

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hakikat Peran Kepala Sekolah

1. Pengertian Peran

Peran Menurut kamus Oxford Dictionary, “peran atau *role* adalah *actor’s part; one’s task or function*, yang berarti aktor; tugas seseorang atau fungsi. Karena itulah, ada yang disebut dengan *role expectation*, yaitu harapan mengenai peran seseorang atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan tersebut”.¹ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “...peran berarti perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat....”². Selanjutnya Veithzal Rivai dan Sylviana Murni menjelaskan, “peran adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu”.³ Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat atau sebuah lembaga. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu menjalankan perannya sesuai dengan hak dan kewajibannya. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan sekolah

¹ *The New Oxford Illustrated Dictionary*, (Oxford University Press, 1982), h. 1466

² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), Ed. III, Cet. 4, h. 854.

³ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management; Analisis Teori dan Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), h. 745.

maka seseorang yang diberi atau (mendapatkan) suatu posisi, diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan sikap tanggung jawab dan profesional dari pemegang peran tersebut.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kata Kepala Sekolah terdiri dari dua kata kunci yaitu "Kepala" dan "Sekolah". Kepala berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan Sekolah adalah sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.⁴ Dengan demikian dapat diambil kesimpulan yang sederhana bahwa Kepala Sekolah berarti seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu lembaga pendidikan di mana terjadi proses belajar mengajar.

3. Tipologi Kepemimpinan

Dari sekian banyak pemimpin mayoritas dari mereka cara menempuh tujuan pendidikannya tidak sama walaupun prinsip-prinsipnya tidak jauh berbeda. Hal ini disebabkan karena masing-masing kepala sekolah memiliki ciri khas serta gaya kepemimpinan dengan menyertakan karakter yang ada dalam pribadi mereka sendiri, yang selanjutnya disebut dengan tipologi pemimpin.

⁴ Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, edisi 5, 2013) h. 88

Ada empat macam tipologi pemimpin, yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

Tipologi kepemimpinan seperti ini identik dengan seorang diktator. Bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Penafsirannya, sebagai pemimpin tidak lain adalah memberi perintah sehingga ada kesan bawahan atau anggota-anggotanya hanya mengikuti dan menjalankannya, tidak boleh membantah dan mengajukan saran.⁵

Tipe kepemimpinan otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan bak sebuah alat semata.
- d. Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya.
- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
- f. Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan menghukum.⁶

Kutipan pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa efek yang ditimbulkan oleh kepemimpinan otoriter antara lain sikap menyerah tanpa kritik, sikap asal bapak senang atau sikap sumuhun dawuh untuk mengabaikan tugas dan perintah jika tidak ada pengawasan langsung. Dominasi yang berlebihan akan melahirkan oposan atau sikap apatis, atau sebaliknya akan timbul sifat-sifat agresif dari anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya. Namun demikian ada beberapa

⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, cet. 24, 2017), h. 48.

⁶ *Ibid.*, h. 50

keuntungan dari kepemimpinan model ini, diantaranya: pemimpin dapat dikontrol dengan baik dan pekerjaan atau kegiatan dapat berjalan dengan baik pula. Hal ini disebabkan karena segala hal yang berkenaan dengan organisasi berada dibawah satu kendali yaitu di tangan pemimpin.

2) Kepemimpinan Pseduo-Demokratis

Pseduo (berarti palsu), Ia sebenarnya otokratis, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat pseduo-demokratis sering memakai “topeng”. Ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya.⁷

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pemimpin memberi hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak

3) Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Kepemimpinan model ini sifatnya memberikan kebebasan penuh kepada bawahan. Bawahan bebas berbuat apapun dan mengeluarkan ide sesuai dengan keinginannya. Pemimpin disini hanya berperan sebagai pendamping dan pelayan bagi bawahan yang membutuhkan. Tidak pernah pemimpin memberikan kontrol atau koreksi. Pembagian tugas diserahkan sepenuhnya kepada bawahan.

⁷ Hamsiah Djafar, *Model kepemimpinan dalam pembinaan Karakter peserta didik di SMK Negeri Labuang Kabupaten Polewali Mandar*. Jurnal Idaarah, vol. I, No. 2, Desember 2017, h. 193

Ibaratnya kepemimpinan model ini seperti air mengalir. Ia akan terus mengalir tanpa ada halangan.

Kelebihan dari kepemimpinan model ini adalah tujuan dari organisasi akan lebih cepat untuk tercapai. Namun keberhasilan ini harus didukung kemampuan, kesadaran dan dedikasi yang tinggi dari bawahan. Hal ini dikarenakan setiap individu akan melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga sesuai dengan kemampuan yang ia miliki tanpa ada perasaan iri dengan yang lain ataupun terpaksa. Tanpa itu semua, mustahil tujuan dari organisasi akan tercapai.

Namun demikian banyak juga kelemahan-kelemahan yang terjadi dalam kepemimpinan ini, diantaranya adalah bawahan dalam melaksanakan tugas terlalu monoton. Bawahan tidak dapat mengembangkan kemampuannya dan pola pikirnya karena tidak ada pengarahan dari pimpinan hingga kendala-kendala yang dihadapi tidak dapat diselesaikan secara tuntas. Yang lebih membahayakan adalah semakin memburuknya kondisi organisasi bila bawahan terdiri dari orang-orang yang lemah dan kondisi seperti ini tentu semakin menyulitkan usaha pencapaian tujuan bersama.⁸

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam tipe kepemimpinan ini biasanya organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pemimpin

⁸ Ngalim Purwanto, *op.cit.*, h. 49.

4) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak diktator. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama pula. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan mengharapkan saran-saran, bahkan kritik yang membangun dari para anggotanya. Ia mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada para anggotanya, bahwa mereka mempunyai kesanggupan kerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Beberapa ciri dari kepemimpinan yang demokratis antara lain sebagai berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat: manusia makhluk termulia didunia.
- b) Selalu berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.
- c) Senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan.
- d) Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- e) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
- f) Mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari pada dirinya.
- g) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.⁹

Bentuk kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin

⁹ Ngalim Purwanto, *op.cit.*, h. 52.

diwujudkan dalam bentuk human relationship yang didasari prinsip saling menghargai dan saling menghormati. Pemimpin itu memandang orang lain sebagai subyek yang memiliki sifat-sifat manusiawi sebagaimana dirinya. Setiap orang dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, kehendak, pikiran, minat dan perhatian, pendapat dan lain-lain.¹⁰

Oleh karena itu dapat kita simpulkan bahwa setiap orang harus dimanfaatkan dengan mengikutsertakannya dalam semua kegiatan organisasi. Keikutsertaan itu disesuaikan dengan posisi masing-masing yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang sama pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama

4. Peran Kepala Sekolah

Kedudukan kepala Sekolah adalah kedudukan yang sangat sulit. Pada satu pihak ia adalah orang atasan karena ia diangkat oleh atasan, pada lain pihak ia adalah wakil guru-guru atau stafnya, ia adalah suara dan keinginan guru-guru.

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggungjawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid.

¹⁰ Leo Agung Andaru, dkk, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro, 2012, h. 3

Kepala sekolah harus mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik. Ini berarti bahwa ia harus mampu mengelola “school plant”, pelayanan-pelayanan khusus sekolah, dan fasilitas-fasilitas pendidikan sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan menikmati kondisi-kondisi kerja; mengelola personalia pengajar dan murid; membina kurikulum yang memenuhi kebutuhan anak; dan mengelola catatan-catatan pendidikan. Kesemuanya ini diharapkan, agar ia dapat memajukan program pengajaran di sekolahnya.¹¹

Dalam dunia pendidikan, peran kepala sekolah sangat menentukan dalam memperlancar kegiatan belajar mengajar (KBM). Peranannya bukan hanya menguasai teori-teori kepemimpinan, lebih dari itu seorang kepala sekolah harus bisa mengimplementasikan kemampuannya dalam aplikasi teori secara nyata. Untuk itu seorang kepala sekolah sudah sepatutnya memiliki ilmu pendidikan secara menyeluruh. E. Mulyasa menyebutkan bahwa untuk mendorong visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan kepala sekolah harus mempunyai peran sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.¹² Namun dalam hal peningkatan kedisiplinan guru di sekolah maka dapat difokuskan dari beberapa peran tersebut yaitu peran guru sebagai administrator dan supervisor.

Tanggung jawab kepala sekolah sebagai administrator antara lain adalah ;

- a) Bersama guru menyusun program sekolah untuk satu tahun kegiatan
- b) Menyusun jadwal pelajaran
- c) Mengkoordinir kegiatan penyusunan model satuan pelajaran

¹¹ Hasan Baharun, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jurnal Ilmu Tarbiyah "Al-Tajdid", vol. 6, no. 1, (Januari 2017): h. 8

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Rosda Karya, 2005), h. 98-120.

- d) Mengatur pelaksanaan evaluasi belajar dengan memperhatikan syarat dan norma penilaian
- e) Melaksanakan penerimaan murid baru
- f) Mengatur program bimbingan dan penyuluhan
- g) Meneliti dan mencatat kehadiran guru dan murid
- h) Mengatur program kegiatan ekstrakurikuler
- i) Merencanakan pembagian tugas guru
- j) Mengusulkan formasi dan pengangkatan, kenaikan dan mutasi
- k) Memelihara perlengkapan sekolah¹³

Dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, kepala sekolah adalah administrator sekaligus supervisor. Karena itu tugasnya adalah membina dan mengembangkan staf agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Peranan kepala sekolah sebagai supervisor meliputi tugas dan tanggungjawab dalam memantau, membina dan memperbaiki kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Untuk itu kepala sekolah harus menguasai dengan baik hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan belajar-mengajar, misalnya perangkat mengajar, metode, teknik evaluasi, kurikulum, dan sejenisnya.

Sebagaimana disebutkan di atas, supervisi berfungsi untuk membantu, memperbaiki, memberi dukungan, dan mendorong ke arah pengembangan profesi guru. Jika ditinjau dari fungsinya, maka peranan supervisi itu akan tampak pada kinerja supervisor dalam melaksanakan tugas. Banyak pendapat dari para ahli tentang peranan supervisi, salah satunya adalah pendapat Oliva yang dikutip oleh Sahertian yang menyatakan bahwa, peranan supervisi dapat dipandang sebagai: (1) *coordinator*, (2) *consultant*, (3) *leader*, dan (4) *evaluator*.¹⁴

¹³ Mohamad Juliantoro, *Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Jurnal Al-Hikmah vol. 5 no. 2 (Oktober 2017): h. 28

¹⁴ Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 24

- Sebagai *coordinator*, supervisor harus dapat mengkoordinasikan semua program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf dan berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara guru-guru. Sebagai contoh adalah dalam mengkoordinasikan tugas mengajar satu mata pelajaran yang dibina oleh beberapa guru.
- Sebagai *consultant*, supervisor harus dapat memberi bantuan, serta dapat memberikan konsultasi masalah yang dialami oleh para guru baik secara individu maupun secara kelompok. Misalnya dalam mengatasi anak yang kesulitan dalam belajar, yang menyebabkan guru sendiri sulit mengatasi tatap muka dalam kelas.
- Sebagai *leader* supervisor harus dapat memimpin sejumlah staf (guru) dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran, dan kebutuhan profesional guru secara bersama. Sebagai pemimpin kelompok supervisor harus dapat mengembangkan keterampilan dan kiat-kiat dalam penyelesaian tugas dan pekerjaannya.
- Sebagai *evaluator*, supervisor harus dapat membantu guru-guru dalam menilai (mengevaluasi) hasil proses belajar-mengajar, dan dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Disamping itu, supervisor harus dapat membantu guru agar dapat belajar menatap dirinya sendiri atau mengevaluasi diri sendiri.

Dengan memperhatikan ke empat peranan supervisi tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya peranan supervisi adalah merupakan tugas

supervisor yang berhubungan dengan kegiatan pengajaran. Intinya adalah supervisor bertugas untuk memberikan pelayanan dengan cara membantu, membina, membimbing dan memotivasi kepada guru untuk menjadi tenaga yang profesional dalam menjalankan tugasnya mengajar. Untuk memperoleh hasil yang maksimal, maka tugas supervisor harus dilaksanakan secara kontinyu dan sungguh-sungguh. Salah satu supervisor yang dapat melakukan tugas ini adalah kepala sekolah, dengan alasan bahwa kepala sekolah mempunyai banyak waktu di sekolah sehingga dapat memberikan pelayanan supervisi setiap saat kepada guru yang membutuhkan.

Dalam melaksanakan peranannya kepala sekolah dituntut untuk lebih dekat dengan guru-guru, ramah, komunikatif dan jangan sampai guru merasa tidak nyaman dengan kehadirannya. Selaku supervisor, kepala sekolah harus profesional dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan bantuan konsultasi kepada guru dan harus mampu menggerakkan guru tersebut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu

sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”.¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.¹⁶

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja. Begitu juga di sekolah, seorang guru dituntut untuk selalu taat terhadap tata tertib yang berlaku karena dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tindakan disiplin harus bertujuan untuk mengubah tingkah laku orang supaya tetap menaati peraturan yang berlaku. Seseorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat waktunya, demikian juga pulang pada waktunya selalu taat pada tata tertib belum akan efisien tugasnya bila tidak memiliki keahlian pada bidang tugasnya.

Dalam suatu organisasi sederhana apapun bentuknya, terdapat dua jenis disiplin, yaitu yang bersifat preventif maupun yang bersifat korektif. Demikian pula bentuk pendisiplinan pun dalam organisasi mencakup pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Pendisiplinan preventif merupakan bentuk

¹⁵ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 112

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 193

pendisiplinan yang bersifat tindakan yang mendorong para bawahan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih ditujukan pada pemberian sanksi kepada bawahan atas sejumlah pelanggaran yang telah dilakukannya.¹⁷

Keberhasilan penerapan kedisiplinan preventif ini terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Disiplin pribadi ini agar selalu melekat pada diri seseorang, sedikitnya diperlukan tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen.

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi. Hal ini berarti, perlu ditanamkan peraan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan hanya sekedar mencari nafkah, dan mereka merasa bagian dari anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan.
- b) Para bawahan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati, dan standar yang harus dipenuhi.
- c) Para bawahan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Disiplin yang baik akan tercipta apabila para pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya. Apabila berpakaian rapi di tempat kerja, apabila mereka menggunakan perlengkapan-perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan dengan memuaskan

¹⁷ Nur Agus Salim. *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru*, Jurnal Pendas Mahakam., Vol. 1, no. 2, (Desember 2016): h. 217

dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor dan perusahaan, apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

3. Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas guru. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- a) Tujuan dan kemampuan,
- b) Teladan pimpinan,
- c) Balas jasa,
- d) Keadilan,
- e) Pengawasan melekat,
- f) Sanksi hukuman,
- g) Ketegasan,
- h) Hubungan kemanusiaan.¹⁸

Selanjutnya Sujono dalam Aries Susanty menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu :

- 1) Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.
- 2) Kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati.
- 3) Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.¹⁹

Bahkan secara umum kedisiplinan kerja dapat dikatakan bahwa seorang pegawai atau karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik bilamana dengan kesadarannya sendiri melaksanakan segala tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab, seperti:

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, h. 194

¹⁹ Aries Susanty & Sigit Wahyu Baskoro, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (Studi kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang), *Jurnal TI Universitas Diponegoro*, vol. 7, no. 2, (Mei 2012): h. 79

- 1) Datang di kantor tepat pada waktunya
- 2) Tidak meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa ijin.
- 3) Berpakaian serba rapi di tempat kerja.
- 4) Mempergunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 5) Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
- 6) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor / Perusahaan.
- 7) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.²⁰

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di sekolah, dengan disiplin yang baik berarti guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, diharapkan hasil kerja akan semakin baik.



²⁰ Nur Agus Salim, *op.cit.*, h.217

C. Penelitian Relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan judul peneliti adalah sebagai berikut;

No	Nama, Judul, Tahun Terbit	Metode Analisis	Hasil	Persamaan & perbedaan
1	Hikmawati Nawir, Nim 12010103030. “ <i>Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Kelurahan Watubangga Kecamatan Baruga Kota Kendari</i> ” 2016. ²¹	Analisis Deskriptif	Peran kepala sekolah: <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan motivasi, penghargaan kepada guru yang berprestasi, • Memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya melalui seminar dan <i>workshop</i> • Memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi, • Memperhatikan kebutuhan guru secara jelas. 	Sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah hanya saja yang membedakan penelitian tersebut lebih luas membahas tentang kinerja guru.
2	Mukhtar, <i>Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid</i>	Analisis Deskriptif	Strategi kepala sekolah: <ul style="list-style-type: none"> • Menegakkan kedisiplinan guru • Meningkatkan standar perilaku guru • Melaksanakan semua peraturan, 	Sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah namun lebih berfokus pada strategi kepla sekolah dan lebih

²¹ Hikmawati Nawir, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Kelurahan Watubangga Kecamatan Baruga Kota Kendari*. Skripsi: Perpustakaan IAIN Kendari, 2016

	<i>Raya Kabupaten Aceh Besar, 2015.</i> ²²		<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman • Mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, 	luas membahas tentang kinerja guru dalam hal kedisiplinan dan komitmen guru.
3	Paskalis, dkk, <i>Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen berbasis sekolah (Studi kepemimpinan di SMA Negeri 3 Singkawang), 2013.</i> ²³	Analisis Deskriptif	<p>Hasil penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan tugas kepemimpinan kepala sekolah terungkap dalam tugas penilaian, pemberdayaan, pelibatan, pemberian motivasi dan partisipasi staf tata usaha, guru-guru, siswa, orangtua dan masyarakat dalam kaitan dengan pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Negeri 3 Singkawang. • Sebagai manejer, kepala sekolah berhasil menerapkan MBS di SMA Negeri 3 Singkawang. 	Sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah hanya saja yang membedakan penelitian tersebut lebih luas membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah <i>leader, motivator, manajer dan supervisor.</i>

²² Mukhtar, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 3 (Agustus 2015)

²³ Paskalis, dkk, *Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen berbasis sekolah (Studi kepemimpinan di SMA Negeri 3 Singkawang)*. Jurnal Administrasi Pendidikan, FKIP Universitas Tanjungpura, Vol. 5, No. 2(Agustus 2013)

D. Kerangka berpikir

Kedisiplinan sangatlah perlu guru memahami dan melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional yang mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, dan fisik kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik. Peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan sehingga dapat menjadi contoh terhadap disiplin kinerja guru. Kepala sekolah yang tidak mau mendengar pendapat bawahan menyebabkan guru bertindak apriori terhadap kepentingan pekerjaan atau sekolah. Hal ini akan menurunkan disiplin kerja guru. Kepercayaan terhadap guru perlu ditanamkan supaya guru mempunyai tanggung jawab dalam bekerja sehingga disiplin kinerja guru akan tercapai.

Dari pernyataan itu dapat digambarkan alur berpikir dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

Bagan 1: Kerangka Pikir**Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTsN 3 Konawe Kecamatan Lalonggasumeeto**