

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI PEMIMPIN DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH MA'ARIF BIGARAN BOROBUDUR**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**Disusun Oleh:
ARIF MUHAIMIN
NIM: 14480139**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arif Muhammin
Nim : 14480139
Program studi : PGMI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya/penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 28 Desember 2018

Yang menyatakan



Arif Muhammin

NIM. 14480139

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Lamp :-

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah membaca, meneliti, menelaah, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Arif Muhammin

NIM : 14480139

Program Studi : PGMI

Judul Skripsi : Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bigaran Borobudur

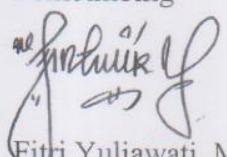
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi PGMI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara terebut di atas dapat segera diujikan/dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 28 Desember 2018

Pembimbing



Fitri Yuliawati, M.Pd.Si.

NIP.19820724 201101 2 011

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-688/Un.02/DT.00/PP.009/1/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MI MA'ARIF BIGARAN BOROBUDUR

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Arif Muhammin

NIM : 14480139

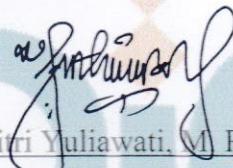
Telah di-munaqasyah-kan pada : 24 Januari 2019

Nilai Munaqasyah : A/B

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

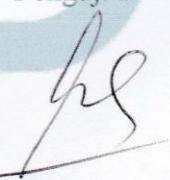


Fitri Yuliawati, M.Pd. Si

NIP. 19820724 201101 2 011

Pengaji I

Pengaji II



Dra. Hj. Asnafiyah, M.Pd.
NIP. 19621129 198803 2 003

Dr. H. Sedya Santosa, SS., M.Pd.
NIP. 19630728 199103 1 002

Yogyakarta, 31 JAN 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
DEKAN



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP. 19661121 199203 1 002

HALAMAN MOTTO

كُلُّمَنْ رَاعٍ وَكُلُّمَنْ مَسْؤُلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ....

Artinya: Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya....¹

¹ Abu Abdillah Muhammad ibn Ismail al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, (Beirut: Dar Ibn Katsir, 1987), hlm. 848.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Almamater Tercinta

Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

ABSTRAK

Arif Muhamimin, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bigaran Borobudur". *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Trabiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari informasi tentang peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Subjek penelitian ini meliputi kepala madrasah dan guru, walimurid dan masyarakat. Jenis penelitian ini berupa penelitian studi kasus dengan analisis deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dokumentasi dan dianalisis dengan cara *triangulasi* serta reduksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mempunyai kepribadian yang dapat dicontoh serta mempunyai keahlian dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Faktor-faktor yang mendukung meliputi: kesadaran diri guru, suasana kekeluargaan di madrasah, dukungan guru terhadap kebijakan kepala madrasah, masa emas madrasah dan keleluasaan dalam mengelola madrasah. Faktor-faktor yang menghambat meliputi: jumlah guru terbatas, perbedaan status guru, supervisi lemah dan jarak antara rumah guru dengan madrasah yang berjauhan.

Kata Kunci: kepala madrasah, pemimpin, dan disiplin kerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Agung Muhammad SAW juga keluarganya serta semua orang yang meniti di jalannya.

Selama penulisan skripsi ini tentunya ada kesulitan dan hambatan yang dihadapi oleh penulis. Dalam mengatasi kesulitan dan hambatan tersebut, penulis tidak mungkin dapat melakukan sendiri tanpa bantuan orang lain. Atas bantuan yang telah diberikan selama penelitian maupun dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. KH. Yudian Wahyudi., B.A., Drs., M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa selalu memotivasi mahasiswa atau mahasiswinya untuk menjadi seseorang yang memiliki integritas tinggi.
2. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam menjalani studi di Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.
3. Dr. Aninditya Sri Nugraheni, M.Pd. dan Dr. Nur Hidayat, M.Ag., selaku ketua dan sekretaris Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, yang telah memberikan banyak masukan dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.
4. Dr. Andi Prastowo, M.Pd.I. selaku dosen penasehat akademik yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, memberikan nasehat, arahan, dan dukungan.

5. Fitri Yuliawati, M.Pd.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mencerahkan pikiran dan ilmu, mengarahkan, serta memberikan petunjuk dalam penelitian skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada peneliti selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang membantu peneliti dalam mengurus administrasi.
8. Antoro, S.Pd.I. selaku Kepala MI Ma'arif Bigaran beserta seluruh warga MI Ma'arif Bigaran yang mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian, mengarahkan dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
9. Kedua Orang tua Ibu Sri Windarti dan Bapak Muridi tercinta yang selalu memberikan dukungan baik doanya maupun dukungan materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
10. Teman-teman seperjuangan di PGMI angkatan 2014 FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mengisi hari-hari dengan kegembiraan dan semangat serta motivasi dalam menuntut ilmu. Semoga silaturahmi senantiasa terjaga dan semoga Allah selalu memberi kemudahan dalam segala urusan kepada kita semua.
11. Teman-teman KKN angkatan 93 Gatak Rambeanak dan pemuda GARUDA (Gatak Rukun Damai) yang sudah memberikan pengalaman yang luar biasa. Semoga pengalaman selama KKN bisa memberikan bekal untuk hidup yang akan datang, dan semoga tetap menjadi saudara seperjuangan.
12. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi dan dalam menempuh studi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal saleh dan mendapat balasan yang lebih oleh Allah SWT. Semoga

skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 28 Desember 2018
Peneliti

Arif Muhammin
NIM. 14480139

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	xii
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Kajian Penelitian yang Relevan	26
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Subjek Penelitian	34
D. Data dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	38
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	41
H. Sistematika Pembahasan	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Peran Kepala Madrasah sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru	44
1. Mampu Menunjukkan Kepribadian yang Patut Diteladani	44
2. Memiliki Keahlian dalam Memimpin Madrasah.....	49
3. Disiplin Kerja Guru	68
B. Faktor Pendukung dan Penghambat Peran Kepala Madrasah sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru.....	76
1. Faktor Pendukung.....	76
2. Faktor Penghambat.....	80
BAB V PENUTUP.....	85
A. SIMPULAN	85
B. SARAN.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Catatan Lapangan	93
Lampiran II : Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	135
Lampiran III : Bukti Seminar Proposal.....	136
Lampiran IV : Instrumen Penelitian.....	137
Lampiran V : Surat Izin Penelitian	142
Lampiran VI : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	143
Lampiran VII : Sertifikat OPAK	144
Lampiran VIII : Sertifikat Magang II.....	145
Lampiran IX : Sertifikat Magang III.....	146
Lampiran X : Sertifikat ICT	147
Lampiran XI : Sertifikat TOEFL	148
Lampiran XII : Sertifikat IKLA.....	149
LAMPIRAN XIII : Riwayat Hidup.....	151

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya pendidikan pada saat ini sudah tidak perlu diragukan lagi.

Pendidikan juga sudah menjadi kebutuhan primer manusia. Manusia di era yang serba kompleks ini tidak dapat bertahan hidup hanya dengan menunggu kebaikan alam saja seperti manusia pada masa berburu dan meramu. Tanpa adanya pendidikan manusia tidak akan mengalami perkembangan dan akan menjadi terbelakang.² Disamping itu, perkembangan teknologi mengharuskan manusia memiliki kualitas, daya saing tingkat global, budi pekerti luhur dan moral yang baik.³ Tanpa pendidikan yang baik, masyarakat yang pada mulanya dianggap sudah mapan secara berangsur-angsur akan mengalami ketertinggalan. Ketertinggalan tersebut walaupun bukan selalu disebabkan kemerosotan, tetapi lebih dikarenakan adanya perkembangan yang cukup pesat di tempat lain. Ketimpangan tersebut lama-lama menjadi semakin besar dan menyebabkan suatu kelompok masyarakat dikatakan tertinggal.

Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

² Syarifatul Marwiyah, “Konsep Pendidikan Berbasis Kecakapan Hidup,” Jurnal Falasifa. Vol.3, No. 1 Maret 2012. Hlm. 75.

³ Muhamad Ngafifi, “Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup Manusia Dalam Perspektif Sosial Budaya Jurnal Pembangunan Pendidikan,” Jurnal Fondasi dan Aplikasi Vol. 2, No. 1, 2014. Hlm. 34.

berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴ Efek langsung dari sebuah pendidikan adalah memberi pengetahuan. Pendidikan memberi kita banyak pengetahuan tentang berbagai hal dan segala sesuatu yang berhubungan dengan dunia ini, pendidikan juga dapat memberikan pandangan bagi kehidupan. Dengan pemahaman yang baik terhadap berbagai, diharapkan watak serta peradaban bangsa yang baik akan terbentuk.

Pentingnya pendidikan juga dibuktikan dengan penganggaran 20% Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk bidang pendidikan, program wajib belajar sembilan tahun, peningkatan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan, dan banyak program lainnya yang ditujukan demi perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia. Sebenarnya, Indonesia menginvestasikan banyak sumber daya di bidang pendidikan - peringkat keempat dari 69 negara yang diurutkan oleh *Program for International Student Assessment* (PISA).⁵ Pendidikan mendominasi pengeluaran sosial Indonesia dengan 20% anggaran Indonesia dialokasikan di bidang pendidikan.⁶ Namun, ini bukan berarti semua madrasah di Indonesia memiliki semua yang mereka butuhkan, karena madrasah di beberapa daerah masih

⁴ Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Sistem Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003*, 08 juli 2003.

⁵ Jennifer Sidharta, “Peringkat Pendidikan Indonesia di dunia ndonesia menduduki peringkat 62 dari 72 negara di dunia” , dalam laman <https://www.youthcorpsindonesia.org/l/> peringkat-pendidikan-indonesia-di-dunia/ diunduh pada tanggal 14 April 2018 pukul 18.30 WIB.

⁶ Ika, “Begini Rincian Dana 20 Persen Pendidikan di 2018 “, dalam laman <https://www.jawapos.com/pendidikan/18/08/2017/begini-rincian-dana-20-persen-pendidikan-di-2018> diunduh pada 04 November 2018 pukul 20.00 WIB.

belum memiliki fasilitas yang memadai.⁷ Padahal dengan dukungan dana yang besar dibanding dengan anggaran untuk keperluan lainnya, hasil yang diharapkan adalah majunya kualitas pendidikan yang ada di Indonesia akan lebih mudah diraih.

Beberapa fakta di lapangan malah menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia jauh tertinggal dibandingkan dengan negara maju. Indonesia harus bekerja keras untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia karena juga masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara kawasan Asia lainnya.⁸ Hasil penelitian beberapa tahun yang lalu menunjukkan bahwa di antara tujuh sampel di Asia ternyata Indonesia merupakan negara yang memiliki produktivitas tenaga kerja paling rendah.⁹ Begitu pula dalam bidang pendidikan, berdasar laporan Pusat Statistik Pendidikan dan Kebudayaan 2016, indeks kinerja guru sekolah dasar secara keseluruhan di Indonesia masih berkisar pada 74,83% atau tergolong masih rendah.¹⁰ Tiga hasil penelitian di atas tentu belum sesuai dengan apa yang kita harapkan bersama yaitu dengan dana pendidikan yang besar, sumber daya manusia yang dihasilkan seharusnya juga merupakan sumber daya manusia yang unggul pula. Hal ini tentunya menimbulkan pertanyaan besar tentang bagaimana pelaksanaan pendidikan di Indonesia.

⁷ Qommarria Rostanti, “Kondisi Pendidikan di Daerah Dinilai Belum Penuhi SNP” <https://republika.co.id/berita/dpr-ri/berita-dpr-ri/17/08/28/ove3ox425-kondisi-pendidikan-di-daerah-dinilai-belum-penuhi-snp> diunduh pada 05 November 2018 pukul 13.30 WIB.

⁸ Tim Penyusun, *Analisis Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar Dan Menengah Tahun 2015/2016 sumber Daya Manusia Penndidikan Dasar Menengah* (Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2016), hlm. 5.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.* hlm. 77.

Pemberitaan yang beredar di media, tak sedikit yang mengabarkan adanya oknum guru yang membolos saat jam mengajar. Seperti hasil temuan Tim Operasi Tertib Sekolah Provinsi Lampung yang menemukan banyak kelas yang dibiarkan kosong oleh guru.¹¹ Atau kasus guru-guru yang selalu membolos setelah libur panjang.¹² Dari dua berita di atas, walaupun yang melakukan hanya oknum guru dan tidak dapat dikatakan mewakili citra guru secara keseluruhan, tetapi tetap dikatakan bahwa masih ada guru yang malas-malasan saat melaksanakan tugasnya.

Melihat rendahnya disiplin kerja guru di Indonesia tersebut, yang mungkin juga terjadi pada pegawai-pegawai dari kementerian lainnya, maka tidak terlalu berlebihan jika pada pemerintahan Presiden Joko Widodo mewacanakan gerakan revolusi mental serta menamai kabinet yang dipimpinnya dengan nama Kabinet Kerja, karena memang saat ini menurut beberapa tokoh saat ini Indonesia sedang mengalami krisis. Krisis yang dimaksud bersumber dari krisis moral,¹³ akhlak (karakter)¹⁴ yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pendidikan. Krisis karakter yang dialami bangsa saat ini disebabkan oleh kerusakan individu-individu masyarakat yang terjadi secara kolektif sehingga kerusakan yang pada

¹¹ Bayu Saputra, “Waduh! Puluhan Kelas SMA Negeri Kosong Tanpa Guru, Murid Kompak Membolos” dalam laman <http://lampung.tribunnews.com/2018/03/07/waduh-puluhan-kelas-sma-negeri-kosong-tanpa-guru-murid-kompak-membolos> diunduh tanggal 14 April 2018 pukul 21.22 WIB.

¹² Redaksi, “Berulang Kali Diancam Sanksi, Banyak PNS Tetap Bolos Usai Libur Tahun Baru” dalam laman <http://www.bbc.com/indonesia/ indonesia-42541120> diunduh tanggal 14 April 2018 pukul 21.17 WIB.

¹³ Citra Listya Rini, “Amien Rais: Indonesia Alami Krisis Moral” dalam laman <http://www.republika.co.id/berita/nasional/politik/16/03/03/o3gonw 299 -amien -rais-indonesia -alami-krisis-moral> diunduh pada 17 April 2018 pukul 20.03 WIB.

¹⁴ Editor, “Krisis Akhlak di Indonesia Memperihatinkan” dalam laman <https://tekno.kompas.com/read/2009/02/10/18331085/krisis.akhlak.di.indonesia.memperihatinkan> diunduh tanggal 17 April 2018 pukul 20.20 WIB.

mulanya hanya sesuatu yang kecil dianggap sebagai sesuatu yang biasa.¹⁵ Budaya buruk inilah yang dikhawatirkan masuk dalam sanubari masyarakat Indonesia dan menjadi karakter bangsa. Jika hal tersebut terus terjadi tidak menutup kemungkinan kedepannya nilai-nilai luhur yang bersumber dari agama dan kebudayaan akan tergantikan oleh budaya-budaya baru yang bersumber dari kerusakan individu yang terlalu ditoleransi di atas.¹⁶ Krisis tersebut dimungkinkan tidak hanya terjadi pada kalangan di luar pendidikan saja, aparat sipil negara yang berpendidikan termasuk pula guru juga dimungkinkan terdampak krisis tersebut.

Pelatihan-pelatihan dan peningkatan kesejahteraan yang ditujukan kepada guru menjadi sia-sia, jika disiplin kerja guru tidak menunjukkan peningkatan. Seperti halnya siswa madrasah, perbaikan kualitas guru tentu tidak dapat hanya dilakukan dalam ranah kognitif dan psikomotorik semata. Perbaikan dalam ranah afektif juga harus diperhatikan. Bagaimanapun pendidikan sejatinya merupakan proses pembentukan moral masyarakat beradab, masyarakat yang tampil dengan wajah kemanusiaan dan pemanusiaan yang normal. Artinya, pendidikan yang dimaksudkan di sini lebih dari sekedar madrasah (*education not only education as Schooling*) melainkan pendidikan sebagai jaring-jaring kemasyarakatan (*education as community networks*).¹⁷ Dengan dasar pendidikan adalah upaya manusia untuk memanusiakan manusia, ranah afektif mutlak diperlukan dalam tujuan

¹⁵ Benny Prasetya, “Pengembangan Budaya Religius di Sekolah” Jurnal Edukasi, Vol. 02, No .01, Juni 2014, hlm. 473.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan sistem pendidikan* (Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2003), hlm. 63- 64.

tersebut yang di dalamnya terdapat pula kedisiplinan.¹⁸ Harapannya selain memiliki keahlian yang mumpuni dalam mengajar, seorang guru juga memiliki sifat disiplin, karena keahlian mumpuni tidak akan cukup berguna tanpa adanya kedisiplinan.

Disiplin kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tuntutan pendidikan saat ini yang semakin kompleks dan rumit. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat, guru tidak lagi sekedar bertindak sebagai penyaji informasi. Guru juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi.¹⁹ Dalam hal ini peran kepala madrasah sebagai pemimpin dituntut memiliki kemampuan meningkatkan disiplin kerja²⁰ seluruh anggota madrasah, terutama guru yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan.²¹ Guru juga menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Di tangan guru, mutu dan kepribadian peserta didik dibentuk.²² Hal ini tentu menjadi suatu tantangan tersendiri bagi para guru dan pengelola madrasah agar selalu berusaha

¹⁸ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014), hlm. 2.

¹⁹ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hllm. 16-17.

²⁰ Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010*, 27 Oktober 2010.

²¹ M. Shabir U.,” Kedudukan Guru sebagai Pendidik, Tugas Dan Tanggung Jawab, Hak Dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru”, *Jurnal Auladuna*, Vol. 2 No. 2, Desember 2015, hlm 222.

²² Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010*, 27 Oktober 2010

meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat bertahan dan bersaing di masa sekarang.

Faktor pendukung dominan bagi kedisiplinan guru berasal dari dalam diri guru sendiri. Faktor-faktor tersebut yaitu kompetensi profesional, motivasi, kreativitas, dan produktivitas guru, pendidikan, serta karakter guru. Bagi guru yang berdisiplin, karena sudah menyatu dalam dirinya, maka disiplin bukan lagi merupakan beban, namun sebaliknya membebani dirinya bila tidak berbuat disiplin. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku kesehariannya.²³ Seringkali faktor intern tidak cukup untuk merangsang kedisiplinan guru. Diperlukan faktor luar sebagai motor penggerak yang dirasa cukup kuat sesuai dengan lingkungan kerja dan bidang tugas guru, yaitu kepemimpinan kepala madrasah. Adler dalam Permadi²⁴ menegaskan *“The quality of teaching and learning that goes in a school is largely determined by the quality of principals leadership.”* Kepemimpinan kepala madrasah menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia di madrasah.²⁵ Kepala madrasah adalah pemimpin resmi di madrasah karena ada legitimasi dari pihak yang berwenang, baik pemerintah maupun yayasan. Untuk mengoptimalkan kedisiplinan guru, persepsi tentang kepemimpinan

²³ Sri Rahayu, Sutama, dan Sabar Narimo, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru SMPN Kota Surakarta”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 9, No. 2, Juli 2014, hlm. 98.

²⁴ Permadi dan Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah* (Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2010), hlm. 24.

²⁵ Wahjusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), hlm. 83.

kepala madrasah harus memberi dukungan penuh.²⁶ Di sinilah peran kepala madrasah dibutuhkan dalam upaya peningkatan disiplin kerja guru, seorang kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu menjawab berbagai tantangan secara tepat. Karena tidak sedikit perusahaan besar yang jatuh dan tutup karena tidak dikelola dengan baik. Kepemimpinan yang tepat membuat perusahaan mampu mencapai sasarannya, bahkan tumbuh dan bertahan.

Dari hasil penelitian pendahuluan, kondisi awal madrasah sebagai berikut: pertama, sebagian besar guru belum melaksanakan aturan-aturan yang ada di madrasah dengan baik. Misalnya dalam kehadiran, dahulu sering dijumpai guru yang datang setelah pukul 07.15 WIB.²⁷ Kedua, banyak kegiatan ekstrakurikuler yang belum berjalan dengan baik.²⁸ Ketiga, rendahnya minat guru dalam mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan profesionalisme seperti sertifikasi, seminar serta pelatihan.²⁹ Keempat, guru belum membuat dokumen-dokumen administrasi kelas³⁰

Dengan didasarkan hasil penelitian pendahuluan, diungkapkan bahwa: pertama, adanya disiplin kerja guru dibuktikan dengan program guru masuk pukul 06.45 atau jam nol.³¹ Kedua, peningkatan kinerja guru akhir-akhir ini

²⁶ Permadi dan Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah...*, hlm. 41.

²⁷ Wawancara dengan Antoro, kepala sekolah MI Ma'arif Bigaran di ruang kelas 6 MI Ma'arif Bigaran, tanggal 17 April 2018.

²⁸ Wawancara dengan Joko Siswanto, wali murid siswa kelas satu MI Ma'arif Bigaran di rumah Joko Siswanto, tanggal 19 April 2018.

²⁹ Wawancara dengan Antoro, kepala sekolah MI Ma'arif Bigaran di ruang kelas 6 MI Ma'arif Bigaran, tanggal 17 April 2018.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Observasi Proses kegiatan belajar MI Ma'arif Bigaran di MI Ma'arif Bigaran, tanggal 19 April 2018.

selama masa kepemimpinan kepala madrasah dibuktikan dengan banyaknya kegiatan ekstrakurikuler siswa yang mulai berjalan kembali.³² Ketiga, peningkatan minat guru dalam mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan profesionalisme seperti sertifikasi, seminar serta pelatihan.³³ Keempat, adanya terobosan-terobosan baru dalam pengadaan fasilitas yang cukup selama kepemimpinan kepala madrasah.³⁴ Kelima, kelengkapan dokumen pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Program Tahunan (PROTA), Program Semester (PROMES) dan penilaian³⁵ yang menjadi bukti adanya kesadaran guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil tema “Peran Kepala Madrasah sebagai Pemimpin dalam Peningkatan Disiplin Kerja Guru di MI Ma’arif Bigaran Borobudur.”

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma’arif Bigaran?
2. Apa saja faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma’arif Bigaran?

³² Wawancara dengan Joko Siswanto, wali murid siswa kelas satu MI Ma’arif Bigaran di rumah Joko Siswanto, tanggal 19 April 2018.

³³ Wawancara dengan Antoro, kepala sekolah MI Ma’arif Bigaran di ruang kelas 6 MI Ma’arif Bigaran, tanggal 17 April 2018.

³⁴ Observasi Proses kegiatan belajar MI Ma’arif Bigaran di MI Ma’arif Bigaran, tanggal 19 April 2018.

³⁵ *Ibid.*

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

- 1. Tujuan Penelitian**
 - a. Untuk menguraikan bagaimana peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru MI Ma'arif Bigaran.
 - b. Untuk menguraikan faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru MI Ma'arif Bigaran.
- 2. Kegunaan Penelitian**
 - a. Dari segi praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penambah wawasan bagi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di madrasah ibtidaiyah.
 - b. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambah khasanah pengetahuan tentang peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Bigaran dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru, yaitu ditunjukkan dengan kepribadian yang dapat dijadikan contoh dan keahlian dalam memimpin madrasah.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi
 - a. Faktor pendukung meliputi: kesadaran diri guru, suasana kekeluargaan dalam lingkungan madrasah, dukungan guru terhadap kebijakan kepala madrasah, masa emas madrasah, dan keleluasaan madrasah dalam melaksanakan program-programnya.
 - b. Faktor penghambat: terbatasnya jumlah guru, perbedaan status guru, lemahnya supervisi dari pengawas madrasah dan jarak tempat tinggal guru dengan madrasah yang jauh.

B. SARAN

1. Untuk Kepala kepala madrasah meliputi:

- a. Hendaknya lebih meningkatkan tugasnya dalam pembinaan dan peningkatan kualitas guru. Utamanya dalam pelaksanaan pengawasan pelaksanaan pembelajaran.
 - b. Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi.
 - c. Mengadakan program peningkatan disiplin kerja guru yang lebih terperinci agar program peningkatan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Bigaran tetap dapat dijalankan oleh penerusnya ketika kepala madrasah mengalami pergantian.
2. Untuk guru
 - a. Selalu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya. Hal ini dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin pesat, guru yang tidak mau meningkatkan dan kemampuannya dengan belajar lama-kelamaan akan mengalami ketertinggalan. Misalnya dengan mengikuti lomba antar guru dan penulisan karya ilmiah.
 - b. Kerjasama dengan kepala madrasah harus lebih ditingkatkan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bukhari, Abu Abdillah Muhammad ibn Ismail, *Sahih al-Bukhari*, Beirut: Dar Ibn Katsir, 1987.
- A.M, Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Amalda, Nastiti, Prasojo, Lantip Diat, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa terhadap Prestasi Belajar Siswa”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 6, No 1, April 2018.
- Amin, Ahmad, *Etika Ilmu Akhlak*, Jakarta: Bulan Binatang, 1995.
- Ardana, I Komang, Mujianti, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Murdiatha, *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arifin, Zainal, *Penelitian Pendidikan, Metode Paradigma Baru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011.
- Asnawi, Sahlan, “Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan”, *Jurnal Psikologi*, No. 2. Tahun 1999.
- Ayuningtyas, Iga Mawarni, “Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Pasca Sertifikasi di SMK Tunggal Cipta Manisrenggo Klaten”, *Skripsi*, Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013.
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Bakar, Irsan Abu, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri II Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta: Program Studi Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2010.
- Danim, Sudarwan, *Agenda Pembaharuan sistem pendidikan*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2003.
- Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Dharmakesuma, *Pendidikan Karakter: Kajian Teori Dan Praktik di Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Editor, “Sultan: Krisis Akhlak di Indonesia Memperihatinkan” dalam laman <https://tekno.kompas.com/read/2009/02/10/18331085/krisis.akhlak.di.indonesia.memperihatinkan> diunduh tanggal 17 April 2018.

Effendi, Ari Khozin, “Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar (Studi pada SD Muhammadiyah Al-Mujahidin Wonosari Gunungkidul Periode 2007-20014)”, *Skripsi*, Yogyakarta: Program Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015.

Ghony, M. Djunaidi, dan Almanshur, Fauzan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media.

Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktis*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi*, Jakarta: Aksara, 2001.

Hadi, Suharsimi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1989.

Hardianti, Lisa Weri, “Bahana Manajemen Pendidikan”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2 Nomor 1, Juni 2014.

Hasan, Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002).

Hasan, Muhammad Tholhah, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2005.

Ika, “Begini Rincian Dana 20 Persen Pendidikan di 2018 “, dalam laman <https://www.jawapos.com/pendidikan/18/08/2017/begini-rincian-dana-20-persen-pendidikan-di-2018> diunduh pada 04 November 2108 pukul 20.00 WIB.

Henny Indrawati, “Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Ekonomi Dalam Proses Pembelajaran” *Jurnal Pendidikan*, Volume 4, No 2, Oktober 2013.

Iskandar, Urai, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru”, *Jurnal Visi Pendidikan*, Vol. 10, No. 1, tahun 2011.

Ismah, Zuhdatul, “Konsep Iman Menurut Toshihiko Itsuzu”, *Jurnal Hermeneutik*, Vol. 9, No. 1. Juni 2016.

Ismuha, Khairudin, Djailani AR, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamklat Kecamatan

- Darussalam Kabupaten Aceh Besar”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, Februari 2016,
- Kompiri, *Standardisasi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Maharani, Laila dan Mustika, Meri, “Hubungan Self Awareness dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VIII DI SMP Wiyatama Bandar Lampung,” *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol. 03, No.1, Mei 2016.
- Marwiyah, Syarifatul, “Konsep Pendidikan Berbasis Kecakapan Hidup,” *Jurnal Falasifa*. Vol.3, No. 1 Maret 2012.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Kriteria dan Perangakat Akreditasi SD/MI, *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 27/H/AK/2017*, 3 April 2017.
- Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Sistem Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003*, 08 juli 2003.
- Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010*, 27 Oktober 2010.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remadja Karya, 2012.
- Mubyarto, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993.
- Muhaimin, Suti’ah dan Prabowo, Sugeng Listyo, *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2009.
- Mujiyono, Yoyon, “Komunikasi Sosial ”, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol.2, No.1, April 2012
- Mulyasa, Enco, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Mulyasa, Enco, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Jakarta: Rosdakarya, 2010.
- Mulyasa, Enco, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Departeman Agama RI, 2003.
- Mulyasa, Enco, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.

Ngafifi, Muhamad, "Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup Manusia Dalam Perspektif Sosial Budaya Jurnal Pembangunan Pendidikan," *Jurnal Fondasi dan Aplikasi*, Vol. 2, No. 1, 2014.

P, Lauster, *Tes Kepribadian*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2006.

Permadi dan Arifin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2010.

Prasetya, Benny, "Pengembangan Budaya Religius di Sekolah" *Jurnal Edukasi*, Vol. 02, No .01, Juni 2014.

Prastowo, Andi, *Memahami Metode-Metode Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Prastowo, Andi, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Pujiyono, Minarsih, Maria M. dan Haryono, Andi Tri, "Pengaruh Effkacy Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesempatan Kerja dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening", *Journal of Management* Vol.2 No.2 , Maret 2016

Purwanti, Sri, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur", *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 1, No. 1, Maret 2013.

Rahayu, Sri, Sutama, dan Narimo, Sabar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru SMPN Kota Surakarta", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 9, No. 2, Juli 2014.

Redaksi, "Berulang Kali Diancam Sanksi, Banyak PNS Tetap Bolos Usai Libur Tahun Baru" <http://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42541120> diunduh tanggal 14 April 2018.

Rini, Citra Listya, "Amien Rais: Indonesia Alami Krisis Moral" dalam laman <http://www.republika.co.id/berita/nasional/politik/16/03/03/o3gonw299-amien-rais-indonesia-alami-krisis-moral> diunduh pada 17 April 2018.

Rostantanti, Qommarri, "Kondisi Pendidikan di Daerah Dinilai Belum Penuhi SNP" <https://republika.co.id/berita/dpr-ri/berita-dpr-ri/17/08/28/ove3ox425-kondisi-pendidikan-di-daerah-dinilai-belum-penuhi-snp> diunduh pada 05 November 2018 pukul 13.30 WIB.

Rosyada, Dede, *Paradigma Pendidikan Demokrasi: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2004.

Rusmawati, Vivi, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan", *Journal Administrasi Negara*, Vol. 1, No. 2, 2013.

Saputra, Bayu, "Waduh! Puluhan Kelas SMA Negeri Kosong Tanpa Guru, Murid Kompak Membolos" dalam laman <http://lampung.tribunnews.com/2018/03/07/waduh-puluhan-kelas-sma-negeri-kosong-tanpa-guru-murid-kompak-membolos>, diunduh tanggal 14 April 2018.

Sari, Anggri Puspita, "Penerapan Etos Kerja Pegawai pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu", *Jurnal Ekombis Review*, Vol. 3, No. 2, Juli 2015.

Sari, Eka Dewi, Mursalim, Lukmana Murtadlo, Akhmad, "Pengembangan Teknik Pembelajaran Menulis dan Membaca Melalui Gerakan Literasi Sekolah," *Jurnal Ilmu Budaya*, Vol. 1, No. 4, Oktober 2017.

Shaleh, Abdul Rahman, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Kencana, 2008.

Sidharta, Jennifer, "Peringkat Pendidikan Indonesia di Dunia Indonesia Menduduki Peringkat 62 Dari 72 Negara Di Dunia", dalam laman <https://www.youthcorpsindonesia.org/l/ peringkat-pendidikan-indonesia-di-dunia/> diunduh pada tanggal 14 April 2018.

Sinunga, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara. 2009.

Soekanto, Soerjono, *Remaja dan Masalahnya*, Jakarta, Balai Pustaka, 1990.

Soekanto, Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Soejono, *Sistem dan Prosedur Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014.

Sudharta, Vonny Angeli, Bafadal, Ibrahim, Sulton, "Kepribadian yang Baik Untuk Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 4, Desember 2018.

Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2005.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sukendar, Nur Cahya Edi, "Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, April 2013.
- Suparmin, *Motivasi dan Etos Kerja Guru*, Jakarta: Biro Kepegawaian Sekjen Depag, 2003.
- Terry, G.R., dan Rue, L.W., *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 214.
- Tilaar, H.A.R., *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi, Visi, Misi, dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*, Jakarta: Grasindo, 1997.
- Tim Penyusun, Analisis Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar Dan Menengah Tahun 2015/2016 sumber Daya Manusia Penndidikan Dasar Menengah (Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2016.
- Tim Penyusun, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Republik Indonesia, 2008).
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- U., M. Shabir," Kedudukan Guru sebagai Pendidik, Tugas Dan Tanggung Jawab, Hak Dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru", *Jurnal Auladuna*, Vol. 2 No. 2, Desember 2015.
- Uno, Hamzah B., *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005.
- Widoyoko, Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Lampiran I : Catatan Lapangan

Catatan Lapangan 1

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari : Selasa

Tanggal : 17 April 2018

Pukul : 15.30-16.45 WIB

Lokasi : Ruang Tamu Kantor MI Ma'arif Bigaran

Sumber Data : Antoro, S.Pd.I (Kepala Madrasah)

A. Deskripsi Data

Peneliti bertemu ke MI Ma'arif Bigaran untuk pertama kalinya dan bertemu dengan Kepala MI Ma'arif Bigaran Bapak Antoro, S.Pd.I, peneliti datang setelah sebelumnya membuat janji terlebih dahulu melalui pesan *whatsapp*. Dalam pertemuan pertama ini, peneliti bermaksud untuk memohon ijin untuk melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir di MI Ma'arif Bigaran dan menggali informasi pra-penelitian. Setelah ditanggapi dengan baik dan diberi izin, peneliti melakukan wawancara ke topik penelitian. Dari hasil wawancara yang dilakukan terungkap beberapa keterangan berikut.

Kepala madrasah mempersilahkan peneliti melakukan penelitian di MI Ma'arif Bigaran. Hal tersebut dikarenakan selama ini penelitian-penelitian yang dilakukan di MI Ma'arif Bigaran kebanyakan berupa mini riset dan belum banyak penelitian yang berupa skripsi. Menurut pandangan kepala madrasah, penelitian-penelitian yang dilakukan di MI Ma'arif Bigaran sebenarnya memiliki dampak positif bukan hanya kepada peneliti, tetapi juga sangat bermanfaat bagi madrasah berkaitan dengan publikasi dan pengakuan secara ilmiah mengenai program-program yang dilaksanakan di madrasah.

Tema yang penelitian diusung sebenarnya sesuai dengan komitmen madrasah saat ini yang sedang menggalakkan peningkatan disiplin kerja sejak kurang lebih sepuluh tahun lalu. Karena pada waktu-waktu sebelumnya MI Ma'arif Bigaran sering dipandang sebelah mata oleh masyarakat karena kurangnya disiplin kerja guru. Diungkapkan oleh kepala madrasah bahwa madrasah saat ini memulai kegiatan pada pukul 06.45 WIB dengan diisi kegiatan hafalan surat pendek, doa, dan shalat dhuha. Dalam kehadiran, daftar hadir yang digunakan menggunakan *fingerprint* serta menggunakan bel otomatis. Meningkatnya minat guru dalam mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan profesionalisme seperti sertifikasi, seminar serta pelatihan. Adanya terobosan-terobosan baru dalam pengadaan fasilitas yang cukup selama kepemimpinan kepala madrasah. Kelengkapan dokumen pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Program Tahunan (PROTA), Program Semester (PROMES) dan penilaian.

B. Interpretasi Data

Kepala MI Ma'arif Bigaran saat ini telah berperan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru. Hal itu mampu diwujudkan dengan cara:

1. Membuat aturan-aturan yang mendukung peningkatan disiplin kerja guru.
2. Pegadaan fasilitas-fasilitas yang mendukung peningkatan disiplin kerja guru.

Catatan Lapangan 2

Metode Pengumpulan Data: Wawancara dan Observasi

Hari : Kamis

Tanggal : 19 April 2018

Pukul : 06.30-08.00 WIB

Lokasi : MI Ma'arif Bigaran

Sumber Data : Kehadiran guru MI Ma'arif Bigaran dan Joko Siswanto (Wali Murid)

A. Deskripsi Data

Peneliti bertemu ke MI Ma'arif Bigaran untuk kedua kalinya. Kedatangan peneliti kali ini bertujuan untuk memastikan kebenaran data pra-penelitian yang dingkakan oleh kepala madrasah dua hari sebelumnya dengan cara melakkan observasi secara langsung kehadiran guru MI Ma'arif Bigaran dan melalui wawancara dengan wali murid yang mengantar anaknya ke madrasah.

Semua guru hadir. Guru pertama hadir pukul 06.15 dan langsung membuka pintu kantor serta ruang kelas. Pukul 06.37 dengan hampr bersamaan hadir dua orang guru yang kemudian masuk ke dalam kantor. Pukul 06.43 datang lagi tiga orang guru. Pukul 06.45 bel berbunyi, siswa mulai berkumpul di halaman kelas dan mulai membaca surat-surat pendek dipandu oleh enam orang guru yang sudah datang. Kepala madrasah datang pukul 06.55 dan langsung mengikuti kegiatan membaca surat-surat pendek yang diakhiri dengan shalat dhuha. Pukul 07.15 bel berbunyi, siswa dan guru memasuki kelas masing-masing.

Dari beberapa wali murid yang mengantar anaknya ke madrasah, peneliti berbincang-bincang dengan Bapak Joko Siswanto, wali murid yang datang paling awal. Dalam perbincangan ini dikemukakan bahwa alasan menyekolahkan anaknya di MI Ma'arif Bigaran adalah kelengkapan matapelajaran agama yang

tidak dimiliki oleh Sekolah Dasar (SD), dimana di SD tidak ditemui mata pelajaran Fiqih, Al-Quran-Hadist, Aqidah-Akhlas, Bahasa Arab dan SKI serta Ke-NU-an. Selain itu ekstrakurikuler di MI Ma'arif Bigaran lebih banyak, peralatan lebih lengkap dan lebih aktif dibanding sekolah-sekolah di sekitarnya serta ketertiban guru dalam kehadiran.

B. Interpretasi Data

1. Kepala madrasah dan semua guru datang sebelum pukul 07.00 WIB.
2. Sebagian alasan wali murid menyekolahkan anaknya ke MI Ma'arif Bigaran adalah mata pelajaran agama lebih lengkap, ekstrakurikuler lebih beragam dan aktif serta ketertiban guru.

Catatan Lapangan 3

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari : Senin

Tanggal : 19 November 2018

Pukul : 13.00-15.00 WIB

Lokasi : Ruang Tamu Kantor MI Ma'arif Bigaran

Sumber Data : Antoro, S.Pd.I (Kepala Madrasah)

A. Deskripsi Data

Setelah peneliti membuat proposal penelitian, instrumen dan melakukan seminar proposal, peneliti melakukan pengambilan data di MI Ma'arif Bigaran. Pengambilan data kali ini dilakukan setelah jam KBM selesai agar tidak mengganggu kegiatan KBM. Berikut hasil wawancara peneliti kepada kepala MI Ma'arif Bigaran.

1. Menurut anda, kenapa kejujuran merupakan hal yang penting dalam pengelolaan madrasah?

Kejujuran mutlak diperlukan. Kejujuran kepada semua pihak mutlak diperlukan. Kejujuran merupakan bagian dari integritas. Sebagai contoh ketika seseorang meminta izin untuk fotokopi, saya mau fotokopi ke Jagalan ya, tapi setelah fotokopi saya mau pulang ambil makan siang. Ketika orang jujur akan bilang biasanya “saya mau fotokopi ke Jagalan ya”, ketika saya mengatakan saya mau fotokopi kan benar. Ketika yang mau saya fotokopi saya tinggal dan saya ambil nasi makan siang kemudian kembali lagi ambil fotokopi. Itu namanya kalimat ngecoh-ngecoh namanya bukan integritas tetapi jujur. Kalau integritas ya lengkap, “saya mau fotokopi tapi saya mau pulang dahulu ambil makan siang”. Itu benar jujur kan? Tetapi mungkin ada guru yang membatin “kok lama pak, masak fotokopi lima lembar setengah jam?” tentu akan

menimbulkan pertanyaan dalam hati. Kalau tidak dilakukan secara wajar akan ada pertanyaan “kok lama to pak? Antri ya” itu kalau sudah kenal baik. Tetapi kalau sudah dari awal izinnya lengkap tentu tidak akan menimbulkan multitafsir dan su’udzan.

2. Apakah kepala madrasah selalu sabar terhadap keterbatasan orang lain?

Di dalam kalimat bahasa Indonesia, sabar ada batasnya. Kalau dalam agama sabar itu tidak ada batasnya. Kalau sabar secara hakikat telaten mencari solusi untuk menyelesaikan masalah, itu memang harus dilakukan. Prinsip saya kalau di madrasah khususnya kalau tidak sabar ya bubar. Soalnya guru wiyata bakti kalau dikerasi bisa patah, tapi kalau dibiarkan ya tidak maju-maju. Sehingga diperlukan solusi yang tepat agar guru-guru tetap betah dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Harapan itu harus diwujudkan walau kadang dalam wujud lain.

3. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kreativitas guru dan karyawan?

Belum terprogram secara terperinci, tetapi praktek-prakteknya sudah ada. Misalnya sudah selama setahun diadakan internet wifi dimana guru-guru diajari bagaimana mencari gambar, contoh soal yang temanya sama dengan yang dipelajari, terus ikut paguyuban-paguyuban guru teladan yang ada di grup-grup. Untuk lomba kreatifitas guru, kami belum pernah. Kan bisa tiap kelas diadakan lomba misalnya lomba alat peraga tempel. Untuk lomba di luar belum ada, belum disuruh dan belum kreatif sendiri. Tetapi misalnya ada yang minta izin langsung diizinkan. Sampai ada guru yang minta izin untuk melanjutkan studi S2, yang sekarang sudah menjadi dosen itu, ya langsung diizinkan tanpa syarat. Ada yang daftar PNS ya juga diizinkan. Walaupun ada sekolah lain yang kalau daftar PNS harus bayar ke madrasah atau potong gaji. Untuk supervisi sudah dilakukan tetapi secara pribadi kurang saya tekankan.

4. Bagaimana kepala madrasah memberi penghargaan dan sanksi kepada guru/karyawan?

Untuk saat ini baru sebatas emosional saja, misalnya lewat *whatsapp* ditanggapi, disemangati, untuk yang sifatnya finansial belum. Karena disini mayoritas gurunya adalah prempuan, kalau diberi perhatian itu biasanya senang. Jadi kadang bentuknya perhatian saja.

5. Kapan kepala madrasah memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru/karyawan?

Sesegera mungkin, Jadi kalau ada misalnya guru ikut KMD (Kursus Mahir Dasar), begitu pulang langsung ditanggapi (dikaruhke).

6. Kenapa kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru/karyawan?

Karena kalau diberi penghargaan seperti itu berarti minimal mengarah ke adanya pengakuan dan perhatian. Artinya besok kalau disuruh lagi akan merasa dimanusiakan

7. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam memberi tugas yang adil dan merata sesuai kemampuan?

Di sini hubungannya penghargaan dengan kreatifitas, misalnya ada kreatifitas guru yang melatih upacara bendera. Kalau sistemkan yang paling merasakan kan mereka (guru), kurang nyaman pak ketika petugas setiap hari senin diganti. Dahulu ketika upacara petugasnya gantian ditunjuk 14 siswa. Jadi ada misalnya si Anto senin ini jadi pemimpin upacara, minggu depan menjadi pembawa pancasila. Kalau seperti itu hanya memberi pengalaman kepada semua siswa tetapi tidak ada siswa yang benar-benar matang. Terus ada usulan, bagaimana kalau tugasnya dilakukan selama tiga kali berturut-turut biar ada yang matang. Jadi guru bisa buat konsep yang sudah bagus dan tahu saya sekarang berperan sebagai apa.

8. Kapan waktu yang tepat untuk memberi saran kepada kepala madrasah?

Untuk saran bisa diungkapkan kapan saja kalau dari guru atau siswa. Kalau dari orang tua selain ada grup whatsapp ada forum selapanan yang juga bisa digunakan untuk musyawarah dan penyampaian usulan dari wali.

9. Apa saja sarana yang dapat digunakan untuk menyampaikan saran kepada kepala madrasah?

Kalau sarana misalnya kotak saran di sini memang belum berjalan. Bukan karena tidak adanya kotak saran. Tetapi lebih karena belum terbiasanya siswa memberikan saran. Pemberian saran dan usulan masih lebih banyak dari guru yang langsung menghadapi siswa. Atau siswa mengeluh ke orang tua yang kemudian disampaikan ke sekolah.

10. Apa visi dan misi madrasah ini?

Kalau visi sampai saat ini, “madrasah unggulan iman Islam sebagai pedoman”. Terus di KTSP terbaru ini, tetapi baru akan disahkan “pelayanan bermutu pilihan masyarakat”.

11. Apakah kepala madrasah menjabarkan visi ke dalam misi?

Kalau penjabarannya kan ke visi baru, perubahan-perubahan kalau ini pendidikan bermutu pilihan masyarakat. Tetapi sekarang fokus dulu ke pelayanan saja belum ke pendidikan. Jadi misalnya, wali murid pingin pulang tidak asal-asalan kadang jam satu lebih lima menit, kurang lima menit. Atau kelas satu-dua, pada jam sebelas. Bagi wali murid kurang bermutu. Jadi didesain pakai bel otomatis. Jam setengah satu doa bersama, yang kelas satu pulangnya jam sebelas teng harus keluar. Jadi kalau ada yang lebih lima menit saya beri teguran. Terus misalnya ada kegiatan terus dipulangkan lebih awal atau libur, itu

kemudian dibagikan lewat grup wali murid, jangan sampai orang tua tidak tahu. Kemudian jadwal tes, seminggu sebelumnya kalau sudah ada difotokopikan satu satu dikirimkan lewat siswa, juga fotonya dishare di grup whatsapp. Harapannya jangan sampai ada jadwal tes kok siswa tidak tahu. Untuk misinya, pendidikan aktif kreatif dan sebagainya. Kedua, potensi anak melalui ekstrakurikuler. Ketiga, pemupukan semangat mengaji dan lingkungan islami, ini dipulangkan setengah satu. Kemudian les sampai jam satu harapannya mereka wajib mengaji. Di jadwal mereka wajib ngaji sore. Kemudian terahir, pelayanan bermutu bagi semua pelanggan, semisal kalau anak ingin beli saabuk, tetapi di sekolah sabuknya habis itu pelayanan tidak bermutu. Kalau anak ingin minum tetapi air galon habis, anak sampai bilang “pak kok galonnya habis” kok sampai tidak diantar, itu juga pelayanan kurang bermutu. Sudah waktunya masuk tetapi gurunya belum datang, itu juga pelayanan kurang bermutu. Jadi kami fokus ke pelayanan.

12. Apakah kepala madrasah merumuskan tujuan dan target mutu?

Ada, tujuan dan target mutu tersebut untuk mengukur visi dan misi. Jadi tujuan dan target mutu tercapai ganti visi misi. Tapi khusus visi dan misi terahir diganti karena terlalu tinggi “madrasah unggulan, Iman dan Islam sebagai pedoman. Terlalu tinggi mau diukur malah sulit, terus diganti pelayanan bermutu pilihan masyarakat agar lebih membumi dan bisa diukur. Dengan begitu indikatornya kan terlihat. Jika masyarakat puas dan salah satu buktinya siswanya bertambah, nanti bisa ganti visi. Definisi tambahnya ini kan siklus siswanya enampuluhan siswa. Nanti seumpama tambah setengahnya sembilanpuluhan misalnya, langsung ganti visi. Apa yang dimaui masyarakat setelah masuk itukan mereka mempunyai keinginan.

13. Apakah kepala madrasah melakukan analisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki oleh madrasah?

Sama dengan pertanyaan sebelumnya. Tetap melakukan.

14. Bagaimana wujud analisis yang dilakukan kepala madrasah?

Itu semua dituangkan kedalam KTSP. Ada KTSP 1, KTSP 2, dan KTSP 3. KTSP 1 isinya seperti ini, visi misi, jadwal pelajaran, KKMnya berapa, kegiatannya seperti apa. KTSP 2 itu isinya silabus semua mata pelajaran, jadi kalau di KTSP 1 hanya berbunyi di MI ini mata pelajaran Al-Quran Hadist dua jam pelajaran, terus kelas satu dan dua, dua jam pelajaran itu poin-poinnya apasaja yang diajarkan merujuk ke KEMENAG itu ada di buku KTSP 2. Kalau buku KTSP 3 itu RPP-nya dalam satu tahun dikumpulkan jadi satu dari yang ada di kelas-kelas.

15. Apakah kepala madrasah membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan?

Jelas, itu juga ada di KTSP satu.

16. Kapan pengembangan visi dan misi dilakukan?

Itu visi misi, bisa diubah setiap saat asal disetujui oleh kepala madrasah, guru, komite, yayasan dan orang tua dirembuk. Jadi setelah tercapai bisa ganti visi.

17. Apakah kepala madrasah melibatkan pihak lain dalam pengembangan visi dan misi?

Awalnya konsepnya dari kepala sekolah, terus diuangkan ke guru, kalau guru setuju kemudian akan digodok ke yayasan dan wali murid.

18. Apakah kepala madrasah memberikan informasi kepada masyarakat secara objektif dan resmi?

Secara resmi MI memberikan informasi melalui edaran, pemberitahuan dan pengumuman, selain itu grup Forum Komunikasi Wali Murid juga merupakan grup resmi yang dimiliki MI Bigaran.

19. Kapan waktu yang tepat untuk memberi saran kepada kepala madrasah?

Kalau disini mengalir saja, misalnya ada siswa berkata “pak, drumbandnya kok belum mulai lagi ya?” langsung saja. Seperti anak dan bapaknya saja. Apalagi di desa Bigran ini biasanya wali murid kalau dalam sebuah forum itu belum terlalu berani. Tetapi kalau secara *face to face* biasanya beranai. Saat ada wali menjemput itu biasanya bisa digunakan untuk menyampaikan saran. Juga pada lapanan bisa juga digunakan.

20. Bagaimana cara kepala madrasah mendorong timbulnya partisipasi masyarakat?

Dari sisi partisipasi, kalau saya lihat partisipasi masyarakat sebenarnya sudah bagus. Wujudnya, misalnya kami mengambil air dari sumur sumbangan warga, pengawasan langsung dari warga terkait keamanan dari warga sehingga tidak perlu penjaga sekolah sehingga sejak saya disini tahun 2007 tidak pernah terjadi pencurian artinya keamanan kondusif, atau ketika diajak kerjabakti banyak juga yang datang, dalam kehadiran masyarakat pada rutinan ahad legi kehadirannya juga bagus juga infaqnya, partisipasi dalam hal ngaji juga bagus siswa sini biasanya langsung diterima pak Muhtadi dan pak Muhyidin. Terus mushola ini juga kerjasama dengan masyarakat. Tanah dan pondasi dari MI tapi bangunan sampai atas dikerjakan masyarakat sehingga dapat digunakan bersama. Kemudian dalam PAMSIMAS, MI tggal bayar bulanannya saja. MI juga sering digunakan sebagai tempat kegiatan masyarakat, kemarin untuk pengajian muslimat, qurban, shalawatan dan lainnya.

21. Bagaimana cara kepala madrasah memberikan informasi perkembangan madrasah secara berkelanjutan kepada masyarakat?

Pertama melalui rutinan Ahad legi. Penerimaan rapor juga dijadikan forum diskusi dengan wali murid. Ada juga grup Whatsapp FORKOM Wali Murid yang sudah hampir dua tahun. Grup ini merupakan grup pertama dimana guru dan wali murid dijadikan satu dalam satu grup. Disini ada juga surat resmi dan edaran. Dimana dalam surat ada nama anak perkelas sehingga ketika tertinggal akan mudah diketahui. Pemberian informasi di sini rangkap tiga. Diumumkan ke siswa, siswa diberi edaran dan diumumkan di grup whatsapp.

22. Bagaimana respon yang diberikan oleh masyarakat?

Kalau disini biasanya responnya bagus, asal biaya tidak banyak atau banyak tetapi tidak mendadak. Di sini ada program wisata dua tahun sekali kisaran seratus ribu. Atau dalam program snack responnya juga bagus, cuma kadang ada yang protes misalnya karena ada yang tidak mau makanan pedas misalnya.

23. Apakah kepala guru taat terhadap aturan-aturan yang berlaku di madrasah?

Kalau menurut guru saja, salah satu guru pernah bercerita kalau di sini itu ada saya ataupun tidak ada saya itu sama saja. Ada saya juga dipulangkan setelah duhur, sholat jamaah. Jadi bukan berarti takut kepada saya. Kalau diskala ya sedang. Kalau dikelompokkak ada tiga. Ada sekolah yang dipulangkan jam setengah dua (setelah duhur), ada yang jam empat dan ada juga yang boarding atau menginap. Disini dipilih yang pertama untuk kegiatan madin. Tapi kalau untuk aturan internal madrasah termasuk baik dapat dikatakan lima kategori atas dan satu kategori bawah.

24. Apakah guru datang tepat pada waktu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?

Untuk kedisiplinan waktu masih seperti tadi lima banding satu. Tapi kalau untuk tugas seperti RPP dan penilaian ada tidak saya akui walaupun sudah dijalankan tetapi saya sendiri belum melakukan supervisi secara mendetail. Jadi walupun mereka membuat kalau anda tanya ke mereka disuruh tidak? Mereka jawab tidak disuruh kok tetapi RPP, PROTA, PROMES tetap ada walaupun kadang seadanya. Kalau untuk ketepatan waktu, guru-guru disini sudah terbiasa kerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Menginap di sekolah sudah bukan hal yang aneh. Selain itu kadang guru memiliki kreatifitas sendiri dalam menyelesaikan tugasnya.

25. Apakah guru tidak akan pulang sebelum jam pulang yang ditetapkan oleh instansi tempat bekerja?

Untuk kedatangan satu yang bermasalah, dan sistem di sini belum mampu menjerat yang seperti itu. Di sini ada lima belas MI. Ada salah satu sekolah yang mayoritas merupakan mayoritas anggota TNI. Tapi tentunya tidak dapat diterapkan disini. Sedangkan untuk guru-guru yang meninggalkan kelas ada mekanisme izin. Jika alasan-alasan yang digunakan merupakan sesuatu yang terencana, guru harus meminta izin jauh-jauh hari. Penyampaiannya karena ini sekolah swasta ya memakai kesepakatan guru-guru, kalau disini minimal ada izin secara lisan dan materi yang harus diajarkan juga sudah dipersiapkan. Saya sendiri termasuk tipikal petani, jadi mudah memberikan izin. Ya ada kekurangan dan kelebihannya juga. Kelebihannya guru-guru di sini bekerjanya nyaman, santai, dan kerasan. Karena guru-guru di sini juga semunya latarbelakangnya juga petani jadi lebih seneng kalau santai. Petani itukan banyak sabarnya.

26. Apa saja faktor internal yang menjadi pendukung dan penghambat peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja?

Faktor kelemahan internal, saya termasuk pemimpin yang lembut. Sabar kan bagus, tetapi terlalu sabar tidak bagus. Kedua, disini ada tiga kelompok guru, PNS Sertifikasi, kelompok sertifikasi non-impassing dan kelompok non-sertifikasi. Karena jumlah gajinya beda jauh kalau mau didisiplinkan sama tentu kurang bagus. Untuk kelebihannya, disini sifat kedisiplinan yang merupakan bawaan guru dalam hal tugas sudah bagus. Misanya bendahara BOS dikasih deadline hari ini ya jadi. Operator juga seperti itu. Di sini semuanya ingin kerja itu nyaman. Selain itu kedekatan karena di MI sini tidak ada perbedaan antara guru dan bukan guru. Pendukungnya, disini ada bel otomatis. Jadi ada gurunya tidak ada gurunya tetap bunyi. Ini satu-satunya di Borobudur. Dulu ditawarkan ke MI-MI yang lain harga 1,5juta tidak ada yang mau. Alasannya nanti kalau sampai bel-nya berbunyi bagaimana? Selain itu di sini juga ada fingerprin absen.

27. Apa saja faktor eksternal yang menjadi pendukung dan penghambat peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja?

Penghambatnya dari luar, gurunya di sini rumahnya jauh-jauh dan akadang ada misalnya pak Kiki rumahnya di Gunung Pring, tetapi punya istri di Magelang kota. Jadi kadang kalau tidak diingatkan jauh-jauh hari. Pak Kiki-nya ada di Gunung Pring bajunya di Magelang. Begitupula bu Titin yang aslinya Pantog tapi punya suami Minggir. Pengawasan dari luar juga kurang, supervisi dari pengawas jarang dilakukan.

B. Interpretasi Data

1. Kepala madrasah mengakui pentingnya kejujuran dalam mengelola madrasah.
2. Kesabaran diartikan sebagai tahan uji, bukan sebagai toleransi penuh atas penandaan.

3. Program pengembangan kreativitas belum dilakukan secara terperinci, namun kepala madrasah selalu mendukungan pengembangan kreativitas.
4. Pemberian penghargaan kepada guru sebagian besar masih berupa ungkapan verbal saja, belum sampai pada pemberian materi.
5. Pemberian tugas disesuaikan dengan keahlian.
6. Penyampaian saran dapat dilakukan kapan saja dengan menemui guru/kepala madrasah. Atau melalui forum pertemuan dan grup *whatsapp*.
7. Kepala madrasah melakukan penjabaran visi dan misi dalam bentuk KTSP.
8. Visi dan misi dapat diubah setiap saat dengan pertimbangan visi dan misi tersebut sudah tercapai, atau revisi karena standar terlalu tinggi sehingga sulit diwujudkan.
9. Kepala madrasah sangat berharap dan berusaha mendorong peningkatan partisipasi masyarakat.
10. Kedisiplinan guru dari segi kehadiran, ketepatan waktu dan pelaksanaan tugas sebagian besar cukup baik.
11. Faktor-faktor yang mendukung meliputi: kesadaran diri guru, suasana kekeluargaan di madrasah, dukungan guru terhadap kebijakan kepala madrasah, masa emas madrasah dan keleluasaan dalam mengelola madrasah.
12. Faktor-faktor yang menghambat meliputi: jumlah guru terbatas, perbedaan status guru, supervisi lemah dan jarak antara rumah guru dengan madrasah yang berjauhan.

Catatan Lapangan 4

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari : Kamis

Tanggal : 22 November 2018

Pukul : 13.00-13.35 WIB

Lokasi : Ruang Tamu Kantor MI Ma'arif Bigaran

Sumber Data : Sukartinah, S.Pd (Guru Kelas VI)

A. Deskripsi Data

Pengambilan data kali ini dilakukan setelah jam KBM selesai agar tidak mengganggu kegiatan KBM. Berikut hasil wawancara peneliti kepada Ibu Sukartinah, S.Pd, guru kelas enam MI Ma'arif Bigaran.

1. Apakah kepala madrasah dalam pengambilan keputusan selalu melandaskan pada asas kebenaran dan kemaslahatan bersama?

Ya, kalau dalam pengambilan keputusan selalu dimusyawarahkan bersama.

2. Menurut anda, kenapa kejujuran merupakan hal yang penting dalam pengelolaan madrasah?

Kalau kepala sekolah tidak jujur ya bagaimana dengan anak buahnya. Kalau diisini ya jujur-jujur semuanya.

3. Bagaimana bentuk penerapan sifat jujur kepala madrasah yang anda ketahui?

Jujurnya kepala madrasah? Apa ya. Kalau dalam keuangan itu malah teliti, teliti sekali. Apapun dicatat. Disiplin sekali.

4. Apakah kepala madrasah merupakan seorang yang perkerja keras?

Kalau beliau *pol* di sini mas. Sampai tidur di sekolah juga. Bersedia lembur. Buktinya kemarin waktu mengerjakan sibos pintar yang dikerjakan malam hari, beliau juga mau menemani sampai subuh.

5. Apakah kepala madrasah memiliki pengetahuan yang luas berkaitan dengan tanggung jawab yang diembannya?

Mungkin kalau untuk tugasnya beliau sudah paham, tetapi belum dikerjakan. Misalnya tugasnya kepala sekolah mensupervisi atau pemantauan itu beliau sudah tahu, tapi belum dilakukan. Kalau supervisi di kelas dikerjakan hanya dengan masuk ke kelas. Tetapi seharusnya sekarang semuanya harus tertulis. Harus ada hitam di atas putih. Ya kalau supervisi di kelas memantau kami melakukan pembelajaran di kelas sudah, tetapi sekarang harus otentik ada bukti hitam di atas putih. Hanya belum ditulis. Kalau dalam administrasi kepala sekolah kurang paham, tetapi kalau dalam mengarsip-arsip beliau rapi. Hanya kalau dalam pemantauan KBM itu belum.

6. Bagaimana bentuk kerja keras kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru?

Banyak guru yang sadar sendiri, kalau tidak sadar ya tidur terus. Kalau tidak sadar ya sebenarnya beliau juga rikuh, untuk selalu merintah merintah. Sehingga bapak ibu guru juga rikuh kalau tidak disiplin.

7. Apakah kepala madrasah adalah pribadi yang selalu optimis dalam menjalankan tugasnya di madrasah?

Dalam program-programnya selalu bisa terlaksana. Pak toro sudah perfect ya bu. Cita-citanya banyak. Beliau kan sekarang sedang mendalami ini to pak. Dia kuliahnya kan di Manajemen Sumber Daya Manusia, jadi yang digodok ya tentang visi misi.

8. Apakah kepala madrasah berani mengungkapkan ide dan gagasannya secara bertanggung jawab?

Jelas itu mas, idenya banyak sekali. Sampai di tembok itu dulu penuh. Sekarang dicopot semuanya karena biar rapi. Dipindah ke dalam.

9. Apakah kepala madrasah mudah gugup dan sulit beradaptasi dalam menghadapi berbagai macam situasi?

Pak Toro itu kan sudah lama di sini jadi sudah banyak pengalaman to pak.

10. Apakah kepala madrasah memberi penghargaan atas prestasi yang dimiliki guru/siswa?

Untuk penghargaan ya ucapan terimakasih. Kalau hukuman ya saya belum pernah dihukum disini. Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru/siswa?

11. Apakah kepala madrasah selalu memerhatikan etika dalam melaksanakan tugas sehari-hari? Bagaimana bentuk empati kepala madrasah terhadap warga madrasah?

Kalau ke siswa materi sangat jarang. Kecuali kalau ada lomba antar siswa. Tapi yang jela ya ucapan terima kasih.

12. Apakah kepala madrasah adalah sosok yang mudah marah?

Tidak mudah marah, malah cenderung terlalu sabar. Wong beliau itu pengayom.

13. Apakah kepala madrasah selalu sabar terhadap keterbatasan orang lain?

Kalau selama saya jadi operator di sini kalau ada yang dibutuhkan ya selalu dicaraikan. Beliau juga telaten. Setiap harinya juga ditanya bagaimana bu online-onlinenya lancar?

14. Bagaimana cara kepala madrasah membantu guru dalam menyelesaikan tugasnya?

Kalau ke KBM belum lebih ke guru-gurunya yang aktif.

15. Apakah kepala madrasah memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan harapan karyawan?

Supaya betah ditambahi honornya. Buktinya saya pindah rumah ke yang lebih jauh ya honornya ditambah. Tapi kalau kepekaan kadang dirasa kurang sensitif. Kapur habis, misalnya kalau kapur sudah hampir habis kadang belum beli yang dibawa bu Khoir itu kan berkait dengan kebutuhan. Kertas habis pernah dibilang kan yang beli tidak harus saya yang beli. Kebetulan yang bawa uang di sini pak Toro dan pak Kiki.

16. Bagaimana cara yang tepat dalam memberikan saran kepada kepala madrasah?

Masalah visi dan misi yang memikirkan masih keplak sekolah dan bapak ibu guru. Kalau masyarakat dan komite masih kurang dan belum berjalan. Kalau sarana yang digunakan, biasanya kalau pak toro selalu langsung bu ada saran attau kritik tidak? Secara langsung.

17. Apakah kepala madrasah melakukan pembagian kerja?

Ya jelas ada mas, operator. Bendahara sudah dibagi.

18. Bagaimana proses pembagian wewenang dan tanggung jawab yang dilakukan kepala madrasah?

Sama sudah dilakukan.

19. Bagaimana cara penerapan kesatuan perintah dan pengarahan dari kepala madrasah?

Ya ada yang satu arah ada yang belum. Tergantung masalahnya to mas. Ada yang setuju ada yang tidak. Tetapi kita harus menaati kepuusan yang sudah disepakati.

20. Bagaimana ketertiban dalam organisasi madrasah?

Ya, kalu dilihat dari daftar absennya *wong* saya tidak bisa datang pagi-pagi selalau. Biasanya beliau datang. Terus finger disini terus ke luar

finger di PPA. Jadi saya ketika saya datang beliau tidak selalu ada di madrasah. Beliau finger-nya dua kali. Tapi kalau pagi beliau sudah ke madrasah dahulu. Gurunya misalnya masuk tidak terlambat. Sudah sadar mas. Tapi kalau seragam masih kurang. Kalau senin, selasa, rabu, kamis, biasanya sudah tertib. Tapi kalau jumat sabtu kadang ada yang beda. Kalau izin keluar biasanya pakai lisan, pak saya mau keluar. Kalau secara tulisan belum. Kalau lewat WA kalau memang penting pakai telepon. Paling tidak telatnya ya jam lima itu sudah izin.

21. Apakah kepala madrasah berhasil menumbuhkan semangat kesatuan antar warga madrasah?

Hubungannya di sini kekeluargaan kok mas. Jadi tidak kaku.

22. Apa saja faktor internal yang menjadi pendukung peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja?

Kalau kedisiplinan itu sudah jadi kebiasaan. Sudah menyatu dalam diri sendiri. Kalau sudah menyatu kewajiban mengajar datang mengajar pagi-pagi itu sudah tidak menjadi beban tapi kalau belum menyatu ya berangkat sekolah itu menjadi semacam beban. Kalau disini sepertinya tidak menjadi beban. Buktinya sebelum jam pelajaran sudah berangkat. Di sini jam 07.15 mulai kegiatan pasti sudah ada guru.

23. Apa saja faktor eksternal yang menjadi pendukung peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja?

Penilaian masyarakat, rasa malu iyu yang menilai orang laian, masyarakat. Jadimasyarakat memandang kalau MI sudah tidak seperti dulu. MI itu datangnya. Jadi semakin kesini semakin baik. Pandangan baik masyarakat bahwa MI itu punya lima mata pelajaran agama. Jadi lebih agamis.

24. Apa saja faktor internal yang menjadi penghambat peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja?

Faktor internal ya. Kalau di sini untuk teguran itu sudah ada tetapi kurang tegas. Ya rikuh tadi mas. Kalau di tempat kerja suami saya itu kalau ada guru kurang tertib yang menegur dan menghukum ya yayasan.

25. Apa saja faktor eksternal yang menjadi pendukung peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja?

Ya tadi itu mas, yayasan belum mampu menegur dan memberi hukuman secara langsung. Kalau di sini kan kekeluargaan. Jadi kalau satu keluarga mau menegur dengan terlalu keras kan juga kurang enak. Jadi kembali ke diri sendiri lagi mas. O, kalau jam segini sudah harus datang. Kalau di aturan kan 15 menit sudah masuk. Selain itu dari komite itu kerjasama kadang masih kurang. Kalau dari pengawas itu yang di supervisi hanya kepala madrasah saja. Tugas untuk guru kurang.

B. Interpretasi Data

1. Kepala madrasah selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan.
2. Kepala madrasah dikenal sangat jujur dan teliti.
3. Kepala madrasah dinilai sebagai sosok pekerja keras dan berpengetahuan luas.
4. Kepala madrasah bukan seorang yang mudah marah dan cenderung teralu sabar.
5. Pembagian tugas dan wewenang sudah dillakukan.
6. Faktor pendukung peningkatan disiplin kerja guru, kepribadian bawaan guru, dan penilaian masyarakat bahwa madrasah lebih agamis.
7. Faktor penghambat peningkatan disiplin kerja guru, kurang adanya teguran dari kepala madrasah maupun dari pengawas madrasah.

Catatan Lapangan 5

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari : Senin

Tanggal : 29 November 2018

Pukul : 14.30-15.15 WIB

Lokasi : Ruang Tamu Rumah Bp. Arif Widyastoyo

Sumber Data : Arif Widyastoyo (Ketua Komite)

A. Deskripsi Data

1. Bagaimana peran guru dan komite dalam pengambilan keputusan di madrasah?

Ya untuk komite itu, sewaktu-waktu ada kegiatan apapun itu selalu terlibat. Entah itu kondisi atau keadaan, atau ketika ada kondisi yang mendesak. Itu komite bisa berperan, termasuk sama dewan guru atau kepala sekolah. Tapi nanti kalau ada yang perlu disampaikan untuk yayasan ya nanti disampaikan ke yayasan. Untuk pertemuan memang sudah dibentuk pengurus, tetapi karena saat ini belum ada kepentingan yang mendesak sehingga belum dijalankan lagi. Tapi kalau ada kepentingan yang sangat mendesak pertemuan dapat dilaksanakan kapan saja.

2. Apakah pelaksanaan program berhasil meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan?

Komite selalu menggiatkan dewan guru, dan menggiatkan wali murid dan wali kelas semuanya biar maju. Komite ikut serta dalam pelaksanakan kegiatan. Jadi dengan ajak-ajak guru-guru disini jadi ikut giat.

3. Apakah pelaksanaan program berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif?

Kegiatan MI semua dapat berjalan, termasuk yang melibatkan komite maupun wali murid. Karena melihat kondisi dan keadaan di MI, karena di MI itu yang PNS cuma dua, yang lain wiyata semua. Kalau komite tidak berperan di situ, nanti komite bergerak biar sekolah bisa maju. Setiap tahun kalau ada warga yang mau menyalurkan hewan kurban saya salurkan lewat MI. harapan saya nanti rasa kepemilikan masyarakat dengan MI itu meningkat. Karena kalau di MI itu cakupannya satu kelurahan, ada serut, ndawung, bigaran, karang sari. Yang keduanya, kemarin kami melobi ke Angkasapura, melihat kondisi dan keadaan yang masih banyak kekurangan. Karena kalau di Sdkan sudah ditangani oleh pemerintah. Kalau di MI itu tanggung jawab yayasan, tetapi maaf, karena yayasan di sini belum kuat. Kemarin daat dana untuk dialokasikan ke bidang seni dan olah raga. Itu bukan jerih payah komite, tetapi juga doa kami bersama. Walaupun kami komite tidak ingin apa-apa ya. Hanya ingin melihat sekolah ini berkembang dari dulu yang masih nol sampai seperti saat ini.

4. Apakah pelaksanaan program berhasil meningkatkan mutu pendidikan di madrasah? Misalnya prestasi siswa/guru?

Komite selalu menggiatkan dewan guru, dan menggiatkan wali murid dan wali kelas semuanya biar maju. Komite ikut serta dalam pelaksanakan kegiatan.

5. Apakah kepala madrasah memberikan informasi kepada masyarakat secara objektif dan resmi?

Untuk kegiatan atau mencari seandainya ada informasi dari sekolah. Kalau dari KEMENAG maupun dari yayasan. Itu sesungguhnya harus melibatkan komite dan wali murid, walaupun telah terbentuk kepengurusan wali murid pada setiap kelas. Jadi untuk

menyampaikan ke yang lain itu melalui ketua-ketua pada setiap kelas. Untuk pemberitahuan, biasanya langsung. Kepala sekolah langsung datang silaturahim ke rumah, karena jarak dengan sekolah tidak terlalu jauh.

6. Bagaimana cara kepala madrasah mendorong timbulnya partisipasi masyarakat?

Kepala madrasah datang langsung ke rumah tokoh-tokoh masyarakat. Sehingga komite dan tokoh agama disini tidak lepas semuanya giat untuk meningkatkan sekolah, kalau SD itu memang terletak di desa bigaran tetapi kalau MI kan dari yayasan, awalnya tetap yang memperjuangkan masyarakat. Berperan karena harus *door to door* ke masyarakat agar siswa di mi selalu terisi. Kalau memang dibutuhkan, masyarakat juga siap membantu untuk kerja, nmshola juga merupakan wujud kerjasama dengan masyarakat. Mushola itu memang dari masyarakat tetapi MI membantu dalam pembangunannya. Air juga dari masyarakat.

7. Bagaimana cara kepala madrasah memberikan informasi perkembangan madrasah secara berkelanjutan kepada masyarakat?

Karena untuk setiap kelas sudah ada pengurusnya sendiri. Ada ketua wali murid kelas satu, kelas dua dan sebagainya. Jadi untuk menyampaikan ke yang lain itu melalui ketua-ketua pada setiap kelas.

8. Bagaimana cara kepala madrasah memberi perhatian atas respon yang diberikan oleh masyarakat?

Ya sebenarnya rasional saja ya, jadi ya pasti ada informasi sudah disampaikan beliau kelupaan bisa. Tetapi juga sebagian ada juga yang langsung direspon, saya menyadari kepala sekolah dan guru juga banyak kerjaan banyak kerepotannya yang lain. Ya maklum tetapi yang jelas sudah saya berikan saran dari masyarakat ataupun dari wali murid, tetapi keanyakan tetap diterima dengan lapang dada dan dilaksanakan tindak

lanjut. Jadi terkadang lupa, terkadang diahirkan, tetapi banyak ditindaklanjuti.

9. Apakah kepala madrasah memiliki kesesuaian perkataan dengan fakta yang terjadi di lapangan?

Ya pasti secara lahiriyah yang dilihat pasti kejujuran, selama menjabat kepala sekolah disini belum ada gejolak-gejolak yang lain apapun, belum pernah ada kasus yang menyimpang. Lulus-lurus saja selama ini.

10. Bagaiman wujud dedikasi kepala madrasah terhadap pekerjaannya?

Selama kepala sekolah disini, banyak kemajuan dibanding yang terdahulu. Tanpa bermaksud menjelekan yang dahulu. Semuanya ada perjuangannya. Saya lihat sekarang sudah ada banyak kegiatannya termasuk ada rebana,ada drumband dan kegiatan apapun. Seuampama ada kegiatan yang dari atasan, kecamatan misalnya selalu mengirimkan. Selain itu, kalau ada kegiatan yang lebih mendesak, lembur sudah biasa. Pernah izin sama saya, yang intinya sewaktu-waktuteman-teman mau kesini karena ada kerjaan. Saya izinkan. Jadi kalau ada warga yang menanyakan dari warga nanti saya bisa jawab. Tapi selama ini belum ada warga yang menanyakan. Mereka sudah tahu kalau di MI pasti sedang ada pekerjaan. Wong sekarang itu pemerintah kalu kemarin programnya A besok ganti

11. Apakah kepala madrasah selalu memerhatikan etika dalam melaksanakan tugas sehari-hari?

Sopan santunnya, etika semuanya tetap sopan, semuanya tetap pakai bahasa pendidikan atau bahasa halus. Ketika menemui kami itu, jabat tangan itu pasti.

B. Interpretasi Data

1. Komite selalu dilibatakan dalam program-program madrasah.
2. Penyampaian informasi dari madrasah kepada ketua komite selain melalui surat resmi juga disampaikan secara lisan karena jarak yang tidak jauh.
3. Kepala madrasah adalah pribadi jujur dibukikan dengan tidak pernah ada kejadian akibat ketidakjujuran (kasus hukum, atau kerugian).
4. Kepala madrasah adalah sosok pekerja keras.
5. Kepala madrasah adalah pribadi yang sopan.

Catatan Lapangan 7

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari : Senin

Tanggal : 29 November 2018

Pukul : 17.10-17.45 WIB

Lokasi : Teras Rumah Bp. Joko Siswanto

Sumber Data : Siti Maryam (Wali Murid Kelas I)

A. Deskripsi Data

1. Apakah kepala sekolah dalam pengambilan keputusan selalu melandaskan pada asas kebenaran dan kemaslahatan bersama?

Ya, kalau ada apa-apa biasanya dirembut di lapanan, tapi saya sendiri masih *rikuh* kalau banyak usul. Soalnya baru setahun, banyak orang-orang yang pinter, dan banyak yang laki-laki juga. Contohnya kemarin waktu mau menerapkan bumbung amal, itu dirembut bareng. Pas mau buat program snak itu juga.

2. Apakah perkataan kepala sekolah sesuai dengan perbuatan yang dilakukannya?

Kalau setahu saya *yo jujur, wong* belum pernah ditipu. Tapi kalau yang dulu-dulu kurang tahu, soalnya aku belum lama jadi wali murid MI. Coba tanya-tanya wali murid yang sudah lama Pak Muh contohnya.

3. Bagaiman wujud dedikasi kepala sekolah terhadap pekerjaannya?

Kalau kepalanya itu tekun sekai, pagi-pagi waktu mengantar anak itu kadang sudah lihat Pak Toro kadang sudah menguras kamar mandi, kalau tidak ya menyapu halaman. Tapi kalau pulangnya kurang tahu, kalau menjemput itu wong guru-guru masih biasanya belum bubar.

4. Apakah kepala sekolah adalah pribadi yang selalu optimis dalam dalam menjalankan tugasnya di sekolah?

Kalau programnya banyak sekali, kadang dijelaskan waktu rapat selapanan *thirik-thirik*.

5. Apakah kepala sekolah berani mengungkapkan ide dan gagasannya secara bertanggung jawab?

Ya, pak Toro kalau menerangkan kepada wali murid teliti, tidak grogi, yang masih grogi guru-gurunya. Kalau menjelaskan kadang pakai sorot itu apa namanya? Proyektor. Jadi lebih paham tulisan-tulisannya.

6. Apakah kepala sekolah mudah gugup dan sulit beradaptasi dalam menghadapi berbagai macam situasi?

Tidak, kalau ada acara ya yang nyambut pak Toro.

7. Apakah kepala sekolah selalu memerhatikan etika dalam melaksanakan tugas sehari-hari?

Santun, pakai bahasanya juga bahasa alus.

8. Apakah kepala sekolah melakukan komunikasi lisan secara efektif?

Kayaknya gitu mas, wong kalau ada siswa yang sakit itu *dikaruhke*. Tapi yo kurang tahu, wong belum pernah.

9. Bagaimana cara kepala sekolah dalam menjelaskan secara lisan sesuatu yang dianggap penting?

Ya itu tadi, pakai proyektor. Diberi tulisan. Kalau pesen-pesen lewat anak ya di sekolah sudah diberitahu, dibawakan tulisan, terus masih diumumkan lewat *whatsapp*. Jadi kalau di MI kalau tidak punya HP android ya bingung kalau anaknya lupa ngasih kabar, namanya yo anak-anak.

10. Bagaimana respon kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang bisa muncul setiap saat?

Wah kurang tahu kalau itu, mungkin kalau guru-guru malah yang tahu. Atau Pak Toyo, ketua komite. Kalau guru-guru ya tanggung jawab. Jarang kelasnya ditinggal sampai kosong. Yang jelas siswa-siswa jarang cerita kalau kelasnya pernah kosong.

11. Apakah kepala madrasah merupakan seorang yang perkerja keras?
12. Apakah kepala madrasah memiliki pengetahuan yang luas berkaitan dengan tanggung jawab yang diembannya?

Kalau tugas-tugasnya kepala madrasah itu apa saja, saya malah kurang paham. Tapi kalau dari pembawaan beliau itu kayaknya orang yang tertib, lurus-lurus dan luwes.

13. Apakah kepala madrasah memberi penghargaan atas prestasi yang dimiliki guru/siswa?

Memberi, tapi paling pas lomba-lomba agustusan itu. Soalnya jarang madrasah buat lomba-lomba. Kalau lomba di luar kurang tahu, anak saya *wong* belum pernah ikut lomba di luar yang antar madrasah-madrasah.

14. Bagaimana bentuk empati kepala madrasah terhadap warga madrasah?

Empati itu apa ya? Peduli? Kalau kepedulian ya buktinya di madrasah buat siswa-siswanya yang dulu kalau istirahat jajannya kurang teratur, jajan sembarangan. Sekarang di madrasah dibuat program snak. Jadi kalau istirahat itu maksudnya biar jajannya tidak sembarangan. Di kelas juga diberi kipas, galon aqua. Jadi anak-anak tidak perlu bawa air minum. Tapi kadang untuk snak, itu madrasah kurang peka sedikit. Harusnya kalau mau snak sehat ya yang anak-anak juga suka. Kadang snaknya, snak orang-orang tua. Jadi malah dibawa pulang, terus kalau pulang anak-anak malah jajan ya sama saja.

15. Bagaimana cara kepala madrasah membantu guru dalam menyelesaikan tugasnya?

Yang saya tahu, kalau ada kelas yang kosong itu yang ngisi pak kepala.

16. Apakah kepala madrasah memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan harapan siswa?

Sudah sebenarnya, cuma untuk yang tadi, program snack. Harusnya dipilih makanan yang sehat tetapi anak-anak juga suka.

17. Bagaimana cara yang tepat dalam memberikan saran kepada kepala madrasah?

Ditemui secara langsung. Atau lewat grup *whatsapp* juga bisa. Atau kalau waktu pertemuan wali murid *lapanan* itu bisa diusulkan, yang jelas kalau di MI itu jalur komunikasi orang tua ke sekolah itu banyak. Seumpama tidak bisa berangkat lapanan ya ada *whatsapp*.

B. Interpretasi Data

1. Wali murid selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh kepala madrasah.
2. Kepala madrasah mempunyai sosok jujur, optimis dan pekerja keras.
3. Kepala madrasah sosok yang percaya diri.
4. Kepala madrasah jarang memberikan penghargaan kepada siswa karena jarang mengadakan lomba.
5. Bentuk empati, dengan memberikan fasilitas snak, galon dan perbanyakkan sarana prasarana.
6. Pemberian saran dapat dilakukan setiap saat, baik melalui forum pertemuan, *whatsapp*, maupun dengan bertemu secara langsung.

Catatan Lapangan 8

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari : Senin

Tanggal : 29 November 2018

Pukul : 18.30-19.25 WIB

Lokasi : Aula Madrasah Diniyah Darussalam Bigaran

Sumber Data : Muhtadi (Wali Murid Kelas VI)

A. Deskripsi Data

1. Apakah kepala sekolah dalam pegambilan keputusan selalu melandaskan pada asas kebenaran dan kemaslahatan bersama?

Madrasah memang sejak Pak Toro menjadi kepala madrasah dalam keputusan-keputusannya selalu melibatkan banyak orang. Wali murid, komite semuanya, bahkan guru-guru ngaji sekarang sering diadakan pertemuan-pertemuan. Dalam pertemuan biasanya, ya tentu bukan hanya pertemuan saja, ada musyawarahnya, ada mujahadahnya. Segala sesuatu kalau dimusyawarahkan ditambahi prihatin insyaallah tambah bagus.

2. Apakah perkataan kepala sekolah sesuai dengan perbuatan yang dilakukannya?

Sepengetahuanku jujur ya. Soalnya sulit untuk menilai seseorang itu jujur atau tidak. Jujur itu yang paling tahu-kan orang yang melakukan, bukan orang lain. Tapi sepengetahuanku jujur, buktinya banyak program-program yang berjalan. Kalau tidak jujur ya tentu programnya tidak jalan.

3. Bagaiman wujud dedikasi kepala sekolah terhadap pekerjaannya?

Wujudnya ya? Sekarang di MI banyak kegiatan-kegiatan yang dulunya pernah mati mulai jalan kembali. Pagi-pagi itu anak-anak

dikumpulkan apalan surat pendek, terus shalat dhuha. Pulang sekolah ya guru-gurunya teratur, tidak kadang lebih awal atau malah molor. Anak-anak diabsen untuk kegiatan ngaji. Pak Toro sendiri yang biasanya datang menemui guru-guru ngajinya. Pak Toro itu juga rajin sekai, pagi-pagi waktu mengantar anak itu kadang sudah lihat Pak Toro kadang sudah menguras kamar mandi, kalau tidak ya menyapu halaman. Tapi kalau pulangnya jam berapa kurang tahu, kalau menjemput itu wong guru-guru masih biasanya belum bubar.

4. Apakah kepala sekolah adalah pribadi yang selalu optimis dalam dalam menjalankan tugasnya di sekolah?

Optimis, jadi kalau Pak Toro itu pengennya waalaupun madrasah di desa tapi tidak kalah sama yang sekolah-sekolah lainnya. Mau dikelola dengan baik supaya siswanya baik-baik. Guru-guru ngaji juga diajak kerjasama, komite dikumpulkan. Kalau programnya banyak sekali, kadang dijelaskan waktu rapat selapanan *thirik-thirik*.

5. Apakah kepala sekolah berani mengungkapkan ide dan gagasannya secara bertanggung jawab?

Runtut, Pak Toro kalau menerangkan kepada wali murid teliti, tidak grogi, dijelaskan seperti kalau mengajar anak-anak. Tapi ya tetap formal, sopan. Kalau gagasannya selama ini bagus-bagus. Jadi guru-guru itu tidak hanya mikir anak bisa lulus ujian saja, tapi guru juga mikir bagaimana siswa lulus itu ngajinya bagus, sholatnya tertib.

6. Apakah kepala sekolah mudah gugup dan sulit beradaptasi dalam menghadapi berbagai macam situasi?

Tidak grogi, kalau ada acara ya yang nyambut pak Toro, kadang pembawa acara sekalian sambutan.

7. Apakah kepala sekolah selalu memerhatikan etika dalam melaksanakan tugas sehari-hari?

Santun, kalau ketemu di jalan juga menyapa. Kebetulan kalau di sini saya juga guru ngaji, jadi beliau kalau mau ada yang dibahas itu mau datang langsung. Nitip absen ngaji misanya. Pakai bahasanya juga bahasa alus.

8. Apakah kepala sekolah melakukan komunikasi lisan secara efektif?

Kayaknya gitu mas, wong kalau ada siswa yang sakit itu *dikaruhke*. Tapi yo kurang tahu, wong belum pernah.

9. Bagaimana cara kepala sekolah dalam menjelaskan secara lisan sesuatu yang dianggap penting?

Ya itu tadi, pakai proyektor. Diberi tulisan. Kalau pesen-pesen lewat anak ya di sekolah sudah diberitahu, dibawakan tulisan, terus masih diumumkan lewat *whatsapp*. Jadi kalau di MI kalau tidak punya HP android ya bingung kalau anaknya lupa ngasih kabar, namanya yo anak-anak.

10. Bagaimana respon kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang bisa muncul setiap saat?

Wah kurang tahu kalau itu, mungkin kalau guru-guru malah yang tahu. Atau Pak Toyo, ketua komite. Kalau guru-guru ya tanggung jawab. Jarang kelasnya ditinggal sampai kosong. Yang jelas siswa-siswa jarang cerita kalau kelasnya pernah kosong.

11. Apakah kepala madrasah merupakan seorang yang perkerja keras?

12. Apakah kepala madrasah memiliki pengetahuan yang luas berkaitan dengan tanggung jawab yang diembannya?

Kalau tugas-tugasnya kepala madrasah itu apa saja, saya malah kurang paham. Tapi kalau dari pembawaan beliau itu kayaknya orang yang tertib, lurus-lurus dan luwes.

13. Apakah kepala madrasah memberi penghargaan atas prestasi yang dimiliki guru/siswa?

Memberi, tapi paling pas lomba-lomba agustusan itu. Soalnya jarang madrasah buat lomba-lomba. Kalau lomba di luar kurang tahu, anak saya *wong* belum pernah ikut lomba di luar yang antar madrasah-madrasah.

14. Bagaimana bentuk empati kepala madrasah terhadap warga madrasah?

Empati itu apa ya? Peduli? Kalau kepedulian ya buktinya di madrasah buat siswa-siswanya yang dulu kalau istirahat jajannya kurang teratur, jajan sembarangan. Sekarang di madrasah dibuat program snak. Jadi kalau istirahat itu maksudnya biar jajannya tidak sembarangan. Di kelas juga diberi kipas, galon aqua. Jadi anak-anak tidak perlu bawa air minum. Tapi kadang untuk snak, itu madrasah kurang peka sedikit. Harusnya kalau mau snak sehat ya yang anak-anak juga suka. Kadang snaknya, snak orang-orang tua. Jadi malah dibawa pulang, terus kalau pulang anak-anak malah jajan ya sama saja.

15. Bagaimana cara kepala madrasah membantu guru dalam menyelesaikan tugasnya?

Yang saya tahu, kalau ada kelas yang kosong itu yang ngisi pak kepala.

16. Apakah kepala madrasah memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan harapan siswa?

Sudah sebenarnya, cuma untuk yang tadi, program snack. Harusnya dipilih makanan yang sehat tetapi anak-anak juga suka.

17. Bagaimana cara yang tepat dalam memberikan saran kepada kepala madrasah?

Ditemui secara langsung. Atau lewat grup *whatsapp* juga bisa. Atau kalau waktu pertemuan wali murid *lapanan* itu bisa diusulkan, yang jelas kalau di MI itu jalur komunikasi orang tua ke sekolah itu banyak. Seumpama tidak bisa berangkat *lapanan* ya ada *whatsapp*.

B. Interpretasi Data

1. Kepala madrasah selalu melibatkan wali murid, komite, dan guru ngaji dalam pengambilan keputusan.
2. Kepala madrasah mempunyai sosok jujur, optimis dan pekerja keras..
3. Kepala madrasah jarang memberikan penghargaan kepada siswa karena jarang mengadakan lomba.
4. Bentuk empati, dengan memberikan fasilitas snak, galon dan perbanyakkan sarana prasarana. Empati juga ditunjukkan atas keprihatinan anak-anak jaman sekarang yang kurang ma mempelajari ilmu agama.
5. Pemberian saran dapat dilakukan setiap saat, baik melalui forum pertemuan, *whatsapp*, maupun dengan bertemu secara langsung.

Catatan Lapangan 9

Metode Pengumpulan Data: Observasi

Hari : Kamis
Tanggal : 22 November 2018
Pukul : 06.00-13.25 WIB
Lokasi : MI Ma'arif Bigaran

NO	Sumber Data	Keterangan
1.	Kantor/ruang guru	Kantor merupakan sebuah ruangan yang dibagi menjadi tiga bagian. Ruang tamu bukan merupakan ruangan tersendiri dari kantor, namun hanya merupakan bagian dari kantor yang dibatasi dengan lima buah almari besar besarnya ruang tamu sekitar seperempat dari luas kantor keseluruhan. Pada almari yang dijadikan pembatas dan tembok ruang tamu terdapat beberapa kertas yang berisi target sekolah dan sisa-sisa bekas <i>doubel tape</i> yang cukup banyak selain itu, terdapat persedian galon air minum yang cukup banyak di ruang tamu. Ruang yang terbesar merupakan ruang guru. Pada ruang guru terdapat meja besar dan kursi-kursi guru yang ditata secara melingkar mengelilingi meja besar tersebut. Diatas meja tidak tampak tumpukan-tumpukan barang, karena kemungkinan barang-barang pribadi guru sudah diletakkan di almari dibelakangnya. Bagian terahir merupakan ruang kegiatan tata usaha, antara ruang guru dan ruangan ini tidak

		menggunakan sekat apapun, baik permanen maupun menggunakan almari. Di ruang ini terdapat dua buah komputer, empat buah meja dan tiga buah kursi. Dua meja digunakan untuk meja komputer. Dua sisanya untuk tempat dokumen-dokumen dan printer.
2.	Sarana prasarana	Terdapat lima ruang kelas, satu ruang kelas sedang dalam tahap renovasi. Setiap kelas memiliki meja dan kursi dalam kondisi bagus (seperti baru). Memiliki papan tulis, penerangan, LCD Proyektor, galon dan dispenser. Terdapat pula poster atau banner baik di dalam maupun di luar kelas. Di depan setiap kelas terdapat kran air.
3.	Kehadiran	Semua guru hadir. Guru pertama hadir pukul 06.15 dan langsung membuka pintu kantor serta ruang kelas. Pukul 06.37 dengan hampr bersamaan hadir dua orang guru yang kemudian masuk ke dalam kantor. Pukul 06.43 datang lagi tiga orang guru. Pukul 06.45 bel berbunyi, siswa mulai berkumpul di halaman kelas dan mulai membaca surat-surat pendek dipandu oleh enam orang guru yang sudah datang. Kepala madrasah datang pukul 06.55 dan langsung mengikuti kegiatan membaca surat-surat pendek yang diakhiri dengan shalat dhuha. Pukul 07.15 bel berbunyi, siswa dan guru memasuki kelas masing-masing.
4.	KBM	Kegiatan dimulai pada pukul 06.15. kegiatan belajar mengajar di dalam kelas dimulai pada pukul 07.15. Semua guru berada di dalam kelas. Kepala sekolah menyapu kantor kemudian mengerjakan sesuatu dengan komputer di kantor. Istirahat pertama pada

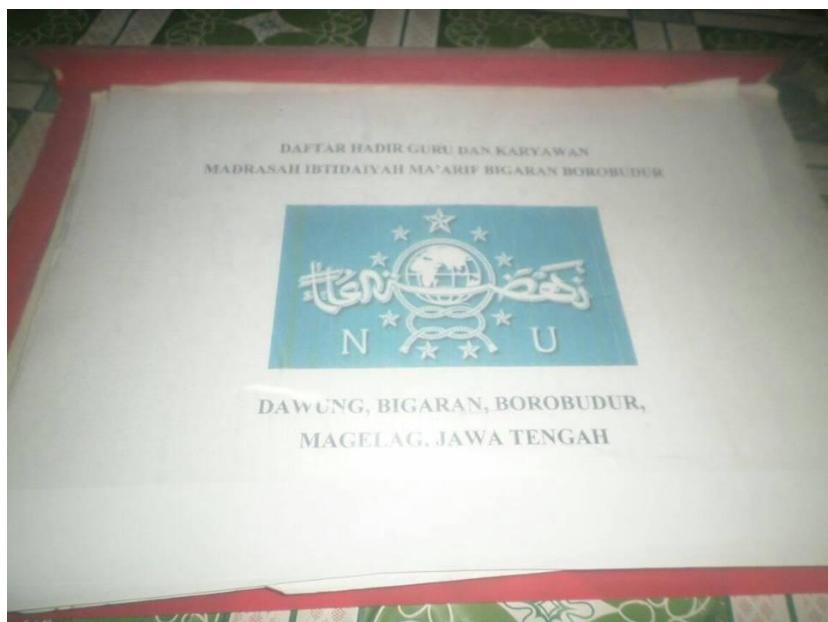
		pukul 09.00 sampai dengan pukul 09.30, semua siswa diberi snack yang disediakan oleh guru. Pukul 11.00-11.30 siswa istirahat. Pukul 12.10 siswa bersama guru melakukan shalat dhuhur berjamaah. Pukul 12.30 bel berbunyi dan semua siswa berdoa pulang.
5.	Seragam	Semua guru memakai pakaian yang sama berupa keki warna abu-abu. Pakaian yang dipakai oleh kepala madrasah berupa setelan keki abu-abu, peci hitam, tanda pengenal yang berisi foto dan nama, dan sepatu warna hitam. Setelan yang dikenakan guru laki-laki berupa keki warna abu-abu, tidak mengenakan peci, tanpa tanda pengenal seperti yang dikenakan kepala madrasah, dan mengenakan sepatu warna hitam. Setelan yang digunakan guru perempuan berupa keki warna abu-abu dengan bawahan berupa rok, mengenakan jilbab warna putih ada juga yang berwrna kuning, tanpa tanda pengenal seperti yang dikenakan kepala madrasah, dan mengenakan sepatu warna hitam.
6.	Komunikasi lisan kepala madrasah	Kepala madrasah berbicara menggunakan bahasa campuran indonesia dan jawa halus. Nada bicaranya stabil dan cendrung lirih. Ketika diwawancara kepala madrasah sering menjawab dengan jawaban yang mendetail dan panjang serta beberapa kali meminta klarifikasi untuk pertanyaan-pertanyaan yang menurutnya kurang spesifik.
7.	Lingkungan	MI Ma'arif Bigaran disebelah selatan uatara berbatasan dengan tebing dan kebun milik warga. Di sebelah barat berbatasan dengan jalan dan mushola. Di

	<p>sebelah selatan berbatasan dengan jalan aspal. Di seberang jalan terdapat rumah warga. Disebelah timur berbatasan dengan ladang milik warga. Tak jauh dari madrasah ada sungai dan perempatan. Di sebelah utara dan barat daya terdapat bukit. Perkampungan rumah-rumah warga lebih banyak berada di barat daya dan di sebelah timur madrasah. Madrasah tidak berbatasan langsung dengan rumah-rumah warga.</p>
--	--

Catatan Lapangan 8

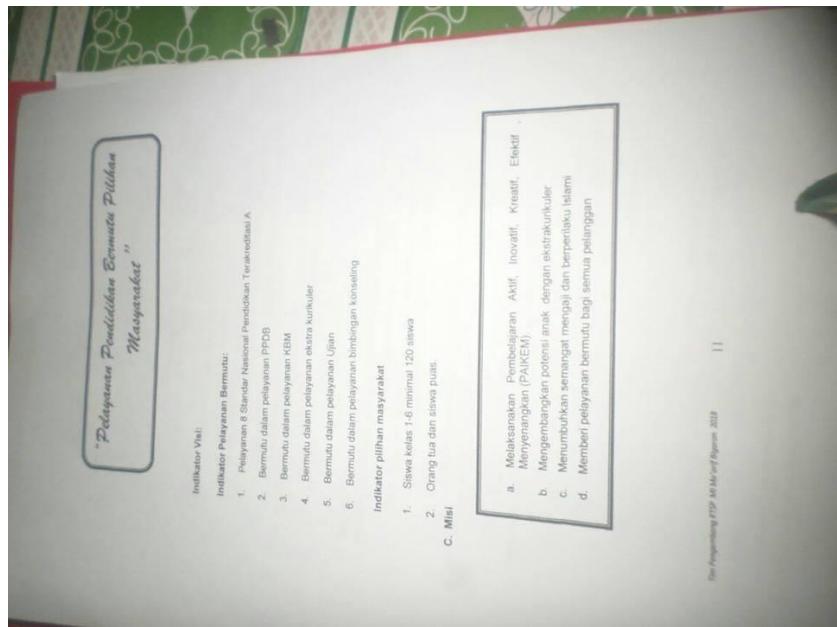
Metode Pengumpulan Data: Dokumentasi

Hari : Senin
Tanggal : 19 November 2018
Pukul : 13.00-15.30 WIB
Lokasi : MI Ma'arif Bigaran

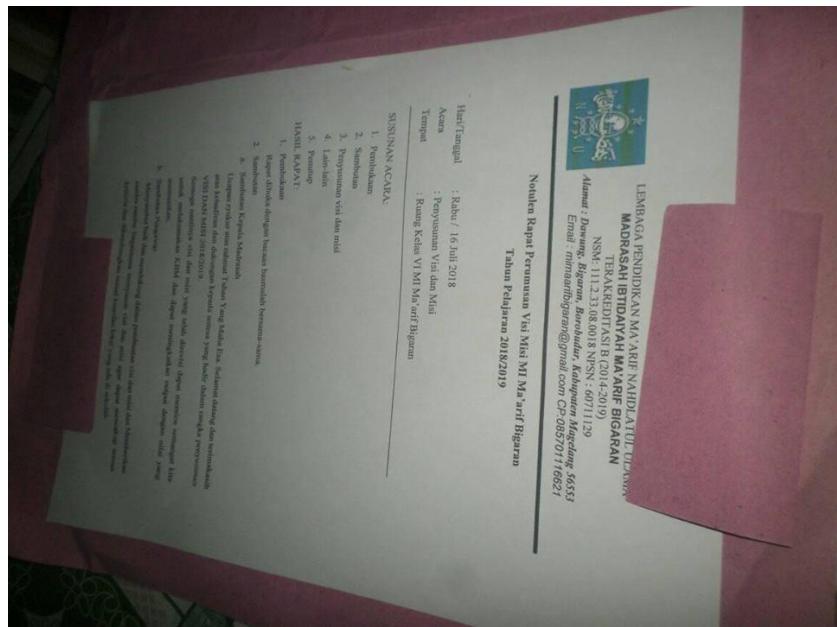


Dokumen daftar hadir guru

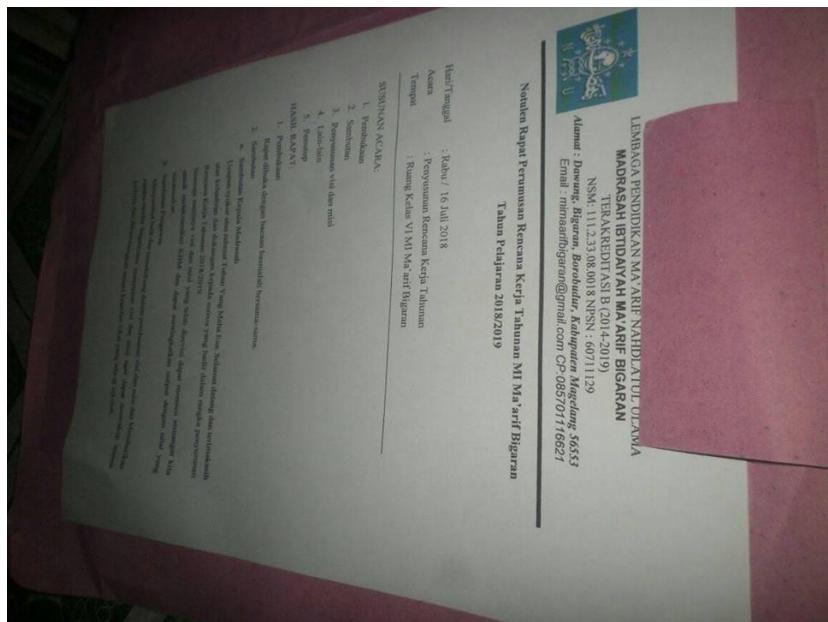
Dokumen pembagian tugas



Dokumen visi dan misi



Berita acara perumusan visi dan misi

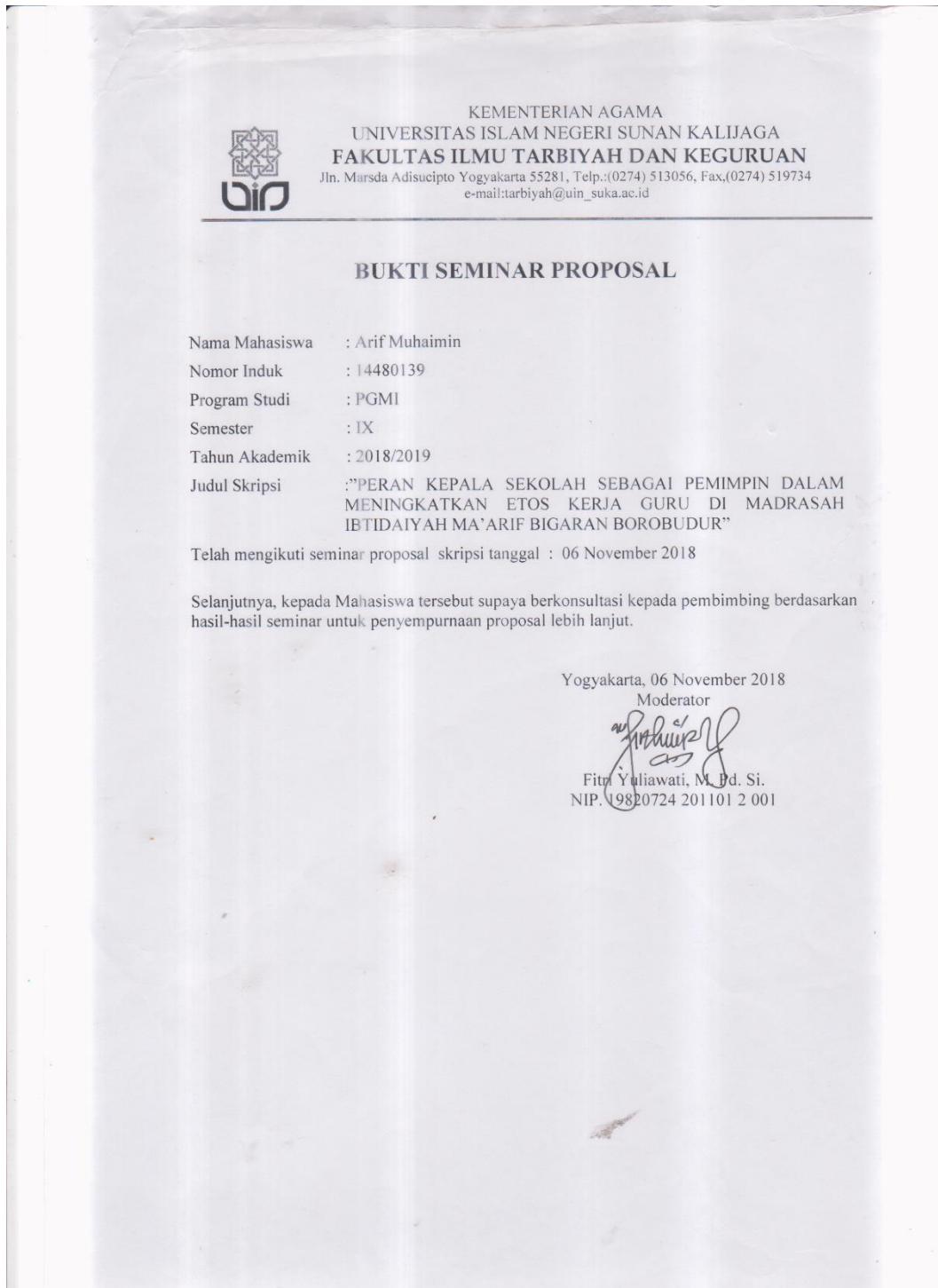


Berita acara perumusan RKT



Dokumentasi banner himbauan kejujuran

Lampiran II : Penunjukan Pembimbing Skripsi



Lampiran III**: Bukti Seminar Proposal**

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281, Telp.:(0274) 513056, Fax,(0274) 519734
e-mail:tarbiyah@uin_suka.ac.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Arif Muhamimin
Nomor Induk : 14480139
Program Studi : PGMI
Semester : IX
Tahun Akademik : 2018/2019
Judul Skripsi : "PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN DALAM
MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH MA'ARIF BIGARAN BOROBUDUR"

Telah mengikuti seminar proposal skripsi tanggal : 06 November 2018

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 06 November 2018
Moderator


Fitri Yuliawati, M. Pd. Si.
NIP. 19820724 201101 2 001

Lampiran IV : Instrumen Penelitian

N o	RUMUSAN MASALAH	LANDASAN TEORI (VARIABEL)	SUB VARIABEL	INDIKATOR	INSTRUMEN		
					WAWANCARA	OBSERVASI	DOK
1	Bagaimana peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Bigaran?	Peran kepala madrasah sebagai pemimpin	Kepribadian yang dapat diteladani	Jujur	Apakah kepala madrasah dalam pegambilan keputusan selalu melandaskan pada asas kebenaran dan kemaslahatan bersama? (GR, WM)		
					Menurut anda, kenapa kejujuran merupakan hal yang penting dalam pengelolaan madrasah? (KM, GR)		
					Apakah kepala madrasah memiliki kesesuaian perkataan dengan fakta yang terjadi di lapangan? (PS, GR)		
					Bagaimana bentuk penerapan sifat jujur kepala madrasah yang anda ketahui? (GR, WM)		
					Apakah kepala madrasah selalu mengimbau kepada seluruh warga madrasah selalu berlaku jujur? (KM)	Adanya poster/banner himbauan untuk berlaku jujur	
				Tanggung jawab	Bagaimana respon kepala madrasah dalam melaKManakan tugas dan kewajibannya yang bisa muncul setiap saat? (PS, GR)		
					Apakah kepala madrasah merupakan seorang yang perkerja keras? (PS, GR)		
					Bagaiman wujud dedikasi kepala madrasah terhadap pekerjaannya? (PS, WM)		
					Apakah kepala madrasah memiliki pengetahuan yang luas berkaitan dengan tanggung jawab yang diembannya? (PS, GR)		
					Bagaimana bentuk kerja keras kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru? (PS, GR)		
				Percaya diri	Apakah kepala madrasah adalah pribadi yang selalu optimis dalam dalam menjalankan tugasnya di madrasah? (GR, WM)		
					Bagaiman peran optimisme kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja? (GR, WM)		

					Apakah kepala madrasah berani mengungkapkan ide dan gagasannya secara bertanggung jawab? (GR, WM)		
					Apakah kepala madrasah mudah gugup dan sulit beradaptasi dalam menghadapi berbagai macam situasi? (GR, WM)		
				Keteladanan	Apakah kepala madrasah memberi penghargaan atas prestasi yang dimiliki guru/siswa? (GR, WM)		
					Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru/siswa? (GR)		
						Kesesuaian pakaian dan kehadiran kepala madrasah dengan tata tertib	Daftar
					Apakah kepala madrasah selalu memerhatikan etika dalam melaksanakan tugas sehari-hari? (GR, KOM)		
			Keahlian dasar kepemimpinan	Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan	Bagaimana bentuk empati kepala madrasah terhadap warga madrasah? (GR, WM)		
					Apakah kepala madrasah adalah sosok yang mudah marah? (GR, TS)		
					Apakah kepala madrasah selalu sabar terhadap keterbatasan orang lain? (GR, KM)		
					Bagaimana cara kepala madrasah membantu guru dalam menyelesaikan tugasnya? (GR, WM)		
					Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kreativitas guru dan karyawan? (KM)		a. P c r b. I
					Apakah kepala madrasah memberi penghargaan dan sanjungan kepada guru/karyawan? (KM)		
					Kapan kepala madrasah memberikan penghargaan dan sanjungan kepada guru/karyawan? (KM)		
					Kenapa kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru/karyawan? (KM)		
					Bagaimana upaya kepala madrasah dalam memberi tugas yang adil dan merata sesuai kemampuan? (KM)		
					Apakah kepala madrasah memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan harapan siswa? (GR, WM)		

					Bagaimana cara yang tepat dalam memberikan saran kepada kepala madrasah? (KM, WM)		
					Kapan waktu yang tepat untuk memberi saran kepada kepala madrasah? (GR, KM)		
					Apa saja sarana yang dapat digunakan untuk menyampaikan saran kepada kepala madrasah? (WM, KM)		
					Apakah kepala madrasah selalu mempertimbangkan saran dari orang yang ahli dalam bidangnya disamping saran orang yang memiliki otoritas? (WM, KM)		
				Penguasaan terhadap visi dan misi	Apakah kepala madrasah menjabarkan visi ke dalam misi? (KM)		a. V t t c H C H F V H c H P
					Apa visi dan misi madrasah ini? (KM)		b. H C H F V H c H P
					Apakah kepala madrasah merumuskan tujuan dan target mutu? (KM)		c. H c H P
					Apakah kepala madrasah melakukan analisis tantangan, peluang, kekuatan, dan Kelemahan yang dimiliki oleh madrasah? (KM)		
					Bagaimana wujud analisis yang dilakukan kepala madrasah? (KM)		
					Apakah kepala madrasah membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan? (KM)		
					Kapan pengembangan visi dan misi dilakukan? (KM)		
					Apakah kepala madrasah melibatkan pihak lain dalam pengembangan visi dan misi? (KM)		
					Bagaimana peran guru dan komite dalam pengambilan keputusan di madrasah? (KOM)		a. H r I
					Apakah pelajaran program berhasil meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan? (KOM)		b. H r I
					Apakah pelajaran program berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif? (KOM)		
					Apakah pelajaran program berhasil meningkatkan mutu pendidikan di madrasah? Misalnya prestasi siswa/guru? (KOM)		

				Kemampuan mengambil keputusan	Apakah kepala madrasah melakukan pembagian kerja? (GR)		a. P r i b. s
					Bagaimana proses pembagian wewenang dan tanggung jawab yang dilakukan kepala madrasah? (GR)		
					Bagaimana cara penerapan kesatuan perintah dan pengarahan dari kepala madrasah? (GR,)		
					Bagaimana ketertiban dalam organisasi madrasah? (GR)		
					Apakah kepala madrasah berhasil menumbuhkan semangat kesatuan antar warga madrasah? (GR)		
					Apakah kepala madrasah memberikan informasi kepada masyarakat secara objektif dan resmi? (KOM, KM)		
					Apakah kepala madrasah memiliki hubungan yang efektif dengan masyarakat? (KM, KOM)		
					Bagaimana cara kepala madrasah mendorong timbulnya partisipasi masyarakat? (KM, KOM)		
					Bagaimana cara kepala madrasah memberikan informasi perkembangan madrasah secara berkelanjutan kepada masyarakat? (KM, KOM)		
					Bagaimana cara kepala madrasah memberi perhatian atas respon yang diberikan oleh masyarakat? (KM, KOM)		
				Komunikasi	Apakah kepala madrasah dapat melakukan komunikasi lisan secara efektif? (WM)	Komunikasi lisan	
					Bagaimana cara kepala madrasah dalam menjelaskan secara lisan sesuatu yang dianggap penting? (WM)	Komunikasi lisan	
					Bagaimana cara kepala madrasah memupuk semangat persahabatan dalam berkomunikasi secara lisan? (WM)	Komunikasi lisan	
		Disiplin kerja guru		Disiplin kerja guru	Apakah kepala guru taat terhadap aturan-aturan yang berlaku di madrasah? (KM)	Ketaatan guru terhadap tata tertib guru	
					Apakah guru datang tepat pada waktu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari? (KM)	Kedatangan	
					Apakah guru tidak akan pulang sebelum jam pulang yang ditetapkan oleh instansi tempat bekerja? (KM)	Ketertiban	

2	Apa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MI Ma'arif Bigaran		Pendukung	Internal	Apa saja faktor internal yang menjadi pendukung peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja? (KM)	Lingkungan sekolah	
					Kenapa faktor tersebut bisa memberikan pengaruh terhadap peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja? (KM)	Lingkungan sekolah	
				EKMternal	Apa saja faktor eKMternal yang menjadi pendukung peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja? (KM)	Lingkungan sekolah	
					Kenapa faktor tersebut bisa memberikan pengaruh terhadap peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja? (KM)	Lingkungan sekolah	
			Penghambat	Internal	Apa saja internal yang menjadi penghambat peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja? (KM)	Lingkungan sekolah	
					Kenapa faktor tersebut bisa memberikan pengaruh terhadap peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja? (KM)	Lingkungan sekolah	
				EKMternal	Apa saja faktor eKMternal yang menjadi penghambat peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja? (KM)	Lingkungan sekolah	
					Kenapa faktor tersebut bisa memberikan pengaruh terhadap peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan etos kerja? (KM)	Lingkungan sekolah	

Lampiran V : Surat Izin Penelitian

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Mgr. Sugiyopranoto Nomor 1 Semarang Kode Pos 50131 Telepon : 024 – 3547091, 3547438,
3541487 Faksimile 024-3549560 Laman <http://dpmptsp.jatengprov.go.id> Surat Elektronik
dpmptsp@jatengprov.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
NOMOR : 070/9053/04.5/2018

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian ;
2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 72 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah ;
3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Provinsi Jawa Tengah.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 074/11497/Kesbangpol/2018 Tanggal : 3 Desember 2018 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : ARIF MUHAMMIN
2. Alamat : PLENGAN 048/023, BANJAROYO, KALIBAWANG, KULON PROGO
3. Pekerjaan : PELAJAR/MAHASISWA

Untuk : Melakukan Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

a. Judul Proposal : PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF BIGARAN BOROBUDUR
b. Tempat / Lokasi : MI MA'ARIF BIGARAN, DAWUNG, BIGARAN, BOROBUDUR, MAGELANG
c. Bidang Penelitian : FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
d. Waktu Penelitian : 12 Maret 2018 sampai 01 22 2019
e. Penanggung Jawab : FITRI YULIAWATI
f. Status Penelitian : Baru
g. Anggota Peneliti : 1
h. Nama Lembaga : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi;
b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah;
d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 21 Desember 2018

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI JAWA TENGAH

* DPMPTSP JAWA TENGAH
PRASETYO ARIBOWO

QR Code

DPMPTSP 21 Desember 2018

Lampiran VI

: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA
MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF BIGARAN
TERAKREDITASI B
NSM: 111.2.33.08.0018 NPSN: 60711129
Alamat : Dawung, Bigaran, Borobudur, Kabupaten Magelang 56553

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
No : 25/MI.Mrf/E.7/XI/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Antoro, S.Pd.I
NIP	: 198208132005011001
Jabatan	: Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bigaran

Menerangkan Bawa:

Nama	: Arif Muhammin
NIM	: 14480139
Semester	: IX (Sembilan)
Jurusan	: Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Telah melakukan penelitian untuk kelengkapan skripsi dengan judul "**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF BIGARAN BOROBUDUR**" menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Mulai tanggal 15 November 2018 sampai dengan 30 November 2018.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, 30 November 2018
Kepala Madrasah


Antoro, S.Pd.I
NIP. 198208132005011001





Lampiran VIII : Sertifikat Magang II



Lampiran IX

: Sertifikat Magang III





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
YOGYAKARTA
SUNAN KALIJAGA

Pusat Teknologi Informasi dan Pengelolaan Data

SERTIFIKAT

Nomor: UN-02/L3/PP.00.9148.77.431/2015

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Arif Muhamimin
NIM : 14480139
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Jurusan/Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	90	A
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	55	D
5.	Total Nilai	82,5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

Yogyakarta, 22 Mei 2015



Dr. Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.

NIP. 39770103 200501 1 003

Lampiran XI : Sertifikat TOEFL



وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كالجاكا الإسلامية الحكومية بجوجاكرتا
مركز التنمية اللغوية



شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية
الرقم: UIN.02/LA/PM.03.2/6.48.4.13/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنَّ

الاسم : Arif Muhammin
تاريخ الميلاد : ١٨ سبتمبر ١٩٩٦

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٧ يناير ٢٠١٩، وحصل على
درجة :

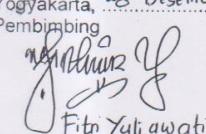
فهم المسموع	٥١
التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية	٤٠
فهم المقرؤ	٣٤
مجموع الدرجات	٤١٧

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوجاكرتا، ٧ يناير ٢٠١٩

الدكتور

Lampiran XIII : Kartu Bimbingan

Universitas Islam Negeri Sultan Kalijaga		FM-UINSK-BM-06/R0
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR		
Nama Mahasiswa : Arif Muhamimin Nomor Induk : 14480139 Jurusan : PGMI Semester : IX Tahun Akademik : 2018/2019 Judul Skripsi : "PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU DI MADRASAH IBTDIYAH MA'ARIF BIGARAN BOROBUDUR" Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)		
No.	Tanggal	Konsultasi Ke :
1.	20/11/2018	I
2.	30/11/2018	II
3.	4/12/2018	III
4.	6/12/2018	IV
5.	10/12/2018	V
6.	11/12/2018	VI
7.	13/12/2018	VII
8.	18/12/2018	VIII
9.	22/12/2018	IX
Materi Bimbingan Revisi Etos Mengjadi Disiplin Kerja Latar belakang BAB II BAB III BAB IV dan BAB V Revisi BAB IV Revisi BAB V dan Abstrak Revisi Penulisan / Ejaan / typo Tinjauan Akhir Laporan :		
Tanda Tangan Pembimbing  Yogyakarta, 28 Desember 2018. Pembimbing Fitri Yuliawati NIP. 19820724 201001 2011.		

LAMPIRAN XIII : Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Arif Muhammin

Tempat Lahir : Kulon Progo

Tanggal Lahir : 18 September 1996

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-Laki



Gol. Darah : B

Alamat : Plengan RT 48/RW23, Banjaroyo, Kalibawang, Kulon Progo,
Daerah Istimewa Yogyakarta, 55672

Riwayat Pendidikan:

2000 TK PGRI Dlingseng

2002 SD Negeri Tanjung

2008 MTs Ma'arif Borobudur

2011 MAN 1 Kalibawang

2014- sekarang PGMI FITK UIN Sunan Kalijaga

