan dan emosi orang lain.⁶¹

Pada teori lain, disiplin kerja merupakan pengendalian seseorang dalam mengatur perilakunya, agar sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Dengan artian, disiplin kerja adalah upaya-upaya pengendalian perilaku sendiri, kesadaran, dan kepatuhan dalam bekerja berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam hal ini, sekolah bertujuan untuk membangun karakter dan kebiasaan kerja secara efisien dan efektif.⁶²

Dari berbagai pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap mental seseorang yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan-aturan yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab. Di samping itu, penegakan disiplin kerja memungkinkan terciptanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sementara itu, disiplin juga berarti kesadaran dan kesediaan

⁵⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 129.

⁶⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 193.

⁶¹Hamzah B. Uno, *Tugas Dalam Pembelajaran "Aspek yang Memengaruhi"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 31.

⁶²Hamzah B. Uno, *Tugas Dalam Pembelajaran "Aspek yang Memengaruhi"*, 34.

individu untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk menaati segala peraturan, karena sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka dalam melakukan tugasnya secara baik tanpa ada paksaan.

Pada umumnya sikap disiplin adalah upaya ke arah perbaikan perilaku seseorang, agar secara langsung mereka mematuhi segala peraturan yang telah disampaikan. Jika seseorang tidak memiliki kedisiplinan, maka mereka cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab dan tidak merasa terikat pada kode etik yang telah ditetapkan sehingga kinerjanya menjadi tidak baik. Apabila muncul sikap indisipliner seorang guru akan berdampak negatif pada proses pembelajaran sehingga mutu dan kualitas sekolah menjadi rendah.

Disiplin dilatarbelakangi oleh rasa yakin terhadap nilai-nilai, serta kesadaran akan kedudukan diri dan tujuan yang hendak dicapai. Adanya keyakinan dan kesadaran itulah yang membuat seseorang sanggup untuk menghayati aturan-aturan yang berlaku. Kondisi semacam ini kemudian melahirkan perilaku taat yang rasional, yaitu kesadaran tanpa emosional dan taat tanpa pamrih. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan kualitas psikologis yang timbul dari serangkaian kesadaran.

Di dalam suatu organisasi, sikap disiplin sangat dituntut agar orang yang bernaung dalam organisasi itu menerima dan menaati segala peraturan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati bersama. Apabila terdapat ketidakdisiplinan, maka mendapat hukuman atau sanksi dari peraturan yang ditentukan. Dalam disiplin dituntut adanya kesanggupan seseorang untuk menghayati aturan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar ia akan menaati peraturan tersebut. Disiplin erat hubungannya dengan sikap mental dan moral yang melekat pada diri seseorang. Sikap

mental dan moral mengandung unsur pengendalian diri. Dengan adanya pengendalian diri dalam individu akan tertanam sikap mental dan moral yang terpuji.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan, pada dasarnya ada 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya:⁶³

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan pegawai ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan pegawai mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para pegawai akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para pegawai juga pasti akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

⁶³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 195-198.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan strategis dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sepadan, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Dengan artian, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui

kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, ada dua bentuk disiplin kerja, antara lain yaitu:⁶⁴

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga pelanggaran atau penyelewengan dapat dicegah. Tujuan dasar disiplin preventif adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Pegawai harus mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk

⁶⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 129-130.

tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan.

Disiplin korektif digunakan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Terkait dengan bentuk-bentuk disiplin kerja di atas, juga diperkuat oleh Newstron dan Davis, seperti yang dikutip oleh Hamzah B. Uno, yang mengemukakan bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja, antara lain yaitu:⁶⁵

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam mentaati standart dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.

Disiplin preventif bertujuan untuk mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri. Dengan cara semacam itu, para pegawai akan berusaha menegakkan disiplin diri sendiri ketimbang pemaksaan dari pimpinan. Lebih lanjut ditegaskan agar disiplin preventif dapat terjadi, pimpinan bertanggung jawab untuk menciptakan ikatan organisasi yang kondusif dan berusaha agar pegawai mengetahui standart. Jika pegawai tidak mengetahui standar yang diharapkan untuk dipenuhi, mereka cenderung untuk berperilaku keliru atau salah arah. Di samping itu, pegawai lebih mungkin mendukung suatu aturan atau standar jika mereka berpartisipasi menyusunnnya. Pendisiplinan yang bersifat preventif ini adalah suatu sistem yang terkait dengan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus

⁶⁵ Hamzah B. Uno, *Tugas Dalam Pembelajaran "Aspek yang Memengaruhi"*, 37.

bekerja sama dengan semua bagian di dalam organisasi untuk mengembangkannya.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Tindakan korektif biasanya berupa jenis hukuman tertentu dan disebut tindakan disipliner (*disciplinary action*).

Dari beberapa pengertian bentuk-bentuk disiplin kerja menurut para tokoh di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan kata lain, disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

Adapun indikator dari disiplin kerja secara preventif, antara lain yaitu:

1) Menanamkan Rasa Taat Terhadap Aturan

Hal tersebut dilakukan agar tercipta suatu kesadaran yang tertib, di mana orang-orang yang berhubungan dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Disiplin preventif merupakan upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya. Sedangkan

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak

2) Menanamkan Rasa Memiliki

Mendorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Dengan adanya hal tersebut, akan mendorong semangat kerja guna mewujudkan tujuan lembaga. Para tenaga pendidik dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dan ketaatan kepada kewajiban.

Sedangkan disiplin korektif dapat disimpulkan sebagai suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain, sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

Adapun indikator dari disiplin secara korektif, antara lain yaitu:

1) Pemberian Teguran atau Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan teguran lisan dengan menggunakan bahasa yang sopan, agar tidak menyinggung perasaannya. Selain itu juga bisa dilakukan dengan memberikan surat peringatan. Tujuan pemberian surat peringatan agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu, surat peringatan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian terhadap pegawai

2) Pemberian Sanksi

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, dalam memberikan sanksi ini, ada beberapa yang perlu diperhatikan, yaitu:⁶⁶

a) Pemberian Sanksi harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

b) Pemberian Sanksi harus Impersonal

⁶⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 132.

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin diharapkan tidak membeda-bedakan pegawai tua muda, pria wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

d. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

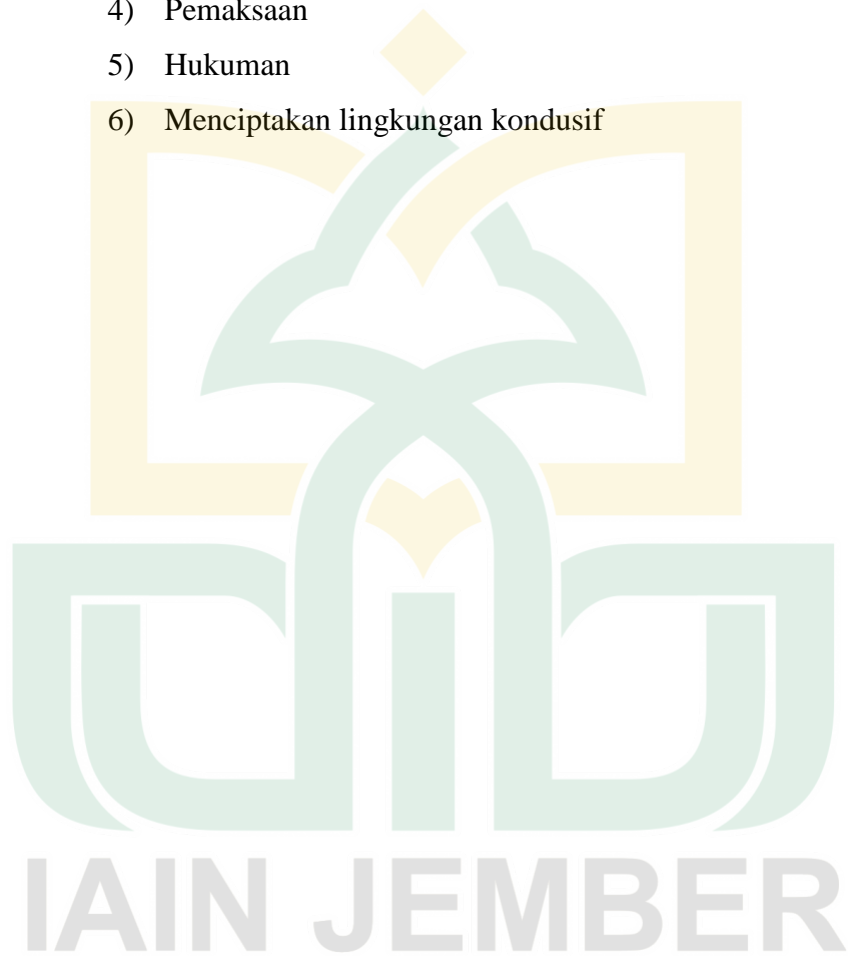
- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- 3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- 5) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan.
- 6) Pada waktu bawahan sedang absen.
- 7) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

e. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapatan tersebut dipertegas oleh pernyataan tulus tu'u, yang dikutip oleh Sofyan Tsauri, dengan mengemukakan beberapa fungsi disiplin antara lain:⁶⁷

- 1) Menata kehidupan bersama
- 2) Membangun kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Pemaksaan
- 5) Hukuman
- 6) Menciptakan lingkungan kondusif



⁶⁷ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 133.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena, tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian yakni seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Di sini subjek dipandang secara holistik (menyeluruh) dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁶⁸

Sedangkan jenis penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat obyek tertentu. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memaparkan, menggambarkan, dan memetakan fakta-fakta berdasarkan cara pandang atau kerangka berfikir tertentu. Metode ini berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan kondisi, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang. Disebut deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk menguraikan tentang sifat-sifat (karakteristik) suatu keadaan dalam bentuk kata-kata dan bahasa.⁶⁹

Selain itu, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif karena peneliti ingin melakukan penelitian secara terinci dan mendalam terhadap peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan siswa.

⁶⁸Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: RemajaRosdakarya, 2010), 6.

⁶⁹Moh Nadzir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 16.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks dan sebagainya).⁷⁰

Adapun lokasi penelitian ini bertempat di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kabupaten Jember. Lokasi ini dipilih karena beberapa pertimbangan, antara lain yaitu:

1. MTs Muqoddimatul Akhlak mempunyai perkembangan yang lebih baik ke depannya. Seperti yang peneliti amati di sekolah tersebut semakin tahun dilihat dari perkembangannya semakin meningkat, semakin banyak orang tua atau masyarakat yang telah mempercayakan lembaga tersebut untuk menempatkan putra-putri mereka untuk sekolah dilembaga tersebut.
2. Dilembaga tersebut, kepemimpinan kepala madrasah dalam menerapkan kedisiplinan tidak hanya diberlakukan terhadap siswa saja, melainkan juga diterapkan terhadap guru.

C. Subjek Penelitian

Dalam menentukan subjek penelitian, atau untuk menentukan siapa yang menjadi sumber data yang peneliti tuju, maka peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Adapun *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin orang tersebut seorang penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.⁷¹

Adapun subjek yang dijadikan informan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

⁷⁰ STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, 74.

⁷¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"* (Bandung: Alfabeta, 2010), 300.

1. Kepala MTS Muqoddimatul Akhlak
2. Waka Kurikulum MTS Muqoddimatul Akhlak
3. Guru MTS Muqoddimatul Akhlak

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian, maka data yang dikumpulkan haruslah *representative*. Ketepatan dalam memilih metode memungkinkan diperolehnya data yang objektif dan sangat menunjang keberhasilan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif di mana dalam observasi ini peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan menggunakan observasi partisipatif ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.⁷²

Melalui metode observasi ini, data yang diperoleh adalah data utama untuk mengetahui secara langsung:

- a) Kondisi objek penelitian
- b) Letak geografis MTs Muqoddimatul Akhlak.
- c) Hal-hal lain yang terkait tentang aktifitas kepala madrasah untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara

⁷²Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*, 310.

(*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁷³

Dalam tehnik ini peneliti menggunakan jenis wawancara semi terstruktur. Di mana yang dimaksud wawancara semi terstruktur di sini adalah wawancara yang lebih bebas daripada wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancarai dimintai pendapat dan ide-idenya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁷⁴

Adapun data yang diperoleh dari wawancara (*interview*) ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagaimana peran kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator untuk Meningkatkan disiplin kerja Guru secara preventif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017?
- b) Bagaimana peran kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Disiplin Guru secara korektif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017?

3. Dokumentasi

Selain peneliti menggunakan teknik observasi dan teknik wawancara, peneliti juga memakai teknik dokumentasi. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambaran atau karya-karya monumental dari seseorang.⁷⁵ Dengan demikian maka jelaslah bahwa metode dokumentasi yang dipakai dalam penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mencari

⁷³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 186.

⁷⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*, 320.

⁷⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*, 240.

data-data yang sudah didokumentasikan seperti buku-buku, laporan, arsip, majalah dan sebagainya.

Adapun data yang diperoleh dari dokumentasi antara lain adalah:

- a) Sejarah berdirinya MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
- b) Profil Umum MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
- c) Visi dan misi MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
- d) Struktur organisasi MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
- e) Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTS Muqoddimatul Akhlak
- f) Keadaan guru MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
- g) Keadaan siswa MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
- h) Data sarana prasarana MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, penyusunan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang harus dipelajari, dan membuat kesimpulan agar mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.⁷⁶

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis data dengan teknik analisis deskriptif kualitatif, artinya analisis data yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Analisis deskriptif kualitatif dilakukan dengan cara memberikan predikat kepada variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

⁷⁶Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*, 334.

Langkah-langkah analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah sebagai berikut⁷⁷:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi)

Suatu kesimpulan dalam penelitian bukanlah merupakan suatu karangan atau diambil dari suatu proses tertentu yaitu menarik dalam arti memindahkan sesuatu dari suatu tempat ke tempat lain, menarik kesimpulan penelitian harus mendasarkan diri atas semua data yang diperoleh dalam penelitian.

Dalam pelaksanaan analisis data perlu adanya langkah-langkah dalam pelaksanaannya. Adapun proses analisis data kualitatif adalah sebagai berikut⁷⁸:

- a) Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumentasi pribadi, dokumentasi resmi, gambar dan sebagainya.

⁷⁷Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*, 337.

⁷⁸Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jember: STAIN Press, 2013), 208

- b) Reduksi data yang telah dibaca, dipelajari, dan ditelaah tersebut mungkin sangat banyak sekali jumlahnya sehingga memerlukan reduksi (pengurangan penyusunan atau penurunan dengan cara membuat rangkuman dengan tetap menjaga inti, proses, dan pernyataan yang ada).
- c) Menyusun data hasil reduksi ke dalam satuan-satuan.
- d) Melakukan kategorisasi terhadap satuan-satuan data sambil membuat koding.
- e) Uji keabsahan data yaitu memeriksa keabsahan data, dengan cara data yang memenuhi syarat (*reliable* dan *valid*) dipertahankan, sementara data yang tidak diperlukan dibuang.
- f) Penafsiran data dalam mengelola hasil sementara menjadi teori substansi dengan menggunakan beberapa metode tertentu.
- g) Penarikan kesimpulan (penulisan laporan hasil penelitian).

F. Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.⁷⁹ Sedangkan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dicapai dengan jalan di antaranya⁸⁰:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.

⁷⁹ Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 372.

⁸⁰ Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 330.

3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif orang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Sedangkan yang dimaksud dengan triangulasi metode yaitu teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh melalui wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, guna untuk menghasilkan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda.⁸¹

G. Tahap-Tahap Penelitian

Layaknya suatu kegiatan ilmiah, sebuah penelitian dilaksanakan melalui prosedur kerja yang berurutan. Keurutannya diperlihatkan melalui cara-cara penemuan masalah. Secara garis besar prosedur kerja penelitian dilalui tahapan-tahapan yaitu: tahapan sebelum lapangan, pekerjaan lapangan, analisis data dan penulisan laporan.

Tahap sebelum lapangan adalah segala macam persiapan yang diperlukan sebelum peneliti terjun ke dalam kegiatan lapangan. Dalam tahap ini peneliti melakukan rancangan penelitian. Rencana ini berupa proposal penelitian, mengurus perijinan, dan instrumen penelitian.

Tahap selanjutnya yaitu tahap lapangan adalah suatu tahapan di mana penelitian dengan sungguh-sungguh memahami latar belakang penelitian. Dalam tahap ini peneliti mencari dan mengumpulkan data-data

⁸¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*, 373-374.

yang dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang ditemukan.

Tahap dan penulisan laporan. Pada tahap ini peneliti menganalisis data yang diperoleh dari lapangan. Setelah data dianalisis barulah masuk pada tahap penulisan laporan.



BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember

Di latar belakang oleh banyaknya siswa yang tidak bisa melanjutkan sekolah setelah tamat SD/MI, dikarenakan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) jauh dari tempat tinggal siswa serta faktor ekonomi masyarakat yang sangat lemah maka, pengurus Yayasan Pendidikan Muqoddimatul Akhlak (YPMA) memandang perlu diadakan lembaga yang menampung minat siswa untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.

Melalui musyawarah pengurus yayasan dengan tokoh masyarakat, ulama, serta tokoh pemuda, hingga tercapai suatu keputusan bahwa di daerah Pace dibutuhkan untuk mendirikan lembaga pendidikan agar bisa menampung sisa tamatan SD/MI. Akhirnya pada tahun 1984, didirikan sebuah lembaga pendidikan yang dinamai Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlaq (MTs - MA), di mana angkatan pertama sekaligus mengawali berdirinya MTs - MA ini.

Adapun tokoh-tokoh yang hadir dalam musyawarah pendirian MTs Muqoddimatul Akhlak tersebut diantaranya yaitu:⁸²

a. Dari Kalangan Ulama, antara lain yaitu:

- 1) K. Mahmud Thayyib (Alm)
- 2) K. Muhdiyah (Alm)
- 3) Ust. H. Khoiruddin Kholid
- 4) KH. Yusuf Mustaqim(Alm)
- 5) Ust. H. Bisri Musthafa

b. Dari Kalangan Tokoh Masyarakat, antara lain yaitu:

⁸²Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

- 1) Bpk. Muthohir (Alm)
- 2) Bpk. H. Nur Assyarafain
- 3) Bpk. H. Isma'il
- 4) K. Hasyim (Alm)
- 5) Noer Ahmad AM (Alm)

c. Dari Kalangan Tokoh Pemuda, antara lain yaitu:

- 1) Dedi N.A.
- 2) Sutrisno
- 3) M. Ghafar

Setelah lembaga pendidikan ini berjalan selama tiga tahun tepatnya tahun 1986, lembaga pendidikan ini mendapatkan ijin pendirian dari Departemen Agama dengan Nomor : W.M.06.02/ 992/ B/ Ket./ 1986 yang ditanda tangani oleh : Drs. Abdul Fatah dengan NIP. 150 011 529.

Walau letaknya jauh dari keramaian kota, kira-kira \pm 30 Km dari kota Jember tepatnya di Jl. PTPN.XII Silosanen No. 147 Pace Silo Jember, namun patut di syukuri dengan adanya lembaga pendidikan ini minat masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya bertambah antusias, Disamping karena letak MTs dan MA sangat strategis dan mudah di jangkau dengan kendaraan umum yang posisinya berada di pinggir jalan, lembaga tersebut juga menekankan pada budaya religius pesantren, sehingga para siswa tidak hanya mempunyai kemampuan intelektual, namun juga diimbangi dengan kemampuan spritual yang mumpuni.

2. Profil Umum MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo

Adapun profil dari MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec Silo Kab. Jember adalah sebagai berikut:⁸³

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| a. Nama Sekolah | : MTs Muqaddimatul Akhlaq |
| b. Nomor Statistik Madrasah | : 121235090116 |
| c. Propinsi | : JawaTimur |
| d. Kecamatan | : Silo |

⁸³Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

- e. Desa Kelurahan : Pace
- f. Jalan dan Nomor : Jl K. Mahmud Thooyib no.142 Pace
- g. Kode Pos : 68183
- h. No Telp : (0331) 520016
- i. Daerah : KabupatenJember
- j. Status Sekolah : Swasta
- k. Akreditasi : B
- l. Tahun Berdiri : 1984
- m. Tahun Perubahan : -
- n. Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi
- o. Bangunan Sekolah : Milik Sendiri
- p. Lokasi Sekolah : Pedesaan
- q. Jarak ke pusat Kecamatan : 8Km
- r. Jarak ke pusat otoda : 45 Km
- s. Terletak pada lintasan : Desa
- t. Jumlah keanggotaan KKM : -
- u. Organisasi Penyelenggaraan : YPI Muqoddimatul Akhlak

3. Visi dan Misi MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo

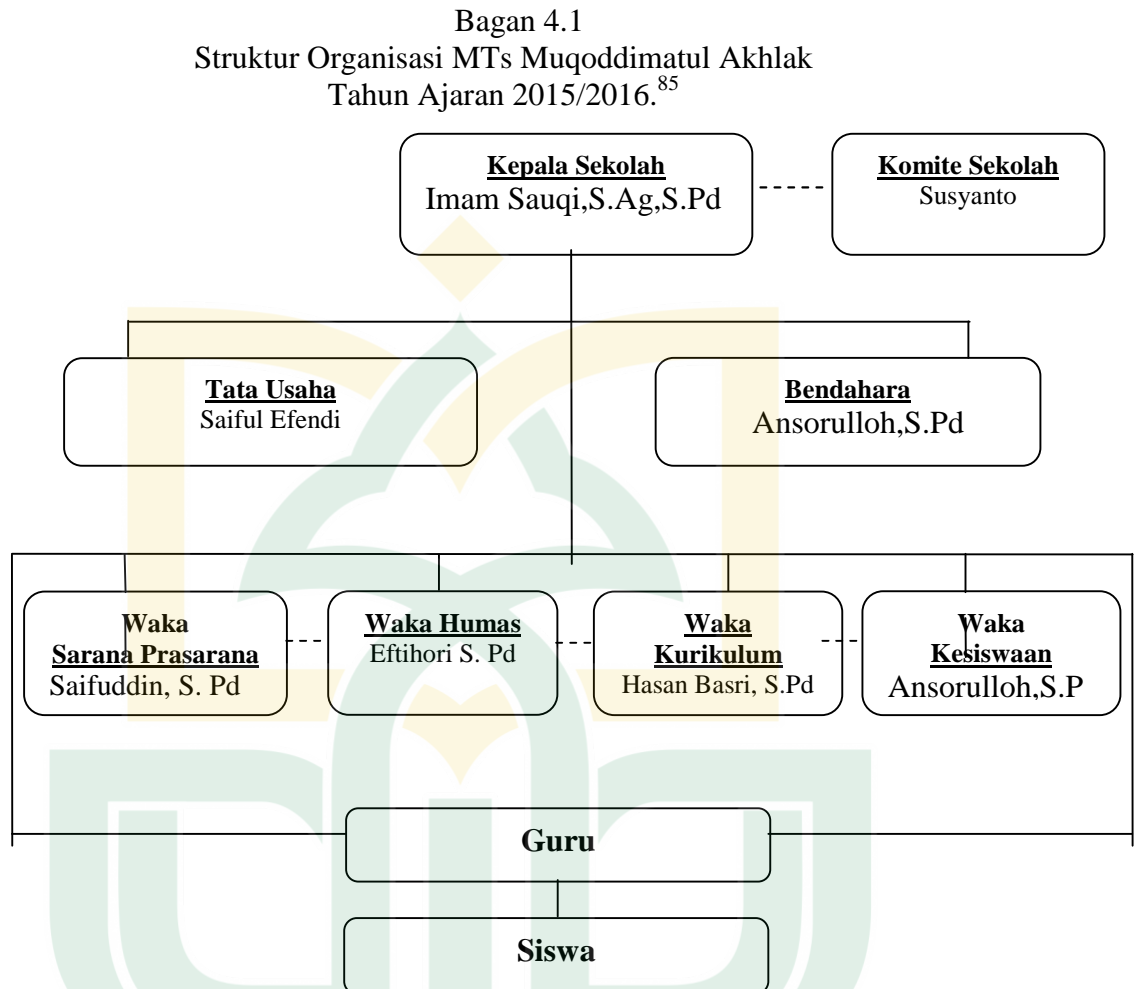
Adapun visi dan misi dari MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec Silo Kab. Jember adalah sebagai berikut:⁸⁴

- a. Visi Sekolah
Mulia Dalam Budi, Unggul Dalam Prestasi
- b. Misi Sekolah
 - 1) Menumbuhkembangkan sikap, perilaku dan amaliah keagamaan Islam di dalam dan di luar madrasah
 - 2) Menumbuhkan semangat belajar ilmu kegamaan Islam
 - 3) Melaksanakan bimbingan, pembelajaran, dan pelatihan secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki;

⁸⁴ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

- 4) Membangun budaya disiplin, kompetitif dan kebersamaan secara berimbang;
- 5) Mengembangkan potensi dan kreatifitas dalam bidang olahraga dan seni;
- 6) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat kepada seluruh warga Madrasah baik dalam prestasi akademik maupun non akademik;
- 7) Menciptakan lingkungan Madrasah yang sehat bersih dan indah;
- 8) Mendorong, membantu, dan memfasilitasi siswa untuk mengembangkan kemampuan, bakat, dan minatnya sehingga dapat dikembangkan secara lebih optimal dan memiliki daya saing yang tinggi;
- 9) Mengembangkan lifeskills dalam setiap aktifitas pendidikan;
- 10) Mengembangkan sikap kepekaan terhadap lingkungan;
- 11) Mengoptimalkan kompetensi warga madrasah dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat;
- 12) Mewujudkan Madrasah Tsanawiyah sebagai lembaga pendidikan yang mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

4. Struktur Organisasi MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Tahun Ajaran 2015/2016



Keterangan:

————— : Garis Intruksi

- - - - - : Garis Kordinasi

⁸⁵ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

5. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Tahun Ajaran 2015/2016

Adapun daftar pendidik tenaga pendidikan MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec Silo Kab. Jember adalah sebagai berikut:⁸⁶

Tabel 4.1
Daftar Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Tahun Ajaran 2015/2016.⁸⁷

No	Nama Lengkap	Jabatan	Bidang Studi	Jam
1	Imam Sauqi, Ag. S.pd	Kepala Madrasah	Al-Quran Hadist	12
2	Abdul Wahid Hasyim, S.Pd		Matematika 7, 8	16
3	Eftihori, S.Pd.I	Waka Sarpras	SKI dan Aswaja 9	16
4	Safiudin Saleh, S.Pd	Wali Kls VIIIa	Pkn, Extra Pramuka	18
5	Rofiqoh Duri, S.Pd	Wali Kls Ixa	Bhs. Indonesia	24
6	Choirotun Nisak, S.Pd		Bhs. Arab	12
7	Suliyani, S.Pd		Bhs. Daerah	12
8	Tiflanal Khoiroh, S.Pd		Fiqh	12
9	Adi Supriyadi, S.Pd	BK/BP		12
10	Muhammad Hasan Basri, M.Pd	Waka Kurikulum	Bhs. Inggris	24
11	Rohmatillah, S.Pd	Wali Kls VIII b	Aqidah A 7,8	8
12	Cynthia Lina Helvi FM, SKG. S.pd		IPA	24
13	Fiveri Idam Muhrobi, S.Pd	Waka Humas, Wali Kls IX b	IPS	24

⁸⁶ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

⁸⁷ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

	Himmatul Faiqoh, S.Pd	Wali Kls VII a	Prakarya	12
15	Ansorullah, S. Pd	Waka Siswa, Wali Kls VII b	Penjaskes, Extra OR	12
16	Musrifatul Hasanah, S.Pd		Seni Budaya	12
17	Sibrom Muhlisin	Pembina Qiro'at	Aswaja 7, Extra Qiro'ah	4
18	Abdul Halim, M. HI		Aqidah A 9, Aswaja 8	8
	Roby Hidayatur Rohman, S.Pd		Matematika	8
	M. Husnul Hudairi, S.Pd	Kepala TU		
	Syaiful Bargi, S.Pd	Operator Madrasah		
	H. Saiful Isbar, S.H. M.Pd	Piket/Bendahara Mad		
Jam / Minggu				270

6. Keadaan Guru dan Karyawan MTs Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Tahun Ajaran 2015/2016

Adapun keadaan guru dan karyawan di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec Silo Kab. Jember adalah sebagai berikut:⁸⁸

Tabel 4.2
Keadaan Guru MTs Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Tahun Ajaran 2015/2016.⁸⁹

No	Ijazah Tertinggi	Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap
1	S2	-	-
2	S1	17	-
3	D3	-	-
4	D2	-	-
5	MA/SMA/SPG/PGA	2	-
	Jumlah	19	-

Data tabel diatas menunjukkan bahwa guru tetap di yayasan yang muqaddimatul akhlaq yang lulusan S1 berjumlah 17 dan MA/SMA/SPG/PGA guru berjumlah 2 orang jadi total keseluruhan guru tetap yayasan berjumlah 19 guru.

Tabel 4.3
Keadaan Karyawan MTs Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Tahun Ajaran 2015/2016.⁹⁰

No	Ijazah Tertinggi	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap
1	S1	-	1
2	D1/D2	-	-
3	SLTA/MA	-	1
4	SLTP/MTS	-	1
	Jumlah	-	3

⁸⁸ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

⁸⁹ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

⁹⁰ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

Berdasarkan tabel diatas untuk pegawai yang tidak tetap lulusan S1 1 orang dan SLTA 1 orang MTs 1 orang jadi total keseluruhan pegawai tidak tetap berjumlah 3 orang

7. Keadaan Siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Tahun Pelajaran 2015/2016

Adapun keadaan siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec Silo Kab. Jember tahun pelajaran 2015/2016 adalah sebagai berikut:⁹¹

Tabel 4.4

Keadaan Siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Tahun Ajaran 2015/2016.⁹²

No	Tahun Pelajaran	Jumlah	Rasio yang diterima dan Pendaftar
1	2011/2012	207	
2	2012/2013	246	
3	2013/2014	269	
4	2014/2015	295	

Data diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2011- 2015 siswa disekolah MTs Muqaddimatul akhlaq mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

8. Sarana dan Prasarana MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Tahun Ajaran 2015/2016

Adapun keadaan sarana dan prasarana MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec Silo Kab. Jember adalah sebagai berikut:⁹³

Tabel 4.5

Sarana dan Prasarana MTs Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Tahun Ajaran 2015/2016.⁹⁴

Ruang	Jumlah	Luas (m ²)	Keterangan
Kelas / Teori	6	98	Baik

⁹¹ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

⁹² Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

⁹³ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

⁹⁴ Dokumentasi, *Data dan Profil MTS Muqoddimatul Akhlak Silo Tahun Pelajaran 2015/2016*

Ruang Kepala	-	-	-
Ruang Guru	1	24	Baik
Ruang TU.	-	-	-
Perpustakaan	1	12	Baik
Ruang Praktek Komputer	-	-	-
Ruang Lab. IPA	-	-	-
Ruang Lab. Bahasa	-	-	-
Ruang BP	-	-	-
Ruang UKS	-	-	-
Ruang Ketrampilan	-	-	-
Ruang Aula	-	-	-
Ruang Osis	1	15	Baik

Dari data diatas jumlah ruang ada 6 kelas dengan luas 98 (m²) dan 1 ruang guru dengan luas 24(m²) dan 1 perpustakaan, 1 ruang osis dan semua kondisinya baik.

B. Penyajian dan Analisis Data

Penyajian data dan analisis memuat tentang uraian data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan seperti bab tiga. Uraian ini terdiri dari deskripsi data yang dipaparkan sesuai dengan fokus penelitian. Hasil analisis data merupakan temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk pola, tema, kecenderungan, dan motif yang muncul dari data. Di samping itu, temuan data berupa penyajian kategori, sistem klasifikasi, dan tipologi.

Penyajian data dalam penelitian ini, diperoleh melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, penyajian data didasarkan pada fokus penelitian, yaitu: 1), bagaimana peran kepemimpinan

kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017? 2), bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017?

1. Peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017.

Dari awal mendirikan sampai sekarang, Yayasan Pendidikan Islam Muqoddimatul Akhlak mengalami peningkatan dari segi kuantitas jumlah siswa yang mendaftar. Hal ini terbukti pada tahun 2014, jumlah total keseluruhan siswa Muqoddimatul Akhlak hanya sebanyak 279 siswa, namun pada tahun 2015, total keseluruhan siswa berjumlah sekitar 321 siswa.⁹⁵ Gambaran tersebut menunjukkan bahwa antusias dan kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di MTS Muqoddimatul Akhlak semakin besar.

Di sisi lain, antusias dan kepercayaan masyarakat terhadap MTS Muqoddimatul Akhlak membuat para komponen lembaga tersebut dituntut untuk semakin memperbaiki dan meningkatkan kualitas lembaganya. Guna mewujudkan harapan tersebut, tentunya peran kepala madrasah mempunyai andil yang besar. Sebab, salah satu dari peran kepala madrasah adalah sebagai motivator. Dengan artian, yaitu bagaimana kepala madrasah bisa berperan dalam meningkatkan disiplin kerja guru melalui motivasi yang diberikan. Disiplin kerja guru menjadi sesuatu yang penting, karena efektivitas guru dalam bekerja dapat ditentukan oleh disiplin kerja yang dimilikinya. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung kinerjanya akan maksimal, sebaliknya guru yang disiplin kerjanya rendah, maka kinerjanya tidak

⁹⁵ *Observasi*, MTS Muqoddimatul Akhlak, Silo, 05 Januari 2017.

akan maksimal. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada para pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kualitas lembaga tetap bisa dipertahankan.

“Bagi saya selaku kepala madrasah, selain dalam hal pembelajaran, kedisiplinan guru dalam hal bekerja juga menjadi prioritas dari target program kerja saya, karena hal kedisiplinan secara tidak langsung juga ikut meningkatkan mutu lembaga secara maksimal. Selain bagi siswa, kami juga menerapkan peraturan tata tertib ini terhadap para guru. Harapannya, kedisiplinan guru bisa dijadikan suri teladan yang baik bagi siswa dalam beraktivitas di sekolah, sebab pepatah mengatakan “*guru digugu lan ditiru*”. Selain itu, guru harus bekerja keras atau berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar bisa menjadi guru yang profesional dan berkompeten sehingga mempunyai kinerja guru yang baik dan maksimal. Akan tetapi apabila kinerja guru belum maksimal, maka akan diadakan rapat koordinasi KBM guna untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.⁹⁶

Keberhasilan atau kegagalan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dirasakan oleh masyarakat melalui profil pada kelulusannya. Untuk itu, kami secara bersama-sama ingin memberdayakan kualitas kinerja guru agar mempunyai profesionalisme serta etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.⁹⁷

Dari paparan data wawancara di atas, dapat diketahui, guna meningkatkan kualitas lembaga, kedisiplinan guru menjadi prioritas utama yang menjadi target program kerja kepala madrasah. Tujuan diberlakukannya kedisiplinan bagi guru selain untuk meningkatkan kualitas lembaga, diharapkan juga bisa menjadi contoh sikap yang positif bagi siswa. Maka dapat dikatakan bahwa, keberhasilan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang maksimal, dalam hal ini yaitu mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi dalam menaati peraturan yang diterapkan dimadrasah.

Di dalam melaksanakan kegiatan pendidikan sehari-hari, lembaga pendidikan MTS Muqoddimatul Akhlak mempunyai peraturan

⁹⁶ Bapak Imam Sauqi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak, 05 Januari 2017

⁹⁷ Bapak Moh. Hasan Basri, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak, 05 Januari 2017

tertentu yang wajib ditaati oleh siswa maupun para guru. Di mana peraturan tersebut, dibuat melalui kesepakatan bersama melalui kesepakatan waktu diadakan rapat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Imam Sauqi selaku kepala madrasah:

Dalam melakukan proses pendidikan, Madrasah sini mempunyai aturan main yang dibuat dan ditaati bersama. Biasanya kalau menyangkut tentang pembuatan berbagai peraturan kita sama-sama merumuskan ketika di dalam rapat. Terdapat beberapa macam peraturan disiplin seperti disiplin jam kerja/waktu, disiplin berpakaian dinas, dan disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Kita dapat mengetahui disiplin dan tidaknya guru itu dari absensi tertulis dan juga pada saat apel pagi ataupun dari efektivitas kerjanya. Dalam menerapkan semua peraturan tersebut, saya tiada henti-hentinya selalu mengingatkan kepada semua guru dan tenaga kependidikan, baik pada saat acara formal maupun non formal, secara tertulis maupun tidak tertulis.⁹⁸

Adapun dalam menerapkan peraturan yang sudah dibuat dan ditaati bersama, Bapak Imam memulai dari diri sendiri yaitu berusaha untuk memberi contoh yang baik. Dalam hal ini Bapak Imam Sauqi menyatakan:

Saya sebagai kepala madrasah harus memberikan contoh yang baik terhadap guru, tenaga kependidikan, dan para siswa dalam menerapkan peraturan disiplin. Misalnya, sebelum jam tujuh pagi saya sudah berada di MTS. Saling berjabat tangan antara guru dan murid dan apabila bel berbunyi masih ada guru yang mengobrol di dalam ruangan guru, saya datang untuk menyarankan segera masuk dalam kelasnya masing-masing untuk persiapan mengajar. Jika ada guru yang terlambat karena faktor yang tidak disengaja saya masih memaklumi. Akan tetapi keterlambatannya disengaja maka akan saya beri peringatan dengan bahasa yang sopan yang tidak menyinggung perasaan.⁹⁹

Hal yang senada juga diungkapkan oleh Bapak Hasan Basri selaku Waka Kurikulum MTS Muqoddimatul Akhlak:

⁹⁸ Bapak Imam Sauqi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 Januari 2017

⁹⁹ Bapak Imam Sauqi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 Januari 2017.

Bapak Imam biasanya sering datang kurang dari jam tujuh pagi dik, kadang-kadang kalau guru-guru yang lain baru datang, kalau melihat Bapak Imam sudah ada di ruangnya rasanya malu sendiri. Untuk itu sebisa mungkin para guru harus datang tepat waktu. Walaupun ada waktu mengajar jam siang guru harus datang lebih awal dari jam masuk pelajaran. Karena kalau ada siswa yang masih berada di luar, Bapak Imam langsung menghampiri dan menanyakan waktunya siapa yang mengajar, dan Bapak Imam langsung berkoordinasi dengan waka kesiswaan.¹⁰⁰

Terkait dengan penerapan peraturan madrasah, juga dipertegas oleh Bapak Eftihori selaku Waka Sarana dan Prasarana MTS Muqoddimatul Akhlak:

Bapak Imam itu disiplin sekali orangnya. Kurang dari jam tujuh pagi saja sudah sampai di sekolah. Berbeda dengan kepala madrasah-kepala madrasah sebelumnya.¹⁰¹

Menerapkan kedisiplinan dengan cara memulai dari diri sendiri dengan menjadikan dirinya sebagai tauladan bagi guru dan siswa seperti memberikan contoh disiplin datang tepat waktu dan melakukan pendekatan persuasif dengan menyapa dan bersalaman merupakan salah satu bentuk penerapan kepala madrasah dalam memberikan motivasi terhadap guru dan siswa. Dengan hal ini, diharapkan guru merasa termotivasi dan mempunyai disiplin diri untuk selalu datang tepat waktu.

Selain itu, peraturan disiplin kerja juga diterapkan terhadap profesionalitas guru dalam melakukan proses kegiatan belajar mengajar di kelas, yaitu dengan cara kepala madrasah melakukan kunjungan kelas guna mengontrol kehadiran dan kemampuan guru dalam mengajar:

Guru harus datang tepat waktu dan datang lebih awal sebelum jam mengajar dimulai. Disisi lain kedisiplinan guru juga dilihat dari kesehariannya dalam mengajar di kelas. Guna mengetahui ada tidaknya guru dalam mengajar di kelas saya sering melakukan kunjungan kelas (*classroom visitation*) untuk sekedar melihat atau mengamati sejauh mana guru mengajar dalam kelas. Hal ini untuk mengevaluasi kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki. Sehingga guru dapat mengajar dengan profesional dan kesulitan-kesulitan belajar siswa dapat

¹⁰⁰ Bapak Hasan Basri, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 09 Januari 2017.

¹⁰¹ Bapak Eftihori, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 09 Januari 2017.

diatasi sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi terarah. Jika ada guru yang mengalami kesulitan, baik dalam menyampaikan materi atau mengkondisikan siswa, saya ajak guru tersebut datang ke ruangan saya untuk sharing-sharing mencari solusi yang terbaik.¹⁰²

Pernyataan Bapak Imam Sauqi selaku kepala madrasah tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh Bapak Roby Hidayatur Rohman selaku guru mata pelajaran Matematika:

Yang saya kenal dari sifat beliau yaitu sikap kedisiplinannya yang bersifat kekeluargaan. Untuk masalah sharing, saya sering tukar pendapat dengan beliau terkait masalah pembelajaran. Dari hubungan tersebut, saya merasa termotivasi untuk memaksimalkan dalam menjalankan tugas dengan baik serta disiplin dalam menjalankan kinerja mengajar sehari-hari.¹⁰³

Pernyataan yang sama juga diperkuat oleh Ibu Rohmatillah selaku guru mata pelajaran Aqidah:

Sering ketika ada waktu luang atau ketika waktu istirahat, bapak Imam selalu memotivasi kami terus menerus untuk meningkatkan kinerja dalam mengajar, beliau selalu menyatakan umur bukan masalah untuk meningkatkan etos kerja yang tinggi. Jadi mbak, sesulit apapun tugas yang diberikan kepada kita, kita tidak boleh mudah putus asa, apapun tugas yang diberikan intinya kita itu harus percaya diri harus yakin bahwa kita mampu melaksanakan tugas yang sudah diamanahkan kepada kita.¹⁰⁴

Gambaran tersebut menegaskan bahwa kepala madrasah MTS Muqoddimatul Akhlak sangat memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberi arahan terhadap para guru dengan menerapkan peraturan yang harus dipatuhi bersama tanpa memandang posisi dan usia. Hal tersebut dibuktikan dengan menjadikan dirinya sebagai teladan bagi guru dan siswa seperti memberikan contoh disiplin datang tepat waktu, disiplin jam kerja, disiplin berpakaian dinas, dan disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Dengan adanya peraturan yang dibuat dan dipatuhi bersama, diharapkan kinerja

¹⁰² Bapak Imam Sauqi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 Januari 2017

¹⁰³ Roby Hidayatur Rohman, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 09 Januari 2017

¹⁰⁴ Ibu Rohmatillah, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 April 2017

guru di madrasah tersebut bisa berjalan dengan tertib yang akhirnya akan meningkatkan kualitas lembaga.

Data wawancara tersebut juga sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti ketika berada dilokasi penelitian, dimana para guru yang mempunyai jam mengajar secara tertib melaksanakan proses belajar mengajar dikelasnya masing-masing, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya guru diruangan kantor. Selain itu, ketika peneliti melakukan wawancara dengan kepala madrasah, tampak kepala madrasah disiplin dengan selalu mengenakan atribut dinasny.¹⁰⁵

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, dalam hal tentang kedisiplinan kerja, maka perlu kiranya kepala madrasah menanamkan suasana kebersamaan dan kesadaran untuk memiliki. Untuk membangun suasana yang positif tersebut, dibutuhkan suatu ikatan emosional antar warga sekolah sehingga visi dan misi lembaga dapat terwujud. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Imam Sauqi selaku kepala madrasah Muqoddimatul Akhlak tentang penanaman kebersamaan dan kesadaran untuk memiliki:

Kiat yang saya pakai untuk menggerakkan para guru dan tenaga kependidikan agar mau bekerja sama dengan penuh kesadaran dan ikhlas, yaitu dengan menciptakan hubungan yang baik dengan semua anggota dengan cara menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif. Pertama; diawal saya tekankan niat untuk berjuang ibadah sekaligus menekankan agar seluruh warga madrasah mengedepankan kerjasama, komitmen harus dihargai bersama-sama, sistem dibangun agar kita punya tanggung jawab dalam setiap aktivitas yang berkenaan dengan pengembangan madrasah. Kedua; saya berusaha semampunya untuk *ibda binafsi* di setiap aktivitas yang sesuai dengan tugas dan program bersama. Ketiga; selalu mengingatkan tugas dan kewajiban kita di madrasah ini, kalau sudah mengetahui tentang tugas dan kewajibanya nantinya akan di jalankan dengan baik. Terakhir saya memberikan tanggung jawab tertentu pada guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, sehingga warga sekolah merasa benar-

¹⁰⁵ *Observasi*, MTS Muqoddimatul Akhlak, Silo, 05 Januari 2017.

benar dihargai dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.¹⁰⁶

Di lain waktu, terkait tentang menanamkan suasana kebersamaan dan kesadaran untuk memiliki, Bapak Imam Sauqi juga menjelaskan:

Dalam setiap urusan saya selalu bersikap *familier* terhadap warga sekolah, misalnya dalam setiap mengadakan rapat saya selalu melibatkan banyak orang dalam mengambil suatu keputusan lembaga, terutama menyangkut masalah dana, karena dana itu sangat sensitif, salah sedikit akan fatal persoalannya. Saya mencoba berhati-hati, dengan mengikutkan partisipasi guru dalam pengalokasian dananya. Sehingga tidak timbul pertanyaan-pertanyaan. Dalam berinteraksi sosial dengan para guru, saya usahakan bersifat komunikatif. Jadi mbak, dalam lembaga perlu diciptakan suasana kekeluargaan, karena suasana penuh keakraban akan menciptakan iklim kerja yang kondusif.¹⁰⁷

Hal yang senada juga diungkapkan oleh Waka Kesiswaan, Bapak Ansorullah yang mengatakan bahwa:

Kepala madrasah di sini perhatiannya sangat besar sekali kepada para warga sekolah secara individual. Langkah ini dilakukan agar dapat menggerakkan potensi sesuai dengan kodrat individu yang bersangkutan. Walaupun ini mungkin sulit dilakukan, akan tetapi jika berhasil maka dapat membangkitkan kinerja yang penuh optimistis dari masing-masing guru, karena setiap orang yang terlibat dalam suatu lembaga pada kodratnya mempunyai potensi untuk membereskan pekerjaannya dengan baik.¹⁰⁸

Pernyataan diatas juga diperkuat oleh pendapat Bapak Eftihori selaku Waka Sarana dan Prasarana di MTS Muqoddimatul Akhlak, yang mengatakan bahwa:

Bapak Imam itu *demulur* orangnya, walaupun posisi beliau pimpinan tapi bisa beradaptasi dan nyambung dari guru yang umurnya tua sampai yang muda. Selain itu, yang saya ketahui Bapak Imam itu akrab kepada siapa saja. Beliau juga sering menanyakan bagaimana kabar kami maupun keluarga-keluarga

¹⁰⁶ Bapak Imam Sauqi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 Januari 2017

¹⁰⁷ Bapak Imam Sauqi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 Januari 2017.

¹⁰⁸ Bapak Ansorulloh, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 April 2017

kami, jadi kami saling mengerti problem-problem yang dialami satu dengan yang lain.¹⁰⁹

Di lain pihak, pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Bapak Syaiful Bargi selaku operator MTS Muqoddimatul Akhlak:

Dasar motivasi kerja saya selama bekerja di madrasah ini, selain motivasi dari pimpinan juga karena kesadaran diri sendiri, karena bagi saya kerja itu adalah salah satu ibadah dan sebuah pengabdian. Takutnya jika bekerja atas motif pimpinan dan suatu saat pemimpin kita tidak berkiblat kepada arah yang benar berarti kita akan mengikutinya. Saya bekerja benar-benar dari dalam hati saya sendiri sehingga bisa nyaman dan motivasi kerja bisa terbangun.¹¹⁰

Memberi arahan dan bimbingan termasuk mengembangkan kinerja guru adalah salah satu dari tanggung jawab kepala madrasah. Hal yang perlu ditanamkan kepala madrasah adalah menekankan agar para guru tidak bekerja semata-mata hanya karena materi, akan tetapi semuanya berdasarkan dengan ibadah dan niat yang ikhlas.

Selain itu, kepala madrasah diharapkan bisa menjadi mitra bekerja dengan menempatkan dirinya sebagai teman berpikir dalam menyelesaikan berbagai problem lembaga. Untuk dapat menjalankan peran dan fungsi tersebut, kepala madrasah dituntut memiliki peran yang partisipatif, yaitu kemampuan dalam menggerakkan seluruh warga madrasah secara bersama-sama. Hal ini penting, karena di dalam lembaga pendidikan tentunya terdapat banyak perbedaan karakter dan cara berpikir seseorang. Dengan kemampuan kepala madrasah yang partisipatif, diharapkan para guru dan tenaga kependidikan mempunyai kesadaran dan rasa memiliki terhadap lembaga madrasah. Sebagaimana dinyatakan oleh Bapak Roby Hidayatur Rohman selaku guru mata pelajaran Matematika di MTS Muqoddimatul Akhlak:

Dalam setiap kesempatan, Bapak Imam dalam memberikan motivasi agar bisa lebih semangat dan timbul rasa ikhlas dalam

¹⁰⁹ Bapak Eftihori, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 09 Januari 2017

¹¹⁰ Bapak Syaiful Bargi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 April 2017

bekerja adalah selalu menekankan pada keikhlasan, bekerja diniati ibadah dan berjuang. Beliau juga *berhusnudzon* kepada siapa saja dan terus menumbuhkan semangat kebersamaan.¹¹¹

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Rohmatillah selaku guru mata pelajaran Aqidah:

Menurut sepengetahuan saya bapak kepala madrasah kepada kami selaku para guru sebagai mitra kerja beliau selama ini baik, berkomunikasi dengan baik, familier dan juga beliau mudah akrab. Beliau tidak hanya duduk di ruangnya saja tetapi beliau selalu keruangan kami duduk-duduk sambil bercanda dan Bapak membantu dalam memberi solusi kepada kami kalau ada persoalan yang tidak dapat kami memecahkan, dengan lebih dulu diadakan musyawarah yang nantinya hasil pemecahan permasalahan adalah hasil dari kita bersama. Beliau tidak mau dianggap pintar sendiri. Jadi setiap ada permasalahan pasti dipecahkan secara bersama-sama.¹¹²

Bapak kepala madrasah sebagai mitra kerja di antara para guru baik sekali. Bapak kepala madrasah merasa tidak ada jarak diantara kami beliau menganggap diantara kita adalah sama sebagai abdi negara, abdi masyarakat. Setiap istirahat selalu menemui kami diruang guru untuk menanyakan perkembangan anak-anak, bagaimana keadaan. Menanyakan apa ada permasalahan dan apabila ada permasalahan kami tak segan-segan untuk meminta solusi kepada dan dengan senang hati beliau selalu memberi solusi di setiap ada persoalan yang tidak terpecahkan dan beliau selalu melibatkan kami di setiap memecahkan persoalan dengan saling memberi masukan satu sama lain.¹¹³

Dari paparan data wawancara di atas, dapat diketahui bahwa kepala madrasah Muqoddimatul Akhlak dalam upaya menanamkan kesadaran dan rasa memiliki adalah berperan sebagai mitra bekerja dengan memperlakukan para guru sebagai teman kerja (mitra kerja) bukan semata-mata sebagai orang yang dipekerjakan, karena kepala sekolah sangat menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya para guru maka sebaik apapun program yang telah direncanakan maka akan sia-sia

¹¹¹ Bapak Roby Hidayatur Rohman, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 09 April 2017.

¹¹² Ibu Rohmatillah, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 April 2017.

¹¹³ Bapak Syaiful Bargi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 April 2017.

belaka. Oleh karena itu, guru dan staf lainnya merupakan aspek sumber daya yang paling penting yang harus mendapatkan perhatian dari kepala sekolah.

Disamping itu, kepala madrasah selalu melakukan komunikasi secara persuasif dengan para guru dan staf lainnya di sekolah dan selalu bermusyawarah dalam menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi di lembaga yang dipimpinnya. Dengan kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, diharapkan para guru dan staf lainnya akan lebih terbuka untuk mengungkapkan segala hal terhadap kepala sekolah terutama yang berkaitan dengan masalah tugas mengajarnya. Para guru dengan semangat yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif, seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam bekerja, kekompakan, dan rasa memiliki lembaga.

2. Peran kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017.

Pada bab di atas, telah diketahui jika peran kepala madrasah menduduki posisi yang urgen dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Keberhasilan lembaga merupakan cerminan keberhasilan peran kepala madrasah dalam menggerakkan kinerja seluruh warga madrasah. Kunci utama kepala madrasah sebagai pemimpin yang efektif adalah dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan madrasah guna mewujudkan visi dan misi madrasah.

Adapun yang berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru secara korektif di MTS Muqoddimatul Akhlak yaitu memberikan teguran dan sanksi terhadap guru.

Di MTS Muqoddimatul Akhlak, penerapan pemberian sanksi juga diberlakukan terhadap guru apabila kinerjanya dalam melakukan aktivitas pembelajaran dirasa kurang maksimal, di mana dalam

memberikan sanksi tersebut, kepala madrasah berusaha menyesuaikan dengan tingkat kesalahan yang dilakukan para guru.

Dalam hal ini, bapak Imam Sauqi selaku kepala madrasah menyatakan:

Terkait tentang pemberian sanksi, Alhamdulillah selama periode saya menjadi kepala madrasah di sini masih belum ada kasus pelanggaran berat, jadi hanya sebatas ketidaktepatan waktu guru dalam mengajar dan tidak masuk sekolah tanpa ijin, ya hanya sebatas itu lah mbak. Adapun dalam memberi peringatan terhadap guru yang melanggar peraturan biasanya saya beri teguran lisan dan jika masih diulangi baru saya beri surat peringatan tertulis. Jadi, pemberian sanksi harus diterapkan berdasarkan pertimbangan yang masuk akal, karena saya berpikir setidaknya pemberian sanksi kalau bisa bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam lembaga. Tujuannya untuk memperbaiki agar sikap guru tidak mengulangi kesalahan yang sama.¹¹⁴

Tindakan pertama yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memperbaiki sikap guru adalah dengan cara memberi peringatan secara bertahap. Dengan artian, peringatan diberikan sesuai dengan tingkatan berapa kali yang bersangkutan melakukan pelanggaran. Tahapan pertama diberikan hanya sebatas teguran lisan, jika yang bersangkutan tetap mengulangi kekeliruan yang sama sampai ketiga kali, maka akan diberikan surat peringatan tertulis yang mengarah pada peringatan yang tegas.

Adapun dalam menerapkan tindakan korektif, kepala madrasah berusaha menjadikan bagaimana pemberian sanksi dan teguran tersebut bisa menjadi alat yang strategis dalam memperbaiki sikap guru agar tidak mengulangi kekeliruan yang sama ke depannya dan bisa menciptakan motivasi dalam menumbuhkan kedisiplinan bekerja.

Terkait dengan pemberian teguran yang dikemukakan oleh kepala madrasah tersebut juga diperkuat oleh Bapak Syaiful Bargy selaku tenaga kependidikan dalam hal operator MTS Muqoddimatul Akhlak:

¹¹⁴ Bapak Imam Sauqi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 09 Januari 2017

Cara Bapak Imam dalam memperbaiki sikap guru yang keliru adalah dengan cara menegur secara baik-baik. Apabila, kekeliruan itu dilakukan berulang-ulang, maka yang bersangkutan dipanggil ke ruang kepala madrasah diajak untuk berkonsultasi kenapa sampai terjadi seperti itu dan kemudian Bapak memberi solusi dan sekaligus mengingatkan jangan sampai terulang kembali.¹¹⁵

Di lain pihak, pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Bapak

Ansorulloh selaku Waka Kesiswaan MTS Muqoddimatul Akhlak:

Kami lakukan adalah memberikan teguran secara langsung apabila guru melanggar peraturan madrasah dengan cara guru tersebut dipanggil keruang kepala madrasah. Hal ini dimaksudkan agar guru tidak mengulangi kesalahan yang diperbuat, atau kalau bapak Imam kebetulan ada keperluan mendadak dan ada salah satu guru yang berbuat kesalahan, biasanya saya yang diberi amanat untuk mengingatkan secara langsung.¹¹⁶

Memberi teguran dan sanksi bagi guru yang kinerjanya kurang maksimal merupakan suatu kewajiban kepala madrasah guna menciptakan suasana lembaga yang tertib. Tanpa itu, dorongan ketaatan dan kepatuhan guru dalam bekerja dapat melemah. Dengan catatan, teguran tersebut disampaikan dengan cara yang sopan dan berusaha memberi solusi terkait permasalahan yang dialami guru. Selain itu, pelaksanaannya harus secara kontinyu dan konsekuen yang tentunya membutuhkan proses pembiasaan yang panjang. Pembiasaan ini dilakukan bersama-sama antar kepala madrasah, para guru, tenaga kependidikan, dan seluruh personil yang ada dalam lembaga tersebut.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung tadi bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.¹¹⁷

¹¹⁵ Bapak Syaiful Bargi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 April 2017.

¹¹⁶ Bapak Ansorulloh, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 05 April 2017.

¹¹⁷ Bapak Imam Sauqi, *Wawancara*, MTS Muqoddimatul Akhlak Silo, 09 Januari 2017.

Dari berbagai tehnik pengumpulan data tersebut, dapat diketahui jika peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017 yaitu kepala madrasah mengambil tindakan secara langsung dengan cara memberi peringatan secara bertahap. Dengan artian, peringatan diberikan sesuai dengan tingkatan berapa kali yang bersangkutan melakukan pelanggaran. Tahapan pertama diberikan hanya sebatas teguran lisan, jika yang bersangkutan tetap mengulangi kekeliruan yang sama maka akan diberikan surat peringatan tertulis yang mengarah pada peringatan yang tegas.

C. Pembahasan Temuan

Pada bagian ini akan membahas tentang keterkaitan antara data yang telah ditemukan di lapangan dengan teori yang relevan. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi akan dianalisis melalui pembahasan temuan dan disesuaikan dengan teori yang relevan. Pembahasan akan dirinci sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan agar mampu menjawab permasalahan yang ada dilapangan. Adapun pembahasan temuan sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Secara Preventif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017

Diantara banyak hal yang substansial di dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga pendidikan, penerapan kedisiplinan juga menjadi sesuatu yang pokok atau menjadi faktor penentu bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi ataupun tujuan dari suatu lembaga pendidikan. Hal ini berangkat dari sebuah pemahaman, bahwa dalam sebuah organisasi atau lembaga, mutlak diperlukan pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Tentunya, seorang

pemimpin memerlukan alat untuk melakukan dorongan dengan para pegawainya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. Salah satunya yaitu dengan menerapkan disiplin kerja bagi guru.

Mengacu pada wacana di atas, tentunya kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi dari suatu lembaga pendidikan secara ideal dituntut untuk bisa mengamplifikasikan alat motivasi ini dengan sebaik-baiknya. Hal ini penting, karena disiplin kerja guru merupakan upaya-upaya pengendalian perilaku sendiri, kesadaran, dan kepatuhan dalam bekerja berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam hal ini, sekolah bertujuan untuk membangun karakter dan kebiasaan kerja secara efisien dan efektif.¹¹⁸ Selain itu, disiplin kerja memiliki dampak penting bagi terciptanya proses pembelajaran yang kondusif, namun juga menjadi teladan yang ditunjukkan dan dapat dirasakan secara langsung oleh anak didik dan sekolahnya.

Begitu juga halnya dengan apa yang dilakukan oleh kepala madrasah MTS Muqoddimatul Akhlak untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif, yaitu dilakukan dengan menerapkan peraturan yang harus dipatuhi bersama tanpa memandang posisi dan usia. Hal tersebut dibuktikan dengan menjadikan dirinya sebagai teladan bagi guru dan siswa seperti memberikan contoh disiplin datang tepat waktu, disiplin jam kerja, disiplin berpakaian dinas, dan disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan adanya peraturan yang dibuat dan dipatuhi bersama, diharapkan bisa menjadi pendorong semangat bagi kinerja guru di madrasah tersebut serta bisa tercipta tata tertib yang akhirnya akan meningkatkan kualitas lembaga.

Selain itu, guna bisa menumbuhkan semangat dan kedisiplinan kerja guru, kepala madrasah Muqoddimatul Akhlak juga menanamkan rasa kebersamaan dan memiliki. Kepala madrasah berusaha

¹¹⁸ Hamzah B. Uno, *Tugas Dalam Pembelajaran "Aspek yang Memengaruhi"*, 34.

menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis dengan cara menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif. Dengan arti lain, kepala madrasah melakukan pendekatan terhadap guru yaitu dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, kekompakan, kekeluargaan, dan kerja sama yang baik terhadap semua warga madrasah. Dengan demikian diharapkan guru tidak merasa takut karena menganggap kepala madrasah sebagai pimpinan, akan tetapi guru dapat menganggap kepala madrasah sebagai mitra kerja yang mempunyai tujuan yang sama yang kemudian dapat bersatu untuk mencapai tujuan bersama.

Temuan data tersebut, juga sesuai dengan teori tentang peran kepala sekolah sebagai motivator yang dinyatakan oleh E. Mulyasa bahwa kepala sekolah harus mampu menumbuhkan motivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menanamkan disiplin yang tinggi kepada semua warga sekolah. Kepala sekolah juga harus memahami bahwa setiap guru memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.¹¹⁹

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai peranan yang vital bagi pelaksanaan kedisiplinan bagi guru. Dengan motivasi mampu membangkitkan minat dan mampu mendorong seseorang untuk melakukan apa saja yang diinginkan. Dengan adanya peraturan yang dibuat dan dipatuhi bersama, motivasi akan mampu mendorong para guru mempunyai kesadaran dan patuh untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga mampu meningkatkan profesionalitas dalam bekerja. Terlebih jika kepala madrasah memulai dari sendiri dengan menjadikan dirinya

¹¹⁹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, 119.

sebagai teladan agar dapat memotivasi para guru untuk mempunyai disiplin dalam bekerja.

Temuan data tersebut juga relevan dengan teori tentang disiplin preventif yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan jika disiplin kerja preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga pelanggaran atau penyelewengan dapat dicegah. Tujuan dasar disiplin preventif adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Pegawai harus mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.¹²⁰

Hamzah B. Uno, juga mengemukakan bahwa disiplin preventif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam mentaati standart dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Dimana, disiplin preventif bertujuan untuk mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri. Dengan cara semacam itu, para pegawai akan berusaha menegakkan disiplin diri sendiri ketimbang pemaksaan dari pimpinan. Lebih lanjut ditegaskan agar disiplin preventif dapat terjadi, pimpinan bertanggung jawab untuk menciptakan ikatan organisasi yang kondusif dan berusaha agar pegawai mengetahui standart. Jika pegawai tidak mengetahui standar yang diharapkan untuk dipenuhi, mereka cenderung untuk berperilaku keliru atau salah arah. Di samping itu, pegawai lebih mungkin mendukung suatu aturan atau standar jika mereka berpartisipasi menyusunnya. Pendisiplinan yang bersifat preventif ini adalah suatu

¹²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 129-130.

sistem yang terkait dengan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus bekerja sama dengan semua bagian di dalam organisasi untuk mengembangkannya.¹²¹

2. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Secara korektif di MTS Muquddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017

Secara teoritis, kepemimpinan kepala madrasah adalah suatu tindakan atau proses mempengaruhi dan menggerakkan orang lain/bawahannya (Pendidik dan tenaga kependidikan) agar mereka dapat bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, sehingga mereka dengan penuh kemauan dan tanggung jawab berusaha kearah tercapainya tujuan madrasah yang sudah ditetapkan.

Pengertian tersebut menegaskan, bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah sebagai agen perubahan mempunyai peranan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan, sehingga harus memiliki kemampuan multifungsi. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik adalah mampu mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, baik dari sisi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia.

Dalam kedudukannya sebagai kepala sekolah, salah satu kewajibannya adalah mengarahkan para guru untuk semakin meningkatkan profesionalitasnya menjadi lebih baik. Dalam artian, bagi guru yang sudah baik, agar dapat dipertahankan kualitasnya dengan cara menjadikan motivasi sebagai alat untuk mencegah adanya tindakan pelanggaran. Sebaliknya, bagi para guru yang belum maksimal, motivasi dapat dijadikan alat untuk dapat mendidik kinerja guru menjadi lebih baik, yaitu dengan cara memberikan sanksi dalam rangka memperbaiki agar tidak terjadi pelanggaran lebih lanjut.

¹²¹ Hamzah B. Uno, *Tugas Dalam Pembelajaran "Aspek yang Memengaruhi"*, 37

Dalam menerapkan disiplin kerja guru secara korektif, kepala madrasah MTS Muqoddimatul Akhlak mengambil tindakan secara langsung dengan cara memberi peringatan secara bertahap. Dengan artian, peringatan diberikan sesuai dengan tingkatan berapa kali yang bersangkutan melakukan pelanggaran. Tahapan pertama diberikan hanya sebatas teguran lisan, jika yang bersangkutan tetap mengulangi kekeliruan yang sama maka akan diberikan surat peringatan tertulis yang mengarah pada peringatan yang tegas.

Adapun dalam menerapkan tindakan korektif, kepala madrasah MTS Muqoddimatul Akhlak berusaha menjadikan bagaimana pemberian sanksi dan teguran tersebut bisa menjadi alat yang strategis dalam memperbaiki sikap guru agar tidak mengulangi kekeliruan yang sama ke depannya dan diharapkan bisa menciptakan motivasi dalam menumbuhkan kedisiplinan bekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan. Disiplin korektif digunakan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹²²

Jika dikaitkan dengan teori di atas, maka peran yang dilakukan oleh kepala madrasah MTS Muqoddimatul Akhlak sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara. Hal tersebut dibuktikan dengan temuan data penelitian, yaitu guna meningkatkan disiplin kerja secara korektif, kepala madrasah mengambil tindakan

¹²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 129-130.

secara langsung dengan cara memberi peringatan secara bertahap terhadap para guru yang melakukan pelanggaran.

Disamping itu, tugas kepala madrasah sebagai motivator adalah berusaha menjadikan pemberian sanksi dan teguran tersebut bisa menjadi alat yang strategis untuk memperbaiki sikap guru dan diharapkan bisa menciptakan motivasi dalam menumbuhkan kedisiplinan bekerja. Dengan demikian, pemberian sanksi bukan bertujuan untuk mengucilkan atau menyudutkan individu yang bersangkutan, melainkan berfungsi sebagai alat untuk perbaikan tingkah laku serta berfungsi sebagai dorongan untuk bersikap lebih disiplin, jujur, dan mempunyai semangat menuju kearah yang lebih baik.

Di dalam suatu organisasi, sikap disiplin sangat dituntut agar orang yang bernaung dalam organisasi itu menerima dan mentaati segala peraturan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati bersama. Apabila terdapat ketidakdisiplinan, maka mendapat hukuman atau sanksi dari peraturan yang ditentukan. Dalam disiplin dituntut adanya kesanggupan seseorang untuk menghayati aturan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar ia akan mentaati peraturan tersebut. Disiplin erat hubungannya dengan sikap mental dan moral yang melekat pada diri seseorang. Sikap mental dan moral mengandung unsur pengendalian diri. Dengan adanya pengendalian diri dalam individu akan tertanam sikap mental dan moral yang terpuji.

IAIN JEMBER

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan atas kajian terhadap peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara preventif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Ajaran 2016/2017 dilakukan dengan menerapkan peraturan yang harus dipatuhi bersama tanpa memandang posisi dan usia. Hal tersebut dibuktikan dengan menjadikan dirinya sebagai teladan bagi guru dan siswa seperti memberikan contoh disiplin datang tepat waktu, disiplin jam kerja, disiplin berpakaian dinas, dan disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.
2. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja guru secara korektif di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017 yaitu kepala madrasah mengambil tindakan langsung dengan cara memberi peringatan secara bertahap. Peringatan diberikan sesuai dengan tingkatan berapa kali yang bersangkutan melakukan pelanggaran.

B. Saran-Saran

Dari penelitian yang di lakukan oleh peneliti di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Jember, ada beberapa hal yang mendorong peneliti untuk memberikan saran yang dapat dijadikan masukan terkait disiplin kerja guru.

1. Dengan adanya penelitian ini, disarankan ada penelitian lebih lanjut yang lebih memperdalam terkait kedisiplinan kerja guru sebagai bagian dari profesional guru. Lebih dari itu, disarankan ada penelitian lain yang

menyangkut kedisiplinan kerja guru sehingga menambah khazanah baru dalam karya tulis ilmiah.

2. Bagi lembaga pendidikan MTs Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember harus lebih mengembangkan/meningkatkan program yang sudah dirancang terkait dengan kedisiplinan kerja guru, agar dapat lebih meningkatkan kualitas lembaga yang lebih baik, kondusif, dan mampu membuat kegiatan yang lebih bervariasi.
3. Dalam menerapkan tindakan preventif dan korektif, diharapkan kepala madrasah menjadikan program yang sudah dijalankan tersebut bisa menjadi alat yang strategis dalam memperbaiki sikap guru ke depannya dan diharapkan bisa menciptakan motivasi dalam menumbuhkan kedisiplinan bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Ahmadi dan Nur Uhbiyati.1991. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga dan Widiyanti. 2001. *Menciptakan Lingkungan Kerja Produktif*.
Jogjakarta: Diva Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
Jakarta: RinekaCipta.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*.Yogyakarta:
Gava Media.
- Gorton, Richard A. dan Gail Thierbach Schneider.1991. *School-Based
Leadership Challenges and Opportunities*.United States of America: Wm. C.
Brown Publishers.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Psikologi Belajar & Mengajar*. Bandung: Sinar Baru
Algesindo.
- Harefa, Andreas. 2000. *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta: Kompas.
- Hasibuan,Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi
Aksara.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada, 2006
- Mangkunegara,Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong,Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:
RemajaRosdakarya.
- Mulyasa. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.

- Mulyasa.2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa.2011.*Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Nadzir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nirmala, Andini T dan Aditya A. Pratama. 2003.*Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Prima Media.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah
- Purwanto,Ngalim. 2009. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai,Veitsal dan Silviana Murni.2009.*Educational Management: Analisis Teori dan Praktek*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rodliyah, Siti. 2011.*Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran*.Jember: STAIN Jember Press.
- Rodliyah, Siti. 2013.*Pendidikan & Ilmu pendidikan*.Jember: STAIN Jember Press.
- Sadulloh, Uyoh.2011.*Pedagogik “Ilmu Mendidik”*.Bandung: Alfabeta.
- Sardiman.2008.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saroni,Muhamad.2006.*Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik Yang Kompeten*, .Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sekretariat Negara RI.2003.*Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokus Media.

- Setiawan, Bahar Agus. 2013. *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siregar, Imran. 2003. *Kepemimpinan Madrasah Mandiri*. Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Babun. 2006. *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan*. Surabaya: Aprint.
- Suwarno, Wiji. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Tim Penyusun STAIN Jember. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Press.
- Tomlinson, Harry. 2004. *Educational Leadership Personal Growth For Professional Development*. British: Sage.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Press.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2016. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran "Aspek Yang Mempengaruhi"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winoto, Suhadi. 2013. *Konsep dan amplikasi Dalam Aktivitas Manajerial di Sekolah atau Madrasah*. Jember: Pena Salsabila.
- Wahyuni, Esa Nur. 2010. *Motivasi dalam Pembelajaran*. Malang: UIN Malang Press.

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MTS MUQODDIMATUL AKHLAK DESA PACE KEC. SILO KAB. JEMBER TAHUN PELAJARAN 2016/2017	A. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator B. Disiplin Kerja Guru	1. Pengaturan Lingkungan Fisik 2. Pengaturan Suasana Kerja 3. Kedisiplinan 1. Disiplin Preventif 2. Disiplin Korektif	a. Menciptakan ruang kerja b. Menciptakan ruang belajar a. Menciptakan hubungan yang harmonis antar tenaga kependidikan a. Mengembangkan pola perilaku b. Mengembangkan standart perilaku a. Menanamkan rasa memiliki b. Menanamkan rasa taat terhadap aturan c. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif a. Pemberian Teguran/Peringatan b. Pemberian sanksi	1. Sumber informan: a. Kepala Madrasah b. Waka Kurikulum c. Guru 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan	1. Pendekatan dan jenis Penelitian Kualitatif Deskriptif 2. Subyek Penelitian: Tehnik <i>Purposive Sampling</i> 3. Tekhnik Pengumpulan Data: - Observasi - Interview - Dokumentasi 4. Tehnik Analisis Data: - Reduksi - Display - Verivication 5. Keabsahan Data: - Triangulasi Sumber - Triangulasi Teknik	1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru secara Preventif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017? 2. Bagaimana Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Secara Korektif di MTS Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017?

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Untuk mengetahui kondisi objek penelitian
2. Untuk mengetahui Letak geografis MTS Muqoddimatul Akhlak.
3. Untuk mengetahui data-data lain yang terkait tentang aktifitas kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

B. Pedoman Wawancara

1. Peran kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan disiplin kerja Guru secara preventif di MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017.
2. Peran kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Disiplin Guru secara korektif di MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017.

C. Pedoman Dokumentasi

1. Sejarah berdirinya MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
2. Profil Umum MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
3. Visi dan misi MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
4. Struktur organisasi MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
5. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
6. Keadaan guru dan karyawan MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
7. Keadaan siswa MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember
8. Data sarana prasarana MTS Muqoddimatul Akhlak Pace Silo Jember

DOKUMENTASI



Lokasi MTs Muqoddimatul Akhlak dari depan



Lokasi MTs Muqoddimatul Akhlak dari samping



Para guru, tenaga kependidikan, dan tiga siswa MTs Muqoddimatul Akhlak yang mewakili olimpiade di surabaya



Peneliti wawancara dengan guru-guru MTs Muqoddimatul Akhlak



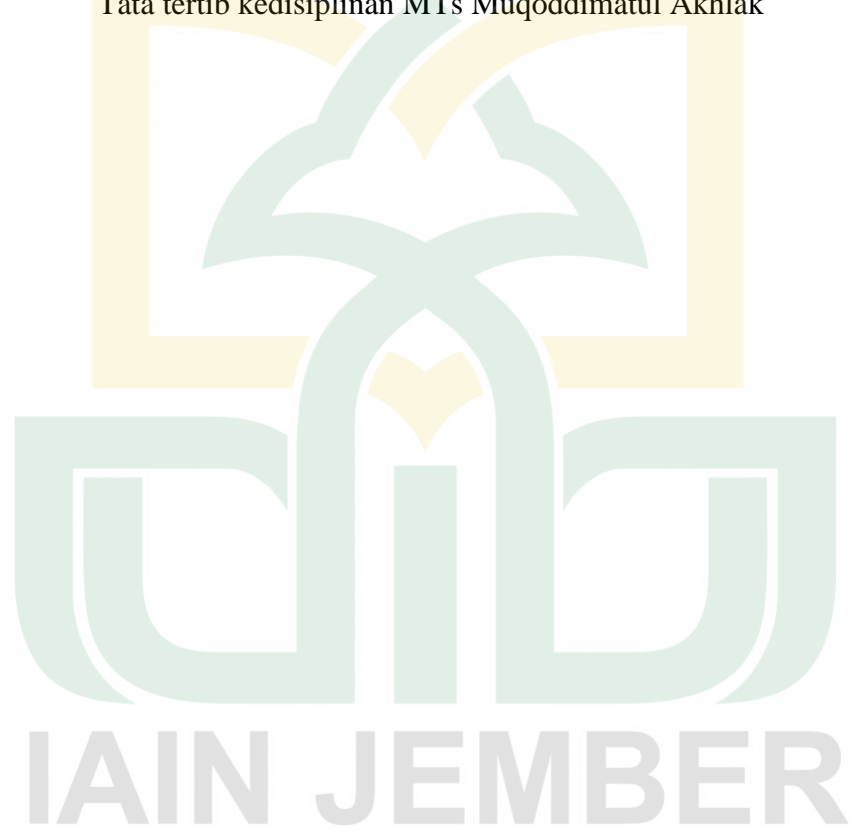
Para guru MTs Muqoddimatul Akhlak rapat terkait perkembangan lembaga



Prestasi siswa merupakan cerminan dari kedisiplinan guru



Tata tertib kedisiplinan MTs Muqoddimatul Akhlak



Jumlah : B. 1597/In.20/3.a/PP.009/12/FTIK/2016

Jember, 29 Desember 2016

Perihal : Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Kepala MTs Muqadimatul Akhlaq
Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini kami mohon dengan hormat Mahasiswa berikut ini :

Nama : Elok Faikotul Himmah
Nim : 084 133025
Semester : VII
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Kependidikan Islam
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi, untuk diizinkan mengadakan Penelitian/Riset selama ± 30 hari dilingkungan lembaga wewenang Bapak.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah :

1. Bapak Kepala MTs Muqadimatul akhlaq
2. Waka Kurikulum MTs Muqadimatul Akhlaq
3. Guru MTs Muqadimatul Akhlaq

Penelitian yang akan dilakukan mengenai :

“ Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs Muqadimatul Akhlaq Pace Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017 ”

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan,

Ket. Dekar Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga



Khotrul Faizin, M.Ag

NIP. 197106122006041 001



YAYASAN PENDIDIKAN MUQADDIMATUL AKHLAQ
AKTE NOTARIS R. J. BOENTARAN SANTOSO SH NO 7 TGL 25-9-2009
Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlaq

Status Terakreditasi

NSM - 121235090116

NPSN - 20581562

Jl. K. Mahmud Toyyib No. 142 Pace Silo Jember 68183 Jatim. Telp. (0331) 520016 email: mtspmpace@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

No: 115/064/MTsMA/A.1/SK/V/2017

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : IMAM SAUQI, S.Ag M.Pd
Jabatan : Kepala Madrasah

Menyatakan bahwa :

Nama : Elok Faikotul Himmah
IM : 084133025

Sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi berjudul " Peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muqaddimatul Akhlaq Pace Silo Jember " Mahasiswa di atas telah menyelesaikan penelitian di MTs Muqaddimatul Akhlaq dari tanggal 05 Januari 2017 sampai dengan 23 Mei 2017.




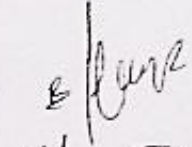
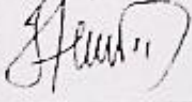
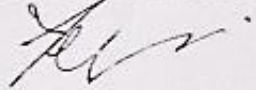
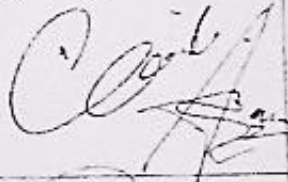


Oleh karena itu surat keterangan ini kami buat, agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya



IMAM SAUQI, S.Ag. M.Pd

Jurnal kegiatan penelitian

Di MTs Muqoddimatul Akhlaq (Pace – Silo)

No	Hari / Tanggal	Jurnal kegiatan	Tanda tangan
1.	10 oktober 2016	Survei lokasi untuk penyusunan proposal di MTs Muqoddimatul Akhlaq Pace – silo	
2.	4 Januari 2017	Mengantarkan surat penelitian di MTs Muqoddimatul Akhlaq Pace – Silo	
3.	5 Januari 2017	<p>Observasi di MTs muqoddimatul akhlaq pace – silo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wawancara dengan kepala sekolah Bapak imam sauqi Ag.S.pd ✓ Wawancara dengan waka kurikulum muhammad hasan basri M.pd ✓ Wawancara dengan ibu rohmatillah sebagai guru aqidah kelas VIII B 	  
4.	9 Januari 2017	Wawancara dengan bapak effihori selaku wasa sapras dan guru matematika ibu roby hidayatur rohman S.pd serta bapak saiful bargy selaku operator sekolah	 
5.	11 April 2017	Pemintaan data MTs muqoddimatul Akhlaq	
6.	23 Mei 2017	Penerimaan Surat penyelesaian penelitian	



BIODATA PENULIS



Nama : Elok Faikotul Himmah

Nomor Induk Mahasiswa : 084 133025

Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 13 Desember 1994

Alamat : Desa Kalibaru Wetan, Kec. Kalibaru, Kab
Banyuwangi

Fakultas/Prodi : Tarbiyah / MPI

Riwayat Pendidikan : TK Nurul Fattah lulus tahun 2001
MI Nurul Fattah lulus tahun 2006
MTsN Kalibaru lulus tahun 2009
M.A Al-Qodiri Jember lulus tahun 2012
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Elok Faikotul Himmah
NIM : 084 133 025
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Kependidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Institusi : IAIN Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul: **“Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator Untuk meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muqoddimatul Akhlak Desa Pace Kec. Silo Kab. Jember Tahun Pelajaran 2016/2017”** secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 26 Mei 2017
Saya yang menyatakan,



Elok Faikotul Himmah
NIM. 084 133 025