

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN
DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4
KOTA PALANGKA RAYA**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
2021 M/1442 H**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN
DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4
KOTA PALANGKA RAYA**

SKRIPSI



Oleh :

ANANG RAHMAN

NIM: 1501160005

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN TARBIYAH

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

2021 M/1442 H

PERNYATAAN ORISINALITAS



Nama : Anang Rahman
NIM : 1501160005
Jurusan/Prodi : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan skripsi ini dengan judul “ Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Palangka Raya”, adalah benar karya saya sendiri. Jika kemudian hari karya ini terbukti merupakan duplikasi atau plagiatn, maka skripsi ini dan gelar yang saya peroleh dibatalkan.

Palangka Raya, Mei 2021
Yang Membuat Pernyataan,



Anang Rahman
NIM. 1501160005

NOTA DINAS
Hal: Mohon Diujikan Skripsi

Palangka Raya, Mei 2021

An. Anang Rahman

Kepada,
Yth. Ketua Jurusan Tarbiyah
FTIK IAIN Palangka Raya
di-
Palangka Raya

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : **Anang Rahman**
NIM : **150 116 0005**
Judul : **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MIN) 4 Kota Palangka Raya**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.


Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. H. Ahmad Syar'I, M.Pd.
NIP. 195603011985031005


Dr. H. Sardimi, M.Ag.
NIP.196801081994021001

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : "KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
PEMBINAAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH (MIN) 4 KOTA PALANGKARAYA"
NAMA : ANANG RAHMAN
NIM : 1501160005
FAKULTAS : TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN : TARBIYAH
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, Mei 2021

Menyetujui;

Pembimbing I,



Dr. H. Ahmad Syar'I, M.Pd.
NIP. 19560301 198503 1 005

Pembimbing II,



Dr. H. Sardimi, M.Ag.
NIP. 19680108 1994402 1 001

Mengetahui;

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Nurul Wahdah, M.Pd.
Nip. 19800307 200604 2 004

Ketua Jurusan Tarbiyah



Sri Hidayati, MA
Nip. 19720929 199803 2 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan
Disiplin Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota
Palangka Raya.

Nama : Anang Rahman

NIM : 150 116 0005

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Tarbiyah





Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah diujikan dalam sidang Munaqasah oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palangka Raya pada :

Hari : Senin

Tanggal : 31 Mei 2021 M/ 19 Syawal 1442 H


TIM PENGUJI

1. Satria Utama Rizal, M.Pd
(Ketua /Penguji)  (.....)
2. Dr. Jasmani, M.Ag
(Penguji Utama)  (.....)
3. Dr. H. Ahmad Syar'I, M.Pd
(Penguji)  (.....)
4. Dr. H. Sardimi, M.Ag
(Sekretaris / Penguji)  (.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan IAIN Palangka Raya




Dr. Hj. Rodhatul Jennah, M.Pd
NIP. 19671003 199303 2 001

ABSTRAK

Anang Rahman, 2021, kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru di madrasah ibtdaiyah negeri (min) 4 kota palangka raya

Penelitian ini berjudul kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru di madrasah ibtdaiyah negeri (min) 4 kota palangka raya. Adapun latar belakang penelitian ini adalah guna menjaga kepercayaan orang tua murid, kepala MIN Negeri 4 Palangka Raya menerapkan disiplin jam masuk dan pulang kerja, penerapan disiplin ini melalui pengelolaan data pada system fingerfrint. Hal ini merupakan upaya kepemimpinan kepala Madrasah MIN Negeri 4 kota Palangka guna mendorong, mengarahkan, membina serta memotivasi kerja para dewan guru di MIN Negeri 4 Kota Palangkaraya. Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru pada jam masuk dan jam pulang di MIN Negeri 1 Kota Palangka Raya?, 2) Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru pada jam keluar kelas dan jam masuk kelas di MIN Negeri 1 Palangka Raya?, 3) Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam hal melaksanakan proses pembelajaran?

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang disesuaikan dengan isu dan pendekatan yang telah ditetapkan. Analisis data dilakukan dengan teknik triangulasi sumber dengan pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmasi.

Temuan dalam penelitian ini adalah 1) hubungan yang harmonis yang dibangun oleh kepala madrasah kepada para dewan guru berpengaruh pada kepatuhan guru akan tata tertib yang telah ditentukan hal ini seperti jadwal jam masuk dan jadwal jam pulang di MIN Negeri 4 Kota Palangka Raya. 2) Kepala sekolah melakukan pengawaasan dengan berkeliling memeriksa pelaksanaan pembelajaran, adapun bila guru terjadwal belum datang atau tidak berhadir maka menukar jam belajar tersebut agar tidak terjadi kekosongan. 3) Tindakan yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal yaitu berupa teguran lisan dan teguran tulisan. Kemudian Kepala Madrasah juga memberikan penghargaan terhadap guru yang disiplin terhadap jam masuk dan jam pulang kerja berupa diberikan kesempatan terhadap guru untuk ikut dalam pelatihan yang diadakan diluar kota dengan dibiayai oleh sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, kepala madrasah, pembinaan, disiplin, guru.

ABSTRACT

Anang Rahman, 2021, leadership of madrasah heads in the construction of teacher work discipline in state ibtdaiyah madrasah (min) 4 kota palangka raya

This study entitled the leadership of the head of the madrasah in fostering the discipline of teacher work in state madrasah ibtdaiyah (min) 4 Palangka Raya city. The background of this research is to maintain the trust of parents of students, the head of MIN Negeri 4 Palangka Raya applies the discipline of hours of entry and return from work, the application of this discipline is through data management on the fingerfrint system. This is the leadership effort of the head of Madrasah MIN Negeri 4 Palangka city to encourage, direct, foster and motivate the work of the teacher councils at MIN Negeri 4 Palangkaraya City. As for the formulation of the problem in this research is 1) How is the leadership of the madrasa principal in fostering teacher work discipline during entry and return hours at MIN Negeri 1 Palangka Raya City ?, 2) How is the leadership of the head of the madrasah in fostering teacher work discipline during class leave and class entry hours at MIN Negeri 1 Palangka Raya ?, 3) How is the leadership of the madrasah principal in fostering teacher work discipline in terms of carrying out the learning process?

This type of research is a descriptive study with a qualitative approach. The data collection technique in this study is the observation method, interviews and documentation tailored to the issues and approaches that have been determined. Data was analyzed using triangulation techniques with data validity checking using the technique: credibility, transferability, dependability and conformability.

The findings in this study are 1) The harmonious relationship built by the principal of the madrasah to the teacher councils affects teachers' compliance with the rules that have been determined, such as the timetable for admission and return time at MIN Negeri 4 Palangka Raya City. 2) The school principal supervises by going around checking the implementation of learning, if the scheduled teacher has not come or is not present, then swap the learning hours so that there are no vacancies. 3) Actions taken by the Head of Madrasah against teachers who arrive late and return early include verbal and written warnings. Then the head of the Madrasah also gives an award to teachers who are disciplined in terms of entry and return hours of work in the form of being given the opportunity for teachers to participate in training held outside the city with funding from the school.

Keywords: leadership, headmaster, coaching, discipline, teacher.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah swt. atas segala limpahan Rahmat, Inayah, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul ***"Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Palangka Raya"***. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW..

Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dari pihak-pihak yang benar-benar konsen dengan dunia penelitian. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor IAIN Palangka Raya, Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mendapatkan pengalaman keilmuan selama menempuh kuliah di Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palangka Raya, Ibu Dr. Hj. Raudhatul Jennah, M.Pd yang telah memberikan dorongan sehingga perkuliahan pada program ini dapat diselesaikan.
3. Wakil Dekan Bidang Akademik IAIN Palangka Raya, Ibu Nurul Wahdah, M.Pd yang sudah membantu dalam persetujuan skripsi.
4. Ketua Jurusan Tarbiyah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palangka Raya, Ibu Sri Hidayati, M.A yang telah memberikan motivasi untuk selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palangka Raya, Bapak Muzakki, M.Pd yang selalu mengingatkan untuk lulus tepat pada waktunya dan selalu memberikan arahan kepada mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam.
6. Pembimbing Akademik Ibu Hj. Mila, M.Pd yang tidak pernah lelah memberikan motivasi, inspirasi, dukungan agar tidak pernah patah semangat

dalam kepada penulis dalam menyelesaikan study S1 dan dan selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan akademik.

7. Pembimbing I Bapak Dr. H. Ahmad Syar'I, M.Pd yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis agar karya ilmiah yang dihasilkan dapat lebih bermakna dan bermanfaat secara nyata.
8. Pembimbing II Bapak Dr. H. Sardimi, M.Ag yang selalu memberikan inspirasi, motivasi, dan pelajaran tentang manfaat ilmu Manajemen Pendidikan Islam dalam dunia pendidikan dan pekerjaan dan selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis agar dapat menyelesaikan dan memahami dengan betul karya ilmiah yang dihasilkan.
9. Segenap dosen pengajar dan karyawan IAIN Palangka Raya yang telah memberikan banyak wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
10. Lembaga tempat penelitian Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Palangka Raya yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam khususnya angkatan 2015 yang selalu bersama dan kompak untuk menjadi insan akademik yang lebih baik.
12. Terkhusus terima kasih yang tak terhingga untuk ayah tercinta Mulkan dan ibu tersayang Muriati yang telah memberikan kesempatan dan dukungan moril maupun materil kepada anakmu ini untuk menyelesaikan skripsi.

Dengan penuh harapan dan doa semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua.

Palangka Raya, Mei 2021
Penulis,

Anang Rahman
1501160005

MOTTO

وَأَنَّ لَيْسَ لِلإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾ وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ ﴿٤٢﴾

Artinya: “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna, dan sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahannya (segala sesuatu). (QS. An Najm: 39-42)



PERSEMBAHAN

Rasa syukur terucap kepada Allah SWT atas segala Rahmat_Nya dan Syafa'at Rasul-Nya. Hasil karya ini saya persembahkan untuk:

1. **Ayahku MULKAN dan Ibuku MURIATI**, dua orang malaikat surga yang Allah SWT titipkan ke dunia untuk menjaga ku sejak kecil hingga sekarang. Terkhusus untuk ibuku yang selalu memberikan ku semangat dikala penat, penuntun arahku dikala aku lengah, penghapus air mataku dikala aku menangis, penuntunku dikala aku mulai kehilangan arah dan wanita yang luar biasa untuk semua anak-anaknya.
2. **Kepada Kaka dan Adikku Tersayang, Rahmatiah, SH dan Hairunisa** terimakasih untuk segala senyum, canda tawa yang telah diberikan, semoga Allah SWT selalu memberikan kita kelapangan dalam menuntut ilmu sehingga kelak menjadi amal jariyah bagi orang tua kita yang tak putus-putus hingga akhirat.
3. **Kepada Seluruh Keluarga Besar AMIN KHATIB Banjarmasin-Palangka Raya** yang tak henti-hentinya menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. **Kepada Dosen Pembimbing Akademik Ibu Hj. Mila, M.Pd** terimakasih telah menjadi orang tua akademik yang selalu mengingatkan, memotivasi, dan memberikan dukungan dalam membantu untuk menyelesaikan studi Sarjana Pendidikan.
5. **Kepada Teman seperjuangan skripsi Juwita** terimakasih selalu ada dan siap membantu untuk menyelesaikan skripsi, selalu memberikan semangat dan motivasi serta dukungan nyata dalam pembuatan skripsi ini yang selalu sabar dalam segala hal selama proses pembuatan skripsi serta seluruh teman-teman MPI 2015. Keluarga baru yang Allah pertemukan dan berikan dalam perjalanan pencarian ilmu, semoga kebersamaan kita selalu mendapat keridhaan Allah SWT.

6. Yang terakhir kepada lembaga dimana aku menuntut ilmu. AKU BANGGA TELAH MENJADI SARJANA PENDIDIKAN DI IAIN PALANGKA RAYA.



DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
NOTA DINAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Hasil Penelitian yang Relevan	5
C. Fokus Penelitian.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH TEORI	
A. Deskripsi Teoritik	12
1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2. Teori Kepemimpinan	14
3. Gaya Kepemimpinan	19
4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan.....	22
5. Fungsi Kepemimpinan.....	23
6. Tugas dan Peran Pemimpin	23
7. Pengertian Kepala Madrasah	25
8. Kompetensi Kepala Madrasah	26
9. Pengertian Disiplin Kerja Guru	29

10. Macam-macam Disiplin.....	30
11. Fungsi Disiplin.....	31
12. Fungsi Disiplin Kerja Guru.....	31
13. Tugas dan Peran Kepala Madrasah terhadap Disiplin Kerja Guru	32
B. Kerangka Berpikir dan Pertanyaan Penelitian	34
1. Kerangka Berpikir Penelitian.....	34
2. Pertanyaan Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian dan Alasan Menggunakan Metode	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	38
D. Data dan Sumber Data	38
E. Instrumen Penelitian	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Pengabsahan Data.....	45
H. Teknik Analisis Data	45
BAB IV PAPARAN DATA	
A. Identitas Madrasah.....	47
B. Penyajian dan Analisis Data	51
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru pada Jam Masuk dan Jam Pulang Madrasah di MIN 4 Kota Palangka Raya	51
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru pada Jam Mausk dan Keluar Kelas di MIN 4 Kota Palangka Raya.....	56
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru dalam hal melaksanakan proses pembelajaran di kelas MIN4 Palangka Raya.....	61
BAB V PEMBAHASAN	

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru pada Jam Masuk dan Jam Pulang Madrasah di MIN 4 Kota Palangka Raya.....	65
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru pada Jam Mausk dan Keluar Kelas di MIN 4 Kota Palangka Raya	69
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru dalam hal melaksanakan proses pembelajaran di kelas MIN4 Palangka Raya.....	73

BAB VI PENUTUP

A. Simpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penelitian yang Relevan	7
Tabel 2.1 Waktu Penelitian	38
Tabel 2.2 Sumber Data.....	41
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Pendidikan Tahun dan Kependidikan 2018/2019	48
Tabel 4.2 Jumlah Tenaga Kependidikan Tahun 2018/2019.....	49
Tabel 4.3 Jumlah Peserta Didik Tahun 2018/2019	49
Tabel 4.4 Rasio jumlah siswa peserta ujian dengan jumlah kelulusan siswa, dan siswa melanjut.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Robbins mengatakan: kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Selanjutnya Yukl mengatakan: kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif dan proses memfasilitasi upaya individu untuk mencapai tujuan bersama. (Machali, 2016: 83). Dari pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan Islam disebut dengan kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidikan. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018: disebutkan bahwa: Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola suatu pendidikan yang meliputi Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA).

Wahjosumijdo (2014: 11) mengatakan: Kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami pengertian kepemimpinan dan kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah untuk memimpin, menggerakkan, melakukan koordinasi, mempengaruhi para guru dengan segala sumber daya yang ada di madrasah sehingga dapat didaya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Muwahid Shulhan dalam buku Wahyosumijo (2013: 4) mengatakan:

“ keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah, kepala madrasah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi serta mampu melaksanakan peranan dan tanggungjawabnya untuk memimpin madrasah.”

Kepala Madrasah harus dapat menciptakan suasana yang kondusif karena suasana yang kondusif merupakan faktor yang penting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Sebab guru merupakan factor yang berperan dalam menentukan kualitas lulusan madrasah. Oleh sebab itu madrasah dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi yang maksimal.

Guru merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan akademik sekaligus dalam kegiatan mengajar. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1 bahwa:

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilaim dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal”

Guru sebagai pendidik professional harus memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja digunakan kepala madrasah untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Ahmad Susanto: 2016, 103).

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

Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 19 Agustus 2019 dengan Kepala Tata Usaha di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Palangkaraya bahwa untuk melihat disiplin jam masuk dan pulang kerja guru sudah dikelola melalui fingerprint, maka dari itu penelitian difokuskan pada kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru melalui pengelolaan data pada sistem absen fingerprint.

Berdasarkan hasil observasi awal Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Palangkaraya merupakan salah satu dari lima Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Palangkaraya yang memiliki akreditasi “A”. Sebagai satu-satunya sekolah Islam yang berada di kelurahan Bereng Bengkel dan kecamatan Sabangau, maka kepercayaan masyarakat/orangtua murid harus dijaga dengan memberikan pendidikan terbaik bagi putra putri mereka. Tahun 2018/2019 Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Palangkaraya memiliki peserta didik 270 orang dengan 12 (dua belas) rombongan belajar.

Berdasarkan keadaan tersebut, maka Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Palangkaraya khususnya kepala Madrasah harus memberikan layanan pendidikan yang terbaik demi menjaga kepercayaan masyarakat khususnya orang tua murid yang salah satunya dengan tersedianya tenaga pendidik. Kepala madrasah mempunyai peranan besar dalam pembentukan guru berkualitas, dengan memberi dorongan, pengarahan, motivasi kerja, pembinaan dan pengawasan yang akan meningkatkan kerja mereka.

Berdasarkan gambaran tersebut penelitian ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam penerapan disiplin jam masuk, jam pulang kerja guru dan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Palangkaraya dengan judul **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 4 KOTA PALANGKA RAYA”**

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penulis menggali informasi dan tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini untuk dijadikan sebagai sumber acuan dalam penelitian ini.

1. Jurnal Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru oleh Vivi Rusmawati (2013), Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Tahun 2013 yang memiliki lokasi SDN 18 Balikpapan. Tesis ini meneliti tentang peran kepemimpinan sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrasi, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai pemimpin dan kepala sekolah sebagai motivator.

Persamaan penelitian dapat dilihat dari metode penelitian pada penelitian ini: (1) menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, (2) Subjek Penelitian ditujukan pada Kepala Sekolah. Sedangkan perbedaan pada penelitian dapat dilihat dari: (1) Variabel Penelitian yaitu peran kepala sekolah yang meliputi: (a) kepala sekolah sebagai supervisor, (b) kepala sekolah sebagai pemimpin, (c) kepala sekolah sebagai manajer, (d) kepala sekolah sebagai administrator, dan (e) kepala sekolah sebagai motivator. Sedangkan variable yang peneliti teliti adalah disiplin kerja guru dalam masuk kerja, pulang kerja dan pada proses pembelajaran. Adapun perbedaan lainnya adalah terletak pada tempat dan waktu penelitian.

2. Skripsi Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Baru Universitas Negeri Makassar oleh Jumriah 1266040001 Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar Tahun 2016. Skripsi ini meneliti tentang proses pembelajaran, yang meliputi membuat perencanaan pembelajaran yang berupa silabus pembelajaran, menyiapkan metode sebelum pembelajaran dimulai dan mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan.

Persamaan dari penelitian dapat dilihat dari: (1) metode penelitian, pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaan pada penelitian dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada: (1) Rumusan masalah yaitu melihat gambaran disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran dan melakukan tindak lanjut), (2) Subjek penelitian yang tertuju pada guru, Tempat dan Waktu penelitian.

3. Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Disiplin Belajar Siswa (Studi Kasus di SMP Tadika Pertiwi Cinere Depok) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta oleh Mahliyatul Khoiroh 105011000105 tahun 2010. Skripsi ini meneliti tentang disiplin kerja guru, disiplin belajar siswa dan pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap disiplin belajar siswa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, menggunakan pendekatan korelasional dan teknik pengumpulandata menggunakan penyebaran angket.

Persamaan dari penelitian dapat dilihat dari metode penelitian yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian dapat dilihat dari: (1) Variabel penelitian yaitu pada penelitian Mahliyatul Khoiroh meneliti disiplin kerja guru Agama SMP Tadika Pertiwi dan disiplin belajar siswa SMP Tadika Pertiwi. Sedangkan penulis menelitidisiplin jam masuk kerja guru, disiplin jam pulang kerja guru dan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran. Perbedaan lainnya terdapat pada tempat dan waktu penelitian.

Table 1.1 Penelitian sebelumnya

Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Metode Penelitian
			Perbedaan
Vivi Rusmawati 2013	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru	Kepala Sekolah	Variabel Penelitian yang meliputi: Kepala Sekolah sebagai Supervisor Kepala Sekolah sebagai pemimpin Kepala Sekolah sebagai Manager Kepala Sekolah sebagai Administrator Kepala Sekolah sebagai motivator Tempat Penelitian Waktu Penelitian
Jumriah (2016)	Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pembelajaran Disekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru	Kepala Sekolah	Variable penelitian yang meliputi: Jam Masuk Kerja Jam Pulang Kerja Lokasi penelitian

Mahliyatul Khairog 1050110001 05 (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Disiplin Belajar Siswa (Studi Kasus di SMP Tadika Pertiwi Cinere Depok)		Variable penelitian yang meliputi : Disiplin Belajar Siswa Hubungan disiplin kerja guru dan disiplin belajar siswa Tujuan mengetahui disiplin belajar siswa dan pengaruh hubungan antara disiplin kerja guru dan disiplin belajar siswa Jenjang madrasah (penelitian Mahliyatul Khairog di Sekolah menengah yaitu SMP Tadika Pertiwi, sedangkan penelitian ini di Sekolah Dasar pada MIN) Lokasi penelitian
--	--	--	--

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti ingin mengetahui kepemimpinan kepala madrasah terkait pembinaan disiplin kerja guru, namun disiplin kerja guru yang harus diperhatikan dan dibina di madrasah cukup luas seperti:

Disiplin merencanakan pembelajaran yaitu kemampuan guru dalam menyusun Silabus dan Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP).

Disiplin dalam proses melaksanakan pembelajaran yaitu kemampuan guru dalam menggunakan media pembelajaran, menentukan metode dan evaluasi dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan RPP.

Disiplin mengevaluasi pembelajaran yaitu kemampuan guru dalam memberi penilaian terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik.

Disiplin melakukan tindak lanjut yaitu kemampuan guru dalam memberikan program pengayaan, layanan konseling/bimbingan, serta menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

Disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan Peraturan pemerintah Pasal 3 angka 11 No. 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa untuk menaati ketentuan jam masuk kerja, melaksanakan tugas pembelajaran, dan pulang seseuai ketentuan jam kerja dilembaga sekolah masing-masing serta tidak berada ditempat umum jika bukan karena dinas. (Kumusari, 2012, 23).

Dari 5 (lima) macam disiplin kerja tersebut yang ada di madrasah penelitian memfokus pada disiplin jam masuk, jam pulang kerja guru, jam masuk kelas dan keluar kelas serta disiplin guru dalam proses pembelajaran di MIN 4 Kota Palangkaraya. Dari fokus tersebut dilakukan sebuah pembahasan yang lebih mendalam untuk dapat mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin guru di MIN 4 Palangkaraya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar balakang masalah tersebut, maka masalah pada penelitian ialah bagaiman kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru MIN 4 Kota Palangkaraya dan rumusan malasah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru pada jam masuk dan jam pulang di MIN 4 Kota Palangkaraya?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru pada jam masuk kelas dan jam keluar kelas di MIN 4 Kota Palangka Raya?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam hal melaksanakan proses pembelajaran di kelas MIN 4 Palangkaraya?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mendiskripsikan kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru pada jam masuk dan jam pulang madrasah di MIN 4 Kota Palangkaraya
2. Mendiskripsikan kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru pada jam masuk kelas dan jam keluar kelas di MIN 4 Kota Palangka Raya
3. Mendiskripsikan kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam hal melaksanakan proses pembelajaran di kelas MIN 4 Palangkaraya

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian “Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Kerja guru di MIN 4 Palangka Raya” adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang pendidikan serta mengetahui bagaimana relevansi antara peran kepemimpinan kepala madrasah di MIN 4 Palangka Raya dengan kondisi di lapangan yang sebenarnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara akademik bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang berkaitan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pembelajaran.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini yaitu terdiri dari Bab I, Bab II, Bab III, Bab IV, dan Bab V.

Pada Bab I yaitu: pendahuluan, memuat latar belakang, hasil penelitian yang relevan/sebelumnya, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Pada Bab II yaitu: telaah teori yang terdiri dari, konsep kepemimpinan, kerangka pikir, dan pertanyaan penelitian.

Pada Bab III yaitu: metode penelitian yang terdiri dari metode penelitian, tempat dan waktu penelitian objek dan subjek, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengabsahan data, dan prosedur analisis data.

Pada Bab IV yaitu: pemaparan data yang memuat tentang temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Pada Bab V yaitu: penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.



BAB II

TELAAH TEORI

A. Deskripsi Toritik

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam pandangan Islam bahwa pemimpin memiliki posisi yang sangat penting yang merupakan sebuah penentu berjalannya sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang telah disepakati. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Baqarah ayat 207:

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

Artinya: "Dan diantara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah, dan Allah maha penyantun kepada hamba-hamban-Nya." (Q.S.al-Baqarah/2/207). (Departemen Agama Republik Indonesia, 2009).

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budayanya, serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifasi-aktifasi untuk mencapai sasaran.

Secara etimologi, pengertian kepemimpinan adalah sebagaiberikut: Kata "Pimpin" artinya bombing atau tuntun. Dalam bahasa Inggris berasal dari kata Leader (pemimpin). Sedangkan kata

kepemimpinan terjemahan dari bahasa Inggris yang diambil dari kata Leadership (Imam Machali dan Ara Hidayat, 2016;83).

Menurut para ahli pengertian kepemimpinan, yaitu: Menurut Suharsimi Arikunto „kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuan secara maksimal demi pencapaian tujuan yang di tetapkan.

Menurut Hadari Nawawi kepemimpinan adalah „kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah padapencapaian tujuan keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan (Muwahid Shulhan, 2013; 09-10).

Menurut Oteng Sutisna menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial dalam mencapai bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama kearah tercapainya tujuan (Ahmad Susanto, 2016; 5).

Menurut Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sumber dari pengaruh dapat diperoleh secara formal, yaitu dengan menduduki salah satu jabatan manajerial yang didudukinya dalam satu organisasi. (Imam Machali dan Ara Hidayat, 2016; 83).

Menurut Fiedler berpendapat, “Leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities”. Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa seseorang pemimpin adalah anggota kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan. Dalam hal ini, Fiedler menekankan pada directing and coordinating. (Imam Machali dan Ara Hidayat, 2016; 83).

Dari beberapa pengertian dan pendapat ahli di atas maka penulis memahami bahwa kepemimpinan adalah upaya dan proses dalam mempengaruhi semua sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, dapat menggerakkan, mengkoordinasikan dan bertanggung jawabkan semua keputusan yang telah disepakati untuk mencapai tujuan.

2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah inti dari manajemen, demikian pendapat para ahli tentang kedudukan sentral kepemimpinan dalam manajemen. Pendapat ini sebenarnya mendukung pendapat masyarakat tradisional yang menganggap pemimpin itu adalah dewa. Beberapa teori berusaha menjawab tentang kemungkinan seseorang disebut pemimpin. Di antara teori kepemimpinan itu adalah sebagai berikut.

a. Teori Sifat.

Teori sifat ini berpendapat bahwa seseorang pemimpin itu dikenali melalui sifat-sifat pribadinya. Seseorang pemimpin pada umumnya ditentukan oleh sifat-sifat jasmaniah dan rohanian. Oleh karena itu

sangat penting mengetahui kaitan antara keberhasilan seorang pemimpin dan sifat-sifatnya, pendekatan yang paling umum terhadap studi kepemimpinan terpusat kepada sifat-sifat kepemimpinan.

Berikut ini disajikan beberapa pendapat tentang sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin:

1) Sosrokartono

Seseorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat: kaya tanpa mempunyai harta benda (sugih tanpa benda). Memberi tanpa kehilangan (weweh tanpa kelangan). Sifat-sifat ini didasarkan kepada filsafat dan nilai-nilai budaya Jawa.

2) Ki Hajar Dewantara

Seseorang itu harus: *ingroso sung tulodo, ing madio mangunkarso, tutwuri handayani*. (figur seseorang yang baik adalah disamping menjadi suri tauladan atau panutan, tetapi juga harus menggugah semangat dan dorongan moral dari belakang agar orang-orang disekitarnya dapat merasa situasi yang baik dan bersahabat).

3) Ruslan Abdul Gani

Seseorang pemimpin itu harus memenuhi syarat seperti watak, kepribadian, kejiwaan, ilmu pengetahuan, kecakapan, tingkah laku.

4) Jhon D. Millet

Mengemukakan empat sifat yang perlu dimiliki oleh seseorang pemimpin: kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan,

kemampuan mengambil keputusan, kemampuan melimpahkan atau mendelagasikan wewenang, kejujuran.

b. Teori Perilaku

Teori ini menekankan kepada analisis perilaku pemimpin, mengidentifikasi elemen-elemen kepemimpinan yang dapat dikaji, dipelajari, dan dilaksanakan. Pada umumnya kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu proses, melalui orang lain yang dipengaruhi oleh pimpinan tersebut mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, elemen kepemimpinan itu adalah: (1) perilaku (2) perilaku pengikut (3) situasi lingkungan.

c. Teori Tiga Dimensi

Menurut WJ. Reddin, ia mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan itu memiliki tiga pola dasar, berikut: berorientasi kepada tugas, berorientasi kepada hubungan kerja, berorientasi kepada hasil atau efektivitas.

d. Teori Kepemimpinan Situasi

Teori ini berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat. Gaya kepemimpinan seseorang cenderung menikuti situasi, artinya seseorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan tertentu. Yang dimaksud dengan situasi adalah lingkungan kepemimpinan termasuk dalamnya pengaruh nilai-nilai hidup, nilai-nilai kebudayaan, situasi kerja dan tingkat kematangan bawahan. Dengan

memperhatikan tingkat kepemimpinan bawahan, si pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dibutuhkan. (Veithzal Rivai dan Syviana Murni, 2013; 285-288).

e. Teori Otokratis dan Pemimpin Otokratis

Kepemimpinan didalam teori ini didasarkan atas perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, dan semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi kepada struktur organisasi dan tugas- tugas.

f. Teori Psikologis

Teori ini mengatakan fungsi seseorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran- sasaran organisator maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi.

g. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi; dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris Antara para pengikutnya. agar tercapai kerja sama yang baik.

h. Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu. Untuk maksud ini, pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya, dan menyadari benar keinginan untuk maju. Teori suportif ini dikenal dengan teori partisipatif atau teori kepemimpinan demokratis.

i. Teori Laissez Faire

Kepemimpinan Laissez Faire ditampilkan seseorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak mampu mengurus dan dia menyerahkan tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggota. Pemimpin adalah seorang “ketua” yang bertindak sebagai simbol. Pemimpin seperti ini biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

j. Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan seperti ini akan muncul berdasarkan kualitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan, bahwa seseorang pemimpin itu selalu berkelakuan lebih sama, yaitu tidak melakukan tindakan-tindakan yang indentik sama dalam setiap situasi yang dihadapinya. Pemimpin dalam katagori ini harus mampu

mengambil langkah-langkah yang paling tepat suatu masalah. Adapun masalah sosial itu tidak akan pernah identik sama didalam runtutan waktu yang berbeda.

k. Teori Humasnistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini ialah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi setiap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. (Imam Machali dan Ara Hidayat, 2016; 87-89).

3. Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa tipe/gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Bebas (*laissez fire*) adalah pemimpin yang berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melaksanakan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikannya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi bagi anggota kelompok yang memerlukannya (Baharuddin 2012: 441).
2. Tipe Militeritis adalah tipe ini bersifat kemiliteran, tetapi hanya pada gaya luaran yang mencontoh militer. Sedangkan jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Tipe kepemimpinan ini berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer. Sifat-sifat pemimpin yang militeristis, antara lain:

Tipe kepemimpinan menurut beberapa ahli, yaitu:

- 1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras, sangar, otoriter, kaku, dan sering kali kurang bijaksana;
 - 2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan;
 - 3) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual, dan tanda-tanda kebesaran berlebihan;
 - 4) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya (disiplinkadaver/mayat);
 - 5) Tidak menghendakisan, usul, sugesti, maupun kritikan dari bawahannya;
 - 6) Komunikasi hanya berlangsung searah saja;
3. Tipe Administratif atau Eksekutif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Hal demikian, dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu menetapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya (Baharuddin 2012: 441).

Adapun tipe kepemimpinan menurut beberapa ahli, yaitu:

- a. Menurut Sudarwan Danim membagi tipe/gaya kepemimpinan kedalam empat tipe, yaitu:
 - 1) Kepemimpinan otokratik, yaitu perlaku atau sikap yang

ditampilkan pemimpin ini menang sendiri dimana ia berasumsi bahwa maju mundurnya sebuah organisasi hanya bergantung pada dirinya, di samping mempunyai sikap tertutup terhadap ide dari luar, dan menganggap idenya yang paling akurat.

- 2) Kepemimpinan demokratis, yaitu pemimpin yang mempunyai sikap atau perilaku keterbukaan dan berkeinginan memosisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Teori ini bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan yang bemutu dapat dicapai oleh organisasi.
- 3) Kepemimpinan permisif, sikap pemimpin yang tidak memiliki pendirian kuat, dimana sikapnya serba membolehkan, serba mengiyakan, tidak ambil pusing, tidak bersikap dalam makna sesungguhnya dan cenderung apatis.
- 4) Kepemimpinan transformasional, yaitu setiap tindakan yang dilakukan oleh individu dan kelompok untuk mengoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

b. Menurut Lukman Saksono membagi tipe/gaya kepemimpinan dalam beberapa tipe, yaitu:

- 1) Kepemimpinan yang memberi arahan, termasuk penentuan tujuan atau sasaran, pemecahan masalah persoalan, pengambilan keputusan, dan perencanaan.

- 2) Kepemimpinan yang bersifat pengamalan atau pelaksanaan, termasuk berkomunikasi, berkoordinasi, supervisi, dan evaluasi. Dimana ini semua diarahkan untuk mencapai tujuan.
- 3) Kepemimpinan yang memberi motivasi, termasuk menerapkan prinsip motivasi (seperti, mempertemukan secara individu dan satuan) serta menghargai tingkah laku yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi. Juga termasuk memberikan pelajaran dan bimbingan. (Imam Machali, 2016; 91-92).

4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Menurut Stephen R. Covey prinsip adalah suatu kondisi, realisasi, dan konsekuensi. Prinsip dapat menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat diubah.

Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama dalam sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi, yaitu keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan.

Karakteristik seseorang pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut, yaitu:

- a. Seseorang yang belajar seumur hidup. Pemimpin memperoleh pengetahuan dan pengalaman, tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah.
- b. Berorientasi pada pelayanan. Seorang pemimpin yang baik tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani

berdasarkan karir sebagai tujuan utama.

- c. Membawa energi positif. Setiap orang memiliki energi dan kelebihan sendiri. Seseorang pemimpin hanya mampu mengenali kelebihan dan energi positif pada dirinya. Menggunakan energi positif untuk mendukung kesuksesan orang lain. (Alben Ambarita, 2015; 55-56.)

5. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah sebagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena situasi itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak mungkin dilakukan sebagai kegiatan rutin yang di ulang-ulang. Dengan demikian berarti juga suatu cara yang bertindak efektif dari seseorang pemimpin tidak dapat ditiru secara tepat dengan mengharapkan hasil yang sama efektifnya oleh pemimpin yang lain. Cara bertindak sama dilakukan organisasi yang berbeda dengan situasi sosial yang tidak sama, maka hasilnya juga berbeda. Fungsi kepemimpinan tersebut memiliki dua dimensi utama, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan tingkat dukungan dari anggota organisasi. (Muwahid Shulhan, 2013; 27-28).

6. Tugas dan Peran Pemimpin

Menurut James A.F Stoner, tugas utama pemimpin ialah:

1. Pemimpin bekerja dengan orang lain. Seseorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, seperti dengan atasan, staf,

teman sekerja baik pada organisasi sendiri (internal) maupun dengan sistem/subsistem pada organisasi lain (eksternal) sebagai organisasi mitra (struktural atau non- struktural).

2. Pemimpin bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan (akuntabilitas). Seseorang pemimpin bertanggung jawab menyusun tugas/rencana program, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai outcome yang terbaik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan atau meminimalisir resiko.
3. Pemimpin menyeimbangkan tujuan dan prioritas. Proses kepemimpinan dibatasi oleh sumber daya. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menyusun tugas dengan mendahulukan skala prioritas.
4. Pemimpin harus berpikir secara analitis dan konseptual. Seseorang pemimpin harus menjadi orang yang pemikir yang analisis dan konseptual. Pemimpin harus dapat mengidentifikasi masalah (mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) dengan akurat.
5. Pemimpin adalah seorang mediator. Implementasi rencana yang sudah dibuat sebaik mungkin pun tidak mustahil bermasalah (baik karena faktor internal atau eksternal). Konflik selalu terjadi pada setiap tim dan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin dibutuhkan menjadi mediator (penengah).
6. Pemimpin adalah politis dan diplomat. Seorang pemimpin harus mampu mengajak dan melakukan kompromi. Kompromi yang dilakukan

haruslah yang positif bagi berbagai pihak dalam organisasi.

7. Pemimpin membuat keputusan yang sulit. Keputusan adalah resiko, namun kepemimpinan harus membuat keputusan ketika dihadapkan dengan berbagai resiko akibat keputusan tertentu. (Alben Ambarita, 2015; 53-55).

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin didalam sekolah mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku.

Peran pemimpin sebagai model dengan memberikan “rumusan sederhana,” yaitu model merupakan perpaduan antara karakter dan kompetensi. Karakter siapa diri kita sebagai pribadi dan kompetensi adalah apa yang bisa kita lakukan (Veithzal Rivai dan Sylvia Murni, 2013; 745).

Dari teori diatas maka dapat dipahami tugas dan peran kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai suatu pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan madrasah.

7. Pengertian Kepala Madrasah

Istilah Kepala Madrasah berasal dari dua kata, yaitu, “kepala” dan “madrasah”. Kepala secara etimologi dimaksudkan sebagai “mengepalai”,

artinya bertindak sebagai ketua.atau pimpinan perusahaan, sekolah, perkantoran, dan lain-lain. Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 BAB I Pasal 1 ayat 10, sekolah dimasukan dalam satuan pendidikan, yaitu kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan dan sekolah jalur penyelenggara pendidikan formal. Jadi, Kepala Madrasah adalah seorang dengan kualifikasi dan standar tertentu ditujuk untuk mengepalai satuan pendidikan. (Murip Yahya, 2013; 81).

Kepala Sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Keberadaan Kepala Sekolah di lembaga pendidikan dapat dipilih secara langsung, ditetapkan yayasan, atau ditetapkan pemerintah (Mutohar, 2013: 241).

8. Kompetensi Kepala Madrasah

Istilah kompetensi adalah kecakapan, kemampuan dan wawenang. Seseorang dinyatakan kompeten dibidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian selaras dengan bidangnya.

Kepala Madrasah dalam mengelola satuan pendidikan diisyrakatkan menguasai keterampilan dan kopetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya.

Dengan demikian kompetensi Kepala Madrasah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan kepala ekolah dalam kebiasann berpikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkan menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumberdaya untuk meningkatkan kualitas pendidik disekolah. (Wahyudi, 2009; 28-29.)

Didalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar Kepala Madrasah/madrasah adalah.

a. Keahlian kepemimpinan (leadership)

Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorag yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang tangguh, memegang prinsip dan tidak mudah menyerah.

Potensi tersebut ada pada setiap orang tergantung kepada kemauan dan kesempatan untuk mengembangkan potensi tersebut akan muncul kewibawaanya saat memimpin, sehingga kata-katanya didengar dan arahannya diikuti orang lain.

b. Keahlian mendidik (Edukatif)

Idealnya, kepala madrasah berasal dari guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan dan atau pekerja sebagai pengajar dan pendidik. Pengalaman tersebut memungkinkan kepala madrasah menghayati peran, fungsi, dan tugass-tugas pendidik. Dengan begitu, dia dapat membimbing dan megarahkan guru dan siswa dalam konteks mendidik.

Itulah sebabnya seseorang kepala madrasah dituntut mampu berperan sebagai pendidik.

c. Keahlian Manajemen

Proses pembelajaran disekolah dibatasi oleh waktu, tenaga, sarana, dan biaya, padahal wali murid sebagai konsumen memiliki tuntutan yang harus dipenuhi melalui proses tersebut. Karena itulah, kepala madrasah dituntut mampu berpersan sebagai manajer, yaitu pengelolaan seluruh program, asset, tenaga, dan keuangan madrasah agar mampu mengantarkan target-target kerja secara efektif. Kunci keberhasilan kepala madrasah dalam manajemen madrasah terletak pada kemampuan perencanaan *planning skill*. Dalam konteks manajemen bahkan dinyatakan bahwa ketepatan perencanaan adalah separuh keberhasilan.

d. Keahlian administrasi

Administrasi merupakan roh kerja dalam organisasi modern. Bahkan saat ini diyakini bahwa kualitas administrasi mencerminkan kualitas kerja seseorang. Melalui administrasi yang baik, kepalamadrasah mampu memonitoring keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kinerja, keuntungan dan kerugian.

e. Sebagai seorang manajer

Sebagai manajer pelaksana, kepala madrasah yang harus mampu melakukan pengawasan atau kontrol terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya. *Supervise* berperan sebagai penting sebagai pengendali mutu pembelajaran dan layanan pendidikan. Sebagai supervisor kepala

madrasah dengan sendirinya mutlak harus mampu melakukan tugas-tugas supervise.

f. Keahlian motivasi

Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membersarkan hati guru, pegawai, siswa dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan madrasah.

Oleh karena itu, kepala madrasah haruslah orang yang memiliki positif thinking, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala madrasah tak akan mampu berperan sebagai motivator, bilamana dia hanya orang yang suka berkeluh kesah dan penuh prasangka buruk negative thinking. (Alben Ambarita, 2015; 93-96.)

9. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat. (Abdul Salam, 2014; 194).

Pengertian disiplin menurut beberapa ahli, yaitu:

- a. Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi (Ahmad Susanto, 2016; 103).

- b. Menurut Mathis dan Jackson, disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2002; 314).
- c. Menurut E. Mulyasa, disiplin adalah suatu kesadaran tertib dimana orang-orang yang berhubungan dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati (Mulyasa, 2009; 108).
- d. Menurut Maman Rachman menyatakan bahwa disiplin merupakan sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya (Tulus, 2004; 63).

Dari beberapa pengertian dan pendapat ahli diatas dapat dipahami disiplin kerja guru adalah ketaatan serta kesadaran seorang pendidik dalam menjalankan segala peraturan atau tata tertib yang telah diberlakukan di madrasah secara konsekuen.

10. Macam-macam Disiplin Guru di Sekolah

Adapun macam-macam disiplin kerja guru yang ada disekolah terbagi menjadi 5 (lima) macam, yaitu:

1. Disiplin merencanakan pembelajaran yaitu kemampuan guru dalam menyusun Silabus dan Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP).

2. Disiplin dalam proses melaksanakan pembelajaran yaitu kemampuan guru dalam menggunakan media pembelajaran, menentukan metode dan evaluasi dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan RPP.
3. Disiplin mengevaluasi pembelajaran yaitu kemampuan guru dalam memberi penilaian terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik.
4. Disiplin melakukan tindak lanjut yaitu kemampuan guru dalam memberikan program pengayaan, layanan konseling/bimbingan, serta menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.
5. Disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan Peraturan pemerintah Pasal 3 angka 11 No. 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa untuk menaati ketentuan jam masuk kerja, melaksanakan tugas pembelajaran, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum jika bukan karena dinas. (Kumusari, 2012, 23).

11. Fungsi Disiplin

Fungsi disiplin sangat penting untuk ditanamkan pada semua orang yang ada di sekolah baik guru maupun siswa, sehingga guru menjadi sadar bahwa dengan disiplin akan tercapai hasil yang optimal. Disiplin kerja sebagai ketaatan menjalankan peraturan mempunyai beberapa fungsi, yaitu:

- a. Disiplin berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreativitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.
- b. Disiplin kerja guru berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan

kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan bagi guru dalam melaksanakan proses kerja dan akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai proses kerja guru. (Sardiman, 2008, 47).

12. Fungsi Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja guru sebagai ketaatan dalam menjalankan aturan memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja guru dalam ketepatan hadir di madrasah berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreatifitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.
2. Disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan bagi guru dalam melaksanakan proses kerja dan akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru (Sardiman, 2008, 47)

13. Tugas dan Peran Kepala Madrasah terhadap Disiplin Kerja Guru

Kemampuan kepala madrasah turut mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala madrasah dinilai berdasarkan pelaksanaan tugas dan perannya yaitu sebagai leader dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru.

Adapun tugas dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1981 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Petunjuk Pelaksanaan Tugas, Fungsi dan Tata Tertib Guru, yaitu:

- a. Adanya Perencanaan kepala madrasah dalam membina disiplin kerja guru dalam hal masuk dan pulang kerja serta dalam melakukan proses pembelajaran dikelas yang perumusannya dilakukan bersama dengan wakil kepala madrasah, dan perwakilan para guru.
- b. Adanya Pengorganisasian kepala madrasah dalam membina disiplin kerja guru dalam hal masuk dan pulang kerja serta dalam melakukan proses pembelajaran dikelas guru. Hal ini dapat dilihat dari adanya jadwal pembinaan kegiatan, jadwal dapat dilakukan sebulan sekali dalam bentuk rapat bulanan.
- c. Kepala sekolah hendaknya memotivasi para guru untuk menumbuhkan kesadaran guru dalam melaksanakan disiplin jam masuk dan pulang kerja serta dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas secara konsekuen.
- d. Adanya evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam bentuk instrument supervise disertai adanya sanksi yang tegas bagi guru yang tidak tepat waktu masuk sekolah, tidak tepat waktu pulang sekolah dan tidak melaksanakan proses pembelajaran secara efektif (Zaenudin, 2106 , 279).

Dari pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa tugas dan peran kepala madrasah dalam disiplin kerja guru adanya perencanaan dan pengorganisaian kepala madrasah dalam membina disiplin guru, adanya motivasi yang diberikan kepala madrasah dalam menumbuhkan kesadaran guru dalam disiplin kerja dan selalu melakukan evaluasi dalam menindaklanjuti disiplin kerja guru.

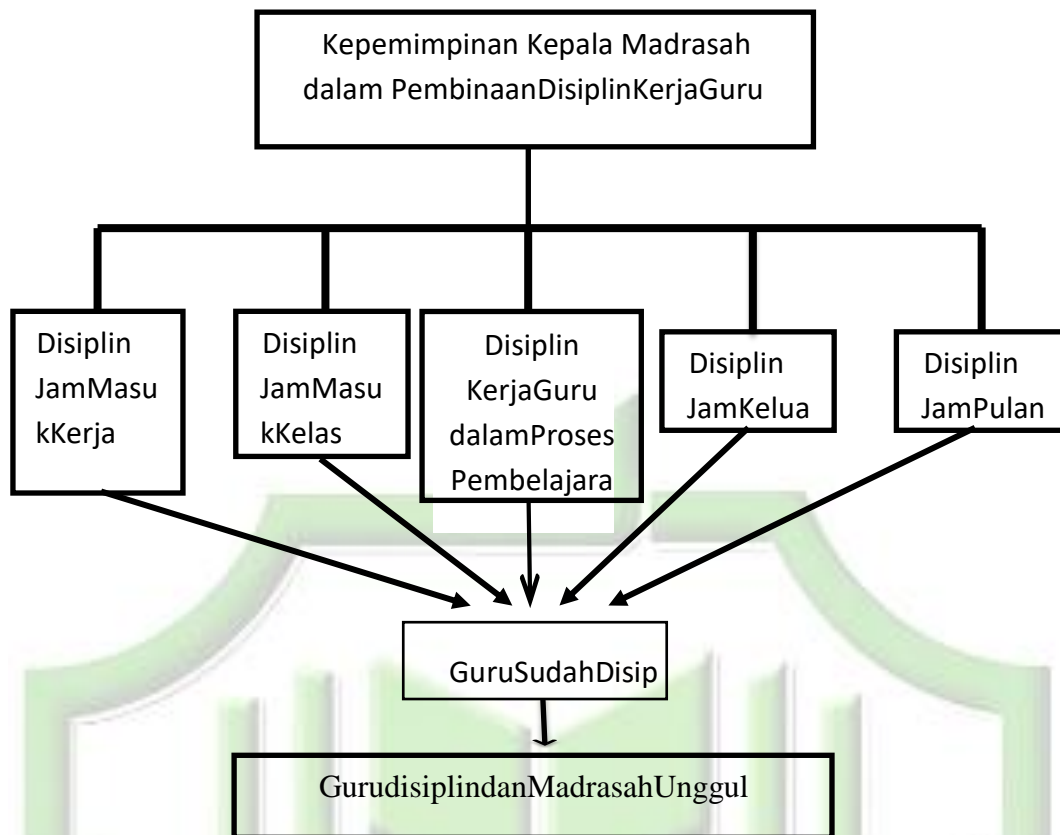
B. Kerangka Berpikir dan Pertanyaan Penelitian

1. Kerangka Berpikir

Kemampuan seorang Kepala Madrasah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru dan menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Peran Kepala Madrasah meningkatkan disiplin kerja guru dalam hal masuk, pulang dan melaksanakan tugas sangat penting bagi kelancaran dan keberhasilan Madrasah yang tertib, aman, dan teratur agar siswa dapat belajar secara optimal.

Untuk itu perlu diketahui upaya, kegiatan, tindakan dan penghargaan yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin guru pada jam masuk, pulang dan dalam hal melaksanakan proses pembelajaran.

Agar pembaca dapat lebih memahami kerangka berfikir yang diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat dituangkan kerangka berfikir pada sebuah bagan terstruktur sebagai beriku:



2. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian ini berkaitan dengan rumusan masalah pada judul kepemimpinan kepala madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru MIN 4 Kota Palangka Raya, antara lain:

- Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam masuk sekolah?
- Apa upaya yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam pulang sekolah?
- Apa upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam masuk kelas?
- Apa upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah agar guru efektif menggunakan waktu pembelajaran di kelas?

- e. Apa kegiatan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu datang ke sekolah? Apa kegiatan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru pulang sekolah tepat pada waktu yang sudah ditentukan?
- f. Apa kegiatan Kepala Madrasah agar guru efektif dalam menggunakan waktu pembelajaran dikelas?
- g. Bagaimana tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak tepat waktu datang ke sekolah?
- h. Bagaimana tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang pulang lebih awal pada jamnya?
- i. Bagaimana tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang lambat masuk ke dalam kelas?
- j. Bagaimana tindak Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak melakukan kegiatan pembelajaran di dalam kelas?
- k. Apa penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang disiplin datang dan pulang kerja?
- l. Apa penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang tepat waktu dalam masuk kelas?
- m. Apa penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang efektif dalam menggunakan waktu terhadap proses pembelajaran dikelas?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian dan Alasan Menggunakan Metode

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Alasan menggunakan metode deskriptif kualitatif karena penelitian yang dilakukan peneliti adalah menggambarkan dan memaparkan serta memetakan fakta-fakta yang ada di lapangan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin jam masuk dan pulang kerja, pembinaan jam masuk dan keluar kelas serta disiplin kerja guru dalam proses melaksanakan pembelajaran.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan di MIN 4 Kota Palangkaraya beralamat di jalan Bereng Bengkel Kelurahan Kalampangan Kota Papangka Raya Kalimantan Tengah sekitar 12 Km ke arah utara dari kota Palangkaraya.

2. Waktu Penelitian

Table : 2.1

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	September s/d November Tahun 2021					
		I	II	III	IV	V	VI
1	Menyusun proposal skripsi	√					

2	Seminar proposal skripsi dan Menyusun instrument penelitian		√				
3	Menggali dan menganalisa data penelitian			√	√		
4	Menyusun laporan hasil penelitian					√	
5	Ujian skripsi						√

C. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah pembinaan disiplin kerja guru yang mencakup: (1) disiplin guru dalam masuk kerja, (2) disiplin guru dalam pulang kerja dan (3) disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Palangka Raya.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembuatan sebagai sasaran. Dalam penelitian ini subjek penelitian adalah kepala madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta atau angka, atau segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan, Arikunto (2006: 114).

Data yang digali dari penelitian ini adalah data yang relevan dengan fokus penelitian yakni tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru MIN 4 Palangka Raya.

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas dua macam, yaitu:

a. Data primer

Pada penelitian ini yang menjadi data primer ialah:

- 1) Kepemimpinan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam masuk sekolah. Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam pulang sekolah.
- 2) Upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam masuk kelas.
- 3) Upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah agar guru efektif menggunakan waktu pembelajaran di kelas.
- 4) Kegiatan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu datang ke sekolah.
- 5) Kegiatan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru pulang sekolah tepat pada waktu yang sudah ditentukan.
- 6) Kegiatan Kepala Madrasah agar guru efektif dalam menggunakan waktu pembelajaran di kelas.
- 7) Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak tepat waktu datang ke sekolah.
- 8) Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang pulang lebih awal pada jamnya.

- 9) Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang lambat masuk kedalam kelas.
- 10) Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak melakukan kegiatan pembelajaran didalam kelas.
- 11) Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang disiplin datang dan pulang kerja.
- 12) Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang tepat waktu dalam masuk kelas.
- 13) Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang efektif dalam menggunakan waktu terhadap proses pembelajaran dikelas.

b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini ialah:

- 1) Silabus
- 2) RPP Kelas 2
- 3) Absen Guru Tahun 2018-2019

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek tempat asal data dapat diperoleh, dapat berupa bahan pustaka atau orang (informan/responden). (Mahmud, 2011: 151).

Sumber data yang ada dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2.2 Sumber Data

NO	NAMA	INISIAL	JABATAN
1.	Abdullah, S.Ag	A	Kepala Sekolah
2.	Tugimah, S.Pd.I	T	Wakamad Bidang Kurikulm
3.	Rusmadi, S.Pd	R	Kepala Tata Usaha
4.	Mely Astuti, S.Pd	MA	Guru Kelas I B
5.	Nurhasanah, S.Pd.I	N	Guru Kelas II B
6.	Misiyati, S.Pd	M	Guru Kelas III A
7.	Rudy Heriyanto, S.Pd	RH	Guru Kelas III B
8.	Asmah, S.Ag	AS	Guru Kelas IV B
9.	Sapur Hakim, S.Pd	SH	Guru Kelas V A
10.	Dedy Irawan, S.Pd	DI	Guru Kelas VI B
11.	Khoirotul Laila	KL	Guru Bahasa Inggris
12.	Rijani	RI	Guru Bahasa Arab
13.	Siti Misbah, S.Pd	SM	Guru Fiqih
14.	Muhammad Junaidi	MJ	Murid Kelas V
15.	Arbainah	AR	Murid Kelas VI

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menghimpun dan mengolah data yang bersumber dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan, Tata Usaha, Guru dan peserta didik dengan menggunakan instrument wawancara, observasi dan dokumentasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian kualitatif, pada dasarnya teknik pengumpulan data yang lazim digunakan adalah observasi partisipan, wawancara, dan dokumentasi. Kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi dan wawancara untuk menjelajahi dan melacak secara memadai terhadap realitas fenomena yang tengah diteliti. (Mahmud, 2011: 168).

1. Observasi

Selanjutnya Sugiyono (2013: 337), observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

Pada peneliti menggunakan observasi terstruktur atau terencana dan observasi tak berstruktur karena jenis observasi ini akan mempermudah penulis melakukan pengamatan untuk peneliti data tentang disiplin jam masuk kerja guru, disiplin jam masuk kelas, disiplin jam keluar kelas, disiplin jam pulang kerja guru dan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran. Adapun yang akan observasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengamati dan mencatat aktivitas Kepala Madrasah terutama dalam hal disiplin kerja guru terhadap jam masuk, jam keluar kelas, jam

masuk kelas, jam pulang dan dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas.

- 2) Mengamati dan mencatat tindakan Kepala Madrasah terutama dalam hal disiplin kerja guru terhadap jam masuk, jam keluar kelas, jam masuk kelas, jam pulang serta disiplin kerja dalam melaksanakan proses pembelajaran.
 - 3) Mengamati dan mencatat penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang disiplin kerja guru terhadap jam masuk, jam keluar kelas, jam masuk kelas, jam pulang dan dalam melaksanakan pembelajaran dikelas.
 - 4) Ketepatan waktu datang dan pulang kerja guru
 - 5) Ketepatan waktu masuk kelas dan keluar kelas
 - 6) Dokumentasi Absen, RPP dan Silabus Pembelajaran
 - 7) Mengamati dan mencatat proses pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru MIN 4 Palangka Raya dari kegiatan awal, inti dan penutup.
2. Wawancara

Menurut Moleong (2005: 186), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan pertanyaan.

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur dan wawancara semi terstruktur. Wawancara terstruktur memberikan kemudahan

bagi peneliti untuk menggali data karena telah tersruktur pada pedoman. Melalui wawancara semi tersruktur sejumlah pertanyaan yang disiapkan sebagai pedoman dasar dapat dikembangkan sesuai jawaban dari narasumber, penulis perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang telah dikemukakan informan.

Adapun wawancara ditanyakan peneliti pada penelitian ini, ialah:

- a. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam masuk sekolah?
- b. Apa upaya yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam pulang sekolah?
- c. Apa upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam masuk kelas?
- d. Apa upaya yang harus dilakukan Kepala Madrasah agar guru efektif menggunakan waktu pembelajaran di kelas?
- e. Apa kegiatan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu datang ke sekolah? Apa kegiatan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru pulang sekolah tepat pada waktu yang sudah ditentukan?
- f. Apa kegiatan Kepala Madrasah agar guru efektif dalam menggunakan waktu pembelajaran di kelas?
- g. Bagaimana tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak tepat waktu datang ke sekolah?
- h. Bagaimana tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang pulang lebih awal pada jamnya?

- i. Bagaimana tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang lambat masuk kedalam kelas?
- j. Bagaimana tindak Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak melakukan kegiatan pembelajaran didalam kelas?
- k. Apa penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang disiplin datang dan pulang kerja?
- l. Apa penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang tepat waktu dalam masuk kelas?
- m. Apa penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang efektif dalam menggunakan waktu terhadap proses pembelajaran dikelas?

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Soekanto adalah suatu metode pengumpulan data dan pencatatan terhadap berkas-berkas atau dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan materi yang dibahas. Suharsimi Arikunto (1991: 131). Teknik dokumentasi dipergunakan untuk mengetahui:

- a. Gambaran umum lokasi penelitian
- b. Dokumentasi laporan absen guru
- c. Foto wawancara

G. Teknik Pengabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data sehingga peneliti dapat me-recheck temuannya dengan jalan mengajukan (1) berbagai

macam variasi pertanyaan, (2) mengeceknya dengan berbagai sumber data, dan memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan, (Moleong 2004: 332).

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas (tingkat kepercayaan data) tentang kedisiplinan kerja guru. Maka data yang diperoleh dari sumber data dibandingkan dengan data yang diperoleh observasi lapangan.

H. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan teknik analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. (Sugiyono, 2016: 334).

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik analisis data Burhan Bungin, yaitu meliputi:

1. Pengumpulan data, merangkum, memilih dan memfokuskan data yang berhubungan dengan kajian penelitian.
2. Pengklarifikasian data berdasarkan kebenaran dan keaslian data yang dikumpulkan.
3. Penyajian data dapat dilakukan dengan teks yang bersifat naratif dan pola yang menunjukkan hubungan antarkategori.
4. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan melihat hasil dari objek yang diteliti didukung dengan bukti yang valid dan konsisten agar menjadi kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

PEMAPARAN DATA

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Identitas Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Palangkaraya berlokasi di jalan Bereng Bengkel Kelurahan Kalampangan Kecamatan Sabangau Palangkaraya Kalimantan Tengah. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Palangka Raya merupakan penerusan dari Madrasah swasta Miftahul Jannah dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor No. 515 A Tahun 1995.

Adapun Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Palangkaraya.

a. Visi

“Terbentuknya prilaku yang Islami cerdas dan trampil”

b. Misi

- 1) Menciptakan suasana pembelajaran yang mendorong terwujudnya kompetisi siswa
- 2) Melengkapi dan mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana
- 3) Meningkatkan kompetensi guru
- 4) Mengefektifkan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM)
- 5) Menciptakan lingkungan yang Islami
- 6) Menciptakan lingkungan 5K (kebersihan, keindahan,

keamanan, ketertiban dan Kekeluargaan)

- 7) Membudayakan 5 S (salam, senyum, sapa, sopan, santun)
 - 8) Membekali peserta didik dengan keterampilan yang memadai
 - 9) Meningkatkan hubungan yang baik dengan stakeholder
- c. Tujuan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Palangkaraya
- 1) Meningkatkan program pembelajaran madrasah yang berkualitas dengan berbasis kompetensi.
 - 2) Meningkatkan hasil UASBN/UAMBN
 - 3) Meningkatkan Kompetensi Guru dan Pelaksana TU
 - 4) Meningkatkan suasana lingkungan yang Islami, bersih, sejuk, nyaman, dan indahMeningkatkan pemamfaatan sarana prasana secara maksimal
 - 5) Menjadikan siswa yang berakhlak mulia dan berprestasi
 - 6) Menjadikan siswa yang berdidikasi tinggi dalam melaksanakan ibadah sehari-hari.

2. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.1 : Jumlah Tenaga Pendidik Tahun 2018/2019

No	Tugas	Jumlah			Gol		
		L	P	Jum	IV	III	II
1	Guru						
	a. PNS Kemenag	1	1	2	4	-	-
	b. PNS Diknas	5	7	12	-	12	-
	c. Bukan PNS	2	2	4	-	-	-

Jumlah Guru	8	10	18	4	12	-
-------------	---	----	----	---	----	---

Tabel diatas menunjukkan jumlah Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di MIN 4 Palangka Raya. Untuk jumlah PNS Kemenag berjumlah 2 orang, PNS Diknas 12 orang dan Bukan PNS 4 orang.

Tabel 4.2 : Jumlah Tenaga Kependidikan Tahun 2018/2019

No	Tugas	Jumlah		
		L	P	Jum
1	Pegawai Tata Usaha	4	-	4
	Jumlah Tata Usaha	4	-	4

Tabel diatas menunjukkan jumlah Tenaga Kependidikan di MIN 4 Palangka Raya yang berjumlah 4 Orang Laki-laki.

Data Peserta Didik Tahun 2018/2019

Tabel 4.3 : Jumlah Peserta Didik Tahun 2018/2019

No.	Kelas	Kel. Belajar	Siswa Bulan Lalu			Siswa Bulan Ini		
			Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml
1	2	3	4	5	6	13	14	15
1.	I	2	14	24	38	14	24	38

2.	II	2	18	17	35	18	17	35
3.	III	2	27	19	46	27	19	46
4.	IV	2	27	31	58	27	31	58
5.	V	2	31	18	49	31	18	49
6.	VI	2	27	21	48	27	21	48
-	-	12	144	130	274	144	130	274

Rasio jumlah siswa peserta ujian dengan jumlah kelulusan siswa, dan siswa melanjutkan Peningkatan hasil belajar, berdasarkan nilai rata-rata hasil belajar atau Ujian Akhir, untuk beberapa mata pelajaran dalam tahun terakhir.

Tabel 4.4 : Rasio Jumlah Siswa Peserta Ujian

Tahun	Peserta Ujian	Kelulusan	Melanjutkan (%)
2003/2004	20	20	100
2004/2005	14	14	100
2005/2006	11	11	100
2006/2007	9	9	100
2007/2008	12	12	100
2008/2009	9	9	100
2009/2010	12	12	100
2010/2011	19	19	100
2011/2012	31	31	100

2013/2014	26	26	100
2014/2015	43	43	100
2015/2016	53	53	100
2016/2017	36	36	100

B. Penyajian Data

Data yang disajikan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru di MIN 4 Kota Palangkaraya:

1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru pada jam masuk dan jam Pulang Kerja di MIN 4 Kota Palangkaraya

Dalam melakukan fungsinya sebagai kepala madrasah MIN 4 Kota palangka Raya dalam membina disiplin guru pada jam masuk dan jam pulang kerja dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar perlu didukung oleh iklim sekolah yang kondusif karena akan mendorong terwujudnya proses pembelajaran

yang efektif yang lebih menekankan pada belajar mengetahui (learning to know), belajar berkarya (learning to do), belajar menjadi diri sendiri (learning to be), dan belajar hidup bersama secara harmonis (learning to live together).

Disiplin kerja guru dalam ketepatan hadir di madrasah berfungsi sebagai peningkatan produktivitas yang tinggi, kreatifitas dan aktifitas serta motivasi guru dalam mengajar agar terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Kepemimpinan Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangkaraya dalam melakukan pembinaan disiplin kerja guru dalam ketepatan hadir, maka disajikan data sebagai berikut:

- a. Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam masuk sekolah di MIN 4 Kota Palangkaraya

Berdasarkan wawancara dengan A pada tanggal 16 September 2020 di MIN 4 Kota Palangka Raya beliau menyatakan bahwa:

”Adanya jadwal masuk yang ditetapkan sekolah untuk guru yang harus dipatuhi. Jadwal tersebut bersifat baku dan tidak bisa dirubah-rubah. Jam masuk yang sudah ditentukan berawal dari jam 06.45 sampai dengan 07.00. Guru diberikan kelonggaran waktu untuk keterlambatan 15 menit dari jam 06.45” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangkaraya Rabu, 16 September 2020).

Hal ini juga disampaikan oleh T di MIN 4 Kota Palangkaraya

”Yang dilakukan Kepala Madrasah dalam bentuk pembinaan terhadap jam masuk guru dimulai dengan membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan yang dipimpin. Hubungan yang terbangun inilah yang menentukan kepatuhan

guru akan jadwal masuk yang sudah ditentukan Kepala Madrasah” (wawancara dengan T di MIN 4 Kota Palangkaraya Rabu, 16 September 2020)

N menyatakan:

”Iya, biasanya guru diberi kelonggaran waktu 15 menit untuk datang kesekolah, kecuali hari senin, karena senin ada apel pagi” (wawancara dengan N di MIN 4 Kota Palangkaraya Rabu 16 September 2020).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap disiplin kerja guru pada jam masuk sekolah dengan adanya jadwal jam masuk pada MIN 4 Kota Palangkaraya.

b. Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak tepat waktu datang kesekolah T menyatakan:

”Kepala Madrasah biasanya melakukan tindakan pada guru yang hadir tidak tepat waktu dengan 3 (tiga) kali teguran. Pertama teguran lisan berupa nasehat, kedua dan ketiga berupa teguran surat peringatan. Tapi di MIN 4 Kota Palangka Raya belum ada guru yang tidak tepat baik dalam waktu masuk ataupun waktu pulang” wawancara dengan T di MIN 4 Kota Palangka Raya Rabu, 23 September 2020).

c. Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang disiplin masuk. Penghargaan yang diberikan oleh Kepala Madrasah terhadap guru yang selalu disiplin pada jam masuk kerja A, menyatakan:

“Tidak ada penghargaan bagi guru karena disiplin masuk dan pulang kerja merupakan kewajiban bagi guru untuk ditaati. Tapi kami disini memberlakukan lomba-lomba untuk melatih keterampilan para guru dalam hal mengajarkan kedisiplinan pada anak, misalnya kami mengadakan lomba kebersihan dan kerapian kelas. Ataupun kami juga memberikan kesempatan pada guru-guru mempunyai tingkat disiplin yang tinggi untuk mengikuti pelatihan keluar kota dengan biaya yang sudah disediakan oleh pihak sekolah” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Rabu 16 September 2020).

RI juga menyatakan:

“Penghargaan yang diberikan oleh Sekolah pada guru yang disiplin kerjanya tinggi biasanya dibungkus dengan pelatihan. Bagi guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi biasanya diikutkan pada pelatihan yang menunjang kompetensi guru dan itu dibiayai oleh Sekolah. Pelatihan bisa dilakukan didalam kota, diluar kota dan diluar daerah” (wawancara dengan RI di MIN 4 Kota Palangka Raya pada 28 September 2020).

- d. Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam pulang sekolah.

Dalam melakukan pembinaan disiplin terhadap jam pulang guru Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangkaraya berdasarkan hasil wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangkaraya, menyatakan:

”Sama halnya dengan jam masuk yang diberlakukan di MIN 4 Kota Palangkaraya kami juga membuat jadwal pada jam pulang yang harus dipatuhi para guru dan staff lain yang ada di sekolah. Jam pulang yang diberlakukan adalah jam 13.30 WIB pada jam itu guru baru diperbolehkan untuk pulang” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangkaraya Rabu, 16 September 2020).

Hal serupa juga dinyatakan oleh R yang menyatakan:

”MIN 4 Kota Palangkaraya mempunyai jadwal masuk dan jadwal pulang sekolah yang diberlakukan untuk seluruh guru dan staff sekolah, dari jadwal tersebut diberikan batas waktu keterlambatan 15 menit, tapi hampir tidak ada guru atau staff yang datang terlambat karena sebelum melakukan proses pembelajaran mereka biasanya menyiapkan perangkat pembelajaran dulu” (wawancara dengan R di MIN 4 Kota Palangkaraya Senin, 21 September 2020).

Berdasarkan wawancara diatas dapat dipahami bahwa di MIN 4 Kota Palangkaraya terdapat jadwal yang mengatur jam masuk dan jam pulang sekolah untuk para guru dan staff sekolah.

- e. Upaya Kepala Madrasah terhadap guru yang pulang lebih awal pada jamnya

Sama halnya dengan tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak tepat waktu datang kesekolah untuk guru yang pulang lebih awal pada jam pulang sekolah A menyatakan:

”Jika ada guru yang pulang sekolah lebih awal pada jam sekolah yang telah ditentukan, maka akan ada 3 (kali) teguran yang akan didapat oleh guru tersebut. Pertama teguran lisan berupa nasehat, kedua dan ketiga berupa surat peringatan. Dan jika lebih dari 3 (tiga) guru melakukan hal yang sama tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas, maka MIN 4 Palangka Raya akan mengeluarkan surat pemecatan terhadap guru tersebut”

(wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Rabu 16 September 2020).

DI Menyatakan:

”Kepala Madrasah biasanya menanyakan apa kepentingan guru hingga meraka pulang lebih awal, jika itu keperluan mendesak dan tugas pokok sudah diselesaikan, maka guru diperbolehkan pulang. Tapi untuk hal seperti itu tidak serta merta selalu diizinkan hanya untuk keperluan yang sangat mendesak atau mendadak” (wawancara dengan DI di MIN 4 Kota Palangka Raya pada hari Rabu, 25 September 2020).

- f. Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang pulang kerja

Penghargaan yang diberikan oleh Kepala Madrasah terhadap guru yang selalu disiplin pada jam pulang kerja RI , menyatakan:

“Penghargaan yang diberikan oleh Sekolah pada guru yang disiplin kerjanya tinggi biasanya dibungkus dengan pelatihan. Bagi guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi biasanya diikutkan pada pelatihan yang menunjang kompetensi guru dan itu dibiayai oleh Sekolah. Pelatihan bisa dilakukan didalam kota, diluar kota dan diluar daerah” (wawancara dengan RI di MIN 4 Kota Palangka Raya pada 28 September 2020).

R juga menyatakan:

“Disiplin kerja guru dapat dinilai dari absen masuk dan absen pulang Sekolah, ketepatan guru masuk kelas, kesiapan guru dalam materi pembelajaran dan

keterampilan mengajar guru agar pelajaran dapat disampaikan secara efektif” (wawancara dengan R di MIN 4 Kota Palangka Raya Kamis 24 September 2020).

Adapun temuan penelitian yang didapatkan peneliti terkait Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru pada jam masuk dan jam pulang di MIN 4 Palangka Raya, ialah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan Suportif dalam pembinaan disiplin masuk dan pulang kerja.
- b. Kepala MIN 4 Palangka Raya memberlakukan kebijakan-kebijakan yang selalu memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk kepada para guru dan staf, diantaranya:
 - 1) Selalu memberikan contoh disiplin dengan selalu hadir di Madrasah 30 (tiga puluh) menit lebih awal.
 - 2) selalu mengadakan rapat setiap 3 (tiga) bulan untuk mengevaluasi kehadiran guru, membuat tata tertib jam masuk dan jam pulang.
 - 3) memberikan penghargaan kepada setiap tenaga pendidik yang selalu hadir tepat waktu.

2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam disiplin kerja guru pada jam masuk kelas dan keluar kelas di MIN 4 Kota Palangka Raya

Kepemimpin kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru pada jam masuk dan jam keluar kelas di MIN 4 Kota Palangka Raya berdasarkan hasil

wawancara bahwa Kepala madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya dalam melakukan fungsinya sebagai pemimpin memakai gaya kepemimpinan situasional yaitu seseorang cenderung menikuti situasi, artinya seseorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan tertentu. Yang dimaksud dengan situasi adalah lingkungan kepemimpinan termasuk dalamnya pengaruh nilai-nilai hidup, nilai-nilai kebudayaan, situasi kerja dan tingkat kematangan bawahan. Dengan memperhatikan tingkat kepemimpinan bawahan, si pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dibutuhkan. Hal ini dapat dilihat dari upaya kepala sekolah dalam mengatasi keterlambatan guru Mata Pelajaran dan Guru Kelas dalam masuk kelas di MIN 4 Kota Palangka Raya, adapun pembinaan tersebut dapat di lihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, sebagai berikut:

- a. Upaya dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam masuk kelas.

Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangkaraya dalam melakukan pembinaan pada guru untuk mematuhi ketepatan waktu datang kesekolah sebagaimana yang dinyatakan A yaitu:

”Di MIN 4 Kota Palangkaraya biasanya diadakan rapat berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali yang dihadiri seluruh guru dan staff sekolah untuk mengevaluasi disiplin kerja para guru dan staff sekolah. Dalam rapat tersebut disepakati point-point yang harus dipatuhi guru dan staff sekolah” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangkaraya Rabu, 16 September 2020).

Adapun pernyataan dari R di MIN 4 Kota Palangkaraya Kepala Madrasah dalam melakukan pembinaan terhadap disiplin guru terhadap jam masuk sekolah, yaitu dengan:

”Kepala Madrasah biasanya dalam melakukan pembinaan terhadap disiplin jam masuk kerja dengan melakukan rapat evaluasi untuk melihat disiplin kehadiran guru dan staff sekolah dalam rapat tersebut diberi pengarahan pada guru dan staff yang kadang terlambat atau tidak menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum masuk sekolah” (wawancara dengan R di MIN 4 Kota Palangkaraya Senin 21 September 2020).

M menyatakan:

”Iya, setiap 3 (tiga) bulan sekali Kepala Madrasah melakukan rapat untuk mengevaluasi jadwal kehadiran guru dan staff sekoah dan setelah itu membuat kesepakatan bersama yang dicantumkan dalam point-point yang harus dipatuhi. Point- point peraturan tersebut biasanya menyangkut rentang waktu keterlambatan datang ke sekolah. Ketertiban dalam menyiapkan perangkat pembelajaran. Contohnya RPP dan durasiu dalam mengajar yang harus dipenuhi” (wawancara dengan M di MIN 4 Kota Palangka Raya).

- b. Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang lambat masuk kedalam kelas

Tindakan yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap guru yang lambat masuk kelas DI menyatakan:

”Jika guru yang terlambat dalam jam pelajaran itu guru mapel, maka akan digantikan oleh guru kelas tapi jika yang terlambat jam pelajaran guru kelas maka akan ditukar shif pembelajaran kepembelajaran mapel” (wawancara dengan DI di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Rabu 30 September 2020).

R juga menyatakan:

”Setiap guru mempunyai jadwal mengajar masing-masing yang sudah disesuaikan. Jika ada guru yang tidak masuk atau terlambat pada saat jam masuk pelajaran, maka Kepala Madrasah akan memberkan punishment kepada guru tersebut. Kalau dia guru honor, maka akan ada pemotongan gaji tapi bila dia PNS maka akan diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali bila lebih pada itu, maka akan dilakukan pemutasian” (wawancara dengan R di MIN4 Kota Palangka Raya)

MJ juga menyatakan:

”Jika ada guru yang terlambat masuk kelas, jika itu guru mapel, maka kami akan diberikan catatan dari guru kelas. Tapi jika itu guru kelas maka jam pelajaran guru kelas akan digantikan oleh jam pelajaran guru mapel. Jadi kelas tidak akan kosong” (wawancara dengan MJ di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Senin 5 Oktober 2020).

- c. Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang tepat waktu dalam masuk kelas

Adapun penghargaan bagi guru yang selalu tepat dalam waktu pelajaran A, menyatakan:

”Tidak ada bedanya pada penghargaan yang diberikan pada guru yang taat dan tertib pada jam masuk dan jam pulang sekolah. Guru yang selalu tertib saat masuk jam pelajaran tiba juga diberikan penghargaan dalam bentuk pelatihan yang dibiayai oleh sekolah. Menilai guru tertib pada saat pembelajaran dapat dilihat dari tersedia tidaknya rencana pelaksanaan pembelajaran guru saat memasuki kelas” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangka Raya Kamis 16 September 2020).

- d. Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam keluar kelas

Adapun upaya yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam keluar kelas, A menyatakan:

“Pembinaan-pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam keluar kelas terdapat 2 (dua) pembinaan, yaitu: (1) Pembuatan Jadwal dan (2) Mengadakan bimbingan pada guru. Pembuatan jadwal diawali dengan adanya perencanaan yang baik. Perencanaan yang dibuat guru merupakan bentuk kesiapan guru untuk memulai suatu pembelajaran di kelas. Adanya kesiapan dapat mempermudah guru dalam proses pembelajaran. Sedangkan mengadakan bimbingan pada guru berfungsi agar apa yang mereka lakukan berjalan secara konsisten dengan tujuan sekolah yang sudah ditentukan” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Kamis 16 September 2020).

SH menyatakan:

“Kepala madrasah dalam melakukan pembinaan terhadap guru agar tepat waktu dalam keluar kelas adanya pembuatan jadwal mengajar dan jadwal mengajar itu dimusyawarkan serta disepakati bersama agar tidak ada terjadi bentrok antara

jam pelajaran antar kelas” (wawancara dengan SH di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Senin 28 September 2020).

Adapun temuan penelitian yang didapatkan peneliti terkait Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja pada jam masuk kelas dan keluar kelas Guru di MIN 4 Palangka Raya, ialah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan Situasional dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam jam masuk dan jam keluar kelas.
- b. Adanya jadwal pembelajaran yang dirancang pada awal tahun pembelajaran
- c. Selalu memperhatikan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru sebelum memasuki kelas.
- d. Memberikan kebijakan kepada guru yang tak hadir pada jam pembelajaran dengan menukar jam pembelajaran dengan guru lain dihari yang sama dengan ketentuan bahwa sudah ada konfirmasi atau kesepakatan sebelum pembelajaran dimulai.

3. Kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam hal pelaksanaan proses pembelajaran di MIN 4 Kota Palangka Raya

Kepala madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya selalu melakukan pengawasan/supervisor terhadap proses pembelajaran di sekolah. Supervisi pendidikan di sekolah lebih di arahkan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam rangka peningkatan proses belajar mengajar. Hal ini dilakukan oleh

kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu melalui pemberian bantuan yang bercorak pelayanan dan bimbingan profesional, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dalam proses belajar mengajar.

Tugas pokok guru adalah mengajar, mendidik, melati dan mentransfer pengetahuan maupun ketrampilan kepada peserta didik. Dengan rasa tanggung jawab dan disiplin mengajar, maka proses belajar mengajar di sekolah akan terlaksana dengan baik dan pencapaian kurikulum yang telah direncanakan dapat tercapai.

- a. Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru efektif dalam menggunakan waktu pembelajaran

Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru efektif dalam menggunakan waktu pembelajaran, A menyatakan:

“Pembelajaran yang efektif dimulai dari siapnya perangkat pembelajaran. Setiap guru wajib menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum masuk kelas, maka dari itu guru biasanya diminta datang pukul 06.25 jadi ada waktu untuk menyiapkan perangkat pembelajaran 30 menit sebelum kelas dimulai” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Rabu 16 September 2020).

AS juga menyatakan:

“Setiap guru selalu diminta untuk menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum memasuki kelas, maka dari itu banyak guru yang datang sebelum pukul 07.00 WIB. Jika ada guru mepel yang tidak bisa masuk pada jam pembelajarannya, maka akan digantikan guru kelas. Hal itu bertujuan agar pembelajaran selalu berjalan secara efektif” (wawancara dengan AS di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Senin 27 September 2020).

- b. Tindak Kepala Madrasah terhadap guru yang tidak melakukan kegiatan pembelajaran didalam kelas

Kepala Madrasah juga merupak supervisor dalam sebuah lembaga pendidikan yang dipimpin, maka dari itu Kepala Madrasah wajib melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru dan staf lainnya untuk mengetahui program kerja yang sudah disepakati dapat berjalan sesuai yang direncanakan. Adapun A menyatakan:

”Sebelum memulai pembelajaran dikelas saya memeriksa rencana pelaksanaan pembelajaran guru, memeriksa sekeliling kelas untuk melihat lancar dan tidaknya proses pembelajaran dan bentuk pengawasan lainnya. Saya berusaha agar semua sumber daya yang ada disekolah dapat dimanfaatkan sebaik- baiknya agar tujuan sekolah tercapai sesuai dengan visi dan misi sekolah” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Rabu 16 September 2020)

SM juga menyatakan:

”Tindakan yang selalu dilakukan Kepala Madrasah dalam bentuk pengawasan langsung adalah memeriksa recana pelaksanaan pembelajaran guru, melakukan pemantauan setiap pertengahan jam pembelajaran dan pergantian jam pembelajaran serta melakukan bimbingan pada setiap guru disetiap rapat sekolah yang dilakukan seminggu 1 (satu) kali” (wawancara dengan SM di MIN 4 Kota Palangka Raya pada 5 September 2020).

AR juga menyatakan:

”Tidak ada guru yang tidak melakukan proses pembelajaran saat jam pembelajaran dimulai. Kami selalu diberi materi sesuai dengan jadwal pelajaran yang sudah ditentukan dihari sebelumnya. Guru selalu mengecek PR yang diberikan pada kami setiap awal sebelum pelajaran dimulai”(Wawancara dengan AR di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Senin 5 Oktober 2020).

- c. Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang efektif dalam menggunakan waktu terhadap proses pembelajaran dikelas.

Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang efektif dalam penggunaan waktu pembelajaran, A menyatakan:

“Penghargaan yang diberikan sekolah pada guru yang taat akan tata tertib sekolah khususnya dalam waktu pembelajaran yang dimanfaatkan secara efektif berupa pujian dan dijadikan contoh untuk guru-guru lain. Hal itu selain memotivasi guru yang dapat pujian tersebut juga memotivasi guru lain agar lebih baik lagi dalam pelaksanaan pengajaran” (wawancara dengan A di MIN 4 Kota Palangka Raya pada Rabu 16 September 2020).

RH juga menyatakan:

“Mengukur keefektifan guru dalam penggunaan waktu pembelajaran dilihat dari durasi yang dipenuhi oleh masing-masing guru persemesternya, perangkat pembelajaran dan keaktifan serta keberhasilan siswa dalam menerima proses pembelajaran di kelas dan dari berapa banyak siswa dari kelas tersebut yang mendapat juara dalam setiap perlombaan yang diadakan antar sekolah atau sesama kelas” (wawancara dengan RH di MIN 4 Kota Palangka Raya).

Adapun temuan penelitian yang didapatkan peneliti terkait Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja dalam hal

melaksanakan proses pembelajaran di MIN 4 Palangka Raya, ialah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan Supervisor dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.
- b. Hal ini ditandai dengan tersedianya perangkat pembelajaran berupa materi yang lengkap sebelum guru memasuki kelas.
- c. Kepala MIN 4 juga selalu memeriksa perangkat pembelajaran guru seperti RPP, Silabus dan bahan ajar serta proses pembelajaran juga dilaksanakan sesuai dengan durasi pembelajaran yang sudah ditentukan.
- d. Kepala MIN 4 juga selalu melakukan pengawasan (*controlling*) terhadap setiap guru yang sedang melakukan proses pembelajaran dikelas.

BAB V

PEMBAHASAN

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

Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi (Ahmad Susanto, 2016; 103).

Adapun macam-macam disiplin kerja guru yang ada disekolah terbagi menjadi 5 (lima) macam, yaitu: (1) Disiplin merencanakan pembelajaran, (2) Disiplin dalam proses melaksanakan pembelajaran, (3) Disiplin mengevaluasi pembelajaran, (4) Disiplin melakukan tindak lanjut, dan (5) Disiplin dalam jam masuk dan jam pulang kerja. Berdasarkan macam-macam disiplin tersebut peneliti membatasi penelitian:

A. Kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru pada jam masuk dan pulang kerja Guru di MIN 4 Kota Palangkaraya

Kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan Suportif

dalam pembinaan disiplin masuk dan pulang kerja. Hal ini ditandai atau dibuktikan dengan kebijakan-kebijakan yang selalu memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk kepada para guru dan staf, Selalu memberikan contoh disiplin dengan selalu hadir di Madrasah 30 (tiga puluh) menit lebih awal dan selalu mengadakan rapat setiap 3 (tiga) bulan untuk mengevaluasi kehadiran guru, membuat tata tertib jam masuk dan jam pulang serta memberikan penghargaan kepada setiap tenaga pendidik yang selalu hadir tepat waktu.

Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah dalam disiplin kerja guru pada jam masuk dan jam pulang sekolah, yaitu:

1. Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam masuk sekolah di MIN 4 Kota Palangkaraya

Kepala madrasah memiliki fungsi sebagai Edukator yaitu Kepala Madrasah harus dapat menciptakan iklim madrasah yang kondusif. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar perlu didukung oleh iklim sekolah yang kondusif karena akan mendorong terwujudnya proses pembelajaran yang efektif yang lebih menekankan pada belajar mengetahui (learning to know), belajar berkarya (learning to do), belajar menjadi diri sendiri (learning to be), dan belajar hidup bersama secara harmonis (learning to live together).

Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya dimulai dengan membangun hubungan yang harmonis anatar pimpinan dan guru dari hubungan yang terbangun inilah yang menentukan kepatuhan guru akan setiap tata tertib yang sudah di tentukan.

Selain membangun hubungan yang harmonis di MIN 4 Kota Palangkaraya juga terdapat jadwal masuk Sekolah yang sudah ditentukan dan harus dipatuhi. Agar guru mematuhi jadwal yang sudah ditentukan, maka perlu hubungan yang harmonis antara pemimpin dan yang dipimpin.

2. Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru disiplin terhadap jam pulang sekolah

Pembinaan Kepala Madrasah terhadap disiplin kerja terhadap jam pulang sekolah tidak jauh dari pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah pada guru dan staff di MIN 4 Kota Palangkaraya dengan tersedianya jadwal pada jam pulang sekolah yang sudah ditentukan. Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangkaraya juga memberikan batas waktu keterlambatan 15 menit pada jam masuk sekolah. Agar guru mematuhi peraturan yang sudah dibuat, maka Kepala Madrasah MIN 4 membangun Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah agar guru tepat waktu datang kesekolah adalah dengan pembuatan jadwal jam masuk yang dibuat dan disepakati bersama.

3. Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru pulang tepat pada waktu yang sudah ditentukan

Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya agar guru tepat waktu pada waktu pulang tidak jauh dari pembinaan agar guru tepat datang kesekolah. Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangkaraya juga melakukan bimbingan pada guru sebelum memasuki kelas.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat dipahami bahwa Kepala MIN 4 Kota Palangkaraya melakukan 2 (dua) dalam pembinaan terhadap jam masuk dan jam pulang Sekolah guru, yaitu dengan rapat berkala untuk menentukan setiap peraturan yang akan dibuat dan disepakati bersama serta memberikan bimbingan sebelum guru melakukan proses pembelajaran.

4. Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal pada jam yang sudah ditentukan

Tindakan yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal di MIN 4 Kota Palangkaraya berupa terdapat 3 (tiga) tahapan yang berupa teguran lisan dan teguran tulisan. Teguran yang dilakukan Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya adalah memberi nasehat sedangkan untuk teguran tulisan berupa surat peringatan.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa MIN 4 Kota Palangka Raya memberikan sanksi pada setiap guru dan staff yang tidak disiplin dalam menaati peraturan Sekolah. Sanksi merupakan bentuk hukuman yang diberikan kepada orang lain disebabkan adanya pelanggaran terhadap tata tertib Sekolah.

5. Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang disiplin masuk dan pulang kerja

Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang disiplin terhadap jam masuk dan jam pulang kerja berupa diberikan

kesempatan terhadap guru untuk ikut dalam pelatihan yang diadakan diluar kota dengan dibiayai oleh sekolah. Hal ini serupa dengan pernyataan RI, yaitu: Penghargaan yang diberikan oleh Sekolah pada guru yang disiplin kerjanya tinggi biasanya dibungkus dengan pelatihan. Bagi guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi biasanya diikutkan pada pelatihan yang menunjang kompetensi guru dan itu dibiayai oleh Sekolah. Pelatihan bisa dilakukan didalam kota, diluar kota dan diluar daerah.

Dari pembahasan diatas dapat dipahami bahwa MIN 4 Kota Palangka Raya memberikan penghargaan terhadap guru yang taat akan tata tertib Madrasah. Hal tersebut dapat memberikan motivasi pada guru untuk selalu berusaha dengan baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Dalam Undang-undang Pendidikan Nasional Pemerintahan memberikan penghargaan kepada tenaga pendidikan termasuk para guru yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan peraturan pemerintahan RI Nomor 38 Tahun 1992 tentang tenaga kependidikan pada pasal 59 ayat 1 yang berbunyi: Penghargaan diberikan kepada tenaga kependidikan pada satuan pendidikan baik di jalur pendidikan sekolah; ah maupun diluar jalur pendidikan sekolah atas dasar prestasi kerja, pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa terhadap Negara, karya luar biasa atau tewas dalam melaksanakan tugas. (Undang-undang Sistem Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989: 270).

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru pada jam masuk kelas dan jam keluar kelas

Kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan Situasional dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam jam masuk dan jam keluar kelas. Hal ini ditandai dengan dibuatnya jadwal pembelajaran yang dirancang pada awal tahun pembelajaran, selalu memperhatikan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru sebelum memasuki kelas, dan memberikan kebijakan kepada guru yang tak hadir pada jam pembelajaran dengan menukar jam pembelajaran dengan guru lain dihari yang sama dengan ketentuan bahwa sudah ada konfirmasi atau kesepakatan sebelum pembelajaran dimulai.

- a. Upaya dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam masuk kelas

Guru mempunyai peran penting dalam interaksi belajar mengajar. Guru adalah tenaga profesional dalam melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku di Madrasah. Salah satunya tepat waktu dalam masuk dan keluar kelas untuk mencapai optimalisasi pendidikan. Untuk itu diperlukannya kemampuan Kepala Madrasah dalam memimpin dan membina disiplin kerja agar tujuan dari pendidikan tercapai.

Seorang guru dapat dikatakan disiplin jika guru melakukan pekerjaan dengan tertib, tepat waktu dan sesuai peraturan yang diberlakukan di Madrasah. Guru yang mempunyai disiplin waktu dalam akan mempengaruhi mekanisme pembelajaran. Guru yang tepat waktu dalam masuk kelas kelas mempunyai banyak waktu dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran. Guru yang tergesa-gesa dalam keluar kelas setelah

pembelajaran ataupun guru yang tidak tepat waktu dalam masuk kelas akan menyebabkan kekurangsiapan dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik. (Komaruddin; 113).

Untuk itu Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya melakukan upaya kepada guru agar mereka tepat waktu dalam masuk kelas dengan mengadakan jadwal masuk kelas yang terstruktur di sepakati dalam rapat serta mengevaluasi kinerja guru dan staff secara berkala sebanyak 3 (tiga) bulan sekali.

b. Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang lambat masuk dalam kelas

Kepala madrasah merupakan pengendali dan penanggung jawab kebijakan pelaksanaan tata tertib di madrasah. Tata tertib yang ada ditunjukkan pada semua stakeholders yang ada di madrasah. Begitu halnya tata tertib yang diberlakukan untuk guru yang wajib untuk di laksanakan.

Kepala Madrasah merupakan pelaksana pendidikan dalam pembuatan jadwa atau tata tertib yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh stakeholders yang ada di madrasah oleh karena itu pembuatan jadwal harus mengukur kemampuan para guru yang ada di madrasah tersebut. (Ngalim Poerwanto; 2016, 165).

Untuk itu tindakan Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya dalam membijaki guru yang terlambat masuk dalam kelas adalah dengan penukaran jam pelajaran. Penukaran jam pelajaran tentu harus sesuai dengan kesepakatan dan kesamaan hari.

- c. Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang tepat waktu masuk dalam kelas

Penghargaan diberikan kepada tenaga kependidikan pada satuan pendidikan baik di jalur pendidikan sekolah maupun diluar jalur pendidikan sekolah atas dasar prestasi kerja, pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa terhadap Negara, karya luar biasa atau tewas dalam melaksanakan tugas. (Undang-undang Sistem Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989: 270).

Penghargaan yang diberikan kepada guru MIN 4 Kota Palangka Raya yang disiplin terhadap tata tertib madrasah terutama disiplin terhadap jam masuk dan jam keluar kelas diberikan kesempatan dalam bentuk pelatihan untuk memperdalam kompetensi guru yang dibiayai oleh madrasah. Kedisiplinan guru dinilai dari kelengkapan perangkat pembelajaran dan kesiapan materi saat guru memasuki kelas dan hal itu di control langsung oleh Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya.

- d. Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru tepat waktu dalam keluar kelas

Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru keluar kelas sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dengan pembuatan jadwal masuk dan jadwal selesai pembelajaran. Hal itu agar semua yang menjadi tugas guru seperti mengajar, mendidik, melatih dan mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik dilakukan dengan rasa penuh tanggung jawab. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang ditumbuh kembangkan

oleh Kepala Madrasah pada guru membuat terlaksananya pencapaian kurikulum yang telah direnakan diawal tahun pelajaran. (Ngalim Poerwanto, Ilmu Pendidikan ; 2016, 177).

Adapun upaya yang dilakukan Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya agar guru tepat waktu dalam keluar kelas adalah dengan pembuatan jadwal pembelajaran kelas dan melakukan bimbingan pada guru dengan mengecek perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru dan selalu melakukan bimbingan agar yang sudah dilakukan dapat berjalan secara konsisten.

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru dalam hal Melaksanakan Proses Pembelajaran di MIN 4 Kota Palangka Raya

Kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan Supervisor dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini ditandai dengan tersedianya perangkat pembelajaran berupa materi yang lengkap sebelum guru memasuki kelas, Kepala MIN 4 juga selalu memeriksa perangkat pembelajaran guru seperti RPP, Silabus dan bahan ajar serta proses pembelajaran juga dilaksanakan sesuai dengan durasi pembelajaran yang sudah ditentukan. Kepala MIN 4 juga selalu melakukan pengawasan (*controlling*) terhadap setiap guru yang sedang melakukan proses pembelajaran dikelas.

a. Pembinaan yang dilakukan Kepala Madrasah agar guru efektif dalam

menggunakan waktu pembelajaran.

Agar guru efektif dalam menggunakan waktu pembelajaran Kepala Madrasah MIN4 Kota Palangka Raya memastikan tersedianya perangkat pembelajaran yang harus disiapkan guru sebelum memasuki kelas. Hal yang dilakukan Kepala MIN 4 Palangka Raya merupakan tindakan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan guru agar terciptanya pembelajaran yang efektif. Selain sebagai seorang pemimpin Kepala Madrasah juga merupakan administrator dan supervisor terhadap apa yang dipimpinnya.

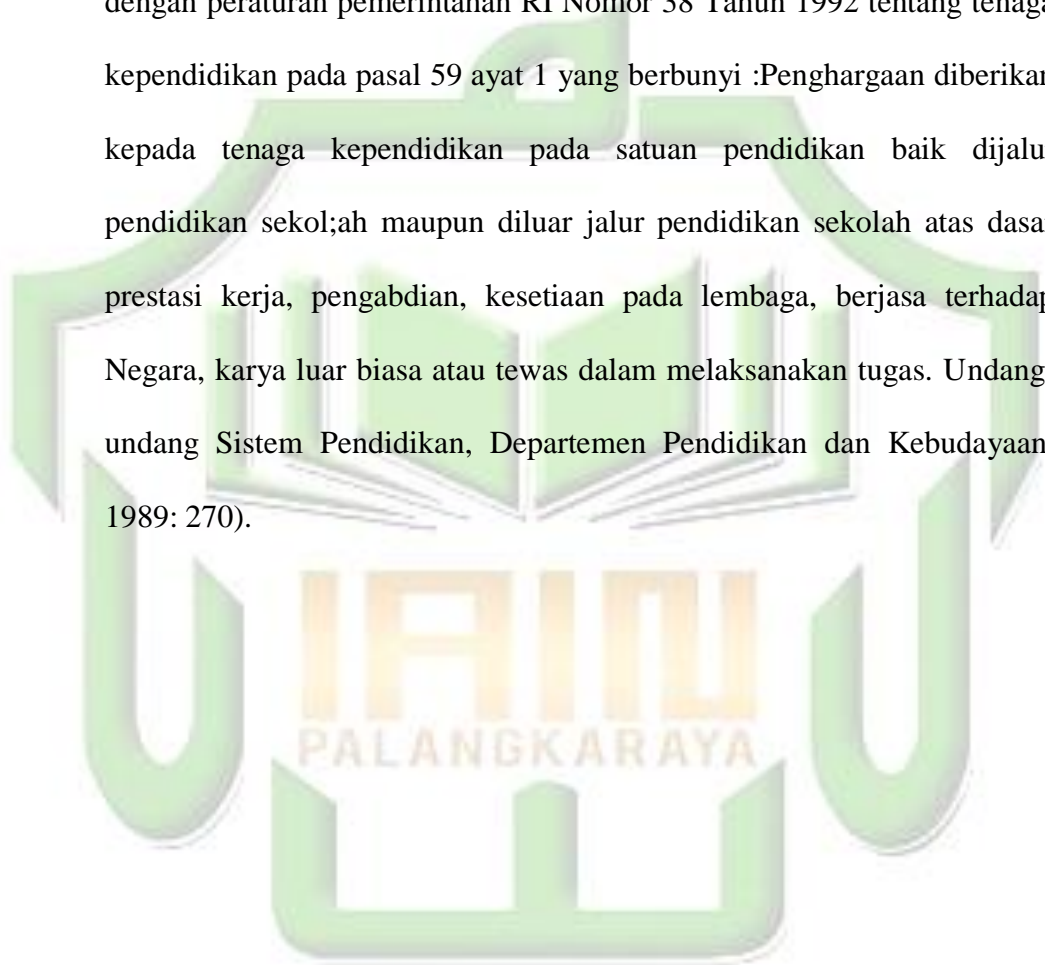
- b. Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang lambat masuk kedalam kelas

Tindakan Kepala Madrasah terhadap guru yang terlambat masuk kelas yaitu dengan menukar jam mengajar guru tersebut agar pembelajaran dalam kelas tidak terjadi kekosongan. Selain itu juga Kepala Madrasah juga memberikan punishment. Punishment tersebut berupa Kalau dia guru honor, maka akan ada pemotongan gaji tapi bila dia PNS maka akan diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali bila lebih pada itu, maka akan dilakukan pemutasian.

- c. Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap guru yang efektif dalam menggunakan waktu terhadap proses pembelajaran dikelas.

Penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya terhadap guru yang efektif menggunakan waktu pembelajaran di kelas berupa pujian dan motivasi dijadikan contoh untuk

guru-guru lain. Hal itu selain memotivasi guru yang dapat pujian tersebut juga memotivasi guru lain agar lebih baik lagi dalam pelaksanaan pengajaran. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Pendidikan Nasional Pemerintahan memberikan penghargaan kepada tenaga pendidikan termasuk para guru yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan peraturan pemerintahan RI Nomor 38 Tahun 1992 tentang tenaga kependidikan pada pasal 59 ayat 1 yang berbunyi :Penghargaan diberikan kepada tenaga kependidikan pada satuan pendidikan baik di jalur pendidikan sekolah maupun diluar jalur pendidikan sekolah atas dasar prestasi kerja, pengabdian, kesetiaan pada lembaga, berjasa terhadap Negara, karya luar biasa atau tewas dalam melaksanakan tugas. Undang-undang Sistem Pendidikan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989: 270).



BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan suportif dalam pembinaan disiplin masuk dan pulang kerja. Hal ini ditandai atau dibuktikan dengan kebijakan-kebijakan yang selalu memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk kepada para guru dan staf, Selalu memberikan contoh disiplin dengan selalu hadir di Madrasah 30 (tiga puluh) menit lebih awal dan selalu mengadakan rapat setiap 3 (tiga) bulan untuk mengevaluasi kehadiran guru, membuat tata tertib jam masuk dan jam pulang serta memberikan penghargaan kepada setiap tenaga pendidik yang selalu hadir tepat waktu.
2. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan Situasional dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam jam masuk dan jam keluar kelas. Hal ini ditandai dengan dibuatnya jadwal pembelajaran yang dirancang pada awal tahun pembelajaran, selalu memperhatikan perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru sebelum memasuki kelas, dan memberikan kebijakan kepada guru yang tak hadir pada jam pembelajaran dengan menukar jam pembelajaran dengan guru lain di hari yang sama dengan ketentuan bahwa sudah ada konfirmasi atau kesepakatan sebelum

pembelajaran dimulai.

3. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala MIN 4 Kota Palangka Raya menerapkan tipe kepemimpinan Demokratis sekaligus penerapan kepemimpinan Supervisor dalam pembinaan disiplin kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini ditandai dengan tersedianya perangkat pembelajaran berupa materi yang lengkap sebelum guru memasuki kelas, Kepala MIN 4 juga selalu memeriksa perangkat pembelajaran guru seperti RPP, Silabus dan bahan ajar serta proses pembelajaran juga dilaksanakan sesuai dengan durasi pembelajaran yang sudah ditentukan. Kepala MIN 4 juga selalu melakukan pengawasan (*controlling*) terhadap setiap guru yang sedang melakukan proses pembelajaran dikelas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan peneliti diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Kerja Guru di MIN 4 Kota Palangka Raya, sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Madrasah MAN Kota Palangka Raya, agar dapat terus meningkatkan komunikasi pada seluruh personil Madrasah, baik pada setiap wakil kepala madrasah, Kepala Tata Usaha, Koordinator, Guru-guru dan para staf serta siswa yang ada agar selalu menaati tata tertib yang sudah dibuat dan disepakati bersama.
2. Kepala madrasah MIN 4 Kota Palangka Raya hendaknya mempunyai

sikap yang tegas dalam memberikan sanksi terhadap guru yang melakukan pelanggaran aturan madrasah yang sudah diterapkan dan disepakati bersama, seperti dalam hal keterlambatan masuk sekolah dan penukaran jadwal jam pembelajaran agar tidak terjadi kebingungan pada peserta didik.

3. Kepada dewan guru agar selalu meningkatkan kemampuan dalam mengajar dengan mengikuti pelatihan dan bimbingan yang diberikan Kepala Madrasah serta selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, penuh kesadaran tanpa adanya paksaan hingga terciptanya mekanisme kerja yang disiplin.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sugandi, dkk, 2005. *Teori Pembelajaran*. Semarang: UPT UNNES PRESS.
- Barnawi & M. Arifin, 2012. *Manajemen Sarana & Prasarana Sekolah*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Juliansyah Noor, 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: KENCANA.
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Machali Imam & Ara Hidayat. 2016. *The Handbook of Education Management*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Indrawan, Irjus. 2015. *Pengantar Manajemen Sarana Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kompri. 2014. *Manajemen Pendidikan 2..* Bandung: Alfabeta.
- Matin. 2013. *Dasar-dasar Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Matin & Nurhattati Fuad. 2016. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nanang Fattah, 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Najib, Moh. 2017. *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nurul Zuriah, 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori & Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara,.
- Malayu S.P. Hasibun. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Margono. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Amtu, Onimus. 2013. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi, & Implementasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- A. Maolani, Rukaesih & Ucu Cahyan. 2015. Jakarta: Rajawali Pers.
- Heryati, Yeti & Mumuh Muhsi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Arifin, Zainal. 2011. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2011. Jakarta: Karisma Publishing.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 27 Tahun 2007 tentang Standar Sarana Prasarana SMA/MA.
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya Tahun 2017.
- Amelia, Sisca. 2016. "*Manajemen Sarana Prasarana di MAN Kota Palangka Raya*". Palangka Raya: IAIN Palangka Raya.



IAIN
PALANGKARAYA