



**GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
GURU DI MTsS MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

Oleh:

KHOLIDAH PERMATA
NIM : 0307161020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN
2021**



**GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA MADRASAH
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MTsS
MUALLIMIN UNIVA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

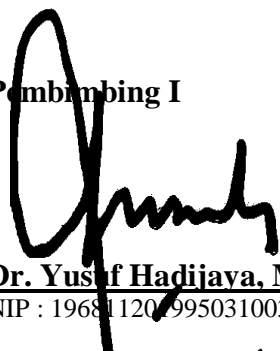
Oleh:

KHOLIDAH PERMATA

NIM : 0307161020


Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP : 196811201995031003

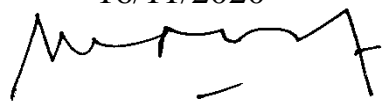
Pembimbing II



Dr. Abdillah M.Pd
NIP : 196808051997031002

Ketua Prodi MPI

16/11/2020



Drs. Syafri Fadhilah Marpaung, M.Pd
NIP: 19670205 2014 11 1001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN
2021**

ABSTRAK



Nama : Kholidah Permata
:
NIM : 0307161020
:
Fakultas/Jurusan : Ilmu Tarbiyah dan
:
Keguruan/Manajemen Pendidikan
Islam
Pembimbing I : Dr. Yusuf Hadijaya, MA
:
Pembimbing II : Dr. Abdillah M.Pd
:
Judul : Kepemimpinan Kharismatik Kepala
:
Madrasah dalam Meningkatkan
Disiplin Kerja Guru di MTsS
Muallimin Univa Medan

Penelitian ini bertujuan mengetahui 1). Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kharismatik Kepala Madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan. 2). Untuk mengetahui keadaan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan 3). Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kharismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di MTsS Muallimin Univa Medan. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Penjamin keabsahan data dalam penelitian ini yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan yang ada pada diri Kepala Madrasah MTs Muallimin UNIVA Medan, adalah gaya kepemimpinan yang kharismatik. Pemimpin yang jiwa kepemimpinannya berasal dari dalam dirinya, karismatik dapat dilihat dari postur tubuh, wajah, gaya berjalan dan cara berbicara sehingga setiap orang yang diperintahkan langsung melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan. Ketika para bawahannya melihat dirinya, maka timbul rasa segan. Dalam penyelenggaraan proses organisasi dibutuhkan peran seseorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan organisasi yang efektif dan bertanggung jawab untuk memimpin organisasi atau lembaga. Pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain.

Kesimpulan Peneliti menganalisis bahwa Kepala Madrasah mampu meningkatkan disiplin kerja guru. Proses pengawasan yang dilakukan dengan cara turun langsung memantau ke lapangan sudah menjadi jaminan keberhasilannya dalam menegakkan kedisiplinan guru

Kata Kunci : Kepemimpinan Karismatik., Disiplin Kerja Guru

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Segala puji bagi Allah, yang jikalau seluruh pohon di atas muka bumi ini dijadikan tinta untuk menuliskan ilmu Allah, maka tiada akan habis ilmu Allah. Serta rahmat dan hidayah-Nya dan nikmat ilmu yang yang tercurah melalui para pendidik yang mulia dan mencurahkan ilmunya kepada pengembara yang haus ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul, **“GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MTsS MUALLIMIN UNIVA MEDAN”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Disebabkan masih kurangnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki sehingga banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi berkat ketekunan dan kesabaran serta bimbingan dari Bapak/Ibu Dosen Pembimbing, juga bantuan dari beberapa pihak sehingga pada akhirnya Proposasl ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih pada semua pihak yang yang secara tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis menyempatkan menghaturkan ucapan terima kasih kepada Bapak Yusuf Hadi Jaya sebagai Pembimbing Skripsi I dan Bapak Dr. Abdilah, M.Pd sebagai Dosen

Pembimbing Skripsi II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Skripsi ini dari awal hingga Skripsi ini dapat diselesaikan.

Kemudian dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang tentunya banyak mengalami kekurangan dan kejanggalan baik menyangkut teknis maupun dari segi ilmiahnya. Oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima keritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan menuju karangan yang sebenar-benarnya yang bersifat ilmiah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dalam hal ini saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Negeri Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Mardianto M.Pd Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd selaku Ketua Pordi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan, motivasi, dan memudahkan peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan hingga akhirnya skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Seluruh pihak Madrasah MTs Muallimin UNIVA Medan, terutama kepada Kepala Madrasah yaitu Ustadz Drs. Kasran, MA dan Ustadz Muhayan, MA selaku wakil kepala madrasah, yang telah memudahkan semua urusan dalam penyelesaian skripsi ini, serta kakak Khoirun Nisa Pulungan, S.Pd yang telah setia membantu peneliti selama

penelitian di madrasah dan dalam menyelesaikan skripsi; beserta kepada Guru-guru. Terimakasih telah banyak membantu dan mengizinkan peneliti melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.

7. Yang terkhusus dan yang paling istimewa kepada kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Abdul Khalik dan Ibunda tersayang Dra. Elfi Thahura yang telah mengasuh, membimbing, mendidik, serta memberikan motivasi serta memberi dukungan material, moral dan do'anya sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi sampai memperoleh gelar sarjana.
8. Kepada Adik-adik saya Ahmad Fadhlan, Delima Azzahra, Zaitun Azzahra dan Suhaila Mahfuza yang selalu memberi semangat serta dengan tulus mendo'akan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk sahabat-sahabatku tercinta, Grup Pejuang Sukses: Mega Ariani Ritonga, S.Pd, Susy Ariani Srg, S.Pd, Mutiara Ramadhani Lubis, S.Pd, Siti Rahayu, S.Pd, Isra Adawiyah Srg, S.Pd, Zaki Irfan, S.Pd, M. Donny Damara, Fatimah, S.Pd, Miftahul Khairat, S.Pd dan Rahmat Kurniawan, S.Pd serta teman-teman MPI-2 Stambuk 2016 yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu, terimakasih telah membantu dan memberikan semangat saat peneliti mulai pesimis.
10. Terkhusus untuk yang paling berjasa, sahabat saya Ali Taharah Hsb, S.Pd yang selalu setia memberikan semangat dan bantuan dalam

mengerjakan skripsi ini hingga selesai, terimakasih paling tulus peneliti ucapkan, hanya Allah yang mampu membalas segala kebaikan

11. Untuk sahabat-sahabat Kader Ikatan Pelajar Al Washliyah Kota Medan: Rahmah Itsna Hayati, S.Pd, Khoirunnisa, Rizqy Rahma Amelya, S.Pd, Atikah Gunasyah, S.Pd, Safty Alawiyah, Akhlan Dzohari, ST, Muhammad Fadhli Dasopang, S.Pd, M. Ridho Syafwan, SKM, Hairul Hanafi Purba, dan Mulyadi Koto, SH. Terimakasih telah memberikan do'a, dukungan serta semangat yang luar biasa sampai peneliti dapat menyelesaikan studi perkuliahan dan memperoleh gelar sarjana.

12. Terimakasih kepada adik-adik dari KKD MAN 3 Medan: Bening Luhur Junani, Andini, dan Syahfitri, yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

13. Terkhusus kepada Ketua PD IPA Kab. Asahan: Muhammad Khoir Akmal, terimakasih selalu memberikan doa serta semangat dan juga motivasi dari awal perkuliahan sampai penulis dapat menyelesaikan studi perkuliahan dan memperoleh gelar sarjana.

Akhir kata, peneliti berharap Allah Swt berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah memebantu peneliti. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Medan, Januari 2021

Peneliti



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.....	8
1. Pengertian Kepemimpinan.....	8
2. Peran dan fungsi Kepemimpinan	10
3. Pengertian Kepemimpinan Kharismatik	13
4. Karakteristik Kepemimpinan Kharismatik	14
5. Indikator Kepemimpinan Kharismatik.....	16
B. Disiplin Guru.....	18
1. Pengertian Disiplin.....	18
2. Indikator-Indikator Kedisiplinan Guru	19
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	27
4. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru	28
C. Penelitian Yang Relevan	28

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	30
A. Tempat dan Waktu Penelitian	30
B. Pendekatan dan Metode Penelitian	30
C. Subyek Penelitian.....	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Observasi.....	31
2. Wawancara.....	32
3. Study Dokumentasi	33
E. Teknik Analisis Data.....	34
1. Reduksi Data	34
2. Penyajian Data (Display Data).....	35
3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)	35
F. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data	35
1. <i>Credibility</i>	37
2. <i>Transferbility</i>	39
3. <i>Dependability</i>	40
4. <i>Confirmability</i>	40
 BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum.....	41
B. Temuan Khusus	47
1. Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan.....	47
2. Keadaan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan.....	55

3. Kepemimpinan kharismatik kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs Muallimin UNIVA Medan.....	58
C. Pembahasan Penelitian.....	60

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA.....	67
----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1</i> Pedoman Observasi	72
<i>Lampiran 2</i> Pedoman Wawancara	73
<i>Lampiran 3</i> Pedoman Wawancara	77
<i>Lampiran 4</i> Pedoman Wawancara	80
<i>Lampiran 5</i> Pedoman Dokumentasi.....	84
<i>Lampiran 6</i> Surat Izin Riset	85
<i>Lampiran 7</i> Surat Balasan Dari Madrasah.....	86
<i>Lampiran 8</i> Daftar Riwayat Hidup	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar orangtua dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia yang sesuai dengan tujuan hidupnya. Pendidikan bisa membantu manusia mengangkat harkat dan martabatnya dibandingkan manusia lainnya yang tidak berpendidikan.

Komitmen bangsa Indonesia terhadap pendidikan dengan sangat jelas tercermin pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Pada Bab I terkhusus pasal 1 "*Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara*". Landasan konstitusional, komitmen pendidikan yang membuka peluang sebesar-besarnya bagi bangsa Indonesia berbuat yang terbaik bagi sistem pendidikan nasional melalui berbagai kebijakan bidang pemerintahan dan pembangunan, termasuk kebijakan otonomi daerah.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan didalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang

menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk (*archaic procedure*), dan sebagainya yaitu problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar.

Demikianlah esensi salah satu pendapat yang diungkapkan oleh Richard H. Hall melalui bukunya yang berjudul *Organizations: structure and process*, mengapa perlu dan banyak terdapat studi tentang kepemimpinan pada masa-masa lalu. Suatu kenyataan bahwa di dalam situasi tertentu kepemimpinan dirasakan penting, bahkan amat penting (*critical*).¹

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ia adalah intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia dalam suatu organisasi. *Resources* tersebut dapat tergolongkan menjadi dua bagian besar, yaitu: *Human resource* dan *non human resource*. Dalam lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam yang termasuk salah satu unit organisasi juga terdiri dari berbagai unsur atau sumber, dan manusia adalah merupakan unsur terpenting. Untuk itu dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pemimpinnya untuk menumbuhkan iklim kerjasama dengan mudah dan dapat menggerakkan dan sumber-sumber daya yang ada sehingga dapat mendayagunakannya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 15-16

demikian kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin.²

Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang Kepala Madrasah harus dapat mempengaruhi seluruh warga Madrasah yang dipimpinnya, melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di Madrasah. Secara sederhana kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang khas dan memiliki daya tarik yang memikat. Pemimpin kharismatik disini ialah seorang yang mampu memperoleh pengikut yang sangat besar, dan pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. “kekayaan, umur, kesehatan, profil, tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk charisma”.³

Pemimpin kharismatik memang hal yang terkadang bisa disebut dengan bawaan namun ada juga yang memang bisa dipelajari dari beberapa sifat dan perilakunya, namun semua tidak ada batas tolak ukur untuk dipandang kharismatik atau tidak.

Jiwa kharismatik dapat terlihat bukan hanya ketika seseorang berada pada posisi penting saja seperti halnya pemimpin, namun lahirnya jiwa kharismatik bisa terlihat dan terasa karena wibawa seseorang, cara spritual seseorang beribadah, dan saat keteguhan prinsip seseorang dapat terlihat. Pemimpin dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercayai sebagai orang yang dihormati, disegani, dipatuhi dan ditaati secara rela dan ikhlas. Semua faktor bisa saja hadir dan dapat menjadi salah satu contoh tentang jiwa kharismatik, namun disini akan lebih mengkaji pada bagian gaya kepemimpinan kharismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

² Rahmat dan Candra, *Ayat-ayat Al-Qur'an tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI, 2017), hal. 67

³ Sondang P, Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal.35

Disiplin kerja guru merupakan cermin sikap dan pribadi guru yang mereka tampilkan dalam mematuhi segala aturan dalam Madrasah. Disiplin kerja guru dalam organisasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin guru dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu madrasah untuk mencapai tujuan bersama.

Disiplin merupakan kondisi dalam suatu organisasi dimana para guru mengikuti aturan-aturan dan berperilaku sesuai standar-standar yang dapat diterima dalam organisasi.⁴ Dalam kaitannya dengan kinerja, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan guru terhadap peraturan madrasah. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan madrasah muncul dari dalam dirinya.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi di dunia pendidikan tentang pengelolaan pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru yang mana kurangnya strategi yang tepat yang dilakukan oleh pemimpin madrasah untuk mengelola dan melakukan perekrutan. Karena itu dibutuhkan kedisiplinan oleh guru yang telah ditetapkan madrasah untuk meningkatkan mutu madrasah dan kemajuan lembaga pendidikan tersebut.

Peneliti sangat tertarik untuk meneliti secara mendalam gaya kepemimpinan kharismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru karena sesuai dengan bidang ilmu yang saat ini sedang peneliti geluti yakni Manajemen Pendidikan Islam, yang didalamnya termasuk membahas mengenai kepala madrasah. Menurut peneliti, setiap Kepala Madrasah harus bisa membentuk kepribadian dan karakter yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja guru.

⁴ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Jakarta: Cita Pustaka), 2018.
Hal.156

Mts Muallimin UNIVA Medan adalah lembaga pendidikan yang sangat mengedepankan nilai-nilai karakter keislaman bagi para peserta didik. Madrasah ini banyak diminati oleh masyarakat kota Medan dan sekitarnya. Madrasah ini setaraf dengan Madrasah Menengah Pertama (SMP) yang berorientasi pada sistem Pendidikan Nasional dan sistem Pendidikan Al Washliyah yang memiliki ciri khas mengkaji kitab-kitab kuning klasik.

Berdasarkan data yang didapatkan dilapangan bahwa masih banyak guru yang terlambat datang ke madrasah, padahal Kepala Madrasah telah menyampaikan bahwa guru dan pegawai wajib hadir ke madrasah pada pukul 06.45 wib. Hal ini didasari pada tempat tinggal guru dan pegawai yang jauh dari madrasah. Maka dengan ini, diperlukan peran kepemimpinan Kepala Madrasah untuk mengatasi keterlambatan guru dan pegawai tersebut.

Sesuai dengan pernyataan seorang guru yaitu Khairunnisa Pulungan S.Pd.I bahwa setiap hari masih ada guru yang terlambat datang ke Madrasah diakibatkan kendaraan yang macet dan jauhnya lokasi rumah dari Madrasah.

Keterampilan yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah adalah keterampilan manajerial. Dalam keterampilan ini, salah satu yang harus dipenuhi adalah menciptakan disiplin kerja guru yang berjalan dengan baik maka pembelajaranpun berproses dengan baik pula. Dalam menjalankan disiplin kerja guru, seorang Kepala Madrasah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kharismatik agar visi dan misi madrasah dapat dicapai.

Sehubungan dengan gambaran di atas, peneliti tertarik dan berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian ilmiah yang berjudul **“GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MTs MUALLIMIN UNIVA MEDAN”**.

B. Fokus Masalah

Permasalahan yang berkaitan tentang manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja guru masih cukup luas, sehingga tidak mungkin dapat terselesaikan mengingat keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti. Oleh karena itu, perlu adanya pembatasan masalah untuk lebih memfokuskan penelitian ini, yakni pada lingkup “bagaimana gaya kepemimpinan kharismatik kepala amdrasah dalam mengikatkan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan?”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kharismatik Kepala Madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan?
2. Bagaimana keadaan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan?
3. Bagaimana kepemimpinan kharismatik kepalamadrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kharismatik Kepala Madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan
2. Untuk mengetahui keadaan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kharismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam hal kepemimpinan kharismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.
- b. Sebagai upaya untuk membuktikan teori-teori tentang kepemimpinan kharismatik

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan bagi Kepala Madrasah agar senantiasa meningkatkan disiplin kerja guru melalui kepemimpinan kharismatik
- b. Sebagai bahan masukan bagi tenaga pendidik di MTs Muallimin UNIVA Medan untuk meningkatkan disiplin kerja guru.
- c. Sebagai sumbangan informasi mengenai kepemimpinan kharismatik kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru dalam penelitian yang relevan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Karismatik

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading, the qualities of leader*.⁵ Yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Kata pemimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan.⁶

كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Masing-masing kalian adalah pemimpin, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang orang yang dipimpinnya. (HR. Bukhari dan Muslim dari Abdullah bin Umar)⁷

Begitu pula terkait kepemimpinan dalam Firman Allah SWT di dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 30

⁵ AS. Hornby, *Oxford Advanced Dictionary of English*, (London : Oxford University Press, 1990), h.481

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010), h.104

⁷ Kitab Hadis Bukhari

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

Arti: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".(Q.S. Al-Baqarah/2:30)⁸

Steven P. Robbins dalam Abdul mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai satu kesatuan dan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok organisasi. kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin.⁹

Selanjutnya, G.R. Terry dalam Muhammad Rifai, Amiruddin dan Rustam menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Terry, keberadaan kepemimpinan dalam manajemen merupakan suatu yang alami dalam mencapai tujuan organisasi. beberapa dari anggota kelompok akan memimpin dan sebagian besar yang lain akan mengikuti. Kondisi ini disadarkan pada kenyataan,

⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Maktabah Al-Fatih, 2015), hlm.116

⁹ Abdul aziz wahab, *anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h.82

bahwa kebanyakan bawahan atau staff menginginkan adanya orang lain yang menentukan, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengawasi berbagai aktivitas yang mereka kerjakan.¹⁰

Dari paparan diatas diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atau kelompok orang dalam mempengaruhi orang lain agar berhasil dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan memberikan dorongan, motivasi, semangat dan lainnya.

2. Peran dan Fungsi Kepemimpinan

Dalam penyelenggaraan proses organisasi dibutuhkan peran seseorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan organisasi yang efektif dan bertanggung jawab untuk memimpin organisasi atau lembaga. Pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain. Allah berfirman dalam Surah Al-Ahzab ayat 21 :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

Arti: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. (Q.S. Al-Ahzab : 21)¹¹

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya agar menjadi panutan serta memiliki rasa tanggung

¹⁰ Muhammad Rifai, Amiruddin, dan Rustam, *Manajemen lembaga pendidikan islam*, (Medan : LPPPI, 2019), h.198

¹¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *AL-Qur an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Maktabah Al-Fatih, 2015), hlm.116

jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pemimpin. Wahjounidjo menjelaskan bahwa peran pemimpin dilihat dari otoritas kepemimpinannya dan status formal seorang pemimpin sebagai berikut;¹²

a. Peranan hubungan antar perseorangan (*interpersonal roles*)

Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer, *figure ahead*, *leadership*, dan *liasion*.

1) *Figure Ahead* berarti lambang. Yang berarti sebagai lambang pemimpin mempunyai kedudukan yang selalu melekat dengan Madrasah. Pemimpin dianggap sebagai lambing organisasi, pemimpin harus selalu dapat memelihara integritas diri agar peranannya sebagai lambang tidak menodai nama baik organisasi.

2) *Leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin mencerminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di organisasi, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas tinggi dalam mencapai tujuan.

3) *Liasion* berarti penghubung. Pemimpin memiliki peran sebagai seorang penghubung antara kepentingan organisasi dengan lingkungan sekitar. Sedangkan secara internal fungsi liasion pemimpin menjadi alat perantara bagi karyawan dan staff dalam menyelesaikan kepentingan mereka.

Dari paparan diatas ditarik kesimpulan bahwa peran dan fungsi kepemimpinan ialah sebagai patokan dalam penentu kebijakan yang dijadikan lambang dalam organisasi, selanjutnya fungsinya sebagai penanggung jawab terhadap suatu lembaga agar berjalan

¹² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010), h.89

dengan baik dan ketiga ialah sebagai penghubung lembaga kepada pihak lain dalam hal kerja sama, dan layanan informasi.

b. Peranan informasional (*Informational roles*)

Ada tiga macam peran pemimpin sebagai sentral organisasi, yaitu;

- 1) Sebagai monitor. Pemimpin selalu melakukan pengamatan terhadap lingkungan, guna mencari informasi yang berpengaruh dan berdampak bagi organisasi.
- 2) Sebagai disseminator. Pemimpin bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan membagi informasi kepada karyawan.
- 3) *Spokesman*. Pemimpin menyebarkan informasi kepada lingkungan diluar dari organisasi. Dalam fungsi ini pemimpin berperan sebagai wakil resmi organisasi.

Dari paparan diatas difahami bahwa fungsi kepemimpinan ialah menyebarluaskan informasi yang ada di organisasi baik kepada rekan kerja, pegawai, atasan dan masyarakat yang memerlukan informasi. Pemimpin memonitor setiap informasi yang akan disebarluaskan agar adanya kontrol terhadap perkembangan informasi di organisasi atauy lembaga.

c. Pengambilan Keputusan (*Desicional Roles*).

Peran pemimpin sebagai pengambil keputusan merupakan peran yang paling penting dari kedua macam peran yang telah dijelaskan sebelumnya. Sebab keputusan apapun yang akan diambil oleh seorang pemimpin akan berdampak dan memberikan pengaruh besar bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Ada empat macam peran pemimpin dalam mengambil keputusan, yaitu;

- 1) *Entrepreneur*. Pemimpin akan selalu berusaha memperbaiki identitas organisasi melalui berbagai macam kebijakan yang bersifat membangun bagi organisasi yang dipimpinnya.
- 2) *Disturbance Handler* (Orang yang memperhatikan gangguan). Masalah yang timbul dalam organisasi tidak hanya diakibatkan oleh seorang pemimpin yang tidak memperhatikan situasi, namun bisa juga disebabkan dari kelalaian para bawahannya yang tidak mampu mengantisipasi semua akibat pengambilan keputusan yang telah ditetapkan.
- 3) *A resource allocator* (Orang yang menyediakan segala sumber). Pemimpin bertanggung jawab untuk menentukan siapa yang akan memperoleh dan menerima sumber-sumber yang disediakan. Adapun sumber yang dimaksud adalah sumber daya manusia, peratan, dana dan berbagai kekayaan organisasi yang lain.
- 4) *A negotiator roles*. Pemimpin harus mampu mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar. Untuk menjalin dan memenuhi kebutuhan organisasi. baik bagi kebutuhan organisasi maupun kebutuhan dunia usaha.

3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Karismatik

Istilah karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti karunia atau (*gift*).¹³ Seseorang yang berkarisma memiliki daya pikat yang luar biasa. Bahkan kadang dianggap memiliki kemampuan supranatural.¹⁴ artinya seseorang yang memiliki karisma berarti orang yang memiliki kelebihan, perbedaan dan keistimewaan daripada yang lain.

¹³ Alfian Alfian, *Menjadi pemimpin politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), h.140

¹⁴ Alfian Alfian, *Menjadi pemimpin politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), h.140

Seorang pemimpin karismatik adalah orang yang penuh energy alami dan positif di lingkungannya. Jika seseorang secara alami karismatik dia menjadi sangat beruntung. Ini adalah suatu sifat yang tidak begitu mudah dipelajari. Pemimpin karismatik menginspirasi orang lain untuk menjadi yang terbaik.

Gaya Kepemimpinan karismatik didasari oleh tradisi turun temurun, karisma atau wibawa disebabkan karena karakteristik pribadi yang istimewa dan aturan main yang rasional, atau campuran antara ketiga tersebut.¹⁵ Gaya kepemimpinan karismatik menggambarkan seorang pemimpin yang memiliki kewibawaan dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Orang-orang disekitarnya merasa kagum terhadap pemimpin karismatik ini. Gaya kepemimpinan karismatik ini terlahir dari faktor keturunan, kepribadian yang baik dalam berkomunikasi, dan hal yang dapat diterapkan karena memang dipelajari dengan baik. Selain itu, kepemimpinan karismatik ini dapat memberikan dampak positif bagi orang disekitarnya.

Pepimpin karismatik adalah orang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi, memiliki visi misi yang benar-benar sudah matang, dapat bersikap tegas dalam memberikan pekerjaan kepada bawahannya dan memiliki wibawa yang tidak dibuat-buat.

Dari paparan diatas diambil kesimpulan bahwa pemimpin karismatik adalah pemimpin yang jiwa kepemimpinannya berasal dari dalam dirinya, karismatik dapat diketahui dari fostur tubuh, wajah, gaya berjalan dan cara berbicara sehingga setiap orang yang diperintahkan langsung melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan.

4. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Karismatik

¹⁵ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.150

Menurut Griffin dalam buku Novianti Djafri bahwa karakteristik pemimpin karismatik berasal dari bakat yang dibawanya dari lahir, menyatakan bahwa hanya orang yang memiliki seperangkat sifat atau bakat yang mampu memimpin.¹⁶ Pemimpin karismatik dalam masa kepemimpinannya memiliki ciri tersendiri yang dapat digambarkan dengan baik sepanjang masa ia memimpin apa yang dipimpinnya.

Sifat-sifat pemimpin karismatik menurut Yuki dalam Novianti Djafri adalah dapat beradaptasi dengan segala keadaan, peduli dengan lingkungan sekitar, ambisius serta berorientasi pada prestasi, asertif, kooperatif, dan mampu membuat keputusan dengan baik.¹⁷

Menurut Prihantoro, pemimpin karismatik adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pengikutnya berdasarkan pada bakat supranatural dan kekuatan yang menarik, yang mana bakat dan kekuatan tersebut tidak dapat secara logis. Sifat yang dimiliki oleh pemimpin karismatik adalah memiliki kepercayaan diri, memiliki rasa percaya terhadap bawahan, menaruh harapan besar terhadap bawahannya, memiliki visi dan menjadikan dirinya sebagai teladan bagi bawahannya.¹⁸

Sementara Hadari Nawawi dalam Sudaryono menuliskan bahwa karakter utama pemimpin karismatik ialah:¹⁹

- a. Percaya diri. Pemimpin sungguh-sungguh percaya akan penilaian diri dan kemampuan kepemimpinannya sendiri.
- b. Memiliki visi serta tujuan yang ideal untuk memformulasikan suatu masa depan yang lebih baik dari keadaan sekarang.

¹⁶ Novianti Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Deepublish, 2017), h.4

¹⁷ Novianti Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h.4

¹⁸ Prihantoro, *Pemimpin Karismatik*, (Tangerang: Rajawali Pers, 2016), h.28

¹⁹ Sudaryono, *Kepemimpinan Kaarismatik*, (Bandung: PT. Cipta Husada, 2014), h.236

- c. Memiliki kompetensi untuk mengungkapkan visi secara gamblang.
- d. Memiliki keyakinan yang kuat terhadap visi, komitmen yang kuat, bersedia menerima resiko, mengeluarkan biaya yang tinggi dan melibatkan diri dalam pengorbanan.
- e. Memiliki perilaku yang keluar dari aturan, memunculkan perilaku baru, tidak konvensional, sering melawan norma atau norma aturan, dikagumi dan sering membuat kejutan pada suatu keadaan
- f. Dipahami sebagai agen perubahan, bukan pengikut status quo
- g. Memiliki kepekaan lingkungan secara realistis, melaksanakan manajemen sumber daya untuk perubahan.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kharisma adalah keadaan atau bakat yang luar biasa di dalam kepemimpinan seseorang yang menyebabkan kekaguman dan bahkan pemujaan dari masyarakat terhadap dirinya. Dengan kata lain seorang pemimpin yang kharismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa ia mengaguminya.

Kharisma merupakan sebuah atribut dari proses interaktif antara pemimpin dengan pengikut dengan penampilan seseorang yang dianggap memiliki kharisma dengan atribut: rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara, dan visi pemimpin relevan dengan kebutuhan pengikut.²⁰

Indikator dalam kategori kepemimpinan kharismatik adalah:

a. Pembawa

Pembawa adalah kemampuan seseorang terhadap orang lain yang membuatnya dapat mempengaruhi tingkah laku orang tersebut tanpa adanya

²⁰ Pradhan, dkk, "Charismatic Leader and Rhetoric: A Critical Review", *Asian Journal of Research, In Business Economic and Management*, Volume 2, Issue, 6 Jun 2012, Issn.

paksaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka indikator pembawa adalah pribadi yang dimiliki Soekarno yang menyiratkan ketegasan, ramah namun tetap dihargai, menjadi panutan orang lain tanpa adanya paksaan. Contoh adegan ketika seorang pemimpin bisa memerintah bawahannya tanpa dipaksa.

b. Daya Tarik

Memiliki daya tarik atau kemampuan untuk memikat, karena adanya kualitas kepribadian dan penampilan pribadi, sehingga menimbulkan kekaguman. Daya tarik yang dimiliki tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan ataupun ketampanan si pemimpin. Indikator daya tarik adalah dari gaya bicaranya yang menunjukkan intelektual kemampuannya, gestur tubuh yang mencerminkan kewibawaan, selalu menyemangati dan pidato-pidatonya, cara berpakaian yang rapih, bersih dan sederhana serta memiliki sifat keramahan namun tetap tegas dalam memimpin.

Seorang pemimpin yang memiliki kharisma memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada pengikut. Para pengikut merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang terhadap pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu.²¹

Dari paparan diatas diambil kesimpulan bahwa pemimpin karismatik sangat dikagumi bawahan, disayangi bawahan, dihormati serta pemimpin karismatik memiliki daya tarik tersendiri di dalam memimpin organisasi. Rasa segan dan rasa takut salah akan dirasakan oleh bawahan dikarenakan jiwa karismatik yang dimiliki pemimpin.

²¹ Gary Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks, 2005), hal. 28

B. Kedisiplinan guru

1. Pengertian Disiplin

Penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di Madrasah sudah pastilah ada unsur disiplin di dalamnya. Peserta didik diwajibkan untuk disiplin terhadap tata tertib dan peraturan yang berlaku di dalam Madrasah itu. Di bawah ini penulis akan menyajikan beberapa definisi disiplin:

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *dicipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin berasal dari *dicipline* dapat berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipelajari, ajaran, hukuman atau etika-norma-tata cara bertingkah laku.²² Dari dua pengertian disiplin di atas dapat penulis pahami, bahwa disiplin merupakan mengajarkan seorang peserta didik agar dapat mengikuti peraturan yang berlaku, dan apabila mereka melakukan tindakan indiscipliner maka akan mendapatkan hukuman.

Menurut Jejen Musfah, disiplin adalah kepatuhan yang muncul karena kesadaran dan dorongan dari dalam diri orang itu.²³ Definisi tersebut memberikan gambaran bahwa disiplin merupakan sebuah kesadaran yang timbul dari diri seseorang. Hal tersebut timbul karena menyadari akan pentingnya kedisiplinan bagi dirinya. Hodges mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.²⁴ Jadi dapat dipahami bahwa seseorang yang memiliki jiwa disiplin dalam dirinya akan selalu mentaati aturan-aturan yang berlaku. Apabila seseorang memiliki jiwa yang disiplin maka, ia sendiri akan merasakan manfaatnya.

²² Sindu Mulyanto, dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006), h. 171

²³ Jejen Musfah, *Ibid*, h. 41-42

²⁴ Avin Fadilla, Disiplin Kerja, *Buletin Psikologi*, No. 2, 1996, h. 33

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah tingkah laku seseorang untuk mengikuti tata tertib peraturan, dan apabila tata tertib peraturan itu dilanggar, maka akan mendapatkan hukuman. Dalam ranah lembaga pendidikan, sikap disiplin peserta didik dapat meningkatkan prestasinya di Madrasah.

2. Indikator-Indikator Disiplin Guru

Hasibuan menyatakan bahwa: kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁵ Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut Levine dalam Jamaluddin yaitu:²⁶

- a. apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu
- b. Apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya
- c. Apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
- d. Apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan selesai pada waktunya

Menurut Hasibuan, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu, 1) Tujuan dan kemampuan 2) teladan pimpinan 3) balas jasa 4) keadilan 5) Waskat 6) Sanksi hukuman 7) Ketegasan 8) hubungan kemanusiaan.²⁷ Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

²⁵ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.194

²⁶ Jamaluddin, *Analisis Disiplin Kerja Guru di SDN 6 Lapongkoda Kec. Tempe Kab. Wajo*, (Makassar: Tesis Program Pascasarjana, 2015), h. 20

²⁷ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.195

(pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahanyapun akan kurang disiplin

c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, Apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah

d. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

e. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

- f. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang
- g. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk hukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan
- h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Indikator-indikator di atas, harus diperhatikan oleh setiap pegawai sebagai dasar kedisiplinan pegawai, dan Widjaja dalam Sukarman (2012: 15) mengemukakan indikator kedisiplinan pegawai mencakup:

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
- b. Melaksanakan tugas sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang dan tugasnya.
- c. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- d. Bersikap dan bertingkah laku sopan dan santun terhadap masyarakat,

sesama pegawai negeri dan terhadap atasan.¹⁵

Menurut Soedjono dalam Pratama mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dan disiplin yang tinggi.²⁸

Menurut Leteiner dalam Sukarman mengemukakan bahwasan pelaksanaan disiplin pegawai mencakup berbagai aspek, yaitu:

a. Para pegawai datang ke tempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya

²⁸ Sukarman. 2012. *Studi Tentang Kedisiplinan Pegawai Tata Usaha di SMK Negeri 1*

- b. Berpakaian serta baik pada tempat pekerjaan
- c. Mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara bekerja yang ditentukan
- f. Mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pendidikan dapat dilihat dan diukur berbagai aspek mencakup ketaatannya terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun lisan yang diatur dalam organisasi/isntansi.

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 dan 4 dijelaskan mengenai kewajiban dan larangan bagi setiap PNS yaitu:

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PSN
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS
- 7) Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan

- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan meteriil
- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, dan
- 17) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

Setiap PNS dilarang:

- 1) Menyalahgunakan wewenang
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan wewenang orang lain
- 3) Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain dan/atau lembaga organisasi internasional
- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau menjamin barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen

atau surat berharga milik Negara secara tidak sah

- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara
- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
- 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
- 10) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
- 11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye
 - b) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS
 - c) Sebagai peserta kampanye dengan mengarahkan PNS yang lain

- d) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara
- 13) Memberi dukungan kepada calon presiden/ wakil peresiden dengan cara:
- a) Membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan
 - b) Mengadakankegiatan yang mengarah terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat
- 14) Memberi dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang- undangan, dan
- 15) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah
 - b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
 - c) Membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan
 - d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan,

atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.¹⁸

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Agar seseorang dapat melaksanakan disiplin maka pemimpin harus memperhatikan beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh IG. Wursanto, meliputi:

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

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

c. Faktor pengawasan Faktor pengawasan/controlling sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif.

Pengawasan perlu dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja guru yang sifatnya memang membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.²⁹

²⁹ IG. Wursanto, Dasar-dasar Manajemen Personalia, Jakarta, Pustaka Dian, 1988, Cet. 2, h. 151.

4. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Menurut A. Tabrani Rusyan ada beberapa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru antara lain: a. Disiplin membawa proses kinerja ke arah produktivitas yang tinggi atau menghasilkan kualitas kerja tinggi.

b. Disiplin sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan aktivitas kinerja tersebut.

c. Disiplin memperteguh guru di Madrasah dasar untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

d. Disiplin memberi kesiapan bagi guru Madrasah dasar melaksanakan proses kinerja

e. Disiplin akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai kegiatan dan proses kerja.³⁰

Dari uraian diatas jelaslah bahwa antara disiplin dan kerja terdapat hubungan yang sangat erat, sehingga satu sama lain sangat mempengaruhi. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, dan sebaliknya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan disiplin yang tinggi pula.

C. Penelitian Relevan.

1. Dwirahmawati (2013) Dalam skripsi yang berjudul Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru di MIN Patuk Gunung Kidul, menyimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan guru di MIN Patuk Gunung Kidul rata-rata cukup baik. Peningkatan kedisiplinan guru di MIN Patuk dilihat dari aspek disiplin waktu, disiplin sikap, dan disiplin beribadah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Patuk Gunung Kidul.

Kedua:

2. Khoirunnisa Pulungan (2018) Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Madrasah Islami di MTs Muallimin UNIVA Medan,

³⁰ A. Tabrani Rusyan, Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar, Jakarta, Cipta Nusantara, 2001, Cet. 2, h. 56.

menyimpulkan bahwa kepemimpinan di MTs Muallimin merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada visi misi, mengambil keputusan dengan cara musyawarah serta mengambil kebijakan yang tidak merugikan banyak pihak.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai Peran Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTsS Muallimin Univa Medan yang berlokasi di Jalan Sisingamangaraja. Pemilihan tempat penelitian tersebut dengan pertimbangan bahwa MTsS Muallimin Univa Medan ini merupakan salah satu Madrasah yang sangat memperhatikan pembentukan insan yang melahirkan generasi robbani yang tangguh, kreatif, dan berwawasan global yang baik dalam setiap diri para peserta didiknya. Hal ini menggugah peneliti untuk meneliti dan menjadikan Madrasah tersebut sebagai bahan kajian tentang Peran Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru. selanjutnya mengurus izin penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2019/2020.

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kualitatif. Alasan pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin mengungkap dan memahami bagaimana Peran Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru. Artinya peneliti dalam penelitian ini akan menjelaskan keadaan secara apa adanya yang terjadi di Madrasah. Sebagaimana teori yang tertulis bahwa, penelitian kualitatif adalah penelitian yang mencoba memahami fenomena dalam seting dan konteks naturalnya (bukan dalam laboratorium) di mana

peneliti tidak berusaha memanipulasi fenomena yang diamati.³¹

Sedangkan metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan penelitian yang mencoba untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang situasi, permasalahan, fenomena, layanan atau program, ataupun menyediakan informasi tentang, misalnya, kondisi kehidupan suatu masyarakat serta situasi-situasi, sikap, pandangan, proses yang sedang berlangsung, pengaruh dan suatu fenomena.³² Jadi, data-data yang telah diperoleh peneliti melalui hasil observasi, wawancara dan studi dokumen akan dituliskan secara sistematis dalam bentuk deskriptif.

C. Subyek Penelitian

Subyek yang diteliti dalam penelitian kualitatif disebut informan yang dijadikan teman bahkan konsultan untuk menggali informasi yang dibutuhkan peneliti. Sesuai dengan urain terdahulu maka pemilihan pemilihan sampel dijadikan informan tidak didasari teknik probabilistic sampling, melainkan disesuaikan dengan harapan informasi yang di inginkan.³³

Menurut Spradley dalam Salim, dan Syahrums menjelaskan bahwa informan pertama, seharusnya menyeleksi seseorang yang mengetahui berkaitan dengan pandangan/adegan kultural yang tidak peneliti kenal. Informan harus dapat menyediakan waktunya beberapa jam dalam seminggu

³¹ Samiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, (Jakarta: PT. Indeks, 2012), h. 7

³² Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 47

³³ Salim, dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2007), h. 142

dalam situasi-situasi lain yang memungkinkan peneliti mewawancarai mereka.³⁴

Adapun subyek penelitian merupakan narasumber yang memberikan informasi mengenai data-data yang sedang diteliti peneliti. Dalam penelitian terdapat beberapa narasumber yang diwawancarai oleh peneliti, yaitu:

1. Kepala Madrasah
2. Wakil Kepala Madrasah
3. Guru

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengamatan atau observasi adalah suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis.³⁵ Observasi diartikan juga sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang tampak pada objek yang akan kita teliti. Sedangkan observasi secara tidak langsung adalah suatu peristiwa yang akan diteliti tetapi pengamatannya dilakukan melalui sebuah dokumen seperti film, slide ataupun foto. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dan dikumpulkan melalui pengamatan langsung Peran Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru MtsS Muallimin Univa Medan Medan .

³⁴ *Ibid*, h. 143

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), h. 30

2. Wawancara

Moleong mendefinisikan wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Maksudnya adalah percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu pihak pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan pihak terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan pertanyaan yang diajukan.³⁶

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah disiapkan.³⁷

Dalam wawancara ini penulis melakukan tanya jawab dengan narasumber yang berkaitan dengan penelitian, yaitu Kepala Madrasah , guru, dan peserta didik. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh data tentang strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan budaya disiplin peserta didik dan persepsi peserta didik terhadap Efektifitas manajemen perubahan dalam mengembangkan budaya organisasi.

Adapun alat yang digunakan dalam wawancara yaitu:

- a. Catatan data (alat tulis) berfungsi untuk mencatat percakapan

³⁶ Moleong, L.J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 186

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 138

sumber data, seperti: buku, pulpen dan lain-lain.

- b. Recorder berfungsi untuk merekam percakapan atau pembicaraan.
- c. Alat (lembar pedoman wawancara) berfungsi untuk pedoman saat wawancara berlangsung.

3. Study Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Akhir-akhir ini orang membedakan dokumen dan record. Guba dalam Warul Walidin, dan Saifullah mendefinisikan seperti berikut ini. Record adalah setiap pertanyaan tertulis yang disusun seseorang atau lembaga untuk keperluan suatu pengujian suatu peristiwa tau menyajikan akunting. Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis ataupun filem, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.³⁸

Study dokumentasi yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data tertulis berupa dokumen-dokumen yang dimiliki Madrasah. Dokumen-dokumen tersebut yaitu diantaranya:

- a. Visi & misi Madrasah
- b. Struktur organisasi Madrasah
- c. Tata tertib dan perturan yang berlaku
- d. Data tenaga kependidikan

E. Teknik Analisis Data

Setelah data observasi, wawancara dan studi dokumen terkumpul,

³⁸ Warul Walidin, dan Saifullah, *Metodologi Penelitian & Grounded Theory*, (UIN Ar-Raniry: FTK Ar-Raniry, 2015), h. 138

maka selanjutnya penulis melakukan analisa data. Analisa data yang penulis gunakan adalah teknik analisis deskriptif, artinya penulis berupaya menggambarkan kembali data-data yang terkumpul mengenai Peran Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTs Muallimin UNIVA Medan .

Menurut Bodgan & Biklen dalam buku Lexy J. Moleong analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensinya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.³⁹ Proses analisis data dalam penelitian ini mengandung tiga komponen utama, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁴⁰

Penelitian menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan, dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian, maka diadakan reduksi data. Peneliti

³⁹ Lexy J Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 248

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), h. 246

melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan dengan cermat dan lugas, kemudian meyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian dan yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru, agar hasilnya lebih baik.

2. Penyajian Data (Display Data)

Menurut Miles dalam Salim, dan Syahrums penyajian data adalah sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁴¹ Penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi berbagai bentuk grafiks, jaringan dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan terhadap Peran Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru.

3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data, dalam tahap analisis data, kesimpulan, pada tahap pertama bersifat longgar, tetap terbuka dan belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh, kesimpulan final akan didapat seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu

⁴¹ Salim, dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2007), h. 150

konfigurasi yang utuh.⁴²

Ketiga analisis tersebut terlibat dalam proses saling berkaitan, sehingga menemukan hasil akhir dari penelitian data yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema- tema yang dirumuskan.

F. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang terjadi sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tetapi perlu diketahui bahwa kebenaran realitas data menurut penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada kemampuan peneliti mengkonstruksi fenomena yang diamati, serta dibentuk dalam diri seorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakangnya.⁴³

1. *Credibility* (Kepercayaan)

Keterpercayaan (*Credibility*), yaitu penelitian melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya penelitian mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil penemuan dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Keterpercayaan data yang dimaksud dapat diperoleh melalui

⁴² Salim dan Syahrudin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cipta Pustaka Meda, 2007), h. 147

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 366

proses pengamatan yang berkelanjutan di lokasi penelitian, serta mengumpulkan dokumen-dokumen seperti foto, dan lain sebagainya.⁴⁴

Menurut Lexy J. Maleong dalam Warul Walidin, dan Saifullah teknik pemeriksaan data tersebut terdiri dari; a) perpanjangan waktu peneliti; b) ketekunan pengamatan; c) triangulasi; d) pemeriksaan sejawat melalui diskusi; e) kecukupan referensi; dan f) pengecekan anggota. Berikut diuraikan teknik-teknik tersebut:⁴⁵

- a. Perpanjangan waktu peneliti adalah istilah yang penulis pergunakan yang mengandung makna yang sama dengan istilah perpanjangan keikutsertaan. *Pertama* peneliti dengan perpanjangan waktu penelitian akan dapat menguji ketidak benaran informasi yang disebabkan oleh distorsi, baik yang berasal dari diri sendiri, maupun dari responden dan membangun kepercayaan subjek. *Kedua*, perpanjangan waktu penelitian juga dimaksud untuk membangun kepercayaan para subjek terdapat peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri.
- b. Ketekunan pengamatan adalah mengadakan pengamatan atau observasi terus menerus terhadap subjek yang diteliti guna memahami gejala lebih mendalam, sehingga mengetahui aspek yang penting, terfokus dan relevan dengan topik penelitian.
- c. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber diluar data tersebut sebagai bahan perbandingan. Trianggulasi yang digunakan oleh peneliti ada tiga yaitu:

⁴⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 90

⁴⁵ Warul Walidin, dan Saifullah, *Metodologi Penelitian & Grounded Theory*, (UIN Ar-Raniry: FTK Ar-Raniry, 2015), h. 157

(1) triangulasi data, yaitu dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara, data hasil wawancara dengan dokumentasi, dan data hasil pengamatan dengan dokumentasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyatukan persepsi atas data yang diperoleh. (2) triangulasi metode dilakukan peneliti untuk pencarian data tentang fenomena yang sudah diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda itu dengan membandingkan dan disimpulkan sehingga memperoleh data yang dipercaya. (3) menggunakan triangulasi sumber yang dilakukan peneliti dengan cara membandingkan kebenaran suatu fenomena berdasarkan data yang diperoleh peneliti baik dilihat dari dimensi waktu maupun sumber lain, misalnya membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara baik antara pihak objek peneliti maupun dengan Kepala Madrasah , guru atau tokoh ahli.

2. *Transferability* (Keteralihan)

Usaha membangun keteralihan dalam membangun penelitian kualitatif jelas sangat berbeda dengan penelitian kuantitatif dengan validitas eksternalnya. Teknik ini menuntut peneliti agar melaporkan hasil penelitiannya sehingga uraiannya itu dilakukan setelah mungkin yang menggambarkan konteks tempat penelitian diselenggarakan. Uraiannya harus mengungkapkan secara khusus sekali segala sesuatu yang

dibutuhkan oleh pembaca agar ia dapat memahami penemuan-penemuan yang diperoleh.⁴⁶

3. *Dependability* (Kebergantungan)

Dalam konsep trustworthiness, *dependability* identik dengan reliabilitas (keterandalan). Dalam penelitian ini dependabilitas dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun mulai dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual.⁴⁷

4. *Confirmability* (Kepastian)

Konfirmabilitas identik dengan objektivitas penelitian atau keabsahan deskriptif dan interpretatif. Keabsahan data dan laporan penelitian ini dibandingkan dengan menggunakan teknik, yaitu: mengkonsultasikan setiap langkah kegiatan kepada promotor atau konsultan sejak dari pengembangan desain, menyusun ulang fokus, penentuan konteks dan narasumber, penetapan teknik pengumpulan data, dan analisis data serta penyajian data penelitian.⁴⁸

⁴⁶ Warul Walidin dan Saifullah, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*, (Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015), h. 158

⁴⁷ Salim, dan Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2007), h. 167

⁴⁸ Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cita Pustaka, 2016), h. 165

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

MTs. Muallimin UNIVA tidak terlepas dari sejarah perjalanan Al Washliyah, karena MTs. Muallimin UNIVA adalah bagian perguruan Al Washliyah. Berikut ini adalah tayangan foto para pendiri Al Washliyah. Tuanku H. M. Arsyad Thalib Lubis lahir di Stabat pada tahun 1908. Beliau adalah pendiri Al Jam'iyatul Washliyah, ulama kharismatik pada masanya, faqih yang mujtahid, dai dan mujahid yang mukhlis, ilmunya ibarat sumur yang tidak pernah habis ditimba, beliau wafat di Medan pada tahun 1972. teman-teman seperjuangan beliau adalah H. Abd. Rahman Shihab, H. Adnan Lubis, kemudian Udin Syamsuddin. Al Ustadz Al Hafiz H. Prof. Nukman sulaiman adalah bagian dari pendiri Madrasah Persiapan UNIVA yang merupakan cikal bakal Madrasah Muallimin 6 tahun, berdiri pada tahun 1958. Saat itu, beliau menjabat sebagai Rektor Universitas Al Washliyah. Al Ustadz Drs. H. Tengku Thabrani Harumy merupakan Kepala Madrasah Muallimin 6 tahun yang pertama sekali, sebagai Kepala Madrasah pada tahun 1958-1963. Al Ustadz Drs. H. Makmur Aziz adalah Kepala Madrasah Muallimin 6 tahun beliau menjabat sebagai Kepala Madrasah pada tahun 1963-1965. Al Ustadz Drs. H. Mohd. Kasim Inas merupakan Kepala Madrasah Muallimin 6 tahun pada periode 1965-1982. Al Ustadz Drs. H. Mohd. Rusydi, Kepala Madrasah Muallimin 6 tahun. Pada masa beliau, Madrasah Muallimin 6 tahun dibagi kepada dua tingkatan sesuai peraturan Departemen Agama yakni Madrasah Tsanawiyah Muallimin dan Madrasah Aliyah Muallimin. Hal tersebut

terjadi pada tahun 1988. Al Ustadz Drs. H. Mohd. Rusydi selanjutnya sebagai Kepala Madrasah Aliyah Muallimin. sedangkan untuk MTs. Muallimin, sebagai Kepala Madrasah adalah Drs. H. M. Nizar Syarif menjabat dari tahun 1988-2001. Al Ustadz Drs. H. Abd. Aziz Harahap. Beliau menjabat sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah Mu'allimin pada tahun 2001-2004 sesudah periode Al Ustadz Drs. H. M. Nizar Syarif. Saat ini MTs. Muallimin dipimpin oleh Drs. Sutrisno, beliau adalah Kepala MTs. Muallimin termuda diantara Kepala-kepala MTs. Muallimin selama periode yang lalu hingga sekarang.

MTs. Muallimin UNIVA saat ini dengan visi “Unggul dalam mutu dan berbasis pada ketaqwaan kepada Allah SWT.”, mengurai program dan mewujudkan kompetensi.

Kegiatan Kurikuler diantaranya terbagi kepada ;

- Kegiatan belajar mengajar
- Ilmu Komputer
- Perpustakaan yang merupakan kegiatan anak dalam menambah wawasan untuk menunjang pelajaran didalam kelas.
- Praktek sains.
- Conversation diasuh oleh Bapak Drs. Afrizal.
- Muhadatsah diasuh oleh Ibu Dra. Hj. Ummul Chair dan Halimatussa'diyah Nasution Lc.. salah seorang alumni MTs. Muallimin UNIVA Tahun Ajaran 1997 lulusan Syiria.
- Fikih jenazah, praktek memandikan, mengkafani dan menshalatkan jenazah
- Fikih manasik, praktek pelaksanaan rukun islam ke 5 ;

- tawaf, sa'i, wukuf, shalat jama' dan qadha, melontar jumrah (aqabah' ula, wustho)
- Bismillahi Allahu Akbar, praktek menyembelih hewan (ayam)
- Praktek kesenian
- Acara inti wisuda tahfizul qur'an 2005-2006 yang dihadiri Ka Kanwil Depag Sumut, Bapak Drs. H. Arifin Nurdin S.H.
- Orientasi siswa baru

Kegiatan Ekstra Kurikuler di MTs. Muallimin diantaranya adalah

- Kepramukaan
Sebagai Ketua Majelis Pembimbing Gugus Depan adalah Bapak Drs. Sutrisno selaku Kepala MTs. Muallimin, H. Idris Yusuf BA sebagai wakil Ketua Majelis Pembimbing Gugus Depan dan H. Mohd. Syukur Abrazain, BA. sebagai salah satu anggota Majelis Pembimbing Gugus Depan.

Selain latihan rutin yang dilaksanakan, kepramukaan di MTs. Muallimin UNIVA juga melaksanakan kegiatan latihan bersama pramuka penggalang ranting Medan Amplas, beberapa macam jenis keterampilan dan Kecakapan, dan kegiatan lainnya. Salah satu jenis keterampilan dan kecakapan yang diberikan adalah keterampilan tambal ban dan Kecakapan Bersepeda. Pramuka MTs. Muallimin juga sebagai pelaksana kegiatan Perkemahan Bersama Penggalang usia Madrasah Dasar Se Kota Medan, Outbound training, dan lain sebagainya.

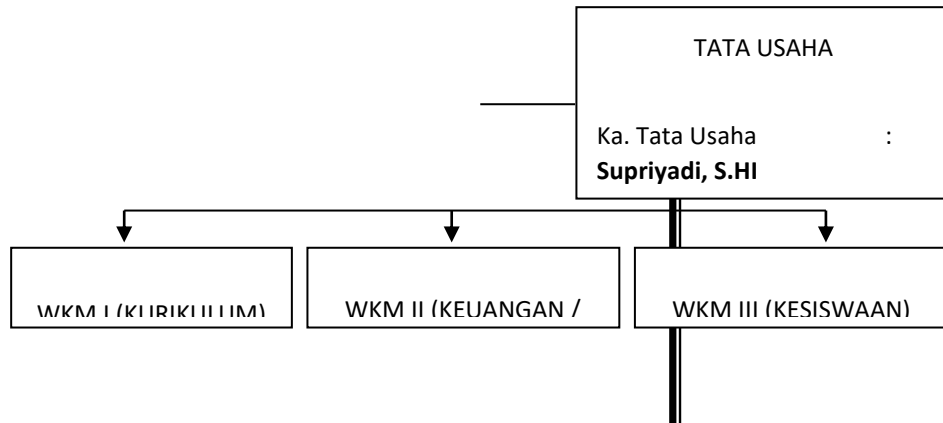
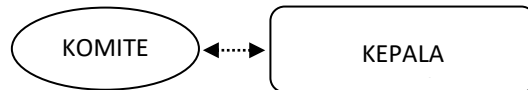
Visi :

Unggul Dalam Mutu berbasis pada Akhlakulkarimah dan Taqwa Kepada Allah Swt

Misi :

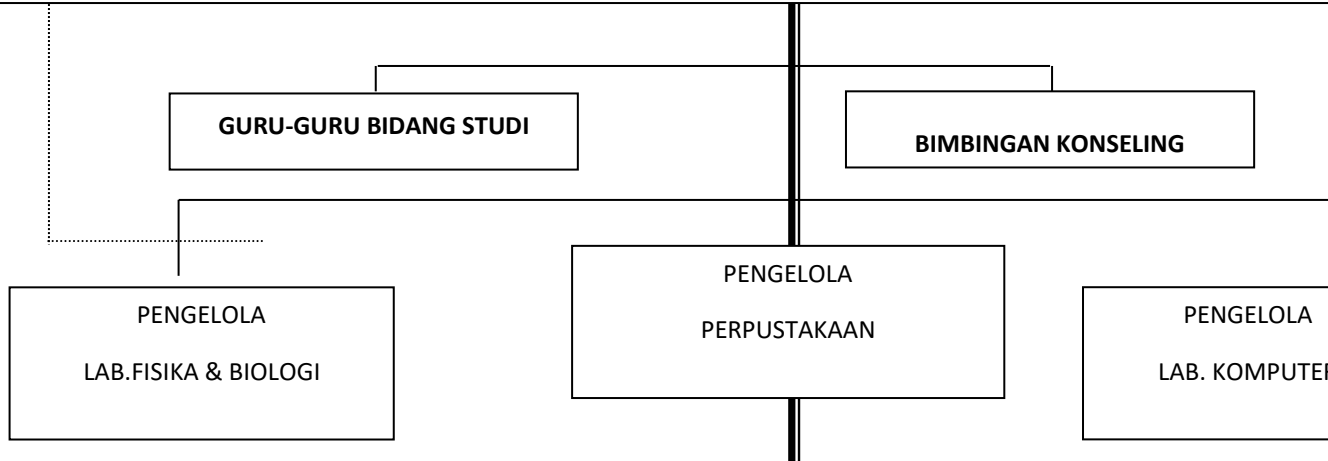
1. Menyelenggarakan Kegiatan Pembelajaran yang baik, disiplin, efektif, dan bertanggungjawab.
2. Mengupayakan siswa terhadap kemampuan berbahasa Arab dan Inggris
3. Mengupayakan siswa terhadap penghafalan Alquran
4. Mengelola Madrasah dengan manajemen modern dan terpadu
5. Melaksanakan pengembangan bidang seni dan keterampilan sesuai dengan bakat dan minat siswa.
6. Mengupayakan penguasaan dasar-dasar IT bagi seluruh siswa
7. Menjadikan akhlak, kesantunan, dan tatakrama sebagai landasan beraktivitas.

**STRUKTUR ORGANISASI
MADRASAH TSANAWIYAH MUALLIMIN UNIVA MEDAN
TAHUN PELAJARAN 2020-2021**



WALI KELAS

7.PA	7.PB	7.PC	7.PD	7.A	7.B	7.C	7.D	7.E	7.F	8.PA	8.PB	8.PC	8.A	8.B	8.C	9.PA	9.PB	9.A	9.B	9.C
SB	MSY	DN	AK	FA	FD	NK	RR	UA	DP	ND	UNA	YA	KR	NH	DH	RL	HL	NP	IA	MHY



KOORDINATOR EKSTRA KURIKULER

1. SILAT : Fuadi Rahim	5. FAHMIL QURAN : Nidaul Husna	9. FUTSAL : Mahmud Aziz
2. PRAMUKA : Abdul Latif	6. PAPER CRAFT : M. Said	10. SENI MUSIK : Sandi Irawan



Guru merupakan salah satu unsur pendidikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di suatu madrasah. Demi terlaksananya proses belajar mengajar yang baik, sebab tugas seorang guru bukan hanya sebatas mengajar, tetapi seorang guru juga harus bisa mendidik, melatih, dan membimbing siswa ke arah tujuan yang ditetapkan adapun keadaan guru/staf pengajar di MTs Muallimin Univa Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.

Data pendidik Tenaga Kependidikan MTs Muallimin Medan

Ijazah Tertinggi	Jumlah		Jumlah
	Guru Tetap	Guru Tidak Tetap	
S3 /S2	7	2	9
S1	27	5	32
D3/D2/D1	1	-	1
SLTA	1	-	1
Jumlah	36	7	43

Jumlah seluruh siswa MTs Muallimin Univa Medan Tahun Ajaran 2020/2021 adalah 720 siswa⁴⁹. Berikut ini pembagian dan jumlah siswa di MTs Muallimin Univa Medan:

Kelas	Jenis Kelamin	Tahun Pelajaran
		2020-2021
VII	Laki-Laki	180
	Perempuan	142
VIII	Laki-Laki	119
	Perempuan	95
IX	Laki-Laki	90
	Perempuan	94
Jumlah		720

Untuk menunjang proses pembelajaran yang optimal sangat diperlukan ketersediaan sarana prasarana yang memadai dan berkualitas. Dengan adanya

⁴⁹ Dokumentasi data peserta didik MTs Muallimin Univa Medan pada tanggal 25 Juni 2020

sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran yang baik, seperti tersedianya gedung Madrasah yang baik, bersih, dan tertata rapi lalu alat peraga yang lengkap, media pembelajaran yang memadai untuk memudahkan dalam pembelajaran. Oleh sebab itu, di MTs Muallimin Univa Medan sebagai salah satu madrasah yang secara berkelanjutan melakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan meningkatkan mutu pendidikan memiliki gambaran keadaan sarana prasarana seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Sarana Prasarana MTs Muallimin Medan.

Ruang	Jumlah	Keterangan
Kelas	21	Pakai pinjam 4 ruang
Perpustakaan	1	
Ruang Kepala Madrasah	1	
Ruang Guru	1	
Ruang tata usaha	1	
Ruang PKM	2	
WC guru/WC Pegawai	1	
WC Murid	3	

B. Temuan Khusus

Dari penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan Disiplin Kerja Guru Guru di MTs Muallimin Univa Medan diperoleh menggunakan instrumen pengumpulan data berupa observasi, wawancara serta studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan Kepala Madrasah dan Guru.

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kepala Madrasah Di Mts Muallimin UNIVA Medan.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang dimaksud ialah dari karismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin guru di MTs Muallimin Univa Medan, maka berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah bapak Drs. Kasran, MA pada tanggal 18 Desember 2020 pukul 09.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“kalau kita, ya... sebagai pemimpin itu, harus bisa jadi contoh teladan bagi para bawahan yang kita pimpin. Ketika kita menyuruh mereka melakukan sesuatu, kita harus lebih dulu melakukannya. Namanya juga pemimpin kan? Mempengaruhi orang yang dipimpin agar melakukan apa yang kita perintahkan. Jangan pulak kita suruh orang, tapi kita sendiri ga melakukannya. Ha...Jadi itu tadi, kita harus bisa menjadi pemimpin yang bisa menjadi contoh dan teladan bagi bawahan agar mereka bisa nyaman dengan pekerjaannya. Kita juga harus bisa menjadi tempat mereka untuk bercerita. Maksudnya, kalau ada keluhan mereka, ya kita harus bisa menjadi pendengar. Terus kalau mereka kasi masukan kita tampung. Tapi, tidak semua lah bisa di wujudkan. Kalau misalnya masukan dia yang tidak sehat, ya ndak mungkin kita wujudkan. Yang jelas kalau mereka ada memberi saran ya kita dengarlah. Nanti setelahnya baru dibahas dalam rapat. Jadi kita kalau jadi pemimpin ini, harus bisa mendengarkan suara bawahan. Apapun itu bentuknya ya dengar saja, tampung. Bagaimana menyelesaikannya? Yaaa rapat. Musyawarah. Kami disini ada apa-apa selalu di selesaikan dengan musyawarah. Gak pernah diselesaikan sepihak saja. Kecuali ada hal-hal urgent yang memang harus pimpinan yang memutuskan, itu lain cerita. Dan kepemimpinan yang begini sudah kita terapkan disini. Kepemimpinan yang bisa merangkul, menjadi teladan bagi bawahan juga menjadi pendengar bagi mereka. Kami disini sebagai pimpinan, saya dan juga ada wakil kepala satu, dua tiga. Nah, bekerja sama lah kami untuk mewujudkannya.”⁵⁰

⁵⁰ Drs. Kasran, MA, Kepala Madrasah MTs Nurul Islam, *Wawancara*, Tanggal 18 Desember 2020.

Lebih lanjut peneliti mewawancarai Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum Bapak Muhayan, MA pada tanggal 19 Desember 2020 Pada pukul 10.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“Kalau ditanya yang seperti apa yang dibutuhkan, yaaaa Kepala Madrasah yang sekarang sudah menjadi jawabannya. Gimana ya, Ustadz ini (kepala madrasah), betul-betul pemimpin yang diinginkan bawahan. Dia mengerti apa mau bawahan, peduli dengan bawahan, udah gitu, dia pun pemimpin yang disegani. Ha, jadi beda dia antara disegani dengan ditakuti. Kalau di segani itu kan, melihatnya aja kita udah langsung hormat gitu. Oh, itu kepek, oh itu pimpinan kita. Ada rasa kagum kita ke dia. Sedangkan pemimpin yang ditakuti, itu kan artinya ada yang kita takutkan dari dia. Kenapa bisa takut? Berarti kan ada tekanan dari atasan ke bawahan. Haaa...jadi gitu dia. Kami disini ni, ke ustadz Kasran ni segan. Ada jiwa kharismatik di diri ustadz itu. Ha, paslah itu sama judul skripsi mu. Iya, begitulah dia. Punya dia jiwa kharismatik itu nak. Dia itu pemimpin yang rahmatan lil alamin. Kenapa saya bilang gitu, ustadz inilah sosok pemimpin yang, kalau menyuruh tak pernah langsung menyuruh. Di kerjakannya dulu, dibuatnya dulu. Ha, itu lah dia modelnya. Jadi, ketika dia menugaskan kepada bawahan, otomatis mereka akan segan, kan? Kenapa? Ya karena itu tadi. Dia sudah duluan melakukannya. Begitulah sosok ustadz ni. Kami selaku pimpinan, biasanya setiap hari rabu selalu rapat tu. Ngapain itu? ya membahas keluhan, kebutuhan, problem-problem yang ada di Madrasah. Dirapatkan, dituntaskan cari solusinya. Ustadz ini nak, lebih mengedepankan kebersamaan dan mufakat. Gak mau dia tu memutuskan apa-apa sendiri. Selalu melibatkan kami.”⁵¹

Lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana dampak dari kepemimpinan Kepala Madrasah peneliti mewawancarai salah seorang guru Drs. Kamilin, M.Pd Pada tanggal 20 Desember 2020 pada pukul 13.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“Kalau bicara soal gaya kepemimpinan, yaaa ustadz ni sosok pemimpin yang disegani bawahan nak. Sikap dan tingkah laku nya sangat melambangkan yang namanya sosok seorang pemimpin. Yaa, kalau dibilang apaya namanya itu. kita nengoknya segan, mau melawan pun tak berani. Udah gitu, ustadz ni pemimpin yang dekat dengan kami, ramah juga. Kami baru pulang ni akhir tahun kemarin dibawa nya refreshing dg

⁵¹ Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum Bapak Muhayan, MA

keluarga masing-masing ke aceh. Ha, cemanalah coba enaknya sama beliau ni. Kebahagiaan dan kesejahteraan guru selalu jadi yang utama dengannya. Senang kami dipimpin oleh beliau ni”⁵²

Berdasarkan wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan yang ada pada diri Kepala Madrasah MTs Muallimin UNIVA Medan, adalah kepemimpinan yang kharismatik.

Pemimpin yang jiwa kepemimpinannya berasal dari dalam dirinya, karismatik dapat dilihat dari fostur tubuh, wajah, gaya berjalan dan cara berbicara sehingga setiap orang yang diperintahkan langsung melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan. Ketika para bawahannya melihat dirinya, maka timbul rasa segan.

Dalam penyelenggaraan proses organisasi dibutuhkan peran seseorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan organisasi yang efektif dan bertanggung jawab untuk memimpin organisasi atau lembaga. Pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya agar menjadi panutan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pemimpin. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Drs. Kasran, MA pada tanggal 18 Desember 2020 pukul 09.00 WIB beliau mengatakan bahwa :

“kalau ditanya fungsi dan tanggung jawab, Kepala Madrasah itu ada yang namanya sebagai **emaslim**. Jadi, emaslim itu, e nya **educator**. Kepala Madrasah itu fungsi nya sebagai pemberi edukasi. Kita harus bisa membimbing guru-guru yang ada disini. yaaa mengikuti perkembangan

⁵² Kamilin, M.Pd, Guru MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 20 Desember 2020.

zaman lah. Apalagi kayak korona ini kan, kita belajar nya gak lagi di Madrasah. Jadi kami disini buat model yang bekerja sama dengan edulink untuk memberikan materi belajar. Pake live streaming bisa dari edulink, bisa pakai facebook dan kami jarang menggunakan aplikasi zoom. Kalaupun ada guru yang gak pakai streaming, mereka kasi materi melalui grup WA. Nah jadi, itulah tadi fungsi Kepala Madrasah sebagai educator. Memberikan edukasi kepada guru serta membimbing guru agar bagaimana caranya supaya mengajar itu tetap berjalan dengan baik dan mengikuti perkembangan zaman”.⁵³

Lebih lanjut peneliti mewawancarai WKM Kurikulum Bapak Muhayan, MA pada tanggal 19 Desember 2020 Pada pukul 10.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“Emmm, kalau fungsi dan tanggung jawab pimpinan itu kan, ada yang namanya sebagai supervisor, mengawasi yakan. Nah itu sudah dijalankan dengan sangat baik. Kami disini selaku pimpinan pun gak pernah namanya melepas segala kebijakan dan kegiatan aktivitas di Madrasah ini. Jadi kalau ada teori manajemen, unsur manajemen tu kan ada namanya POAC ya? Nah mulai dari perencanaan, pembagian tugas, aaa aksinya, actuating, sampai controlling itu selalu diterapkan hingga tahap evaluasi. Nah, cemana caranya? Itulah namanya pemimpin tadi, gak dia langsung yang turun ke bawah. Ha, kami kan ada 3 wakil. Masing-masing kami punya tugas. Kalau yang berurusan dengan guru itu biasanya WKM 3 tu, bagian kurikulum yakan. Dia lah yang mengawasi guru-guru yakan, baik dari administrasi, jam mengajar, bahkan yang bagian menegur guru ya dia. Setelahnya, di rapat pimpinan setiap rabu, disampekkkan lah semuanya, dibawa rapat, kepala? Mendengarkan, kemudian dipecahkan masalah tu sama-sama. Itulah namanya tadi pengawasan. Gak langsung dia yang turun, tapi kami yang turun.”⁵⁴

Dari paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah sangat bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dipimpinnya. Peran dan fungsinya sebagai pemimpin dapat berjalan dengan baik karena adanya kerjasama yang dibangun bersama para bawahan. Dalam menjalankan tugas, ia selalu melibatkan bawahan dan tidak pernah membuat keputusan sendiri.

⁵³ Drs. Kasran, MA, Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 18 Desember 2020.

⁵⁴ Muhaiyan, MA, Wakil Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 19 Desember 2020.

Kepemimpinan Kepala Madrasah juga berfungsi sebagai motivasi dan administrasi dalam kegiatan berorganisasi. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Drs. Kasran, MA pada tanggal 18 Desember 2020 pukul 09.00 WIB beliau mengatakan bahwa :

“Kemudian guru sebagai **leader**. Leader... pemimpin. Seperti yang saya katakan tadi, kita disini sebagai pimpinan harus bisa menjadi apa namanya itu? Mampu di gugu dan ditiru. Nah, jadi kalau mau buat bawahan itu patuh dengan apa yang kita suruh, ya kita harus mengerjakannya duluan. Kita harus bisa menjadi contoh. Gini, ketika mereka melihat kita, mereka bukan takut, tapi segan. Kalau takut itu kan berarti ada tekanan dari atas ke bawah. Tapi kalau segan, itu tanpa dipaksa. Paham kan? Buatlah mereka nyaman dengan kepemimpinan kita, agar mereka senang bekerja dan pasti akan melakukan apa saja yang terbaik karena sudah nyaman. Baru, Kepala Madrasah sebagai **Inovator**. Emmm, artinya kita harus mampu memberikan ide-ide, hal-hal baru, yaaa mampu berinovasilah. Kebijakan – kebijakan juga harus ada pembaharuan. Kayak misalnya dalam masa korona inilah contohnya. Madrasah pasti ekstra keras untuk membuat model belajar. Nah kami disini, metode belajar online nya ga pakai zoom. Kami punya link dan situs sendiri dan itu milik Madrasah. Kita udah punya ruang media, disana ada computer yang bisa streaming, ada kamera, dan perlengkapan lainnya yang dibutuhkan untuk streaming. Jadi kita kasi jadwal untuk guru yang akan streaming menggunakan fasilitas Madrasah. Satu hari, itu ada beberapa guru yang masuk. Kemudian kan pasti nya kurang ya untuk guru lain dan pelajaran lain. Nah, itu kita gunakan streaming dari facebook. Jarang kita gunain zoom, jarang sekali. Lalu ada juga nanti yang kalau mmg sekedar membagi tugas tanpa ada materi, ya gurunya hanya menginformasikan lewat grup kelas dari WA. Gitu. Itu salah satu fungsi dari Kepala Madrasah sebagai inovator. Masih banyak lagi la contoh lain mengenai inovasi – inovasi yang ada di Madrasah ini. misalnya seperti program tahfidz, kemudian juga program bahasa, kelas unggulan, dan kebijakan lainnya yang bersifat memajukan Madrasah. Emm, yaa yang terakhir sebagai **Motivator**. Memberi motivasi. Motivasi ini ada yang bersifat memberikan semangat ada juga melalui hadiah. Jadi kalau kita terus-terusan kerja tanpa ada penghargaan, lama-lama kita pun bakal bosan kan? Nah, begitu juga guru. Kita disini peduli betul dengan kenyamanan guru yang mengajar. Tiap tahun itu, selalu ada kita buat penilaian guru-guru, yaaa macamlah. Ada guru favorit, guru paling rajin, guru paling disiplin, guru paling galak dan itu semua murid yang menilai. Kapan di buat? Ketika hari guru. Setelah upacara, nah kita buat lah yang begitu. Dan cara menilainya ya kita hitung suara lah dari anak-anak. Tapi, untuk guru favorit, gak pernah berubah itu. Pasti yang itu juga yang

dapat setiap tahun. Kemudian, yang namanya motivator itu kan berarti memberi semangat yakan. Nah tadi udah ada penilaian guru, pasti setiap guru masing-masing berlomba untuk menjadi yang terbaik. Selanjutnya, setiap akhir tahun kami selalu tu refreshing. Kayak yang baru-baru ini, kami pigi ke Aceh, Pulau banyak. Tahun kemarin, ke pantai. Nah jadi biar gak bosan melulu bekerja, kita juga mementingkan kebahagiaan dan kenyamanan mereka. Yaaa, pigi kami rame-rame, yang punya anak, dibawak anaknya, suami juga ikut, istrinya ikut. Rame kami pigi. Jadi motivasi itu bukan hanya sekedar memberi semangat melalui kata-kata aja. Kita juga harus peduli dengan kenyamanan mereka disini. Kita ajak mereka refreshing.”⁵⁵

Sebagai bahan pertimbangan peneliti, maka dilakukan wawancara dengan salah seorang guru yaitu Drs. Kamilin, M.Pd Pada tanggal 20 Desember 2020 pada pukul 13.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“Administrator ya? Berarti pelaksana administrasi. Ini sudah pasti ya terlaksana lah. Namanya Kepala Madrasah , hak administratif penuh ada pada beliau. Apa-apa berkas harus diketahui olehnya, ada pertinggal untuk Madrasah, ada tembusan untuk Madrasah. Kalau innovator dan motivator, udahlah tak lagi dibahas. Kalau tak ada motivasi dari beliau takkan semangat guru ni mengajar yakan? Jadi, kami ada tu penilaian guru pake kategori dibuat. Guru favorit, guru terajin, guru paling disiplin dan adalah lagi yang lain. Itu dibuat setahun sekali tiap hari guru. Kalo tak ada ini, maka pekerjaan datar saja yakan. Dengan adanya penilaian ini, pastinya guru-guru termotivasi untuk menjadi yang paling baik. Begitu”

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah berperan penuh sebagai motivator para bawahan. Dalam membangun dan mendorong semangat kerja guru, Kepala Madrasah selalu memberikan motivasi baik dalam bentuk perkataan maupun dalam bentuk kebijakan peraturan yang secara tanpa sadar mempengaruhi semangat kerja para guru. Selain itu, sebagai administrator madrasah, Kepala Madrasah juga sudah bertanggung jawab terhadap perannya sendiri.

Seorang pemimpin yang memiliki kharisma memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada pengikutnya. Para pengikut merasa bahwa keyakinan

⁵⁵ Drs. Kasran, MA, Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 18 Desember 2020.

pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang dari pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Drs. Kasran, MA pada tanggal 18 Desember 2020 pukul 09.00 WIB beliau mengatakan bahwa :

“Nah, kayak yang saya katakan tadi. Kita disini mengutamakan kekeluargaan, kebersamaan dan apa-apa harus diputuskan dalam rapat. Jadi, kami ini yang pimpinan selalu rapat setiap minggu sekali. Ha, jadi disitu lah kami selesaikan semuanya. Seperti teori manajemen. POAC ya namanya kan? Unsur itu semua kita jalankan dengan cara bersama-sama. Ketika ada kebijakan yang kita rencanakan, maka kita beri tugas kepada masing-masing yang sesuai dengan porsinya. Barulah bagian acting nya yaaa mereka yang melaksanakan. Apa tugas kami? **Controlling**. Haaa... jadi apa aja kebijakan yang dibuat, ya tetap di awasi. Kemudian nanti barulah di evaluasi. Kapan evaluasinya? Nanti, setiap akhir semester kita ada rapat dengan guru. Nah, ketika rapat, pasti banyak keluhan, saran, masukan, kritikan dari mereka. Yaaa diselesaikan langsung disitu. Jadi apapun aspirasi mereka ya kita dengarlah. Gak akan kita abaikan itu. Kita sebagai pemimpin harus bisa mendengar dan menerima kritikan serta masukan dari bawahan”

Lebih lanjut peneliti mewawancarai WKM Kurikulum Bapak Muhayan,MA pada tanggal 19 Desember 2020 Pada pukul 10.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“Yaaa... beliau ini sosok pemimpin yang dekat dengan bawahan. Jadi kemarin ada kebijakan yang kami buat, dan sudah berjalan 3 tahun belakangan. Nah,disitu kami rapat mengenai kehadiran guru. Ditetapkan lah bahwa, guru yang tidak hadir tanpa keterangan potong gaji 12.500,00. , izin potong 10.000,00.,sakit potong 8.000,00. Jadi, ada guru yang complain dengan potongan gaji sakit dan izin tadi. Maksud dia, kenapalah mesti dipotong orang sakit dan izin? Sementara kalau izin itu kan alasannya jelas. Sakit? Masak la pulak awak sakit, awak kenak potong gaji. Jadi gini, si guru tadi gak paham dengan kebijakan ini yang padahal menguntungkan dirinya juga kalau sakit. Tapi kami sebagai pimpinan ya tetap menjelaskan mengenai kebijakan baru ini. kami katakana bahwa,

ketika guru ada yang sakit, maka 1 jam tatap muka dipotong 8.000 rupiah. Nah, siapa yang menggantikannya? Haa.. kami disini punya guru piket yang di khsusukan untuk spesial menggantikan atau mengimpal guru yang tidak bisa datang. Jadi, dari potongan gaji si guru yang 8.000 tadi inilah yang menggaji guru piket tadi. Nah, si guru tadi ga berpikir, kalaulah seandainya tak ada potongan gaji, cemmaulah cara guru yang tak hadir itu menggaji guru impal tadi?”⁵⁶

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah mampu membuat para bawahan merasa dilibatkan dalam situasi apapun. Sehingga visi misi yang ingin dicapai mampu diwujudkan secara bersama-sama.

2. Keadaan Disiplin Kerja Guru Di Mts Muallimin Univa Medan.

kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pendidikan dapat dilihat dan diukur berbagai aspek mencakup ketaatannya terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun lisan yang diatur dalam organisasi/isntansi. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Muhayan,MA pada tanggal 19 Desember 2020 Pada pukul 10.00 WIB pada tanggal 18 Desember 2020 pukul 09.00 WIB beliau mengatakan bahwa :

“insyaAllah kalau soal waktu nak, disiplin semua guru disini. Tak ada yang terlambat sampe sering-sering. Pun kalau ada terlambat yaaa itupun dengan alasan logis. Nak, guru sini tak semuanya rumahnya dekat dengan Madrasah. Ada yang jauh. Kadang jalanan macat kita kan tak tau yakan. Paling adapun terlambat seperti itulah. Kalau soal perangkat pembelajaran, rpp silabus prosem prota dan lainnya yakan, itu semua merupakan barang wajib yang dimiliki guru. Oh kami disini tiap akhir tahun diminta itu sama ustadz Kasran untuk mengumpulkan itu. Ha, jadi mengajar tu bukan melulu mengajar. Ada berkas yang harus kita punya,kita miliki, dan kita jadikan pegangan. Lah, kalo tak ada perangkat pembelajaran macamana mau mengajar? Kan gitu.”⁵⁷

⁵⁶ Muhaiyan, MA, Wakil Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 19 Desember 2020.

⁵⁷ Drs. Kasran, MA, Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 18 Desember 2020.

Selain guru Kepala Madrasah sebagai pemimpin dan pelaksana control terhadap disiplin kerja perlu memerhatikan bawahannya. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Drs. Kasran, MA pada tanggal 18 Desember 2020 pukul 09.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“kalau saya ditanyak, 90% sudah disiplin. Yaaa karena di buat jam masuk jam sekian, mereka tepat waktu. Itu kalau pagi ya... tak ada guru yang terlambat. Nah, 10% nya lagi kemana ustadz? Itulah dia guru yang kadang masuk kekelas setelah 10 menit pergantian pelajaran bel berbunyi. (sambil ketawa) saya tak berani bilang 100% semua guru disiplin. Tidak. Ha itu tadi, ada juga guru yang mau tu, keenakan cerita diruang guru lupa dia masuk langsung ke kelas. Cuma tak pala sampe tak masuk dia kelas. Terlambat sikit. Yaaa itulah dia yang saya maksud 10% tadi. Itu kalo soal waktu ya. Kalau soal administrasi, apakah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan? Oooh itu harus nak. Perangkat pembelajaran, absensi kehadiran, itu wajib dimiliki guru. Seperti absen, jadi kami ada yang namanya absen kehadiran guru, tiap pagi kan guru wajib lapor piket ni kalau dah datang, selain itu, guru juga punya pegangan absen sendiri. Untuk apa? Untuk dilaporkan ketika akhir semester. Fungsinya apa ustadz? Untuk mengetahui mana guru yang suka tak datang mana guru yang suka terlambat. Jadi nanti sama ustadz Kasran tu, kalo ada guru yang banyak absennya, kurangi lah jam ngajarnya. Atau kalau dia misalnya wali kelas, haaa di cabut lah jam wali kelasnya. Begitulah sanksi yang diberikan bagi guru nak. Kalau soal perangkat pembelajaran, kami disini mewajibkan guru yang mengajar harus punya itu. Wajib. Kami pun disini nak, kalo udah waktunya membuat rpp silabus dan kawan – kawannya, kami kasi uang print nya untuk guru. Gak kami biarkan guru tu buat gitu aja. Kami kasi uang print nya. Begitulah kebijakan dari ustadz Kasran. Uang nya dari mana? Ada dana disiapkan dari Madrasah. Kenapa dibuat gitu? Biar semangat guru ni mengerjakannya. Bukan tak mahal mengeprint sebanyak itu kan? Makanya syukur kalilah ada bantuan dari Madrasah kan.”⁵⁸

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan guru di MTs Muallimin UNIVA Medan cukup baik. Kedisiplinan waktu dan kedisiplinan administrasi mengajar dijadikan sebagai kewajiban penuh

⁵⁸ Drs. Kasran, MA, Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 18 Desember 2020.

pada setiap guru-guru yang ada. Dengan diberikan kewajiban seperti itu, maka guru akan merasa punya tanggung jawab terhadap tuntutan kerja yang ada.

Faktor kepemimpinan Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan/tindakan dan tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu Kepala Madrasah selaku pemimpin diharapkan mampu menggerakkan dan mempengaruhi serta membina guru-guru agar dapat mengajar dengan disiplin yang tinggi guna mencapai tujuan institusi yang efektif. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah bapak Drs. Kasran, MA pada tanggal 18 Desember 2020 pukul 09.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“kalau cerita disiplin, guru-guru disini semua disiplin dan jarang ditemukan guru yang datang terlambat . Misal, soal kehadiran di pagi hari. Jadi kami disini masuk nya jam 6.50. sebelum jam itu, guru udah hadir disini. Karena kan disini, pagi itu jadwal tahfidz dulu. Anak-anak dibariskan diluar. Nah, 7.15 teng murid masuk ke dalam kelas. Jadi kita disini juga ga memaksakan semua guru harus ada 6.50 disini. Enggak. Ga begitu. Itulah fungsi rapat akhir semester tadi, kita Tanya mana guru yang bisa ontime datang pagi. Kalau gurunya ga bisa hadir pagi, ya disesuaikan dia masuk kelas di jam ke berapa. Gitu”.⁵⁹

Lebih lanjut peneliti mewawancarai WKM Kurikulum sebagai penopang jawaban Kepala Madrasah yaitu bapak Bapak Muhayan,MA pada tanggal 19 Desember 2020 Pada pukul 10.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“kalau cerita kinerja, udah baik lah disini. Kenapa? Karena terpenuhi kebutuhan mereka. Pekerjaan dan upah itu sesuai nak. Nyaman mereka, maka baik lah kinerjanya”⁶⁰

⁵⁹ Drs. Kasran, MA, Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 18 Desember 2020.

⁶⁰ Muhaiyan, MA, Wakil Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 19 Desember 2020.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah berhasil mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi para bawahan untuk dapat bekerja dengan disiplin.

Faktor pengawasan Faktor pengawasan/controlling sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif. Pengawasan perlu dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja guru yang sifatnya memang membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan wawancara dengan seorang guru Qur'an Hadis Drs. Kamilin, M.Pd Pada tanggal 20 Desember 2020 pada pukul 13.00 WIB beliau menyatakan bahwa :

“Bah, jangan di tanya dek. Sebelum kami datang, ustadz udah duluan sampek. Masih gelap lagi, udah disini ustadz Kasran tu dek. Cemana lagi lah kesertaan dia mengawasi kedisiplinan itu ha? di jam jam belajar, mau tu ustadz keliling mengecek kelas mana yang tak ada guru.”⁶¹

Lebih lanjut peneliti mewawancarai guru lain beliau menyatakan bahwa :

“Nak,, (sambil menunjuk kearah kantor Ka.Mad) Ustadz Kasran ini, sebelum kami semua sampek kemari, beliau udah datang duluan. Ha, tu lah cemana lagi saya membilangkannya soal keikutsertaannya mengawasi kedisiplinan guru. Kami, guru-guru tu wajib hadir 6.50, beliau, setengah 7 sudah ada di Madrasah. Dah keliling dia menengok nengok kelas tu ha. Memang kita akui lah ustad ni paten (sambil angkat jempol)”⁶²

Berdasarkan wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah mampu meningkatkan disiplin kerja guru. Proses pengawasan yang

⁶¹ Kamilin, M.Pd, Guru MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 20 Desember 2020.

⁶² Muhaiyan, MA, Wakil Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 19 Desember 2020.

dilakukan dengan cara turun langsung memantau ke lapangan sudah menjadi jaminan keberhasilannya dalam menegakkan kedisiplinan guru.

3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Mts Muallimin Univa Medan.

Kharisma adalah keadaan atau bakat yang luar biasa di dalam kepemimpinan seseorang yang menyebabkan kekaguman dan bahkan pemujaan dari masyarakat terhadap dirinya. Dengan kata lain seorang pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa ia mengaguminya.

Kharisma merupakan sebuah atribut dari proses interaktif antara pemimpin dengan pengikut dengan penampilan seseorang yang dianggap memiliki kharisma dengan atribut: rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara, dan visi pemimpin relevan dengan kebutuhan pengikut. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah bapak Drs. Kasran, MA pada tanggal 18 Desember 2020 pukul 09.00 WIB beliau mengatakan bahwa :

“Kalau untuk kebijakan, yaaa pastinya melakukan teguran lah. Seperti biasa kan, kalau sanksi disiplin itukan teguran, SP 1,2,3 dan pemecatan. Tapi, Alhamdulillah sampai saat ini tidak ada sanksi yang sampai ke SP apalagi sampai pemecatan. Jadi insya Allah guru disini taat semua pada peraturan. Tak pala ada yang tak disiplin kalau soal waktu. Nah, kalau soal disiplin perangkat pembelajaran, kita disini kan mewajibkan guru memiliki itu semua. Ada yang pertinggal untuk Madrasah, ada juga yang jadi pegangan guru. Dan itu semua di buat setiap tahun, untuk 2 semester. Jadi guru itu, sebelum masuk kelas biasanya melihat rpp silabus yang dia punya itu. nah ketika masuk kelas, dia sudah punya bekal apa yang mau di ajarkannya dikelas. Begitu. Jadi gak ada yang namanya guru mengajar suka-suka dia. Ada tertulis apa yang mau di kerjakannya.”⁶³

⁶³ Drs. Kasran, MA, Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 18 Desember 2020.

Lebih lanjut peneliti Wawancara dengan seorang guru yaitu Drs. Kamilin, M.Pd Pada tanggal 20 Desember 2020 pada pukul 13.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Emmm, menegur dah cukup. Karena cemani ya nak. Ustadz ni, awak menengok nya saja dah segan. Apalagi kalau sampek ditegur dia. Kekmana saya bilang ya, kami ni sama dia aaaa, apa lah namanya ya. Segan nak. Bukan takut ya. Beda takut dengan segan. Jadi kalau ada guru yang tak disiplin, yang mengawasi itu kan wakil kepala. Itulah pulak pimpinan tadi kan, ada punya wakil dia di masing-masing bidang. Jadi kalau soal yang berkaitan dengan guru tu kan tanggung jawab wakil kepala 3 yakan. Cuma sampai sejauh ini tak adalah teguran bagi guru yang tak disiplin tu sampek dipecat, kenak SP, tak ada. Guru-guru disini taat aturan semua.”⁶⁴

Dari wawancara diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah MTs Muallimin UNIVA Medan adalah sosok pemimpin yang kharismatik.

C. PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang dimaksud ialah dari karismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin guru di MTs Muallimin Univa Medan

Kepemimpinan yang ada pada diri Kepala Madrasah MTs Muallimin UNIVA Medan, adalah kepemimpinan yang karismatik. Pemimpin yang jiwa kepemimpinannya berasal dari dalam dirinya, karismatik dapat dilihat dari fostur tubuh, wajah, gaya berjalan dan cara berbicara sehingga setiap orang yang

⁶⁴ Kamilin, M.Pd, Guru MTs Muallimin Univa Medan, *Wawancara*, Tanggal 20 Desember 2020.

diperintahkan langsung melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan. Ketika para bawahannya melihat dirinya, maka timbul rasa segan. Dalam penyelenggaraan proses organisasi dibutuhkan peran seseorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan organisasi yang efektif dan bertanggung jawab untuk memimpin organisasi atau lembaga. Pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya agar menjadi panutan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pemimpin.

Dari penelitian ini peneliti melihat Kepala Madrasah sangat bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dipimpinnya. Peran dan fungsinya sebagai pemimpin dapat berjalan dengan baik karena adanya kerjasama yang dibangun bersama para bawahan. Dalam menjalankan tugas, ia selalu melibatkan bawahan dan tidak pernah membuat keputusan sendiri.

Kepemimpinan Kepala Madrasah juga berfungsi sebagai motivasi dan administrasi dalam kegiatan berorganisasi. Peneliti menganalisis bahwa dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah berperan penuh sebagai motivator para bawahan. Dalam membangun dan mendorong semangat kerja guru, Kepala Madrasah selalu memberikan motivasi baik dalam bentuk perkataan maupun dalam bentuk kebijakan peraturan yang secara tanpa sadar mempengaruhi semangat kerja para guru. Selain itu, sebagai administrator madrasah, Kepala Madrasah juga sudah bertanggung jawab terhadap perannya sendiri.

Seorang pemimpin yang memiliki kharisma memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada pengikutnya. Para pengikut merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang dari pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu

Peneliti menganalisis bahwa dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah mampu membuat para bawahan merasa dilibatkan dalam situasi apapun. Sehingga visi misi yang ingin dicapai mampu diwujudkan secara bersama-sama. Peneliti menganalisis bahwa dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan guru di MTs Muallimin UNIVA Medan cukup baik. Kedisiplinan waktu dan kedisiplinan administrasi mengajar dijadikan sebagai kewajiban penuh pada setiap guru-guru yang ada. Dengan diberikan kewajiban seperti itu, maka guru akan merasa punya tanggung jawab terhadap tuntutan kerja yang ada. Faktor kepemimpinan Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan/tindakan dan tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu Kepala Madrasah selaku pemimpin diharapkan mampu menggerakkan dan mempengaruhi serta membina guru-guru agar dapat mengajar dengan disiplin yang tinggi guna mencapai tujuan institusi yang efektif. maka baik lah kinerjanya”

Peneliti melihat bahwa bahwa Kepala Madrasah berhasil mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi para bawahan untuk dapat bekerja dengan disiplin. Faktor pengawasan Faktor pengawasan/controlling sangat

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

Peneliti menganalisis bahwa Kepala Madrasah mampu meningkatkan disiplin kerja guru. Proses pengawasan yang dilakukan dengan cara turun langsung memantau ke lapangan sudah menjadi jaminan keberhasilannya dalam menegakkan kedisiplinan guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan umum dan temuan khusus serta pembahasan yang telah ada di BAB IV, dalam judul Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muallimin Univa Medan dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan yang ada pada diri Kepala Madrasah MTs Muallimin UNIVA Medan, adalah kepemimpinan yang kharismatik. Pemimpin yang jiwa kepemimpinannya berasal dari dalam dirinya, karismatik dapat dilihat dari postur tubuh, wajah, gaya berjalan dan cara berbicara sehingga setiap orang yang diperintahkan langsung melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan. Ketika para bawahannya melihat dirinya, maka timbul rasa segan.
2. Dalam penyelenggaraan proses organisasi dibutuhkan peran seseorang pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan organisasi yang efektif dan bertanggung jawab untuk memimpin organisasi atau lembaga. Pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya serta dapat menjadi contoh teladan bagi orang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya agar menjadi panutan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pemimpin.

3. Seorang pemimpin yang memiliki kharisma memiliki pengaruh yang dalam dan tidak biasa pada pengikutnya. Para pengikut merasa bahwa keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka merasakan kasih sayang dari pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan dari misi itu

B.Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang Kepemimpinan Kharismatik di MTs Muallimin Univa Medan peneliti menyarankan:

1. Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan diharapkan lebih meningkatkan perhatian (*monitoring*), evaluasi kinerja guru serta pelatihan terhadap guru baik dari madrasah maupun luar agar dapat mengatasi rendahnya kinerja guru.
2. Kepala Madrasah MTs Muallimin Univa Medan diharapkan mengadakan sarana pembelajaran yang baik seperti penyediaan proyektor dan alat peraga pembelajaran agar siswa dapat terbantu memahami pelajaran dengan baik.
3. Kepada guru MTs Muallimin Univa Medan agar senantiasa untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam mengajar dan mendidik siswa dengan baik dengan menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi dan berakhlak yang mulia sebagai tanggung jawab seorang guru.

4. Kepada guru MTs Muallimin Univa Medan agar dapat meningkatkan kreativitasnya dalam mengajar seperti menghindari metode belajar yang monoton supaya siswa tidak jenuh saat belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi, Banurea, Oda Kinata, (2017). *Menajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan* Medan:widya puspita.
- Arikunto, Suharsimi, (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiah, Siti, (2017). *Dasar Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Mahameru Press.
- Chaniago, Nasrul Syakur dan Amiruddin, (2016). *Organisasi Manajemen*, Jakarta: PT raja Grafindo Persada.
- Davis, dan Newstrom, John. Behavior, Human at Work, (2002): *Organizational Behaviori*. Singapura: McGraw-Hill International. Inc.
- Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (1998), Jakarta: Balai Pustaka.
- Djokosantoso, dan Moeljono, (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dwi, Hamidah, (2013) Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2004). *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendyat Soetopo, (2010). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di bidang Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, Rahmat dan Rifa'i, Muhammad, (2018). *Etika Manajemen Perspektif Islam*, Medan: LPPPI.

- Idrus, Achmad, (2015). *Pengantar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing.
- Jiman, (2011). *Manajemen Perubahan Dalam Pengelolaan Laboratorium Ilmu Pengetahuan Alam*, FKIP Universitas Bengkulu.
- Kemenag RI, (2015). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta, Maktabah.
- Koentjaraningrat, (1993). *Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Made, Pidarta, (1988). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mesiono, (2012). *Manajemen dan Organisasi*, Bandung, Citapustaka Media Printis.
- Moeljono, (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Yogyakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Moelong, Lexy J, (2006). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy .J, (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munajat, Imam, (2016). *Manajemen Perubahan Pendidikan*, UIN SGD Bandung.
- Nasution, Nur, (2010). *Manajemen Perubahan*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Nurdin, Ismail, (2012). *Budaya Organisasi Konsep, Teori dan Implementasi*, Malang: UB Press.

- Nurdin, Ismail, (2012). *Budaya Organisasi*, Malang, UB Press.
- Pasmore, (1994). *Creating Strategic Change*, New York: Jhon Wiley & Sons.
- Rifa'i, Muhammad, dan Fadhli, Muhammad, (2013). *Manajemen Organisasi*, Bandung, Citapustaka Media Perintis.
- Robbins dan Coulter, (2001). *Organization Behavior*, New Jersey: Prentice Hall International.
- Salim, (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cita Pustaka.
- Salim, dan Syahrums, (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sarosa, Samiaji, (2012). *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*, Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Arto Prawirodirdjo, (2007). *Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak*, Diponegoro Semarang.
- Syafaruddin, (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif sains dan islam*, Medan: Perdana Publishing.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Ban II

Pasal 3.

Wahab, (2011). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Wahjosumidjo, (2010) *Kepemimpinan Kepala Madrasah , Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta : Rajawali Press.

Walidin, Warul dan Saifullah, (2015), *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press.

Wibowo, (2006). *Manajemen Perubahan*, Jakarta : PT raja Grafindo Persada.

Wibowo, (2006). *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, (2008). *Manajemen Perubahan edisi kedua*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, (2010). *Managing Change Pengantar Manajemen Perubahan*, Bandung: Alfabeta.

Wibowo, (2013), *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,

Widi, Restu Kartiko, (2010). *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wijaya, Candra dan Rifa'i, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*, Medan: Perdana Publishing.

Winardi, (2004). *Manajemen Perubahan Manajemen of change*, Bandung: Kencana.

Winardi. J, (2008). *Manajemen Perubahan (Management Of Change)*, Jakarta:
Kencana.

PEDOMAN OBSERVASI

Pencarian atau pengumpulan dokumen menggunakan pedoman observasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Profil MTsS Muallimin Medan
2. Visi dan misi madrasah
3. Struktur organisasi madrasah
4. Data pendidik dan tenaga kependidikan
5. Jumlah peserta didik
6. Keadaan sarana dan prasarana
7. Kepemimpinan Kharismatik Kepala madrasah
8. Disiplin Kerja guru

A. Kepala Madrasah (drs. Kasran, MA)

Kantor Kepala Madrasah 10.15 wib

11 januari 2021

1. Menurut Bapak, kepemimpinan yang seperti apa yang dibutuhkan di MTs Muallimin UNIVA Medan?

“kalau kita, ya... sebagai pemimpin itu, harus bisa jadi contoh teladan bagi para bawahan yang kita pimpin. Ketika kita menyuruh mereka melakukan sesuatu, kita harus lebih dulu melakukannya. Namanya juga pemimpin kan? Mempengaruhi orang yang dipimpin agar melakukan apa yang kita perintahkan. Jangan pulak kita suruh orang, tapi kita sendiri ga melakukannya. Ha...Jadi itu tadi, kita harus bisa menjadi pemimpin yang bisa menjadi contoh dan teladan bagi bawahan agar mereka bisa nyaman dengan pekerjaannya. Kita juga harus bisa menjadi tempat mereka untuk bercerita. Maksudnya, kalau ada keluhan mereka, ya kita harus bisa menjadi pendengar. Terus kalau mereka kasi masukan kita tampung. Tapi, tidak semua lah bisa di wujudkan. Kalau misalnya masukan dia yang tidak sehat, ya ndak mungkin kita wujudkan. Yang jelas kalau mereka ada memberi saran ya kita dengarlah. Nanti setelahnya baru dibahas dalam rapat. Jadi kita kalau jadi pemimpin ini, harus bisa mendengarkan suara bawahan. Apapun itu bentuknya ya dengar saja, tampung. Bagaimana menyelesaikannya? Yaaa rapat. Musyawarah. Kami disini ada apa-apa selalu di selesaikan dengan musyawarah. Gak pernah diselesaikan sepihak saja. Kecuali ada hal-hal urgent yang memang harus pimpinan yang memutuskan, itu lain cerita. Dan kepemimpinan yang begini sudah kita terapkan disini. Kepemimpinan yang bisa merangkul, menjadi teladan bagi bawahan juga menjadi pendengar bagi mereka. Kami disini sebagai pimpinan, saya dan juga ada wakil kepala satu, dua tiga. Nah, bekerja sama lah kami untuk mewujudkannya. ”

2. sebagai kepala madrasah, fungsi dan tanggung jawab apa yang harus dijalankan di MTs Muallimin UNIVA Medan?

*“kalau ditanya fungsi dan tanggung jawab, Kepala Madrasah itu ada yang namanya sebagai **emaslim**. Jadi, emaslim itu, e nya **educator**. Kepala Madrasah itu fungsi nya sebagai pemberi edukasi. Kita harus bisa membimbing guru-guru yang ada disini. yaaa mengikuti perkembangan zaman lah. Apalagi kayak korona ini kan, kita belajar nya gak lagi diMadrasah. Jadi kami disini buat model yang bekerja sama dengan edulink untuk memberikan materi belajar. Pake live streaming bisa dari edulink,bisa pakai facebook dan kami jarang menggunakan aplikasi zoom. Kalaupun ada guru yang gak pakai streaming, mereka kasi materi melalui grup WA. Nah jadi,itulah tadi fungsi Kepala Madrasah sebagai educator. Memberikan edukasi kepada guru serta membimbing guru agar bagaimana caranya supaya mengajar itu tetap berjalan dengan baik dan mengikuti perkembangan zaman.*

Selanjutnya kepala sebagai **manajer**, yaa namanya juga Kepala Madrasah harus bisa memanage, hmm mengatur dan juga mengawasi. Kalau ada apa apa, membuat kebijakan, gak lepas dari yang namanya kita awasi, kita pantau agar tetap berjalan.

Yaa, selanjutnya **administrator**. Administrasi ya. Jadi Kepala Madrasah punya tanggung jawab terhadap administrasi Madrasah. Kita juga punya relasi dan kerja sama juga dengan dinas diluar, dengan edulink juga ada, kemudian juga instansi diluar. emm kemudian juga internal kita di Madrasah, ada surat menyurat kepada guru-guru, orangtua siswa dan lain sebagainya. Termasuk juga data siswa, data guru, juga kurikulum. Jadi Kepala Madrasah juga punya tanggung jawab atas kelancaran administrasi tersebut.

Lalu juga Kepala Madrasah sebagai **supervisor**, yaaa namanya Kepala Madrasah udah pasti lah mengawasi kan? Supervisi Kepala Madrasah kan tujuannya untuk membantu mengembangkan profesionalitas guru.

Kemudian guru sebagai **leader**. Leader... pemimpin. Seperti yang saya katakan tadi, kita disini sebagai pimpinan harus bisa menjadi apa namanya itu? Mampu di gugu dan ditiru. Nah, jadi kalau mau buat bawahan itu patuh dengan apa yang kita suruh, ya kita harus mengerjakannya duluan. Kita harus bisa menjadi contoh. Gini, ketika mereka melihat kita, mereka bukan takut, tapi segan. Kalau takut itu kan berarti ada tekanan dari atas ke bawah. Tapi kalau segan, itu tanpa dipaksa. Paham kan? Buatlah mereka nyaman dengan kepemimpinan kita, agar mereka senang bekerja dan pasti akan melakukan apa saja yang terbaik karena sudah nyaman.

Baru, Kepala Madrasah sebagai **Inovator**. Emmm, artinya kita harus mampu memberikan ide-ide, hal-hal baru, yaaa mampu berinovasilah. Kebijakan – kebijakan juga harus ada pembaharuan. Kayak misalnya dalam masa korona inilah contohnya. Madrasah pasti ekstra keras untuk membuat model belajar. Nah kami disini, metode belajar online nya ga pakai zoom. Kami punya link dan situs sendiri dan itu milik Madrasah. Kita udah punya ruang media, disana ada computer yang bisa streaming, ada kamera, dan perlengkapan alinnya yang dibutuhkan untuk streaming.

Jadi kita kasi jadwal untuk guru yang akan streaming menggunakan fasilitas Madrasah. Satu hari, itu ada beberapa guru yang masuk. Kemudian kan pasti nya kurang ya untuk guru lain dan pelajaran lain. Nah, itu kita gunakan streaming dari facebook. Jarang kita gunain zoom, jarang sekali. Lalu ada juga nanti yang kalau mmg sekedar membagi tugas tanpa ada materi, ya gurunya hanya menginformasikan lewat grup kelas dari WA. Gitu. Itu salah satu fungsi dari Kepala Madrasah sebagai inovator. Masih banyak lagi la contoh lain mengenai inovasi – inovasi yang ada di Madrasah ini. misalnya seperti program tahfidz, kemudian juga program bahasa, kelas unggulan, dan kebijakan lainnya yang bersifat memajukan Madrasah.

*Emm, yaa yang terakhir sebagai **Motivator**. Memberi motivasi. Motivasi ini ada yang bersifat memberikan semangat ada juga melalui hadiah. Jadi kalau kita terus-terusan kerja tanpa ada penghargaan, lama-lama kita pun bakal bosan kan? Nah, begitu juga guru. Kita disini peduli betul dengan kenyamanan guru yang mengajar. Tiap tahun itu, selalu ada kita buat penilaian guru-guru, yaaa macamlah. Ada guru favorit, guru paling rajin, guru paling disiplin, guru paling galak dan itu semua murid yang menilai. Kapan di buat? Ketika hari guru. Setelah upacara, nah kita buat lah yang begitu. Dan cara menilainya ya kita hitung suara lah dari anak-anak. Tapi, untuk guru favorit, gak pernah berubah itu. Pasti yang itu juga yang dapat setiap tahun. Kemudian, yang namanya motivator itu kan berarti memberi semangat yakan. Nah tadi udah ada penilaian guru, pasti setiap guru masing-masing berlomba untuk menjadi yang terbaik. Selanjutnya, setiap akhir tahun kami selalu tu refreshing. Kayak yang baru-baru ini, kami pigi ke Aceh, Pulau banyak. Tahun kemarin, ke pantai. Nah jadi biar gak bosan melulu bekerja, kita juga mementingkan kebahagiaan dan kenyamanan mereka. Yaaa, pigi kami rame-rame, yang punya anak, dibawak anaknya, suami juga ikut, istrinya ikut. Rame kami pigi.*

Jadi motivasi itu bukan hanya sekedar memberi semangat melalui kata-kata aja. Kita juga harus peduli dengan kenyamanan mereka disini. Kita ajak mereka refreshing.”

3. Sebagai pemimpin, bagaimana cara bapak dalam menyikapi setiap aspirasi bawahan yang bersifat saran maupun kritikan ?

*“Nah, kayak yang saya katakan tadi. Kita disini mengutamakan kekeluargaan, kebersamaan dan apa-apa harus diputuskan dalam rapat. Jadi, kami ini yang pimpinan selalu rapat setiap minggu sekali. Ha, jadi disitu lah kami selesaikan semuanya. Seperti teori manajemen. POAC ya namanya kan? Unsur itu semua kita jalankan dengan cara bersama-sama. Ketika ada kebijakan yang kita rencanakan, maka kita beri tugas kepada masing-masing yang sesuai dengan porsinya. Barulah bagian actuating nya yaaa mereka yang melaksanakan. Apa tugas kami? **Controlling**. Haaa... jadi apa aja kebijakan yang dibuat, ya tetap di awasi. Kemudian nanti barulah di evaluasi. Kapan evaluasinya? Nanti, setiap akhir semester kita ada rapat dengan guru. Nah, ketika rapat, pasti banyak keluhan, saran, masukan, kritikan dari mereka. Yaaa diselesaikan langsung disitu. Jadi apapun aspirasi mereka ya kita dengarlah. Gak akan kita abaikan itu. Kita sebagai pemimpin harus bisa mendengar dan menerima kritikan serta masukan dari bawahan”*

4. Usaha apa yang bapak lakukan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan?

“kalau cerita disiplin, guru-guru disini semua disiplin dan jarang ditemukan guru yang datang terlambat . Misal, soal kehadiran di pagi hari. Jadi kami disini masuk nya jam 6.50. sebelum jam itu, guru udah hadir disini. Karena kan disini, pagi itu jadwal tahfidz dulu. Anak-anak dibariskan diluar. Nah, 7.15

teng murid masuk ke dalam kelas. Jadi kita disini juga ga memaksakan semua guru harus ada 6.50 disini. Enggak. Ga begitu. Itulah fungsi rapat akhir semester tadi, kita Tanya mana guru yang bisa ontime datang pagi. Kalau gurunya ga bisa hadir pagi, ya disesuaikan dia masuk kelas di jam ke berapa. Gitu.

5. Apakah kedisiplinan guru di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan?

“iya sudah sesuai. Dan memang ketetapan yang dibuat juga sudah sesuai dengan keadaan dan kemampuan guru. Sama seperti yang sudah dijelaskan tadi”

6. Jika ada guru yang tidak disiplin, kebijakan apa yang bapak lakukan?

“Kalau untuk kebijakan, yaaa pastinya melakukan teguran lah. Seperti biasa kan, kalau sanksi disiplin itukan teguran, SP 1,2,3 dan pemecatan. Tapi, Alhamdulillah sampai saat ini tidak ada sanksi yang sampai ke SP apalagi sampai pemecatan. Jadi insya Allah guru disini taat semua pada peraturan. Tak pala ada yang tak disiplin kalau soal waktu. Nah, kalau soal disiplin perangkat pembelajaran, kita disini kan mewajibkan guru memiliki itu semua. Ada yang pertinggal untuk Madrasah, ada juga yang jadi pegangan guru. Dan itu semua di buat setiap tahun, untuk 2 semester. Jadi guru itu, sebelum masuk kelas biasanya melihat rpp silabus yang dia punya itu. nah ketika masuk kelas, dia sudah punya bekal apa yang mau di ajarkannya dikelas. Begitu. Jadi gak ada yang namanya guru mengajar suka-suka dia. Ada tertulis apa yang mau di kerjakannya.”

7. Bagaimana supervisi pendidikan yang bapak lakukan MTs Muallimin UNIVA Medan?

“Yang namanya supervisi itu kan pengawasan, nah jadi mulai dari perencanaan, kemudian pengorganisasian nya lalu pengaktualisasian kita ikut turun memantau hingga sampapi yang namanya evaluasi. Begitulah harusnya seorang pemimpin, jangan maunya Cuma membuat keputusan tapi tidak ikut turut serta berperan didalamnya. Pengawasan dan keterlibatan peran seorang pemimpin itu diperlukan dalam pelaksanaan supervisi pendidikan.”

8. Menurut bapak, bagaimana dengan kinerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan?

“Sepanjang kita disini memimpin, guru-guru disini kinerjanya sangat baik. Karena apa? Sudah kita berikan apa yang mereka butuhkan. Secara logika, kalau kita menuruti apa mau bawahan, maka dia bakal senang dan nyaman. Dampaknya kemana? Kualitas kerja, kinerja nya pun pasti baik, begitu.”

B. Wakil Kepala Madrasah (Muhayan,MA)

Ruang Guru, 09.20 wib

1. Menurut bapak, kepemimpinan yang seperti apa yang dibutuhkan di MTs Muallimin UNIVA Medan?

“Kalau ditanya yang seperti apa yang dibutuhkan, yaaaa Kepala Madrasah yang sekarang sudah menjadi jawabannya. Gimana ya, Ustadz ini (kepala madrasah), betul-betul pemimpin yang diinginkan bawahan. Dia mengerti apa mau bawahan, peduli dengan bawahan, udah gitu, dia pun pemimpin yang disegani. Ha, jadi beda dia antara disegani dengan ditakuti. Kalau di segani itu kan, melihatnya aja kita udah langsung hormat gitu. Oh, itu kepsek, oh itu pimpinan kita. Ada rasa kagum kita ke dia. Sedangkan pemimpin yang ditakuti, itu kan artinya ada yang kita takutkan dari dia. Kenapa bisa takut? Berarti kan ada tekanan dari atasan ke bawahan. Haaa...jadi gitu dia. Kami disini ni, ke ustadz Kasran ni segan. Ada jiwa kharismatik di diri ustadz itu. Ha, paslah itu sama judul skripsi mu. Iya, begitulah dia. Punya dia jiwa kharismatik itu nak. Dia itu pemimpin yang rahmatan lil alamin. Kenapa saya bilang gitu, ustadz inilah sosok pemimpin yang, kalau menyuruh tak pernah langsung menyuruh. Di kerjakannya dulu, dibuatnya dulu. Ha, itu lah dia modelnya. Jadi, ketika dia menugaskan kepada bawahan, otomatis mereka akan segan,kan? Kenapa? Ya karena itu tadi. Dia sudah duluan melakukannya. Begitulah sosok ustadz ni.

Kami selaku pimpinan, biasanya setiap hari rabu selalu rapat tu. Ngapain itu? ya membahas keluhan, kebutuhan, problem-problem yang ada diMadrasah. Dirapatkan, dituntaskan cari solusinya. Ustadz ini nak, lebih mengedepankan kebersamaan dan mufakat. Gak mau dia tu memutuskan apa-apa sendiri. Selalu melibatkan kami.”

2. Sebagai kepala madrasah, fungsi dan tanggung jawab apa yang harus dijalankan Kepala Madrasah di MTs Muallimin UNIVA Medan?

“Emmm, kalau fungsi dan tanggung jawab pimpinan itu kan, ada yang namanya sebagai supervisor, mengawasi yakan. Nah itu sudah dijalankan dengan sangat baik. Kami disini selaku pimpinan pun gak pernah namanya melepas segala kebijakan dan kegiatan aktivitas diMadrasah ini. Jadi kalau ada teori manajemen, unsur manajemen tu kan ada namanya POAC ya? Nah mulai dari perencanaan, pembagian tugas, aaa aksinya, actuating, sampai controlling itu selalu diterapkan hingga tahap evaluasi.

Nah, cemana caranya? Itulah namanya pemimpin tadi, gak dia langsung yang turun ke bawah. Ha, kami kan ada 3 wakil. Masing-masing kami punya tugas. Kalau yang berurusan dengan guru itu biasanya WKM 3 tu, bagian kurikulum yakan. Dia lah yang mengawasi guru-guru yakan, baik dari administrasi, jam mengajar, bahkan yang bagian menegur guru ya dia. Setelahnya, di rapat pimpinan setiap rabu, disampekkkan lah semuanya, dibawa rapat, kepala? Mendengarkan, kemudian dipecahkan masalah tu sama-sama. Itulah namanya tadi pengawasan. Gak langsung dia yang turun, tapi kami yang turun.”

3. sebagai pemimpin, bagaimana cara Kepala Madrasah dalam menyikapi setiap aspirasi bawahan yang bersifat saran maupun kritikan?

“Yaaa... beliau ini sosok pemimpin yang dekat dengan bawahan. Jadi kemarin ada kebijakan yang kami buat, dan sudah berjalan 3 tahun belakangan.

Nah,disitu kami rapat mengenai kehadiran guru. Ditetapan lah bahwa, guru yang tidak hadir tanpa keterangan potong gaji 12.500,00. , izin potong 10.000,00.,sakit potong 8.000,00. Jadi, ada guru yang complain dengan potongan gaji sakit dan izin tadi. Maksud dia, kenapalah mesti dipotong orang sakit dan izin? Sementara kalau izin itu kan alasannya jelas. Sakit? Masak la pulak awak sakit, awak kenak potong gaji.

Jadi gini, si guru tadi gak paham dengan kebijakan ini yang padahal menguntungkan dirinya juga kalau sakit. Tapi kami sebagai pimpinan ya tetap menjelaskan mengenai kebijakan baru ini. kami katakana bahwa, ketika guru ada yang sakit, maka 1 jam tatap muka dipotong 8.000 rupiah. Nah, siapa yang menggantikannya? Haa.. kami disini punya guru piket yang di khsusukan untuk spesial menggantikan atau mengimpal guru yang tidak bisa datang. Jadi, dari potongan gaji si guru yang 8.000 tadi inilah yang menggaji guru piket tadi. Nah, si guru tadi ga berpikir, kalaulah seandainya tak ada potongan gaji, cemmanalah cara guru yang tak hadir itu menggaji guru impal tadi?

Kami disini guru piket itu khusus. Dia gak punya jam ngajar. Jadi kerja dia stay aja dimeja piket 2 orang itu kalo guru piket. Nah gaji pokok dia dari Madrasah dikasi 600 ribu. Selebihnya didapatnya dari upah dia mengimpal. Yok kita itung, kalo satu hari misalnya guru pelajaran bahasa inggris tak datang dengan jam ada 8 les. Kalikan lah, 8000 dikali 8 les. Uda berapa dapat dia? Itu saru hari ya. Coba hitung satu minggu. Iya kali dalam seminggu guru tak ada yang tak datang, pinomat dia izin. Makanya kadang, guru piket ni bisa gajinya lebih banyak dari kami. Ya gara – gara itu tadi (sambil ketawa)ada guru yang gak datang, di impal olehnya, maka dapatlah dia 8000 satu les. Laen cerita dengan guru alpa dan izin. Potongannya kan 12.500 dengan 10.000. Nah hitungannya, 8000 tetap membayar guru piket yang menggantikannya, sisanya? 4.500 dan 2.000 itu di pakai untuk apa? Itu dipakai untuk biaya guru yang tugas keluar nak. Missal seperti saya, ada rapat ke kandepag, nah gaji saya tidak dipotong walau tak masuk kelas. Kenapa? Karena saya tak masuk kelas

disebabkan tugas keluar. Jadi cemana membayar guru impal nya? Ha... pakek uang yang 4.500 dengan 2.000 tadi.

Jadi begitulah hebatnya pak kepala kita ini dalam memikirkan kesejahteraan guru nak. Jadi cemana ustad guru yang tak terima dengan kebijakan tadi? Beuh, udah tunduk dia sama keputusan itu. udah terima dia nak. Kenapa? Ya karena diapun merasa diuntungkan dengan kebijakan dari pak kepala tadi. Toh ketika dia tak masuk ngajar dan ada yang mengimpal, dipotong dari gaji. Kan enak kan? Ga terasa potongan itu ketimbang harus membayar kontan pakai uang sendiri. Ha... jadi begitulah pak kepala kita ni nak. Kebijakan yang di tetapkan tak pernah ada yang merugikan. Ketika ada bawahan yang kritik, dia terima dan ditampung. Bukan mentah – mentah di tolak. Ketika ada saran yang bersifat membangun? Tentu lah didengar. Tapi kalo soal kritikan nak, sampai saat ini Alhamdulillah yaaaa kami selaku pemimpin tak pernah ada mendengar kritikan dari guru – guru ni apalagi keluhan sepanjang bekerja disini. Itulah hebatnya pak kepala membuat mereka nyaman disini. Tak ada guru disini yang resign sebab punya masalah. Tak ada nak, kecuali yaa dia jebol PNS ya lain cerita, atau menikah, ikut suami keluar kota.

4. Menurut bapak, bagaimana dengan kinerja guru di MTs Muallimin UNIVA Medan?

“kalau cerita kinerja, udah baik lah disini. Kenapa? Karena terpenuhi kebutuhan mereka. Pekerjaan dan upah itu sesuai nak. Nyaman mereka, maka baik lah kinerja nya”

5. Apakah kedisiplinan guru di MTs Muallimin UNIVA Medan sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan?

“kalau saya ditanyak, 90% sudah disiplin. Yaaa karena di buat jam masuk jam sekian, mereka tepat waktu. Itu kalau pagi ya... tak ada guru yang terlambat. Nah, 10% nya lagi kemana ustadz? Itulah dia guru yang kadang masuk kekelas setelah 10 menit pergantian pelajaran bel berbunyi. (sambil ketawa) saya tak berani bilang 100% semua guru disiplin. Tidak. Ha itu tadi, ada juga guru yang mau tu, keenakan cerita diruang guru lupa dia masuk langsung ke kelas. Cuma tak pala sampe tak masuk dia kelas. Terlambat sikit. Yaaa itulah dia yang saya maksud 10% tadi. Itu kalo soal waktu ya

Kalau soal administrasi, apakah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan? Oooh itu harus nak. Perangkat pembelajaran, absensi kehadiran, itu wajib dimiliki guru. Seperti absen, jadi kami ada yang namanya absen kehadiran guru, tiap pagi kan guru wajib lapor piket ni kalau dah datang, selain itu, guru juga punya pegangan absen sendiri. Untuk apa? Untuk dilaporkan ketika akhir semester. Fungsinya apa ustadz? Untuk mengetahui mana guru yang suka tak datang mana guru yang suka terlambat.

Jadi nanti sama ustadz Kasran tu, kalo ada guru yang banyak absennya, kurangi lah jam ngajarnya. Atau kalau dia misalnya wali kelas, haaa di cabut lah jam wali kelasnya. Begitulah sanksi yang diberikan bagi guru nak.

Kalau soal perangkat pembelajaran, kami disini mewajibkan guru yang mengajar harus punya itu. Wajib. Kami pun disini nak, kalo udah waktunya membuat rpp silabus dan kawan – kawannya, kami kasi uang print nya untuk guru. Gak kami biarkan guru tu buat gitu aja. Kami kasi uang print nya. Begitulah kebijakan dari ustadz Kasran. Uang nya dari mana? Ada dana disiapkan dari Madrasah. Kenapa dibuat gitu? Biar semangat guru ni mengerjakannya. Bukan tak mahal mengeprint sebanyak itu kan? Makanya syukur kalilah ada bantuan dari Madrasah kan.”

C. Guru

1. Guru PKn (drs. Kamilin,M.Pd)

Ruang guru 11.45 wib

1. Apa yang bapak lakukan sebelum memulai KBM

“yaaa... kalau itu jelaslah sebelum mengajar, kita dulu belajar nak. Buka buku, persiapkan materi sesuai K.I K.D yang mau di ajarkan. Gak bisa ngajar tu sukak – sukak. Harus termanage dia yakan”

2. Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas, metode apa yang bapak gunakan?

“Metode jelas ceramah. Apalagi saya kan? Pelajaran PKn. Ceramah lah. Nanti setelah materi saya buatlah diskusi kecil atau presentasi yang berkaitan dengan materi. Misalnya, ni misal ya. Masuk materi tentang ideologi Negara kan, yaudah siap saya jelaskan materi saya buat tu praktek dikelas, macemana lah itu diskusi nya, macemana presentasi mengenai pancasila sebagai ideologi Negara. PKn ni nak kalo tak pande kita membawakannya, anak-anak bakal bosan. Jadi cemana lah cara supaya murid suka, ha pande – pande guru nya lah itu didalam.”

3. Sepengetahuan bapak apakah guru disini disiplin dalam mengajar dan kelengkapan perangkat pembelajaran?

“insyaAllah kalau soal waktu nak, disiplin semua guru disini. Tak ada yang terlambat sampe sering-sering. Pun kalau ada terlambat yaaa itupun dengan alasan logis. Nak, guru sini tak semuanya rumahnya dekat dengan Madrasah. Ada yang jauh. Kadang jalanan macat kita kan tak tau yakan. Paling adapun terlambat seperti itulah.

Kalau soal perangkat pembelajaran, rpp silabus prosem prota dan lainnya yakan, itu semua merupakan barang wajib yang dimiliki guru. Oh kami disini tiap akhir tahun diminta itu sama ustadz Kasran untuk mengumpulkan itu. Ha, jadi mengajar tu bukan melulu mengajar. Ada berkas yang harus kita punya,kita

miliki, dan kita jadikan pegangan. Lah, kalo tak ada perangkat pembelajaran macamana mau mengajar? Kan gitu.”

4. Adakah Kepala Madrasah ikut serta dalam mengawasi kedisiplinan guru?

“Nak,, (sambil menunjuk kearah kantor Ka.Mad) Ustadz Kasran ini, sebelum kami semua sampek kemari, beliau udah datang duluan. Ha, tu lah cemani lagi saya membilangkannya soal keikutsertaannya mengawasi kedisiplinan guru.

Kami, guru-guru tu wajib hadir 6.50, beliau, setengah 7 sudah ada diMadrasah. Dah keliling dia menengok nengok kelas tu ha. Memang kita akui lah ustad ni paten (sambil angkat jempol)”

5. Ketika ada guru yang tidak disiplin, apa kebijakan yang diambil oleh Kepala Madrasah ?

“Emmm, menegur dah cukup. Karena cemani ya nak. Ustadz ni, awak menengok nya saja dah segan. Apalagi kalau sampek ditegur dia. Kekmana saya bilang ya, kami ni sama dia aaaa, apa lah namanya ya. Segan nak. Bukan takut ya. Beda takut dengan segan.

Jadi kalau ada guru yang tak disiplin, yang mengawasi itu kan wakil kepala. Itulah pulak pimpinan tadi kan, ada punya wakil dia di masing-masing bidang. Jadi kalau soal yang berkaitan dengan guru tu kan tanggung jawab wakil kepala 3 yakan. Cuma sampai sejauh ini tak adalah teguran bagi guru yang tak disiplin tu sampek dipecat, kenak SP, tak ada. Guru-guru disini taat aturan semua.”

6. Adakah Kepala Madrasah melaksanakan evaluasi terkait kinerja guru?

“Ooh, pasti adalah nak. Kami setiap semester tu rapat selalu dengan pimpinan. Disitu kan semua dibahas kinerja selama setahun gimana, dan disitu juga membahas program kerja jangka panjang dan jangka pendek.”

7. Bagaimana tanggapan bapak terkait gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah?

“Kalau bicara soal gaya kepemimpinan, yaaa ustadz ni sosok pemimpin yang disegani bawahan nak. Sikap dan tingkah laku nya sangat melambangkan yang namanya sosok seorang pemimpin. Yaa, kalau dibilang apaya namanya itu. kita nengoknya segan, mau melawan pun tak berani. Uдах gitu, ustadz ni pemimpin yang dekat dengan kami, ramah juga. Kami baru pulang ni akhir tahun kemarin dibawa nya refreshing dg keluarga masing-masing ke aceh. Ha, cemanalah coba enak nya sama beliau ni. Kebahagiaan dan kesejahteraan guru selalu jadi yang utama dengannya. Senang kami dipimpin oleh beliau ni”

8. Menurut Bapak, bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai “administrator, innovator, dan motivator”?

“Administrator ya? Berarti pelaksana administrasi. Ini sudah pasti ya terlaksana lah. Namanya Kepala Madrasah , hak administratif penuh ada pada beliau. Apa-apa berkas harus diketahui olehnya, ada pertinggal untuk Madrasah, ada tembusan untuk Madrasah. Kalau innovator dan motivator, udahlah tak lagi tebahas. Kalau tak ada motivasi dari beliau takkan semangat guru ni mengajar yakan? Jadi,kami ada tu penilaian guru pake kategori dibuat. Guru favorit, guru terajin, guru paling disiplin dan adalah lagi yang lain. Itu dibuat setahun sekali tiap hari guru. Kalo tak ada ini, maka pekerjaan datar saja yakan. Dengan adanya penilaian ini, pastinya guru-guru termotivasi untuk menjadi yang paling baik. Begitu”

9. Apa saja yang menjadi indikator pendukung ketidaksiplinan guru di MTs Muallimin UNIVA Medan?

“kalau ditanyak indikator, yaaa udah pasti soal waktu lah. Terlambat, itu termasuk tidak disiplin,yakan?.”

2. Guru Quran Hadits (Fathur Rahman Anshari, M.Pd)

Ruang guru 13.00 wib

1. Apa yang bapak lakukan sebelum memulai KBM

“yaaa...pastinya baca kitab la dulu kan, persiapan. Bukak lah rpp tu, apa yang mau kita siapkan, apa yang mau disampekan.”

2. Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas, metode apa yang bapak gunakan?

“kalau saya kan mengajar pelajaran quran hadis, Cuma kan kalo mengikuti kurikulum washliyah, quran hadis ni tebagi lagi. Ha, saya mengajar quran. Jadi, kalau ditanya metode mengajarnya, ya... saya tu selalu pakai model tunjuk si anak membaca ayat, nah nanti tinggal cocokkan ke materi yang berkaitan. Atau, di awal masuk belajar, saya buat lah mereka membaca al quran dulu,sama-sama.”

3. Sepengetahuan bapak apakah guru disini disiplin dalam mengajar dan kelengkapan perangkat pembelajaran?

“ya, passti. Disiplin semua nya, pagi lah itukan, semua guru wajib hadir sebelum masuk kelas. Kami, kalau pagi ada namanya tahfidz, berdiri semua berbaris rapi dilapangan ni. Yaudah guru wajib hadir itu. masuk kelas kami mulai 7.15. dah tak ada lagi guru yang terlambat.”

4. Adakah Kepala Madrasah ikut serta dalam mengawasi kedisiplinan guru?

“Bah, jangan di tanyak dek. Sebelum kami datang, ustadz udah duluan sampek. Masih gelap lagi, udah disini ustadz Kasran tu dek. Cemana lagi lah

kesertaan dia mengawasi kedisiplinan itu ha?di jam jam belajar, mau tu ustadz keliling mengecek kelas mana yang tak ada guru.”

5. Ketika ada guru yang tidak disiplin, apa kebijakan yang diambil oleh Kepala Madrasah ?

“Kalau saya ditanya, tak sampek ustadz tu menegur karena jarang guru disini yang tak disiplin. Pun kalau ada, yaaa ustadz cukup menegur dengan bahasa yang sopan dan halus. Udah begitu saja. Tak pala sampe keluar surat,ndakkk,ndakk.”

6. Adakah Kepala Madrasah melaksanakan evaluasi terkait kinerja guru?

“Ada... pasti ada. Kami selalu rapat di akhir semester. Nah jadi dirapat itulah sekaligus mengevaluasi kinerja dan kerja guru selama setahun, haaa.... Begitu dia”

7. Bagaimana tanggapan bapak terkait gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah?

“Kalau saya ditanya, sesuai lah dengan judulmu ini. ustadz Kasran inilah sosok pemimpin yang kharismatik. Iya, serius. Kharismatik itu bukan dibuat-buat loh. Pembawaan diri itu. jadi, macam ada pancaran inner beauty dari dalam yang dilihat orang. Beriwibawa iya, kaya ilmu iya, orang melihatnya tu segan. Yah begitulah ustadz tu”

8. Menurut Bapak, bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai “administrator, innovator, dan motivator”?

“Emm, kalau ini, peran Kepala Madrasah sudah pasti sangat penting ya. Tak mungkin administrasi Madrasah dapat terlaksana tanpa adanya beliau, begitu saja pertimbangannya, simple kan? Apalagi ya, inovator? Sudah pasti. Banyak ide – ide cemerlang beliau ini. inovasi pendidikan yang dipunyainya. Contohnya macam sekarang ni ha. Korona, belajar daring, dibuatkan nya kami daring melalui aplikasi milik Madrasah, ada ruang streamingnya. Bah, bukan tak keren itu. Selanjutnya motivator. Yaaa sudah pastilah ustadz banyak memberikan motivasi pada kami selaku guru. Kalau tidak, tak mungkin kami bisa betah mengajar disini, yakan?”

9. Apa saja yang menjadi indikator pendukung ketidakdisiplinan guru di MTs Muallimin UNIVA Medan?

“Ha, kalau ditanyak indikator tidak ketidakdisiplinan, yaaa udah pasti soal waktu lah. Terlambat, itu termasuk tidak disiplin. Tak masuk kelas pun, hitung tidak disiplin juga.”

DOKUMENTASI



Foto bersama kepala madrasah

Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah



Foto bersama guru

