



SKRIPSI

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KEDISIPLINAN WARGA MADRASAH DI MIN SUNGAI TARAB
KABUPATEN TANAH DATAR**

*Dituliskan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH

**LESTARI PERMATA BUNDA
NIM. 14 131 022**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITIUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATUSANGKAR
2018 M/1439H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lestari Permata Bunda
Nim : 14 131 022
Tempat/ Tanggal Lahir : Kubu Gadang, 09 April 1995
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab”** adalah hasil karya saya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Batusangkar, 26 Februari 2018

Yang membuat pernyataan




Lestari Permata Bunda
NIM. 14 131 022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **LESTARI PERMATA BUNDA**, NIM: MPI. 14 131 022 dengan judul: **"PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN WARGA MADRASAH DI MIN SUNGAI TARAB"** memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *munaqasyah*.

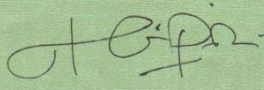
Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pembimbing I


Drs. Muhammad Fazis, M.Pd.
NIP. 19631119 19919103 1 002

Batusangkar, Februari 2018


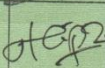

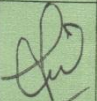
Pembimbing II


Dr. Himyar Pasrizal, S.E., M.M.
NIP. 19780524 200501 1 004


PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi atas nama **LESTARI PERMATA BUNDA**, NIM: MPI. 14 131 022, Judul **"PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN WARGA MADRASAH DI MIN SUNGAI TARAB"** telah *dimunaqasyahkan* pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 15 Februari 2018 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/ NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Drs. Muhammad Fazis. M.Pd. NIP. 19631119 199103 1 002	Ketua Sidang		23/02 - 2018
2	Dr. Himyar Pasrizal, S.E.,M.M. NIP. 19780524 200501 1 004	Sekretaris Sidang		23/02 - 2018
3	Dr. Abhanda Amra, M.Ag. NIP. 19690404 199703 1 003	Anggota		21/02 - 2018
4	Dr. David. S.Ag. M.Pd. NIP. 19710323 200312 1 003	Anggota		20/02 - 2018

Batusangkar, 20 Februari 2018
Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu
Keguruan


Dr. Sirajul Munir, M.Pd.
NIP. 19740725 199903 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, kususun jari jemariku diatas keyboard sebagai pembuka kalimat persembahan ku. Diikuti dengan Bismillahirrahmanirrahim sebagai awal setiap akan memulai pekerjaan ku.

Sembah sujud serta puji dan syukurku pada-Mu Allah Swt, Tuhan semesta alam yang menciptakanku dengan bekal yang begitu teramat sempurna. Taburan cinta, kasih sayang, rahmat dan hidayah-Mu telah memberikan ku kekuatan, kesehatan, semangat pantang menyerah dan memberkatiku dengan ilmu pengetahuan serta cinta yang pasti ada disetiap ummat-Mu. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu kulimpahkan keharibaan Rasulullah Saw.

Kupersembahkan karya kecil ini, untuk Ibunda tercinta (Elnidarti) yang telah menjadi sosok Ibu sekaligus Ayah yang luar biasa bagi keluarga, meski kini ayah telah tiada, namun Ibu mampu menggantikan posisinya bagi keluarga, yang tiada pernah mengenal rasa lelah demi membesarkan kami, walaupun itu hanya seorang diri beliau lakukan, aku sangat bersyukur kepada Allah Swt telah mengkaruniakan sosok Ibu yang luar biasa. Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan agar hidup jauh lebih bermakna, karena tragedi terbesar dalam hidup bukanlah kematian melainkan "hidup tanpa tujuan". Teruslah bermimpi untuk sebuah tujuan yang diiringi dengan usaha dan bertawakal. Setulus hatimu ibu...

Doamu hadirkan keridhaan untukku, petuahmu tuntunkan jalanku, pelukmu berkahi hidupku, diantara perjuangan dan tetesan doa malam mu dan seabait doa telah merangkul diriku untuk menuju hari depan yang cerah.

Terimakasih...

Terimakasih tak terhingga maa..

Tak lupa permohonan maaf ananda yang sebesar-besarnya, sedalam-dalamnya atas segala tingkah laku yang tak selayaknya diperlihatkan dan membuat hati dan perasaan Ibu terluka bahkan teriris perih.

Ku bermohon dalam sujudku pada-Mu ya Allah, ampunilah segala dosa-dosa orangtuaku, bukannya pintu rahmat, hidayah dan rezeki-Mu bagi mereka ya Allah, maafkan atas segala kekhilafan mereka, jadikan mereka umat yang selalu bersyukur dan menjalankan perintah-Mu. Amin.

Kemudian terimakasih aku ucapkan kepada Yanti Permata Sari (Kakak), Tata Nur Al-Amin (Adik) dan Rindu Silvia Lestari (Adik) atas semangat dan dorongan dari kalian semua yang selalu sabar menghadapi setiap prilaku ku yang sering bikin kalian kesal, tapi satu hal yang harus kalian tau "aku selalu

menyayangi kalian” terutama ama, ama yang selalu dengan sabar menghadapi setiap keluhanku, selalu memberikan semangat serta pelajaran hidup. Tanpa mu ma... entah apa jadinya aku.. terimakasih ya Allah untuk sosok ibu yang telah kau berikan kepada kami.

Terimakasih diucapkan kepada Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya dengan penuh keikhlasan, walaupun seringkali aku mengeluh atas tugas yang begitu banyak diberikan, tapi aku yakin itu semua demi aku juga demi pengetahuanku.

Terimakasih kepada Bapak Drs. Hafulyon, MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, namun bagiku beliau bukanlah ketua jurusan, melainkan sosok orang tua yang sudah ku anggap seperti ayah sendiri, dengan perhatian dan arahan yang selalu beliau berikan itu memotivasi ku untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kemudian terimakasih kepada dosen pembimbingku Bapak Drs. Muhammad Fazis, M.Pd selaku pembimbing I sekaligus selaku dosen pembimbing akademik yang selalu dengan sabar menghadapi setiap kali aku butuh bimbingan meski terkadang beliau menguji mentalku dan sedikit menguji kesabaran, namun itu semua dilakukan dengan tujuan supaya aku lebih berusaha seoptimal mungkin dalam melanjutkan perjuangan ini. dan Bapak Dr. Himyar Pasrizal, S.E.,MM selaku pembimbing II dengan penuh kesabaran telah membimbingku tanpa rasa lelah selalu memberikan arahan dan motivasi agar perjuangan ini dapat segera terselesaikan. Terimakasih paak.

Terimakasih juga diucapkan kepada rekan-rekan MPI A 14 atas waktu dan canda tawa kalian, kita sama-sama berjuang, berjuang untuk masa depan yang indah. Selamat aku ucapkan kepada rekan yang bisa menyelesaikan skripsi bareng bersamaku dengan waktu 3,5 tahun, dan semangat untuk sahabat yang masih berjuang untuk itu. Terkhusus untuk para sahabat tersayang Alfina Azwar (Pinoix), Nola Refika (Ndut), Rena Lestari, Dian Safitri, Musrimis, Eddy Basril, Ezi Hidayat dan yang lain yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu. Terimakasih waktunya.

Terimakasih yang istimewa buat sosok tersayang Sukra Alkhamda Faisma, yang tak pernah bosan mendengar keluh kesahku, yang selalu dengan sabar menghadapi sikapku yang sering bikin kesal, selalu memberikan motivasi dan perhatian yang amat berpengaruh serta semangat yang luar biasa, terimakasih telah bersedia mendampingiku dari awal perjuanganku, dan sampai detik ini pun kau selalu berada disampingku. Terimakasih telah selalu menjagaku saat aku jauh dari keluarga ku. Terimakasih SAFku. Hidup ini akan hambar apabila tidak ada warna. Kau lah pelangiku.

Kemudian semuanya aku serahkan kepada Allah Swt, semoga bantuan, bimbingan, serta motivasi yang aku terima dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya dan di balas Allah Swt dengan balasan yang berlipat ganda. Amin.

Kuhentakkan jemari ini dengan penuh perasaan, hingga tanpa sadar air mata mengalir di pipiku entah itu air mata terharu entah air mata kebahagiaan, hanya aku dan Allah yang tau. Dan aku akhiri dengan petikan “Alhamdulillahirobbil’alamin” dan tombol titik pada keyboard untuk mengakhiri persembahan ku ini.

BIODATA PENULIS

Nama : LESTARI PERMATA BUNDA
NIM : 14 131 022
Tempat/ Tanggal Lahir : Kubu Gadang/ 09 April 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
No HP : 082170505461
Email : lestaripermata705@gmail.com
Alamat : Kubu Gadang Taeh Baruah Kecamatan
Payakumbuh
Pendidikan
1. SD : SDN 05 Taeh Baruah
2. SMP : MTsS Darul Funun El-Abbasiyyah Padang Japang
3. SLTA : MAS Darul Funun El-Abbasiyyah Padang Japang
4. PT : IAIN Batusangkar
Nama Orang Tua
1. Ayah
a. Nama : Erdiyanto (Alm)
b. Pekerjaan : -
2. Ibu
a. Nama : Elnidarti
b. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga



Batusangkar, 26 Februari 2018

Penulis

Lestari Permata Bunda
14 131 022

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat beserta salam tak lupa penulis doakan kepada Allah SWT agar selalu di sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, selaku penutup segala Nabi dan Rasul yang di utus dengan sebaik-baik agama, sebagai rahmat untuk seluruh manusia, sebagai tumpuan harapan pemberi cahaya syariat untuk kehidupan di akhirat kelak.

Skripsi yang berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab” ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Dalam penulisan skripsi ini banyak bantuan, motivasi, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik moril ataupun materil yang penulis terima, dalam konteks ini, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Kasmuri MA. Selaku Rektor IAIN Batusangkar
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, Bapak Dr. Sirajul Munir, M.Pd.
3. Bapak Drs. Muhammad Fazis, M.Pd selaku pembimbing I dan pembimbing akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini, serta Bapak Dr. Himyar Pasrizal, SE.,MM selaku pembimbing II yang dengan kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu dan pikiran, perhatian serta arahan untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, Bapak Drs. Hafulyon, M.M

5. Bapak/Ibu Pimpinan Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar dan bapak/ibu Karyawan dan Karyawati Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar.
6. Bapak Kepala MIN Sungai Tarab, pendidik dan tenaga kependidikan, serta seluruh warga madrasah MIN Sungai Tarab yang sudah memberikan informasi secara terbuka kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaan dan persahabatan yang telah kalian bagi selama ini, dan semoga kita semua mendapatkan kesuksesan, terutama terima kasih banyak penulis ucapkan kepada para sahabat yang tersayang, Sukra Alkhamda Faisma, Nola Refika, Dian Safitri, Ilma Susanti, Musrimis, Desri, Alfina, Rena Lestari, Desma, Eddy Basril, Ezi Hidayat dan yang lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dan tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibunda tercinta (Elnidarti) yang telah menjadi sosok ibu sekaligus ayah yang luar biasa bagi keluarga, yang tiada pernah mengenal rasa lelah demi membesarkan kami walaupun itu hanya seorang diri beliau lakukan, penulis sangat bersyukur kepada Allah Swt telah memberikan sosok ibu yang luar biasa. Serta untuk keluarga tersayang, kakak (Yanti), adik (Tata dan Rindu) yang telah memberikan dukungan dan motivasi yang luar biasa kepada penulis serta telah berusaha dengan penuh kesabaran dan ketabahan dan membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terimakasih yang teristimewa juga buat sosok tersayang Sukra Alkhamda Faisma, yang tak pernah bosan mendengar keluhan penulis, yang selalu sabar dalam menghadapi sikap penulis selalu memberikan perhatian dan semangat yang luar bisa dengan kesabarannya dan selalu memberikan dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Kemudian semuanya penulis serahkan kepada Allah Swt, semoga bantuan, bimbingan, serta motivasi yang telah penulis terima dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya, dan dibalasoleh Allah

Swt dengan balasan yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat member manfaat bagi kita semua. *Amin.*

Batusangkar, 20 Februari 2018

Lestari Permata Bunda
14 131 022

ABSTRAK

Lestari Permata Bunda: 14 131 022, “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab”. Skripsi, Batusangkar: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar, 2018.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif dan mengambil lokasi di MIN Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar. Subjek dalam penelitian ini yaitu kepala MIN Sungai Tarab. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi serta teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman. Untuk mengecek keabsahan datanya peneliti menggunakan Triangulasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala MIN Sungai Tarab melaksanakan perannya sebagai pendidik dengan cara menegaskan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang akan mengajar di suatu kelas bahwasanya kedisiplinan kelas menjadi tanggung jawab pendidik yang mengajar di kelas tersebut, sebagai manajer yaitu dengan cara mempengaruhi warga madrasah untuk dapat bekerja sama dalam menegakkan kedisiplinan, sebagai administrator dengan cara memberikan arahan dan bimbingan dalam melaksanakan kegiatan administrasi. Kepala madrasah sebagai supervisor selalu melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan yang ada di lingkungan madrasah, sebagai *leader* yaitu memberikan contoh teladan yang baik bagi warga madrasah yang dimulai dari diri sendiri, sebagai inovator kepala madrasah mempengaruhi warga madrasah secara kekeluargaan untuk dapat menegakkan kedisiplinan, sebagai motivator kepala madrasah selalu memberikan *reward* bagi warga madrasah yang berprestasi dan selalu memberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kedisiplinan di madrasah dan mematuhi setiap peraturan yang ada di madrasah.

KataKunci: Peran Kepala Madrasah, Kedisiplinan, Warga Madrasah, MIN Sungai Tarab

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
BIODATA PENULIS	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
F. Defenisi Operasional.....	5
BAB II: KAJIAN TEORI.....	7
A. Konsep Dasar Kepala Madrasah.....	7
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	7
2. Peran Kepala Madrasah.....	7
B. Konsep Dasar Kedisiplinan	29
1. Pengertian Kedisiplinan	29
2. Tujuan Kedisiplinan.....	31
C. Konsep Dasar Madrasah	31
D. Konsep Dasar Pendidik.....	32
1. Pengertian Pendidik	32
2. Kompetensi sebagai Persyaratan Pendidik.....	33
3. Kedudukan Pendidik	34
4. Disiplin Pendidik.....	34
E. Pengertian Tenaga Kependidikan	34
1. Jenis-jenis Tenaga Kependidikan.....	35

2. Tugas Tenaga Kependidikan.....	36
3. Pengelolaan Tenaga Kependidikan	38
4. Tantangan dalam Pengelolaan Tenaga Kependidikan	39
5. Dimensi Proses Pengelolaan Tenaga Kependidikan	40
F. Peserta Didik	43
1. Pengertian Peserta Didik	43
2. Karakteristik Peserta Didik	44
3. Jenis-jenis Peserta Didik	44
BAB III: METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Latar dan Waktu Penelitian	46
C. Sumber Data Penelitian atau Informan.....	47
D. Instrumen Penelitian.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	50
G. Pengujian Keabsahan Data	51
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian.....	53
1. Gambaran Umum MIN Sungai Tarab	53
2. Peran Kepala Madrasah MIN Sungai Tarab	65
B. Pembahasan	66
1. Peran Kepala Madrasah sebagai Pendidik.....	67
2. Kepala Madrasah sebagai Manajer	67
3. Kepala Madrasah sebagai Administrator`	68
4. Kepala Madrasah sebagai Supervisor	69
5. Kepala Madrasah sebagai Leader	71
6. Kepala Madrasah sebagai Inovator.....	72
7. Kepala Madrasah sebagai Motivator	72
BAB V: PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80
LAMPIRAN I. Transkrip Wawancara.....	81
LAMPIRAN II. Transkrip Wawancara	84
LAMPIRAN III. Dokumentasi	87
A. Dokumentasi Meminta Absensi Peserta Didik	87
B. Dokumentasi Selesai Wawancara dengan Kepala Madrasah.....	87
C. Keadaan Madrasah saat Proses Pembelajaran.....	88
D. Tata Tertib Siswa dan Guru MIN Sungai Tarab	88
E. Dokumentasi Proses Wawancara dengan Kepala Madrasah	89
F. Dokumentasi Absensi Peserta Didik Kelas V	90
G. Dokumentasi Absensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Jenis tenaga kependidikan.....	36
Tabel 2.2. Jabatan dan deskripsi Jabatan Tenaga Kependidikan	37
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	48
Tabel 4.1. Data pendidik dan Tenaga Kependidikan	60
Tabel 4.2. Data Peserta Didik	60
Tabel 4.3. Data Gedung Madrasah.....	61
Tabel 4.4. Inventaris Madrasah.....	61

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang memiliki tanggung jawab untuk memajukan pendidikan yang di pimpinnya. Seperti diungkapkan Supriadi dalam buku bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai kehidupan sekolah seperti disiplin madrasah, iklim budaya madrasah, dan menurutnya perilaku nakal peserta didik” (E. Mulyasa, 2003:24).

Madrasah yang disiplin akan melahirkan kondisi yang baik, nyaman, tenang dan teratur. Istilah disiplin berasal dari Bahasa Inggris yaitu *dicipline* yang berarti pelatihan pola pikir dan karakter dan upaya pengembangan dan pengendalian pola pikir dan karakter yang di maksudkan untuk menciptakan kepatuhan dan ketaatan kepada perilaku yang tertib dan teratur.

Disiplin pada dasarnya taat aturan pada ketentuan yang berlaku. Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan dilaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan perintah atau peraturan yang berlaku. Kemudian disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku (Abdurrahmat, 2006:126).

Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin itu merupakan kesediaan atau ketaatan seseorang untuk mematuhi aturan, tata tertib, norma yang telah dibuat oleh pimpinan dan pendidik yang dilandasi oleh kesadaran dan kesediaan dalam diri setiap peserta didik.

Masalah kedisiplinan warga madrasah menjadi sangat berarti bagi kemajuan madrasah. Di madrasah yang tertib akan selalu menciptakan proses pembelajaran yang baik. Sebaliknya, di madrasah yang tidak tertib kondisinya akan jauh berbeda dari madrasah yang berdisiplin. Pelanggaran-pelanggaran yang terjadi sudah dianggap barang biasa dan

untuk memperbaiki keadaan yang demikian tidaklah mudah. Hal ini diperlukan kerja keras dari berbagai pihak untuk mengubahnya, terutama kepala madrasah yang sangat berperan sekali dalam mendisiplinkan warga madrasah. Salah satu cara mengukur kemampuan kepala madrasah dalam memimpin madrasah adalah dalam mendisiplinkan seluruh warga madrasah terutama pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didiknya..

Seorang kepala madrasah hendaknya memahami betul apa yang menjadi tugas dan perannya di madrasah. Jika kepala madrasah mampu memahami tugas dan perannya sebagai seorang kepala madrasah, ia akan mudah dalam menjalankan tugas dan perannya di madrasah (Rusman, 2011:9).

Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin madrasah (Wahjosumidjo, 2011:81).

Oleh karenanya, disiplin dapat digunakan sebagai barometernya dan kepala madrasah memiliki andil yang besar dalam menjalankan dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Peran disiplin di suatu sekolah ditujukan agar warga madrasah bersedia dengan rela memenuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada pemaksaan. Kemudian, aturan tersebut diterapkan melalui pendidik dan tenaga kependidikan kepada peserta didik, apabila pendidik dan tenaga kependidikan mampu melaksanakan aturan yang telah ditetapkan oleh kepala madrasah untuk dapat mengendalikan diri dan memenuhi semua norma yang berlaku, maka hal ini dapat dijadikan sebagai modal utama untuk menentukan dalam pencapaian tujuan.

Dari observasi yang penulis lakukan di MIN Sungai Tarab pada hari Selasa 24-25 Februari bahwasanya warga madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut sudah disiplin dalam melakukan tugas

dan tanggung jawabnya baik itu disiplin dalam melaksanakan tugasnya, disiplin dalam berpakaian, disiplin terhadap tata tertib madrasah, disiplin terhadap kehadiran dan sebagainya. Begitu juga dengan peserta didiknya, di MIN Sungai Tarab jarang dilihat peserta didik yang tidak disiplin atau melanggar aturan di sekolah, mereka datang tepat pada waktu yang ditentukan oleh madrasah dan jarang sekali peserta didik tersebut terlambat datang ke madrasah bahkan mereka sudah hadir di madrasah sebelum jam yang sudah dijadwalkan, begitupun dalam berpakaian, di MIN Sungai Tarab peserta didiknya memakai seragam sekolah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan dalam proses pembelajaran mereka mengikuti pelajaran dengan baik dan tidak ada yang keluar ruangan pada saat pelajaran berlangsung kecuali peserta didik yang memang ada keperluan mendesak atau izin keluar ruangan untuk ke toilet.

Begitu juga dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MIN Sungai Tarab, pada saat penulis melakukan observasi, penulis tidak menemukan pelanggaran-pelanggaran yang dibuat oleh pendidik dan tenaga kependidikan, untuk kehadiran di madrasah mereka selalu datang sebelum jadwal yang sudah ditentukan oleh madrasah, yang mana batas terakhir untuk hadir ke madrasah bagi pendidik dan tenaga kependidikan yaitu jam 08.30. sebelum jam yang telah dijadwalkan tersebut pendidik dan tenaga kependidikan sudah berada di lingkungan madrasah.

Begitu juga dengan kepala madrasah MIN Sungai Tarab bapak Syafruddin, M.Pd, untuk kedisiplinan beliau sangat patut dijadikan teladan, contohnya saja untuk kehadiran ke madrasah beliau selalu datang lebih awal dibandingkan warga madrasah yang lain dan selalu menyambut setiap peserta didik yang datang ke madrasah, dan selalu pulang di akhir.

Dalam memberikan contoh teladan yang baik, bapak memberikan pengaruh yang baik bagi seluruh warga madrasah, dengan menjalin hubungan kekeluargaan di madrasah agar sama-sama dapat merasakan susah dan senang di kalangan warga madrasah. Karena mustahil akan

tercapai tujuan dari madrasah apabila kedisiplinan tidak ditegakkan di madrasah.

Dari latar belakang masalah diatas, dapat diketahui betapa pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap warga madrasah. Karena dengan adanya peran kepala madrasah maka disiplin dalam suatu lembaga pendidikan akan terlihat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.**

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang diatas dapat diketahui bahwa fokus masalah dalam penelitian ini adalah Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

C. Rumusan Masalah

Dari fokus masalah diatas, dapat kita ketahui bahwa yang menjadi permasalahan pokok pada penelitian ini dapat dirumuskan yaitu: Bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab.

Peran kepala madrasah yang akan di bahas diantaranya adalah:

1. Peran kepala madrasah sebagai pendidik
2. Peran kepala madrasah sebagai manajer
3. Peran kepala madrasah sebagai administrator
4. Peran kepala madrasah sebagai supervisor
5. Peran kepala madrasah sebagai leader
6. Peran kepala madrasah sebagai inovator
7. Peran kepala madrasah sebagai motivator

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan nantinya hasil penelitian ini dapat berguna secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai Bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab.

2. Praktis

- a. Bagi kepala madrasah, bisa mengambil manfaat dari hasil penelitian ini, dapat lebih bersemangat dalam meningkatkan kedisiplinan di madrasah agar madrasah dapat mencapai tujuan yang optimal.
- b. Bagi penulis, menambah wawasan dalam bidang penelitian sehingga mengetahui bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab.

F. Definisi Operasional

1. Peran Kepala madrasah MIN Sungai Tarab

Menurut Soekanto (1990:268), peran adalah aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran.

Jadi peran kepala madrasah adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh kepala madrasah yang harus dijalankan sesuai dengan kedudukan kepala madrasah sebagai pemimpin.

Kepala madrasah di MIN Sungai Tarab sudah melaksanakan tugas dan perannya sebagai kepala madrasah dengan baik, contohnya peran kepala madrasah sebagai Leader. Kepribadian kepala madrasah sebagai leader dapat tercermin dari sifat-sifatnya yaitu: Jujur, percaya

diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko, berjiwa besar dan teladan.

Sifat teladan contohnya, kepala madrasah sebagai pimpinan tentunya harus memberikan contoh teladan yang baik kepada warga madrasah. Seperti halnya dalam kedisiplinan, kepala madrasah harus jadi contoh dalam kedisiplinan, datang lebih awal, berpakaian rapi, sopan dan santun terhadap seluruh warga madrasah dan sebagainya.

2. Disiplin Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab

a. Pendidik

Pendidik yang ada di MIN Sungai Tarab disiplin dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, disiplin dalam mematuhi peraturan di madrasah, disiplin dalam proses pembelajaran dan disiplin dalam berpakaian.

b. Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan yang ada di MIN Sungai Tarab disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan, seperti tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh kepala madrasah, selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik, taat mematuhi segala peraturan yang ada di madrasah dan sebagainya.

c. Peserta Didik

Begitupun dengan peserta didik yang ada di MIN Sungai Tarab disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada di madrasah seperti selalu datang tepat waktu ke madrasah, berpakaian rapi, disiplin pada saat proses pembelajaran berlangsung, tidak keluar ruangan tanpa izin dan sebagainya.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar-mengajar. Pemimpin yang dalam Bahasa Inggris disebut *leader* dari akar kata *to lead* yang terkandung arti yang saling erat hubungan, bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat-tindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing sesuatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tercapailah tujuan dari kelompok itu.

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata “kepala” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “madrasah (sekolah)” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik menerima pelajaran.

2. Peran Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pimpinan pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga kependidikan, kepala madrasah harus mampu berperan sebagai, pendidik, manajer, administrator, motivator, *leader*,

a. Kepala Madrasah sebagai Pendidik

Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik, dan melaksanakan model pembelajaran yang baik dan menarik.

Pendidik adalah orang yang mendidik, sedangkan mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Sebagai seorang pendidik kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan empat macam nilai, yaitu:

- 1) Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
- 2) Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral.
- 3) Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah.
- 4) Artistik, hal-hal yang berkaitan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Maka hal yang perlu diperhatikan oleh seorang kepala sekolah sebagai pendidik mencakup dua hal pokok yaitu sasaran, atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan dan bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan. Oleh karena

itu ada tiga yang menjadi sasaran utamanya yaitu para guru atau tenaga fungsional yang lain, tenaga administratif (staf atau pegawai) dan para peserta didik. Disamping ketiga sasaran utama pelaksanaan peranan kepala sekolah sebagai pendidik, terdapat pula kelompok sasaran lain yang tidak kalah pentingnya yaitu organisasi orang tua peserta didik, organisasi peserta didik, dan organisasi para pendidik (Sri Purwanti, 2013:218-219).

Sebagai pendidik, kepala madrasah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para pendidik. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala madrasah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi pendidik, menjadi wakil kepala madrasah, atau anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik, khususnya dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- 1) Mengikutsertakan pendidik dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para pendidik. Kepala madrasah juga harus memberikan kesempatan kepada pendidik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 2) Kepala madrasah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.

3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di madrasah, dengan cara mendorong para pendidik untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing pendidik, membimbing tenaga kependidikan, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.

Kemampuan membimbing pendidik, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran dan bimbingan konseling (BK), penilaian hasil belajar peserta didik dan layanan bimbingan konseling, analisis penilaian hasil belajar dan bimbingan konseling, serta pengembangan program melalui kegiatan pengayaan dan perbaikan pembelajaran.

Kemampuan membimbing tenaga kependidikan dalam penyusunan program kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari serta mengadakan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan. Penilaian dan pengendalian kinerja secara periodik dan berkesinambungan perlu dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas kerja secara kontiniu.

Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan ekstrakurikuler, partisipasi dalam berbagai perlombaan kesenian, olahraga, dan perlombaan mata pelajaran.

b. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

Yang dapat dilakukan kepala madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala madrasah harus mau dan mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala madrasah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di madrasah, berfikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha untuk menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para

tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

- 2) Memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala madrasah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini, kepala madrasah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 3) Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di madrasah (partisipatif). Dalam hal ini kepala madrasah bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integrasi.

Peran kepala madrasah sebagai manajer dalam mempengaruhi pendidik untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan kepala madrasah harus mampu menciptakan kerjasama atau kooperatif yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan kinerja pendidik di madrasah, kepala madrasah harus mementingkan kerjasama dengan pendidik dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala madrasah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya madrasah dalam meningkatkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala madrasah mewajibkan setiap pendidik mata pelajaran harus melaksanakan proses pembelajaran yang mengacu pada standar kelulusan dan

melaksanakan musyawarahpendidik mata pelajaran yang ada di madrasah.

Kepala madrasah sebagai manajer harus mampu merencanakan setiap tindakan yang akan diterapkan dimadrasah, sebaiknya setiap kegiatan yang akan dilaksanakan tidak boleh terlepas dari proses perencanaan, sebab semua kegiatan madrasah bisa sukses karena pada umumnya direncanakan dengan matang. Kepala madrasah yang di bantu wali kelas dan pendidik selalu mengadakan musyawarah bersama untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi di madrasah dalam proses belajar mengajar (Sri Purwanti, 2013:218).

c. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu menjabarkan kemampuan diatas dalam tugas-tugas operasional sebagai berikut:

1) Kemampuan mengelola kurikulum

Dalam hal ini diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran; penyusunan kelengkapan data administrasi bimbingan konseling; penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan praktikum; dan penyusunan

kelengkapan data administrasi kegiatan belajar peserta didik di perpustakaan.

2) Kemampuan mengelola administrasi peserta didik.

Hal ini harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik; penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan ekstrakurikuler; dan penyusunan kelengkapan data administrasi hubungan madrasah dan orangtua peserta didik.

3) Kemampuan mengelola administrasi personalia.

Hal ini diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga pendidik; serta pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan; seperti pustakawan, laporan, pegawai tata usaha, penjaga madrasah, dan teknisi.

4) Kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana.

Hal ini harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi gedung dan ruang; pengembangan data administrasi alat kantor; pengembangan kelengkapan data administrasi buku atau bahan pustaka; pengembangan kelengkapan administrasi alat laboratorium; serta pengembangan kelengkapan data administrasi alat bengkel workshop.

5) Kemampuan mengelola administrasi kearsipan.

Hal ini harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi surat masuk; pengembangan kelengkapan data administrasi surat keluar; pengembangan kelengkapan data administrasi surat keputusan; dan pengembangan kelengkapan data administrasi surat edaran.

6) Kemampuan mengelola administrasi keuangan

Hal ini harus diwujudkan dalam pengembangan administrasi keuangan rutin; pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari masyarakat dan orang tua peserta

didik; pengembangan administrasi keuangan yang bersumber dari pemerintah, dan dana bantuan operasi nasional; pengembangan proposal untuk mendapatkan bantuan keuangan, seperti hibah; dan pengembangan proposal untuk mencari berbagai kemungkinan dalam mendapatkan bantuan keuangan dari berbagai pihak yang tidak mengikat.

Dalam melaksanakan tugas, kepala madrasah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas madrasah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sikap, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional. Dalam hal ini, kepala madrasah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian pada hakikatnya kepala madrasah harus lebih mengutamakan tugas, agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pendidik dan tenaga kependidikan bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Disamping berorientasi terhadap tugas rumah kepala madrasah juga harus menjaga hubungan kemanusiaan dengan para stafnya agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi mereka tetap merasa senang dalam melakukan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, efektivitas kerja kepala madrasah bergantung pada tingkat pembauran antara gaya kepemimpinan dengan tingkat menyenangkan dalam situasi tertentu, ketika para pendidik dan tenaga kependidikan melakukan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

Pendekatan kepemimpinan kepala madrasah tidak akan terlepas dari perilaku yang diciptakan yaitu paternalistik, kepatuhan semu, kemandirian dalam bekerja lemah, konsensus, dan menghindar. Perilaku paternalistik memunculkan sikap dan keengganan bawahan untuk mengungkapkan pikiran, pendapat serta kritik terhadap atasan terhadap bawahan sangat kuat,

sehingga bila muncul gagasan pembaharuan dari bawah seringkali dianggap sebagai tantangan terhadap kebijakan pemimpin.

Perilaku kepatuhan semualam kepemimpinan kepala madrasah merupakan pengaruh paternalistik selama kepala madrasah menduduki posisi pimpinan. Loyalitas dan rasa hormat terhadap pribadi kepala madrasah tinggi, tetapi dapat hilang setelah kepala madrasah tersebut tidak lagi menjadi pimpinan madrasah, atau kepala madrasah tersebut diganti atau mengalami rotasi, maka segala rasa hormat akan hilang bersama jabatannya. Dalam pendekatan kepatuhan semu ini sumber daya manusia sering digunakan secara tidak efektif.

Perilaku kemandirian kurang karena telah terkondisi kebiasaan menunggu perintah dan instruksi atasan (pengarahan) sehingga inisiatif, kreatif, tanggung jawab kurang bagi bawahan. Perilaku konsensus merupakan produk musyawarah atas dasar gotong royong, tetapi dalam kenyataannya sering dimanipulasi menjadi arena penggarapan, kalau perlu dengan tekanan. Ini biasanya dilakukan secara informal atau diluar forum resmi sehingga forum resmi hanya tinggal mengukuhkan saja.

Perilaku menghindar sering juga disebut dengan tidak konsekuen menghadapi kenyataan. Perilaku menghindar ini menghasilkan sikap yang tidak sejalan antara kata dengan perbuatan, yang muncul dalam tanya jawab ditandai dengan pengutaraan yang melingkar dan tidak pada masalah pokok. Perilaku ini seringkali menimbulkan masalah komunikasi seperti salah pengertian antara pemimpin dengan bawahan. Respon pengikut terhadap atasannya tergantung tingkat kematangan, bawahan yang tingkat kematangannya rendah cenderung tidak mampu dan tidak mau, sedangkan bawahan yang tingkat kematangannya sedang cenderung tidak mampu tetapi mau.

Bawahan yang tingkat kematangannya tinggi cenderung memiliki kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan dalam melakukan sesuatu.

Kepala madrasah hendaknya terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, setiap permasalahan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan dapat segera diselesaikan dan dipecahkan bersama, sehingga tidak ada masalah yang berlarut-larut dan mengganggu tugas utama yang harus dikerjakan.

Pada umumnya kepala madrasah menggunakan gaya gabungan antara pembagian tugas dan hubungan manusiawi. Pembagian tugas merupakan strategi kepala madrasah yang lebih mengutamakan setiap tugas dapat dilaksanakan dengan baik oleh masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan gaya hubungan manusiawi lebih mengutamakan pemeliharaan manusiawi dengan masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan.

d. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di madrasah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi madrasah bermuara pada pencapaian efisiensi dan pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang

lebih *independent*, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Jika supervisi dilakukan oleh kepala madrasah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para pendidik dan tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala madrasah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah) sehingga inisiatif tetap berada di tangan pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul pendidik, yang dikaji bersama kepala madrasah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
3. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh pendidik dan kepala madrasah.
4. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi pendidik.
5. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan pendidik daripada memberi saran dan pengarahan.

6. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
7. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala madrasah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku pendidik yang positif sebagai hasil pembinaan.
8. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis, dan program supervisi kegiatan ekstra kulikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi pendidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

Kepala madrasah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Berikut penjelasannya:

1. Diskusi kelompok

Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama para pendidik dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi, untuk memecahkan berbagai masalah

dimadrasah, dalam mencapai suatu keputusan. Banyak masalah yang dipecahkan dalam diskusi kelompok, seperti peningkatan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan, dan masalah-masalah hasil temuan kepala madrasah pada kegiatan observasi di dalam atau di luar kelas. Diskusi kelompok ini dapat dilaksanakan di ruang pendidik atau ruang kelas pada saat peserta didik sudah pulang, sehingga tidak mengganggu kegiatan pembelajaran.

Diskusi kelompok ini bisa juga dilaksanakan setelah selesai rapat. Hendaknya kegiatan ini tidak dilakukan pada jam efektif, seandainya terpaksa diskusi kelompok dan rapat ini dilaksanakan pada jam efektif, maka pendidik harus memberikan tugas kepada para peserta didik sesuai dengan pokok bahasan yang dibahas pada saat itu, misalnya mengadakan pengamatan atau observasi. Tugas yang diberikan kepada peserta didik harus menarik agar tidak menjadi beban.

2. Kunjungan kelas

Kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala madrasah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan profesionalisme pendidik dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh pendidik dalam pembelajaran, dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan.

Berdasarkan hasil kunjungan kelas, kepala madrasah bersama pendidik bisa mendiskusikan berbagai permasalahan yang ditemukan, mencari jalan keluar atas permasalahan yang ditemukan dan menyusun program-program pemecahan masalah untuk masa yang akan datang, baik yang menyangkut peningkatan profesionalisme pendidik maupun yang menyangkut pembelajaran. Pelaksanaan kunjungan kelas oleh kepala madrasah dapat diberitahukan terlebih dahulu, tetapi dapat pula dilakukan secara mendadak sesuai dengan kebutuhan dan program kerja kepala madrasah, atau atas undangan pendidik.

3. Pembicaraan individual

Pembicaraan individual merupakan teknik bimbingan dan konseling, yang dapat digunakan oleh kepala madrasah untuk memberikan konseling kepada pendidik, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun yang menyangkut peningkatan profesionalisme pendidik. Pembicaraan individual dapat menjadi strategi pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sangat efektif, terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang menyangkut pribadi pendidik dan tenaga kependidikan. Meskipun demikian, pembicaraan individual kadang-kadang dipandang negatif oleh sebagian pendidik yang merasa terusik privasinya.

4. Simulasi pembelajaran

Simulasi pembelajaran merupakan suatu teknik supervisi berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah, sehingga pendidik dapat menganalisa penampilan yang diamatinya sebagai instropeksi diri, walaupun sebenarnya tidak ada cara

mengajar yang paling baik. Kegiatan ini dapat dilakukan kepala madrasah secara terprogram. Misalnya sebulan sekali mengajar di kelas-kelas tertentu untuk mengadakan simulasi pembelajaran.

Pada prinsipnya setiap pendidik harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala madrasah dapat meminta bantuan wakilnya atau pendidik senior untuk membantu melaksanakan supervisi.

e. Kepala Madrasah sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan fleksibel.

Konstruktif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha mendorong dan membina setiap pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembankan kepada masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan.

Kreatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilakukan agar para

pendidik dan tenaga kependidikan dapat memahami apa-apa yang disampaikan oleh kepala madrasah sebagai pimpinan, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Delegatif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berupaya mendelegasikan tugas kepada pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing.

Integratif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berupaya mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan madrasah secara efektif, efisien dan produktif.

f. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

1) Pengaturan lingkungan fisik

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

2) Pengaturan suasana kerja

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

3) Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, kepala madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada seluruh warga madrasah. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas madrasah.

Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala madrasah dalam membina disiplin pendidik dan tenaga kependidikan adalah (1) membantu pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya, (2) membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya, (3) melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

Peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan harus dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah harus berpedoman pada pilar demokratis yakni, dari, oleh dan untuk pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan kepala madrasah tutwuri handayani.

4) Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan. Dari

berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak.

Setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. Perbedaan pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah harus memperhatikan motivasi para pendidik dan tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

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

- a) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan.
- b) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuannya dalam bekerja. Pendidik dan tenaga kependidikan dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- c) Para pendidik dan tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperluka.

e) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala madrasah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pendidik dan tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

d. Kepala Madrasah sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan pendidik dan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (1999:110) mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Pengetahuan kepala madrasah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan (1) memahami kondisi pendidik dan tenaga kependidikan, (2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, (3) menyusun program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, (4) menerima

masukan, saran, dan kritik dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Pemahaman terhadap visi dan misi madrasah akan tercermin dari kemampuannya untuk: (1) mengembangkan visi madrasah, (2) mengembangkan misi madrasah, (3) melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.

Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya dalam: (1) mengambil keputusan bersama pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, (2) mengambil keputusan untuk kepentingan internal madrasah, (3) mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal madrasah.

Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk: (1) berkomunikasi secara lisan dengan pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, (2) menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, (3) berkomunikasi secara lisan dengan para peserta didik, (4) berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan madrasah.

Dalam implementasinya, kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari ketiga sifat kepemimpinannya yakni demokratis, otoriter, *laissez-faire*. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang *leader*, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala madrasah sebagai *leader* mungkin bersifat demokratis, otoriter dan mungkin bersifat *laissez-faire*.

Meskipun kepala madrasah ingin selalu bersifat demokratis, namun seringkali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter. Dalam hal tertentu sifat kepemimpinan otoriter lebih cepat digunakan dalam pengambilan suatu keputusan.

Dengan dimilikinya ketiga sifat tersebut oleh seorang kepala madrasah sebagai *leader*, maka dalam menjalankan roda

kepemimpinannya di madrasah, kepala madrasah dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para pendidik dan tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan. Strategi tersebut dapat dilaksanakan dalam gaya mendikte, menjual, melibatkan, dan mendelegasikan.

Gaya mendikte dapat digunakan ketika para pendidik dan tenaga kependidikan berada dalam tingkat kematangan rendah, sehingga perlu petunjuk serta pengawasan yang jelas. Gaya ini disebut mendikte karena pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini ditekankan pada tugas, sedangkan hubungan hanya dilakukan sekedarnya saja.

Gaya menjual dapat digunakan ketika kondisi pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah berada dalam taraf rendah sampai moderat, sehingga mereka telah memiliki kemauan untuk meningkatkan profesionalismenya tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Gaya ini disebut menjual karena kepala madrasah banyak memberikan petunjuk. Dalam tingkat kematangan pendidik dan tenaga kependidikan seperti ini maka diperlukan tugas yang tinggi serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan dan kemampuan yang telah dimiliki.

Gaya melibatkan dapat digunakan ketika tingkat kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi, ketika mereka mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri dalam meningkatkan profesionalismenya. Gaya ini disebut melibatkan karena kepala madrasah dengan pendidik dan tenaga kependidikan bersama-sama berperan di dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini upaya tugas

tidak digunakan, namun upaya hubungan senantiasa ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah, dan iklim yang transparan.

Gaya mendelegasikan dapat digunakan oleh kepala madrasah, jika pendidik dan tenaga kependidikan telah memiliki kemampuan yang tinggi dalam menghadapi suatu persoalan, demikian pula kemauan untuk meningkatkan profesionalismenya. Gaya ini disebut mendelegasikan, sehingga para pendidik dan tenaga kependidikan dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri, melalui pengawasan umum, karena mereka berada pada tingkat kedewasaan yang tinggi. Dalam tingkat kematangan yang tinggi, upaya tugas hanya di perlukan sekedarnya saja, demikian pula upaya hubungan.

B. Konsep Dasar Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Disiplin diartikan dengan tata tertib dan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib. Kemudian dalam *New World Dictionary*, disiplin diartikan sebagai latihan untuk mengendalikan diri, karakter, atau keadaan yang tertib dan efisien (Novan, 2013, p.159).

Disiplin merupakan pengaruh yang dirancang untuk membantu anak mampu menghadapi lingkungan. Disiplin tumbuh dari kebutuhan menjaga keseimbangan antara kecenderungan dan keinginan individu. Untuk berbuat dan memperoleh sesuatu, dengan pembatasan atau peraturan yang diperlukan oleh lingkungan terhadap dirinya.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah, dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Disamping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada

perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang yang di tekuni (Ngainun, 2012:142-143).

Sementara itu, The Liang Gie mengartikan disiplin sebagai suatu keadaan tertib yang mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati. Sementara Good's dalam *Dictionary of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut:

- a. Proses atau hasil pengamatan atau pengendalian keinginan, motivasi, atau kepentingan guna mencapai tindakan yang lebih efektif.
- b. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif, dan diarahkan sendiri walaupun menghadapi hambatan.
- c. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah.
- d. Pengekangan dorongan dengan cara yang tidak nyaman bahkan menyakitkan (Novan, 2013:159-160).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut kiranya jelas, bahwa disiplin adalah suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta tidak ada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung atau tidak langsung (Ali Imron, 2012:173).

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan individu. Dengan adanya kedisiplinan, maka individu akan mampu berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dan mampu mengaktualisasikan dirinya dengan baik. Salah satu tempat yang bisa membentuk individu untuk berperilaku disiplin adalah madrasah. Madrasah merupakan lembaga pendidikan untuk mendidik peserta didik menjadi individu yang memiliki kedisiplinan, kecerdasan dan berakhlak mulia. Kedisiplinan di sekolah penting untuk melatih peserta didik menjadi pribadi yang bertanggung jawab, mandiri, dan mampu mengatur dan mengontrol setiap perilaku. Menurut Prijadaminto dalam

jurnal Fajriani dkk disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui dari serangkaian proses dan perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan pada Tuhan, keteraturan, dan ketertiban dalam memperoleh ilmu. Dengan demikian disiplin dalam pendapat ini menggambarkan suatu keadaan yang terbentuk karena proses kepatuhan yang dilakukan siswa dalam memperoleh suatu ilmu yang mereka inginkan (Fajriani, 2016:95).

2. Tujuan Kedisiplinan

Tujuan disiplin itu adalah untuk melatih kepatuhan sehingga waktu dan efektifitas kerja dapat tercapai. Dengan tercapainya efektifitas kerja dan efisien waktu, berarti disiplin merupakan kunci sukses. Sebab dengan disiplin orang berkeyakinan bahwa disiplin itu membawa manfaat yang dibuktikan dengan kedisiplinan dirinya.

Tujuan disiplin madrasah adalah:

- a. Memberi dukungan bagi terciptanya perilaku yang tidak menyimpang,
- b. Mendorong warga madrasah melakukan hal yang baik dan benar,
- c. Membantu warga madrasah memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya dan menjauhi melakukan hal-hal yang dilarang oleh madrasah.

C. Konsep Dasar Madrasah

Kata madrasah dalam bahasa Arab berarti tempat atau wahana untuk mengenyam proses pembelajaran. Dalam bahasa Indonesia madrasah disebut dengan sekolah yang berarti bangunan atau lembaga untuk belajar dan memberi pengajaran. Karenanya, istilah madrasah tidak hanya diartikan madrasah dalam arti sempit, tetapi juga bisa dimaknai rumah, istana, *kuttab*, perpustakaan, surau, masjid, dan lain-lain, bahkan seorang ibu juga bisa dikatakan *madrasah pemula*.

Dari pengertian di atas maka jelaslah bahwa madrasah adalah wadah atau tempat belajar ilmu-ilmu keislaman dan ilmu pengetahuan keahlian lainnya yang berkembang pada zamannya. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa istilah madrasah bersumber dari Islam itu sendiri.

Salah satu representasi wajah madrasah di negeri ini adalah Madrasah Ibtidaiyah (MI) setingkat Sekolah Dasar (SD). Sebagai sebuah institusi di tingkat dasar Madrasah Ibtidaiyah memiliki peran yang cukup vital karena merupakan institusi pendidikan di tingkat dasar yang berperan ganda, tidak hanya mengenalkan ilmu pengetahuan secara moderat namun juga melakukan transfer nilai-nilai keagamaan sekaligus, sehingga tentunya diperlukan pengelolaan yang baik dan profesional. Sehingga dalam hal ini kebijakan dan manajemen yang baik untuk mengelola Madrasah Ibtidaiyah menjadi sebuah keniscayaan ditengah pelaksanaan Sisdiknas yang telah mengalami perubahan yang cukup signifikan.

D. Konsep Dasar Pendidik

1. Pengertian pendidik

Dalam pengertian yang sederhana, pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Pendidik dalam pandangan masyarakat islam adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, dan dirumah.

Pendidik berarti juga orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah Swt dan mampu melaksanakan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.

Pendidik sebagai pelaku utama dalam implementasi atau penerapan program pendidikan di madrasah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Dalam hal ini pendidik dipandang sebagai faktor determinan terhadap pencapaian mutu belajar peserta didik.

2. Kompetensi sebagai Persyaratan Pendidik

Tidak semua orang bisa menjadi pendidik kalau yang bersangkutan tidak bisa menunjukkan bukti dengan kriteria yang ditetapkan. Syarat-syarat umum bagi seorang pendidik adalah sehat jasmani dan sehat rohani. Syarat untuk menjadi seorang pendidik yaitu:

- a. Harus beragama.
- b. Mampu bertanggung jawab atas kesejahteraan agama.
- c. Tidak kalah dengan pendidik-pendidik umum yang lainnya dalam membentuk negara yang demokratis.
- d. Harus memiliki perasaan panggilan murni.

Sedangkan sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pendidik adalah:

- a. Integritas pribadi, pribadi yang segala aspeknya berkembang secara harmonis.
- b. Integritas sosial, yaitu pribadi yang merupakan satuan dengan masyarakat.
- c. Integritas susila, yaitu pribadi yang telah menyatukan diri dengan norma-norma susila yang dipilihnya.

Kompetensi pendidik profesional dalam UU No. 14 tahun 2005 dikemukakan ada empat cakupan yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

- a. Kompetensi pedagogik berupa mengelola interaksi pembelajaran yang meliputi pemahaman dan pengembangan potensi peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran serta sistem evaluasi pembelajaran.
- b. Kompetensi kepribadian berupa kepribadian yang mantap, arif dan berwibawa yang meliputi kemantapan pribadi dan akhlak mulia, kedewasaan dan kearifan, serta keteladanan dan kewibawaan.
- c. Kompetensi profesional berupa kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi penguasaan

materi keilmuan, penguasaan kurikulum dan silabus madrasah, metode khusus pembelajaran bidang studi serta pengembangan wawasan etika dan pengembangan profesi.

- d. Kompetensi sosial berupa kemampuan yang dimiliki seorang pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua murid dan masyarakat sekitar.

3. Kedudukan Pendidik

Pendidik menjadi orang yang paling menentukan dalam perancangan dan penyiapan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas, pengaturan kelas, pengendalian siswa, penilaian hasil pendidikan dan pembelajaran yang dicapai siswa.

Dalam konteks pendidikan formal di madrasah, pendidik mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini.

4. Disiplin Pendidik

Disiplin pendidik adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh pendidik dalam bekerja di madrasah serta taat dan patuh terhadap tata tertib dan peraturan madrasah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat dan terhadap madrasah secara keseluruhan

E. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu pendidik sebagai pemegang peran utama, manajer, supervisor dan pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat.

Menurut UUSPN No. 20 tahun 2003, khusus BAB I Pasal 1 ayat (5) menyebutkan bahwa tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Pasal 39 ayat (1) menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan.

1. Jenis-jenis Tenaga Kependidikan.

UUSPN menjelaskan secara relatif terbatas tentang jenis tenaga kependidikan, dan bukan menyangkut persyaratan dan tugas pokok atau fungsi yang harus diemban mereka. Artinya untuk beberapa jenis tenaga kependidikan lainnya tidaklah dikemukakan secara eksplisit sehingga pada masa yang akan datang pengenalan masyarakat atas keberadaan berbagai jenis tenaga kependidikan ini akan semakin berkembang karena memang desakan kebutuhan itu sendiri.

Tenaga kependidikan dibedakan menjadi tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan. Tenaga struktural merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab, baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. Tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional, yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. Adapun tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut memiliki kecakapan teknik operasional atau teknis administratif.

Tabel 2.1
Jenis-jenis Tenaga Kependidikan untuk Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.

Status Ketenagaan	Tempat Kerja di Madrasah	Tempat Kerja di Luar Madrasah
Tenaga Struktural	Kepala Madrasah Wakil Kepala Madrasah - Urusan Kurikulum - Urusan Kesiswaan	Pusat Menteri, Sekjen, Dirjen. - Wilayah: Kakanwil, Formin, Kepala Bidang

	<ul style="list-style-type: none"> - Urusan Sarana dan Prasarana - Urusan Pekayanan Khusus 	<ul style="list-style-type: none"> - Daerah Kakandepdiknas Kab./Kecamatan, Kasih
Tenaga Fungsional	<ul style="list-style-type: none"> - Guru - Pembimbing atau Penyuluh (Guru BP) - Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan - Pengembangan Tes Pustakawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penilik - Pengawas - Pelatih dan Tutor - Fasilitator - Pengembangan Pendidikan
Tenaga Teknis	<ul style="list-style-type: none"> - Laboran - Teknisi Sumber Belajar - Pelatih (Olahraga), Kesenian dan Keterampilan - Petugas TU 	<ul style="list-style-type: none"> - Teknisi Sumber Belajar atau Sanggar Belajar - Petugas TU

Tenaga Kependidikan merupakan hasil analisis jabatan yang dibutuhkan oleh suatu sekolah atau satuan organisasi yang lebih luas. Sejalan dengan PP No. 22 tahun 1999, tentang pemerintahan daerah dan PP No. 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, maka jenis-jenis tenaga kependidikan dapat bervariasi sesuai kebutuhan organisasi yang bersangkutan.

2. Tugas Tenaga Kependidikan

Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tabel 2.2
Jabatan dan Deskripsi Jabatan Tenaga Kependidikan di Sekolah.

Jabatan	Deskripsi Tugas
1	2
Kepala Madrasah	Bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan penyelenggaraan pendidikan di madrasah, baik kedalam maupun keluar, yaitu dengan melaksanakan segala kebijaksanaan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang diterapkan oleh lembaga pendidikan yang lebih tinggi
Wakil Kepala Madrasah (Urusan kurikulum)	Bertanggung jawab membantu kepala madrasah dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan kurikulum dan proses belajar mengajar.
Waki Kepala Madrasah (Urusan Kesiswaan)	Bertanggung jawab membantu kepala madrasah dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan kesiswaan dan ekstrakurikuler.
Wakil Kepala Madrasah (Urusan Pelayanan Khusus)	Bertanggung jawab membantu kepala madrasah dalam penyelenggaraan pelayanan-pelayanan khusus, seperti hubungan masyarakat, bimbingan dan penyuluhan, usaha kesehatan sekolah, dan perpustakaan sekolah.
Pengembangan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan	Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program pengembangan kurikulum dan pengembangan kurikulum dan pengembangan alat bantu pengajaran.
Pengembang Tes	Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program pengembangan alat pengukuran dan evaluasi kegiatan-kegiatan belajar dan kepribadian peserta didik.
Pustakawan	Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kegiatan pengelolaan perpustakaan madrasah.
Laboran	Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program kegiatan pengelolaan laboratorium madrasah.
Teknisi Sumber Belajar	Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemberian bantuan teknis sumber-

	sumber belajar bagi kepentingan belajar peserta didik dan pengajaran pendidik.
Pelatih	Bertanggung jawab atas penyelenggaraan program-program kegiatan latihan seperti olahraga, kesenian, keterampilan yang diselenggarakan.
Petugas Tata Usaha	Bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan dan pelayanan administrasi atau teknis operasional pendidikan di madrasah.

3. Pengelolaan Tenaga Kependidikan

a. Pengertian pengelolaan tenaga kependidikan

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang integral, bersangkut-paut dengan masalah perencanaan, perekrutan, penempatan, pembinaan atau pengembangan penilaian, dan pemberhentian tenaga kependidikan dalam suatu sistem kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan fungsi madrasah yang sesungguhnya.

Pengelolaan tenaga kependidikan atau manajemen personel adalah suatu usaha pembinaan yang dilakukan untuk para pegawai atau karyawan madrasah untuk tercapainya tujuan bersama atau cita-cita dari madrasah tersebut. Pengelolaan tenaga kependidikan yang baik dapat menciptakan tenaga kependidikan yang baik. Dikatakan baik jika tenaga kependidikan melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

b. Tujuan pengelolaan tenaga kependidikan

Tujuan pengelolaan tenaga kependidikan adalah memiliki kemampuan, memotivasi, kreativitas untuk:

- 1) Mewujudkan sistem madrasah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.
- 2) Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan madrasah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik

dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis.

- 3) Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan *human organization*.
 - 4) Meningkatkan produktifitas pendidikan sebagai panduan fungsi keefektifan, efisiensi, dan ekuitas.
 - 5) Menjamin kelangsungan usaha-usaha ke arah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menyerasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuan-tujuan sistem organisasi pendidikan.
 - 6) Mewujudkan kondisi dan iklim kerjasama organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional dan kecakapan teknis setiap tenaga kependidikan.
4. Tantangan dalam Pengelolaan Tenaga Kependidikan.

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sedemikian pesat sehingga organisasi pendidikan sudah selangkah lebih maju mengantisipasi secara lebih proaktif.

Eksistensi tenaga kependidikan yang berada di lingkungan organisasi pendidikan senantiasa harus dapat menyesuaikan dengan tuntutan perubahan dan perkembangan yang terjadi disekitarnya, sesuai dengan dinamika dunia pendidikan yang sangat cepat. Seiring dengan kondisi tersebut, usaha untuk mencapai tujuan pendidikan melalui pengelolaan tenaga kependidikan akan sangat menantang dan perlu kerja keras serta partisipasi dari semua pihak.

Gambaran tentang berbagai tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

- a. Profesi dalam bidang kependidikan belum dikenal luas oleh masyarakat sehingga kurang mendukung pengembangan profesi. Padahal, salah satu ukuran profesi adalah pengakuan dari masyarakat tentang eksistensi profesi tersebut.

- b. Adanya perilaku tenaga kependidikan yang kurang menguntungkan, seperti perilaku yang paternalistik, kepatuhan semu, kurang mandirian dalam bekerjasama.
- c. Perilaku tenaga kependidikan yang kurang primordialisme, yaitu enggan meninggalkan tempat asalnya sehingga pemerataan tenaga ahli dibidang kependidikan sangat sulit dilaksanakan.
- d. Mutasi yang terjadi dilingkungan organisasi kadang-kadang berkonotasi buruk akibatnya perpindahan tenaga kependidikan dari satu wilayah ke wilayah lain sangat jarang dilakukan.
- e. Produktivitas kerja masih dianggap rendah yang diakibatkan oleh kecerobohan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengelolaan tenaga kependidikan itu sendiri.
- f. Perubahan diluar sistem madrasah yang diakibatkan laju pertumbuhan penduduk, kemajuan IPTEK dan perubahan global, regional atau lokal yang terjadi dalam kondisi sosial, ekonomi dan budaya.
- g. UUPD No. 22 tahun 1999 dan PP No. 25 tahun 2000, maka pengadaan tenaga kependidikan ditingkat makro akan beralih dari Pusat ke Daerah Tingkat 1, sehingga tidak mustahil daerah harus dapat merencanakan sendiri kebutuhan tenaga kependidikan secara akurat.

Dengan demikian, pengelolaan tenaga kependidikan merupakan implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang diupayakan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan ditingkat lembaga ataupun nasional melalui perolehan tenaga kependidikan yang andal dan unggul.

5. Dimensi Proses Pengelolaan Tenaga Kependidikan

a. Perencanaan tenaga kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas tenaga kependidikan dalam

berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif sehingga mampu menuntaskan tugas-tugas organisasi pendidikan.

b. Perekrutan tenaga kependidikan

Perekrutan atau penarikan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga kependidikan secara keseimbangan sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan.

Penetapan atas calon-calon yang diterima ini dapat diputuskan oleh atasan langsung atau oleh bagian personalia. Keputusan ini merupakan akhir dari kegiatan penyelenggaraan seleksi. Untuk mengantarkan tenaga kependidikan diperlukan kegiatan-kegiatan penempatan, penugasan, dan orientasi.

c. Orientasi, penempatan pembinaan tenaga kependidikan.

Orientasi pembinaan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunaka, memajukan, dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan kegiatan pembinaan ini adalah meningkatkan kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Penempatan merupakan tindakan pengaturan atas seseorang untuk menempati suatu posisi atau jabatan. Penugasan merupakan tindakan pemberian tugas tanggung jawab kepada tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuannya, yaitu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan mutu yang

paling diharapkan. Orientas merupakan upaya memperkenalkan seorang tenaga kependidikan yang baru terhadap situasi dan kondisi pekerjaan atau jabatan.

d. Penilaian tenaga kependidikan

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karier.

Penilaian tenaga kependidikan tidak hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi, turun jabatan atau demosi, tetap juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karier, perancang bangunan pekerjaan, pengembangan dan perolehan kesempatan kerja secara adil dalam rangka menghadapi tantangan eksternal keorganisasian. Penilaian diselenggarakan secara kooperatif, komperhensif.

e. Promosi dan mutasi tenaga kependidikan.

Mutasi, promosi, dan demosi adalah tiga hal yang berkaitan dalam memotivasi diri dari tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya. Mereka berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dan memperoleh tempat atau jabatan yang lebih baik. Namun, hal ini pun harus disertai dengan kerja sama antar tenaga kependidikan, dengan tidak saling menjatuhkan satu sama lain.

f. Kompensasi bagi tenaga kependidikan.

Kompensai merujuk pada semua bentuk upah dan imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum, kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu kompensasi langsung berupa upah,

gaji, insentif, komisi dan bonus; kompensasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi, dan sebagainya.

g. Pemberhentian tenaga kependidikan.

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan proses yang membuat seorang tenaga kependidikan tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaan atau fungsi jabatannya, baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya.

F. Peserta Didik

1. Pengertian Peserta Didik

Siswa, murid, pelajar dan peserta didik merupakan sinonim (persamaan), yang bermakna sebagai anak yang sedang berguru (belajar dan bersekolah), anak yang sedang memperoleh pendidikan dasar dari suatu pendidikan.

Peserta didik merupakan seseorang yang sedang berkembang memiliki potensi tertentu dengan bantuan pendidik, ia mengembangkan potensi tersebut secara optimal. Istilah peserta didik merupakan sebutan bagi semua orang yang mengikuti pendidikan dilihat dari tantangan makro. Menurut UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

Dalam pengertian umum, peserta didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan, sedangkan dalam arti sempit peserta didik adalah anak (pribadi yang belum dewasa) yang diserahkan kepada tanggung jawab pendidik.

Peserta didik menunjukkan seorang manusia yang belum dewasa yang akan dibimbing oleh pendidiknya menuju kedewasaan. Peserta didik merupakan komponen masukan dalam sistem pendidikan, yang

selanjutnya diproses dalam proses pendidikan sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peserta didik adalah individu manusia yang secara sadar berkeinginan untuk mengembang potensi dirinya (Jasmani dan Rohani) melalui proses kegiatan belajar mengajar yang tersedia pada jenjang atau tingkat dan jenis pendidikan tertentu. Peserta didik dalam kegiatan pendidikan merupakan objek utama, yang kepadanya segala yang berhubungan dengan aktifitas pendidikan dirujukan.

2. Karakteristik Peserta Didik

Setiap peserta didik memiliki ciri dan sifat atau karakteristik yang diperoleh lingkungan. Menurut Tirta Raharja (Uyoh Sadulloh, 2010:6) mengemukakan empat karakteristik peserta didik diantaranya:

- a. Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas sehingga merupakan makhluk yang unik.
- b. Individu yang sedang berkembang. Anak mengalami perubahan dalam dirinya secara wajar.
- c. Individu yang membutuhkan bimbingan individual.
- d. Individu yang memiliki kemampuan untuk mandiri dalam perkembangannya, peserta didik memiliki kemampuan untuk berkembang kearah kedewasaan.

3. Jenis-jenis Peserta Didik

Peserta didik dapat dikelompokkan kedalam tiga jenis yaitu:

- a. Peserta didik menurut tahap perkembangan.

Psikologi perkembangan memberikan bantuan pada ilmu pendidikan pengetahuan tentang kelompok sesuai dengan tahap perkembangan itu.

- b. Peserta didik dibedakan menurut hubungannya dengan pendidik.

Dilihat dari kemenurutan itu maka dapat diurutkan sebagai berikut:

Masa bayi hubungan antara peserta didik dengan pendidik disini lebih banyak mengikuti gerak kehidupan bayi itu sendiri, karena memang pendidikan dalam arti pergaulan mendidik itu terbatas sekali.

c. Peserta didik dilihat dari kemampuannya.

Manusia tidak dilahirkan dengan kemampuan dasar yang sama. Ada yang punya kemampuan dasar yang kuat dan ada yang sedikit kuat, ada yang sedikit lemah dan ada juga yang amat minim. Kemampuan dasar jasmaniah juga tidak sama. Akan tetapi ada hal yang lebih meminta banyak perhatian dan kecakapan mendidik, kalau kemampuan dasar rohaniah yang kurang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah *field research* (penelitian lapangan) yaitu secara langsung mengadakan pengamatan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menyusun suatu laporan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan metode dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

1. Mulyana (2008:151) mendeskripsikan penelitian dengan menggunakan metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh terhadap subjek penelitian.
2. Moleong (2013:6). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang ilmiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah

Penelitian kualitatif dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti akan meneliti tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah di MIN Sungai Tarab.

B. Latar dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di MIN Sungai Tarab Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

Setiap rancangan penelitian perlu dilengkapi dengan jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam jadwal ini berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan, dan berapa lama akan dilakukan, seperti:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

NO	Uraian kegiatan	Bulan									
		Apr 2017	Mei 2017	Juni 2017	Juli 2017	Okt 2017	Nov 2017	Des 2017	Jan 2018	Feb 2018	
1	Observasi awal	■									
2	Observasi Lapangan		■								
3	Acc Judul			■							
4	Membuat Proposal				■						
5	Bimbingan Proposal					■					
6	Seminar Proposal						■				
7	Perbaikan Proposal						■				
8	Bimbingan perbaikan							■			
9	Penelitian							■			
10	Munaqasah								■	■	

C. Sumber Data Penelitian/ Informan

Sumber data dalam penelitian kualitatif disebut informan atau subyek penelitian. Informan dalam penelitian diartikan dengan orang-orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2013:90). Kriteria-kriteria informan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Responsif terhadap keadaan lingkungan sekitar.
2. Dapat menyesuaikan diri dengan keadaan situasi pengumpul data.
3. Memanfaatkan imajinasi dan kreatifitas dan memandang dunia ini sebagai suatu kebutuhan.
4. Subjek mempunyai pengetahuan yang luas dan kemampuan yang tinggi.

5. Mampu menjelaskan suatu informasi secara jelas.

Untuk itu, teknik pengambilan sumber data dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014:366) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian dan keterangan diatas, informan yang penulis jadikan sebagai sumber data utama atau primer adalah kepala MIN Sungai Tarab Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar. Peneliti memilih kepala madrasah sbagai sumber data/informan utama alasanya adalah karena dari informasi awal yang penulis peroleh melalui beberapa sumber di MIN Sungai Tarab Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar, kepala madrasah merupakan informan utama yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian.Sementara itu, sumber data sekunder/pendukung dalam penelitian ini adalah para pendidik di MIN Sungai Tarab Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar serta peserta didiknya. Sumber data pndukung ini peneliti gunakan untuk mendapatkan informasi/ data agar lebih akurat.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen penelitian juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya (Sugiyono, 2007:305).

Jadi, yang menjadi instrumen atau alat penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Oleh sebab itu, peneliti harus menguasai penelitian yang dilakukannya baik jenis dan metode penelitian yang digunakannya. Serta peneliti juga mampu menetapkan dan memilih informan sebagai sumber data.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat serta valid dalam suatu penelitian, berbagai hal yang dapat dilakukan untuk memperoleh data tersebut. Maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Wawancara

Metode wawancara merupakan suatu percakapan tanya jawab lisan antar dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu. Menurut Arikunto (1993, p.128) wawancara dapat dikatakan pula sebagai bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas wawancara itu (Nasution, 2006:107).

Fokus wawancara yang penulis lakukan adalah menyangkut Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab.

2. Observasi

Observasi yang dilakukan adalah observasi subjek, perilaku subjek selama wawancara, dan hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Kegiatan observasi dilakukan peneliti di MIN Sungai Tarab Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar. Tujuan Observasi ini adalah untuk mengetahui apa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah di MIN Sungai Tarab.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan, menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interpretasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman

peristiwa tersebut. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data langsung dari MIN Sungai Tarab.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2007:335) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Adapun tahap analisis data yang peneliti lakukan yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan

Pada tahap ini peneliti melakukan analisis kebutuhan atau evaluasi diri. Artinya peneliti mengamati kenyataan yang ada dilapangan. Dalam analisis kebutuhan ini dilakukan pendataan mengenai mengapa, bagaimana dan apa saja yang diperlukan.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2007:337) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam data tersebut terdiri atas:

a) Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dalam catatan-catatan penulis dilapangan. Kegiatan reduksi data meliputi: (1) meringkas data, (2) mengkode, (3) menelusur nama dan, (4) membuat gugus-gugus.

b) Penyajian data

Tahap ini merupakan pengumpulan sejumlah informasi sehingga dimungkinkan untuk diambil kesimpulan. Bentuk

penyajian data dapat berupa teks naratif atau jaringan atau bentuk lain yang dipahami peneliti.

Dalam penelitian ini, penulis menghimpun data responden. Data yang didapat tersebut kemudian penulis edit dan disederhanakan. Lalu dideskripsikan dan disusun untuk kemudian diambil kesimpulan.

c) Penarikan kesimpulan.

Kesimpulan yang dikemukakan didukung oleh bukti-bukti yang valid. Kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah di MIN Sungai Tarab.

3. Tahap akhir penelitian

Tahap ini terdiri atas: (a) menyajikan data dalam bentuk deskripsi, (b) menganalisa data sesuai dengan tujuan yang dicapai.

G. Pengujian Keabsahan Data

Moleong (2007, p.324) berpendapat bahwa dalam penelitian kualitatif diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data. Untuk memperoleh keabsahan data temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Presistent observation* (ketekunan pengamatan)

Merupakan mengadakan observasi secara terus-menerus terhadap objek penelitian guna memahami gejala lebih mendalam terhadap berbagai aktivitas yang sedang berlangsung dilokasi penelitian.

2. Triangulasi

Merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data. Triangulasi dilakukan dengan cara mengecek hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi serta mengecek kembali data yang diterima dari informan satu dengan informan yang lainnya.

3. Menggunakan bahan referensi

Dalam hal ini, laporan peneliti dilengkapi dengan foto-foto. Selain itu juga dilengkapi dengan dokumen autentik yang berhubungan dengan fokus penelitian sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum MIN Sungai Tarab

a. Sejarah Berdirinya MIN Sungai Tarab

MIN Sungai Tarab merupakan MIN tertua di Tanah Datar yang berdiri pada tanggal 1 Maret 1967. Dahulunya MIN Sungai Tarab ini bernama Sekolah Diniyah yaitu di bawah asuhan nagari yang dipelopori oleh tokoh-tokoh ulama.

Nama Sekolah Diniyah kemudian berganti nama menjadi MI Percobaan Negeri. Kemudian pada 1 Maret 1967 baru beralih nama menjadi MIN Sungai Tarab. MIN Sungai Tarab termasuk Tujuh Besar MIN se Provinsi (MIN Canduang, MIN Lubuak Buayo, MIN Gulai Bancah, MIN Balai Baru Pesisir, MIN Bonjol Pasaman, MIN Tungka Payakumbuh, dan MIN Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar).

Sesuai dengan penjelasan di atas bahwasanya MIN Sungai Tarab ini dipelopori oleh pemuka atau tokoh-tokoh masyarakat, diantaranya:

- 1) H. Saharuddin
- 2) Syamsuarlis Datuak Supado
- 3) H. Mudahar
- 4) Hafrizal Datuak Sinaro
- 5) Zainal Datuak Rajo Malano

Kemudian merekalah yang langsung menjadi pemimpin di MIN Sungai Tarab. Pada awal berdirinya MIN Sungai Tarab yang menjadi kepala madrasah pertama adalah H. Saharuddin dengan masa periode dari tahun 1967 sampai dengan tahun 1978, dilanjutkan oleh H. Syamsuarlis Datuak Supado dari tahun 1978 sampai dengan tahun 1990, kemudian di lanjutkan oleh H. Mudahar dari tahun 1990 sampai dengan tahun 2000, setelah H. Mudahar

dilanjutkan oleh Zainal Datuak Rajo Malano mulai dari tahun 2000 sampai dengan tahun 2010, dari tahun 2010 sampai tahun 2011 MIN Sungai Tarab sempat mengalami kekosongan kepala madrasah, kemudian pada tahun 2011 sampai sekarang yang menjadi kepala madrasah di MIN Sungai Tarab adalah Syafrudin, S.Pd.,M.Pd.

Alamat MIN Sungai Tarab yaitu di Jalan Raya Batusangkar-Bukittinggi Km 5 Sungai Tarab yang terletak tidak jauh dari pasar Sungai Tarab tepatnya di depan Kantor Camat Sungai Tarab dengan Akreditasi A.

b. Peraturan/ Tata Tertib Murid MIN Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

1) Kehadiran dan Pulang

Setiap peserta didik wajib:

- a) Hadir di madrasah paling lambat pukul 7.15 WIB
- b) Mengikuti kegiatan pagi sebelum jam pelajaran di mulai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan:
 - (1) Senin : Upacara Bendera
 - (2) Selasa : Senam Pagi
 - (3) Rabu : Membaca Surat-surat Pendek
 - (4) Kamis : Nyanyi Wajib
 - (5) Jum'at : Muhadharah
 - (6) Sabtu : Senam Pagi
- c) Memulai pelajaran dalam kelas mulai 07.40 WIB, yang diawali dengan baca Alqur'an dan Tahfiz.
- d) Kelas I pulang setelah jam pelajaran usai pukul 11.00 WIB, selanjutnya kelas II masuk pukul 11.00 WIB dan pulang pukul 15.45 WIB, Kecuali hari Jum'at masuk pukul 13.30 WIB, dan pulang pukul 15.45 WIB.
- e) Kelas III, IV, V dan VI masuk pukul 07.40 dan pulang setelah jam pelajaran usai pukul 13.30 WIB .
- f) Kecuali Jum'at pukul 11.30 WIB.

2) Pakaian

Setiap peserta didik wajib:

- a) Memakai seragam madrasah yang bersih dan rapi, memakai sepatu dan tidak boleh memakai sandal.
- b) Memakai seragam madrasah sesuai jadwal berikut:
 - (1) Senin, Selasa dan Rabu : Seragam Merah Putih
 - (2) Kamis : Pramuka
 - (3) Jum'at : Batik Madrasah
 - (4) Sabtu : Olah Raga atau Pramuka.
- c) Berpenampilan rapi dan bersih, tidak berambut gondrong, tidak berkuku panjang, dan tidak memakai kutek (cat kuku) dan gigi bersih.
- d) Tidak memakai perhiasan berharga berupa emas kecuali anting telinga bagi wanita.
- e) Tidak membawa HP, senjata tajam, gunting dan sejenisnya ke madrasah kecuali seizin guru untuk keperluan PBM.

3) Kegiatan Belajar Mengajar

Setiap murid wajib:

- a) Mengikuti Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sesuai jadwal yang sudah diatur.
- b) Tidak dibenarkan bolos (cabut) selama jam pelajaran berlangsung.
- c) Mengerjakan tugas yang diberikan guru dalam PBM.
- d) Tidak bermain dalam kelas waktu istirahat.
- e) Tidak boleh meninggalkan madrasah tanpa izin.

4) Sosial Kemasyarakatan.

Setiap murid wajib:

- a) Menjalinkan persudaraan sesama teman dan saling tolong-menolong baik sekelas maupun berlainan kelas.
- b) Menunjukkan sikap hormat, patuh dan ta'at kepada ibu/bapak guru.

5) Kebersihan dan Keindahan.

Setiap murid wajib:

a) Bertanggung jawab menjaga kebersihan lingkungan sekolah baik dalam kelas maupun di luar kelas.

b) Membuang sampah pada tempat yang telah di sediakan.

6) Tata Tertib Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

a) Hadir paling lambat jam 07.30 WIB kecuali piket hadir pukul 07.05 WIB.

b) Pulang jam 14.30 WIB (Pendidik)

c) Pulang jam 15.00 WIB (Tenaga Kependidikan)

d) Memakai Pakaian Dinas:

(1) Senin : Baju seragam kuning kagi

(2) Selasa : Baju seragam abu-abu kemenag

(3) Rabu : Baju seragam harian madrasah

(4) Kamis : Baju putih celana hitam

(5) Jum'at : Baju kurung seragam atau baju koko (laki-Laki)

(6) Sabtu : Baju Olah Raga/ Bebas Sopan.

e) Mengerjakan administrasi pendidik secara rutin.

f) Memberikan remedial secara rutin kepada peserta didik.

g) Mengajukan surat izin jika berhalangan.

h) Mengikuti upacara bendera pukul 07.15 WIB oleh semua pendidik dan tenaga kependidikan.

i) Guru piket bertanggung jawab melaksanakan tugas piket harian.

j) Mengambil absen pinjer print dan Menanda tangani absen masuk dan pulang.

7) Profil MIN Sungai Tarab

Identitas Madrasah

a) Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Sungai Tarab

- b) Status Madrasah : Negeri
- c) Alamat Madrasah : Jalan Raya Sungai Tarab-
Bukittinggi km 5 Sungai
Tarab
- d) Jumlah Peserta Didik : 411 Orang
- e) Banyak Rombongan Belajar : 16 (Sepuluh)
- f) Banyak Ruang Belajar : 16 (Sepuluh)
- g) Jumlah MI dalam Kabupaten : 7 Buah
- h) Pengelompokan Madrasah : MI Inti
- i) Nomos Statistik Madrasah : 111130708001
- j) Lokasi Madrasah : Kecamatan Sungai Tarab

8) Visi, Misi dan Tujuan MIN Sungai Tarab

a) Visi

“BERPRESTASI, TERAMPIL, dan BERAKHLAK ISLAMIS”

Indikator Visi

(1) Berprestasi

- (a) Nilai rata-rata lulusan minimal 7,5
- (b) Juara dalam OSN, KSM, Aksioma tingkat Kabupaten dan Provinsi
- (c) Siswa dan Guru berprestasi dalam ajang pemilihan siswa dan guru berprestasi
- (d) Menjadi Madrasah Berprestasi.

(2) Terampil

- (a) Dalam kegiatan keagamaan (pidato, tahfiz, tilawah Al-Qur'an, Nasyid dan Qasidah Rebana)
- (b) Memiliki pramuka siaga dan penggalang yang handal
- (c) Memiliki tim kesenian yang terampil (marching band, talempong, sanggar tari dan seni suara)
- (d) Memiliki tim dokter kecil dan tenaga UKS yang cekatan

(e) Memiliki guru dan tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya.

(3) Berakhlak Islami

(a) Membudayakan 3S (Senyum, salam, sapa)

(b) Membudayakan sholat berjamaah

(c) Membudayakan budaya muslim

(d) Membudayakan bertutur kata yang sopan dan ramah.

b) Misi

(1) Melaksanakan pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan.

(2) Menumbuh kembangkan potensi siswa secara optimal.

(3) Membentuk warga madrasah yang berbudaya Islami dan berbudi pekerti luhur.

(4) Menciptakan lingkungan madrasah yang Asri.

(5) Meningkatkan Profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan

(6) Memiliki sarana prasarana yang memadai sesuai dengan standar nasional pendidikan.

(7) Membudayakan pelayanan berkualitas pada seluruh pihak yang berkepentingan.

c) Tujuan

(1) Terciptanya suasana belajar yang PAIKEM.

(2) Tercapai nilai rata-rata UASBN dan UAMBN minimal 07.00

(3) Tercapai lulusan yang tahfiz 1 juz dan kenaikan kelas 100%

(4) Terlaksananya kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan potensi bakat-bakat dan minat warga madrasah.

(5) Terdapat siswa yang terampil dalam mengikuti lomba di bidang Akademik dan Non Akademik

- (6) Membudayakan berbusana muslim bertutur kata dan bertingkah laku yang sopan bagi warga madrasah.
- (7) Terciptanya pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.
- (8) Tersedia sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar nasional pendidikan.

9) Pendidik dan Tenaga Kependidikan MIN Sungai Tarab

Tabel 4.1
Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Madrasah	1 Orang
2	Guru Kelas	13 Orang
3	Guru PAI	5 Orang
5	Guru Olah Raga	2 Orang
7	Guru Bahasa Arab	2 Orang
9	Guru Tidak Tetap (GTT)	5 Orang
10	Penjaga Madrasah	1 Orang
11	Tata Usaha	5 Orang
12	Security	1 Orang
Jumlah		35 Orang

10) Peserta Didik MIN Sungai Tarab

Tabel 4.2
Data peserta didik pada awal tahun ajaran 2017/2018

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	I	39	43	82
2	II	36	36	72
3	III	31	47	78
4	IV	35	29	64
5	V	34	27	61
6	VI	24	30	54
Total		199	212	411

11) SaranaPrasarana MIN Sungai Tarab

a) Gedung Madrasah

Tabel 4.3
Data gedung madrasah

No	Nama Ruang	Jumlah Ruang
1	Ruang Kepala Madrasah	1 Ruang
2	Ruang Pendidik	1 Ruang
3	Ruang Belajar	14 Ruang
4	Ruang Penunjang	1 Ruang
5	Kamar Mandi/WC	5 Ruang
Jumlah Ruangan Total		22 Ruangan

b) Inventaris Madrasah

Tabel 4.4
Inventaris madrasah

No	Jenis Barang Inventaris	Jumlah/Kondisi			Jumlah
		Baik	Sedang	Rusak	
1	Meja Murid	250	55	17	322
2	Kursi Murid	275	32	15	322
3	Meja Guru/Kepala Madrasah	20	5	-	25
4	Kursi Guru/Kepala Madrasah	23	2	-	25
5	Lemari	6	2	2	10
6	Rak Buku	3	2	1	6
7	Papan Tulis	12	4	-	16
8	Kursi Tamu	1	1	-	2
9	Alat Olah Raga	1	1	-	2
10	Komputer	4	1	-	5
11	Laptop	3	2	-	5
12	TV	2	1	-	3
13	VCD		1	-	1
14	Sound System	2		1	3
15	LCD	3		-	3

12) Kurikulum MIN Sungai Tarab

a) Gambaran Umum Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan

Kurikulum di susun untuk mewujudkan tujuan pendidikan dengan mempertimbangkan peserta didik dan di sesuaikan dengan lingkungan, kebutuhan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Isi kurikulum merupakan susunan bahan kajian dan pelajaran untuk mencapai tujuan. Adapun kurikulum yang digunakan di MIN Sungai Tarab adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.

Perubahan paradigma penyelenggaraan pendidikan dari sentralisasi ke desentralisasi mendorong terjadinya perubahan dan pembaruan pada beberapa aspek pendidikan termasuk kurikulum. Dalam kaitan ini kurikulum Madrasah Ibtidaiyahpun menjadi perhatian dan pemikiran-pemikiran baru, sehingga mengalami perubahan-perubahan kebijakan.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 36 ayat (2) ditegaskan bahwa kurikulum pada semua jenjang dan jenis pendidikan dikembangkan dengan prinsip diversifikasi sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan peserta didik, atas dasar pemikiran itu, maka di kembangkanlah apa yang dinamakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan adalah kurikulum operasional yang disusun dan dilaksanakan di masing-masing satuan pendidikan. Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 dan PP no 32 tahun 2014 dan PP 13 tahun 2015, bahwa

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah mengacu pada standar isi (Peraturan Menteri No.22 Tahun 2015), standar kompetensi lulusan (Peraturan Menteri No 23 Tahun 2015), dan Peraturan Menteri No 20 Tahun 2007 tentang standar penilaian pendidikan serta Peraturan Menteri No 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses dan PP 103 tahun 2014 yang berpedoman pada panduan dari Badan Nasional Standar Pendidikan (BNSP)

b) Tujuan Pengembangan KTSP

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) bertujuan sebagai acuan bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menuju tujuan kependidikan nasional, yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Secara umum tujuan ditetapkannya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) adalah untuk memandirikan dan memberdayakan satuan pendidikan melalui pemberian wewenang (otonomi) kepada lembaga pendidikan dan mendorong madrasah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif dalam pengembangan kurikulum.

Secara khusus tujuan ditetapkannya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) MIN Sungai Tarab adalah :

- (1) Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif madrasah dalam mengembangkan kurikulum, mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia.

- (2) Meningkatkan kepedulian warga madrasah dan masyarakat dalam pengembangan kurikulum melalui pengambilan keputusan bersama.
- (3) Meningkatkan kompetisi yang sehat antar satuan pendidikan tentang kualitas pendidikan yang akan dicapai oleh masing-masing satuan pendidikan.

Memahami tujuan di atas Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dapat dipandang sebagai salah satu pola pendekatan baru dalam pengembangan kurikulum dalam konteks otonomi daerah yang sedang digulirkan dewasa ini. Oleh karena itu, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) perlu diterapkan oleh setiap satuan pendidikan, terutama terkait dengan tujuan sebagai berikut:

- (1) Madrasah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya sehingga dia dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk memajukan lembaganya.
- (2) Madrasah lebih mengetahui kebutuhan lembaganya, khusus input pendidikan sesuai dengan tingkat perkembangan kebutuhan peserta didik.
- (3) Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh madrasah lebih cocok untuk memenuhi kebutuhan madrasah, karena pihak madrasahlah yang lebih dulu tahu apa yang terbaik untuk madrasahnyanya.
- (4) Keterlibatan semua warga madrasah dan masyarakat dalam pengembangan kurikulum menciptakan transparansi dan demokrasi yang sehat, serta lebih efisien dan efektif apabila dikontrol oleh masyarakat setempat.
- (5) Madrasah dapat bertanggung jawab tentang mutu pendidikan masing-masing kepada pemerintah, orang tua

peserta didik, dan masyarakat pada umumnya, sehingga dia berupaya semaksimal mungkin untuk melaksanakan dan mencapai sasaran.

- (6) Madrasah dapat melakukan persaingan dengan sehat dengan sekolah- sekolah lain untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui upaya- upaya inovatif dengan dukungan orang tua peserta didik, masyarakat serta pemerintah daerah setempat.
- (7) Madrasah dapat secara cepat merespon aspirasi masyarakat dan lingkungan yang berubah dengan cepat, serta mengakomodasikan dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.

c) Prinsip Pengembangan KTSP di MIN Sungai Tarab.

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) MIN Sungai Tarab memiliki prinsip-prinsip pengembangan sebagai berikut :

- (1) Berpusat pada potensi, peluang, kebutuhan dan kepentingan ,warga madrasah.
- (2) Beragam dan terpadu.
- (3) Tanggap terhadap ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- (4) Relevan dengan kebutuhan kehidupan
- (5) Menyeluruh dan berkesinambungan
- (6) Belajar sepanjang hayat.
- (7) Seimbang antara kepentingan nasional dan kepentingan daerah.

Pada akhirnya kurikulum ini tetaplah sebuah dokumen yang akan menjadi kenyataan apabila terlaksana dilapangan dalam proses pembelajaran yang baik yaitu pembelajaran yang pelaksanaannya di kelas maupun di luar kelas, hendaknya berlangsung secara efektif yang mampu membangkitkan aktifitas dan kreatifitas anak. Dalam hal ini

para pelaksana kurikulum (guru) lah yang akan membumikan kurikulum ini dalam proses pembelajaran. Para pendidik juga hendaknya mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan dan mengasyikan bagi peserta didik, sehingga anak-anak betah mengikuti pembelajaran.

Atas dasar kenyataan tersebut, maka pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah hendaknya bersifat mendidik, demokratis, menantang, menyenangkan dan mengasikkan. Dengan spirit seperti itulah kurikulum ini akan menjadi pedoman yang dinamis bagi penyelenggara pendidikan dan pengajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

2. Peran Kepala Madrasah MIN Sungai Tarab

Kepala madrasah MIN Sungai Tarab sudah menjalankan peranya sebagai kepala madrasah dengan baik, contohnya peran kepala madrasah sebagai *leader*, sebagaimana kita ketahui kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat diantaranya:

- a. Jujur
- b. Percaya diri
- c. Tanggung jawab
- d. Berani mengambil resiko
- e. Berjiwa besar
- f. Emosi yang stabil
- g. Teladan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala MIN Sungai Tarab Bapak Syafruddin, M.Pd, yang mana Bapak menyampaikan bahwasanya sebagai kepala madrasah harus selalu memberikan contoh teladan yang baik mengenai kedisiplinan bagi seluruh warga madrasah. Bapak selalu mengukur diri sendiri dan komitmen sebagai pemimpin, memberikan contoh seperti datang ke

madrasah lebih awal dan selalu pulang diakhir kecuali ada keperluan yang mendesak sehingga menyebabkan bapak pulang lebih awal, kemudian bapak langsung yang menyambut peserta didik di gerbang madrasah dan memberi salam. Selanjutnya bapak juga bekerja sama dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat menegakkan kedisiplinan di madrasah yang nantinya bisa dijadikan contoh bagi peserta didik.

Kedisiplinan di madrasah sangat perlu kita tegakkan, karena mustahil akan tercapai tujuan madrasah apabila tidak ada kedisiplinan. Untuk menegakkan kedisiplinan bapak melakukan pendekatan secara kekeluargaan, meletakkan segala sesuatu pada tempatnya (*the right man in the right place*). Bapak selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh warga madrasah dapat mengevaluasi diri masing-masing untuk selalu meningkatkan kedisiplinan demi tercapainya tujuan madrasah.

Kepala madrasah MIN Sungai Tarab menjalankan perannya sebagai kepala madrasah selalu mengawasi setiap kegiatan yang dilaksanakan di madrasah dalam hal kedisiplinan. Dalam melakukan pengawasan, kepala madrasah bekerja sama dengan wakil kurikulum dan wakil kesiswaan untuk mencapai kedisiplinan yang baik. Kemudian juga melibatkan penjaga sekolah dan seluruh *stake holder* yang berkompeten.

B. Pembahasan

Berdasarkan data hasil wawancara observasi dan dokumentasi dari data yang terkait, maka diperoleh data dan informasi mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah di MIN Sungai Tarab. Berikut ini akan di bahas hasil penelitian mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah di MIN Sungai Tarab.

Adapun peran kepala madrasah MIN Sungai Tarab yang akan peneliti bahas dalam penelitian ini yaitu ada 7 dan sudah baik. Hal ini di

buktikan dengan data yang peneliti peroleh dari nara sumber yaitu kepala madrasah MIN Sungai Tarab yaitu Bapak Syafruddin, M.Pd, berikut penjelasannya:

1. Kepala Madrasah sebagai Pendidik

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah bapak Syafruddin, M.Pd mengenai peran kepala madrasah sebagai pendidik yaitu kepala madrasah menegaskan kepada pendidik yang mengajar di setiap kelas agar dapat menegakkan kedisiplinan terhadap peserta didik di dalam kelas, contohnya pendidik tidak membenarkan peserta didik membuat keributan di dalam kelas, tidak mengerjakan tugas yang di berikan kemudian pendidik tidak membenarkan peserta didik keluar ruangan tanpa seizin pendidik itu sendiri. Intinya pendidik bertanggung jawab atas kedisiplinan peserta didik ketika mengajar di kelas.

Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, seorang kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah yang dipimpinya. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta dengan cara yang baik dan menarik (Sulhan 2013:49).

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan bahwasanya di MIN Sungai Tarab sudah baik mengenai kedisiplinan, tentunya tidak terlepas dari seorang kepala madrasah yang selalu memberikan perhatian yang lebih terhadap kedisiplinan.

2. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsi sebagai manajer hakikatnya merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Wati, 2013:51).

Sebagaimana yang kita ketahui seorang manajer harus mampu merencanakan setiap tindakan yang akan diterapkan di madrasah, sebaiknya setiap kegiatan yang akan dilakukan tidak terlepas dari

proses perencanaan, sebab semua kegiatan madrasah bisa sukses karena pada umumnya direncanakan dengan matang. Kepala madrasah yang dibantu wali kelas dan pendidik selalu mengadakan musyawarah bersama untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi di madrasah dalam proses belajar mengajar (Purwanti, 2013:218)

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, bahwasanya kepala madrasah MIN Sungai Tarab telah melakukan kerjasama dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat melaksanakan tata tertib madrasah yang sudah ditetapkan, mengikuti setiap aturan yang ada di dalam madrasah agar dapat menegakkan kedisiplinan, seperti yang di sampaikan kepala madrasah MIN Sungai Tarab Bapak Syafruddin, M.Pd apabila kita sebagai orang tua yang ada di madrasah menegakkan kedisiplinan, maka anak kita, peserta didik kita itu secara otomatis akan meniru apa yang kita lakukan. Kita disiplin maka mereka juga akan disiplin.

Peran kepala madrasah sebagai manajer dalam mempengaruhi pendidik untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan kepala madrasah harus mampu menciptakan kerjasama yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan kinerja pendidik di madrasah, kepala madrasah harus mementingkan kerjasama dengan pendidik dan pihak yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.

3. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Dari hasil pendapat wawancara dengan kepala madrasah Bapak Syafruddin, M.Pd, yang mana Bapak tersebut menyampaikan perannya sebagai administrator, dalam tugas dan operasionalnya mereka bekerja sama dengan seluruh stake holder yang ada di madrasah dan kemudian membagi tugas kepada masing-masing pelaksana tugas. Kepala madrasah juga mengawasi setiap proses kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya di madrasah.

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi

yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah.

Kepala MIN Sungai Tarab selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada setiap pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkan kepada mereka sebagai suatu program yang berkaitan dengan administrasi, baik itu administrasi pendidik, tenaga kependidikan maupun administrasi peserta didik. Kepala madrasah juga melakukan pengawasan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

4. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di MIN Sungai Tarab melalui wawancara dengan kepala madrasah Bapak Syafruddin, M.Pd yang mana kepala madrasah selalu melakukan pengawasan terhadap seluruh lingkup madrasah terutama pengawasan tentang kedisiplinan. Kepala madrasah MIN Sungai Tarab selalu melakukan closecheck minimal sekali sebulan atau bisa juga disebut briving pagi mengenai kedisiplinan, pada saat briving itu akan disampaikan rekapitulasi kedisiplinan yang tujuannya untuk mengevaluasi diri masing-masing baik itu pendidik dan tenaga kependidikan maupun untuk kepala madrasah itu sendiri. Mengenai absen pendidik dan tenaga kependidikan itu sengaja di sampaikan pada saat closecheck yang tujuannya agar pendidik dan tenaga kependidikan termotivasi agar lebih disiplin lagi dari sebelumnya.

Selain itu untuk melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah juga menyediakan fingerprint yang bertujuan untuk mencegah terjadinya titip absen dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan dan mencatat waktu kedatangan dan kepergian secara akurat, jadi dengan demikian pendidik dan tenaga kependidikan tidak bisa memanipulasi kehadiran di madrasah dan fingerprint ini tidak akan mendeteksi apabila pendidik dan tenaga kependidikan hadir di madrasah setelah waktu yang ditentukan, waktu yang ditentukan madrasah yaitu hadir paling lama yaitu pukul 07.30, apabila telat sedetikpun fingerprint tidak bisa lagi mendeteksi kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, beliau menyampaikan “saya melakukan pengawasan terhadap peserta didik dengan cara saya melakukan kunjungan kelas sewaktu-waktu pendidik melakukan proses pembelajaran di dalam kelas. Saya selalu memperhatikan saat proses pembelajaran dilakukan, nah jarang sekali saya melihat peserta didik yang melakukan pelanggaran pada saat proses belajar mengajar, mereka selalu mengikuti PBM dengan baik dan mengerjakan tugas yang di berikan oleh pendidiknya.

Kepala MIN Sungai Tarab melakukan perannya sebagai supervisor dengan cara selalu mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan para pendidik dan tenaga kependidikan dan membina pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kedisiplinan.

Jadi, kepala MIN Sungai Tarab sudah melakukan perannya sebagai supervisor dengan baik dengan cara melakukan pengawasan secara teratur seperti yang telah peneliti sampai kan diatas bahwasanya untuk kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah selalu melakukan closechseck minimal dilakukan sekali sebulan yang dilaksanakan pada awal bulan dengan tujuan untuk evaluasi diri masing-masing untuk lebih meningkatkan lagi kedisiplinan di madrasah. Kemudian untuk peserta didik sendiri kepala madrasah

melakukan kunjungan kelas untuk memantau kedisiplinan pada saat proses pembelajaran dilakukan.

5. Kepala Madrasah sebagai Leader

Kepribadian kepala madrasah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari kepala madrasah yaitu Bapak Syafruddin, M.Pd, sebagai kepala madrasah tentunya harus melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala madrasah salah satunya yaitu kepala madrasah harus menjalankan perannya sebagai leader, kepala madrasah sangat memperhatikan masalah kedisiplinan di lingkungan madrasah, demi mencapai kedisiplinan yang bagus, kepala madrasah memberikan contoh teladan yang baik kepada seluruh warga madrasah seperti datang lebih awal ke madrasah dan langsung menyambut para peserta didik di gerbang madrasah, karena kedisiplinan itu di mulai dari sendiri, kemudian mengimplementasikan kepada seluruh warga madrasah agar warga madrasah dapat meniru keteladanan yang di berikan oleh kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah menyampaikan peran yang bapak lakukan sebagai leader yaitu salah satunya memberikan contoh teladan yang baik bagi seluruh warga madrasah contohnya datang datang lebih awal ke madrasah dan langsung menyambut peserta didik yang datang, kemudian pendidik yang bertugas untuk piket itu juga datang lebih awal, dengan demikian maka warga madrasah akan termotivasi dengan contoh yang kita berikan.

Kepala madrasah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan pendidik dan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo menemukan pendapat bahwa kepala madrasah

harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Mulyasa, 2003:115).

6. Kepala Madrasah sebagai Inovator

Kepala madrasah sebagai inovator harus melakukan perannya dan harus memiliki strategi yang tepat untuk melaksanakan tugas secara kondusif, kreatif, disiplin, keteladanan, sekaigus mampu mencari atau menemukan pembaharuan di madrasah (Sulhan, 2013:55).

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari kepala madrasah mengenai perannya sebagai inovator, beliau menyampaikan bahwasanya bapak selalu memberikan pengaruh terhadap pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik, memberikan contoh teladan yang baik agar dapat mereka implementasikan juga baik itu di madrasah maupun di lingkungan luar madrasah, bapak selalu meletakkan sesuatu pada tempatnya (the right man in the right place), melakukan pendekatan kekeluargaan terhadap seluruh stakeholder yang ada di lingkungan madrasah karena bapak bukanlah orang yang butuh sanjungan dari berbagai kalangan hanya saja bapak lebih dominan dengan cara kekeluargaan agar tidak adanya kecanggungan antara kepala madrasah dan stakeholder yang ada di madrasah. Jadi dengan terjalinnya hubungan kekeluargaan kita semua sama-sama bisa merasakan susah dan senang secara bersama.

7. Kepala Madrasah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala madrasah MIN Sungai Tarab beliau mengatakan bahwasanya “bapak selalu memberikan motivasi terhadap pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik mengenai kedisiplinan”. Karena mustahil tujuan madrasah akan tercapai apabila tidak ada kedisiplinan, karena kedisiplinan merupakan kunci utama untuk tujuan madrasah. Dengan kita selalu memberikan motivasi serta dorongan maka seluruh warga madrasah akan merasa diperhatikan, dengan demikian kedisiplinan di madrasah kita akan tetap terjaga.

Kepala madrasah selalu memberikan *reward* kepada warga madrasah yang berprestasi dan selalu memotivasi untuk selalu meningkatkan kedisiplinan dan selalu mematuhi setiap peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan di madrasah. Dengan adanya sebuah penghargaan yang diberikan kepala madrasah kepada warga madrasah yang berprestasi dan mempunyai kedisiplinan yang baik maka warga madrasah akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kedisiplinan mereka demi ketercapaian tujuan madrasah.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti paparkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah di MIN Sungai Tarab sudah cukup baik. Kepala MIN Sungai Tarab sudah menjalankan perannya sebagai kepala madrasah diantaranya: kepala madrasah sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

1. Kepala madrasah sebagai edukator atau pendidik di MIN Sungai Tarab dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah, kepala madrasah selalu menegaskan kepada pendidik yang akan mengajar di setiap kelas, mengingatkan kepada pendidik tersebut agar dapat menegakkan kedisiplinan di dalam kelas, karena sebagai pendidik yang mengajar di suatu kelas, kedisiplinan kelas tersebut menjadi tanggung jawabnya selama berada di kelas tersebut.
2. Kepala madrasah sebagai manager, dalam menjalankan perannya sebagai manager, kepala MIN Sungai Tarab melakukan kerjasama dengan pendidik dan tenaga kependidikan melakukan kerjasama untuk dapat melaksanakan tata tertib madrasah yang sudah ditetapkan, mengikuti setiap aturan yang ada di dalam madrasah agar dapat menegakkan kedisiplinan di madrasah.
3. Kepala madrasah sebagai administrator, dalam tugas dan operasionalnya mereka bekerja sama dengan seluruh stake holder yang ada di madrasah dan kemudian membagi tugas kepada masing-masing pelaksana tugas. Kepala madrasah juga mengawasi setiap proses kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya di madrasah.
4. Kepala madrasah sebagai supervisor, kepala madrasah MIN Sungai Tarab sudah melakukan perannya sebagai supervisor dengan baik dengan cara melakukan pengawasan secara teratur bahwasanya untuk kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah selalu melakukan closechseck minimal dilakukan sekali sebulan yang

dilaksanakan pada awal bulan dengan tujuan untuk evaluasi diri masing-masing untuk lebih meningkatkan lagi kedisiplinan di madrasah. Kemudian untuk peserta didik sendiri kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk memantau kedisiplinan pada saat proses pembelajaran dilakukan.

5. Kepala madrasah sebagai leader, kepala MIN Sungai Tarab memberikan contoh teladan yang baik bagi seluruh warga madrasah contohnya datang datang lebih awal ke madrasah dan langsung menyambut peserta didik yang datang, kemudian pendidik yang bertugas untuk piket itu juga datang lebih awal, dengan demikian maka warga madrasah akan termotivasi dengan contoh yang kita berikan.
6. Kepala madrasah sebagai inovator, kepala MIN Sungai Tarab memberikan pengaruh terhadap pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik, memberikan contoh teladan yang baik agar dapat mereka implementasikan juga baik itu di madrasah maupun di lingkungan luar madrasah, bapak selalu meletakkan sesuatu pada tempatnya (*the right man in the right place*), melakukan pendekatan kekeluargaan terhadap seluruh stakeholder yang ada di lingkungan madrasah karena bapak bukanlah orang yang butuh sanjungan dari berbagai kalangan hanya saja bapak lebih dominan dengan cara kekeluargaan agar tidak adanya kecanggungan antara kepala madrasah dan stakeholder yang ada di madrasah. Jadi dengan terjalinnya hubungan kekeluargaan kita semua sama-sama bisa merasakan susah dan senang secara bersama.
7. Kepala madrasah sebagai motivator, kepala madrasah MIN Sungai Tarab beliau mengatakan bahwasanya “bapak selalu memberikan motivasi terhadap pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik mengenai kedisiplinan”. Karena mustahil tujuan madrasah akan tercapai apabila tidak ada kedisiplinan, karena kedisiplinan merupakan kunci utama untuk tujuan madrasah. Dengan kita selalu memberikan motivasi serta dorongan maka seluruh warga madrasah akan merasa

diperhatikan, dengan demikian kedisiplinan di madrasah kita akan tetap terjaga.

B. Saran

1. Kepala MIN Sungai Tarab.

Sebagaimana yang telah peneliti ketahui mengenai kedisiplinan di MIN Sungai Tarab tidak banyak saran untuk kepala MIN Sungai Tarab, hanya saja kepala madrasah agar tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan kedisiplinan di madrasah yang nantinya dapat di jadikan sebagai contoh bagi madrasah lain yg kedisiplinannya belum begitu baik.

Kemudian kepala madrasah menjalin kerjasama serta komunikasi yang baik dengan pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja sama dalam menegakkan kedisiplinan di madrasah. Kepala madrasah agar selalu memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan serta memotivasi peserta didik untuk dapat mematuhi segala bentuk tata tertib yang ada di madrasah, kemudian selalu menegakkan kedisiplinan demi tercapainya tujuan madrasah secara efektif dan efisien.

Seorang kepala madrasah harus mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan, dan juga harus mampu melaksanakan perannya sebagai kepala madrasah demi tercapainya tujuan madrasah.

2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Untuk pendidik dan tenaga kependidikan harus mampu menjalin kerjasama dan komunikasi yang baik dengan kepala madrasah, selalu mendengarkan arahan-arahan yang diberikan kepala madrasah baik itu mengenai kedisiplinan maupun mengenai tugas dan fungsi masing-masing. Dengan begitu akan lebih mudah untuk mencapai tujuan madrasah.

3. Untuk Peserta Didik

Kepada peserta didik agar dapat lebih meningkatkan lagi kedisiplinan di madrasah, tidak ada yang terlambat datang ke madrasah,

selalu berpakaian rapi, tidak bolos, tidak ada yang cabut di saat jam pelajaran, tidak ada yang keluar ruangan saat pendidik menerangkan pelajaran kecuali seizin pendidik yang sedang mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ali Imron. 2012. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian SWUATU Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- E. Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Fajriani, Nur Jannah, Desi Loviana, “*Self-Management* Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Belajar Siswa: Studi Kasus di SMA Negeri 5 Banda Aceh “, *Jurnal Pencerahan* (September,2016)
- Fiana, Fani Julia dkk. 2003. “*Disiplin Siswa di Sekolah dan Implikasinya dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling*” *Jurnal Ilmiah Konseling*
- Helma Wati, 2014 *Meingkatkan Kinerja Kepala sekolah/Madrasah melalui Manajerial Skills*, Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0296/U/1996
- Moleong. 2007. “*Metodologi Penelitian Kualitatif*” Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Mulyana, dedy. (2002) “*Metode Penelitian Kualitatif*” Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Muwalhid Shuhulan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Yogyakarta: Teras Forum Polri Gawok Blok D 3 No 200, 2013
- Naim,Ngainun. 2012. *Character Building Optimalisasi Peran Pendidikan dalam pengembangan Ilmu & Pembentukan Karakter Bangsa*, Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
- Nasution (2003), “*Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*”, Bandung, Tarsito
- PP Nomor 22 Tahun 1999 Pemerintahan Daerah
- PP Nomor 25 Tahun 2000 Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi
- Purwanti,Sri. 2013 “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai*” *eJournal Administrasi Negara*

Rusman. 2011. *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajawali Pers

Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Syafruddin, 2018 (Kepala Madrasah), *Wawancara Pribadi*,

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 *Sisdiknas*

Undang-UndangNo.14 Tahun 2005

Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Wiyani,Novan Ardy. 2013.*Manajemen Kelas : Teori dan Apikasi untuk Menciptakan Kelas yang Kondusif*, Yoyakarta: Ar Ruzz Media

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Transkrip Wawancara

Informan : Kepala Madrasah MIN Sungai Tarab (Syafruddin M.Pd)

Hari/Tanggal : Senin, 08 Januari 2018

Waktu : 08.30 – 11.00

Tempat : Ruang Kepala Madrasah

1. Apakah bapak memberikan contoh teladan yang baik mengenai kedisiplinan terhadap warga madrasah? Seperti apa contoh yang bapak berikan?

Jawaban :

Tentu saja bapak sebagai kepala madrasah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi seluruh warga madrasah. Terlebih dahulu bapak mengukur diri sendiri dan berkomitmen sebagai pimpinan. Karena sebagai pimpinan kitalah yang akan di contoh oleh bawahan kita baik itu pendidik dan tenaga kependidikan maupun peserta didik. Karena mustahil tujuan pendidikan akan tercapai apabila tidak adanya kedisiplinan di madrasah kita ini.

Contoh yang dapat bapak berikan kepada warga madrasah yaitu bapak selalu datang lebih awal ke madrasah kecuali ada halangan yang mengharuskan bapak datang agak terlambat ke madrasah, setiap pagi bapak selalu menyambut para peserta didik di pagar madrasah kemudian memberi salam. Kemudian bapak juga mengingatkan kepada guru piket untuk datang lebih awal ke madrasah.

2. Apakah ada pihak yang dilibatkan dalam menegakkan kedisiplinan madrasah?

Jawaban:

Betul, dalam menegakkan kedisiplinan warga madrasah tentunya bapak tidak sendirian, yang mana bapak bekerjasama dengan pendidik dan tenaga kependidikan juga peserta didik bapak libatkan dalam menegakkan kedisiplinan ini. Kepada pendidik bapak menegaskan bahwa ketika mengajar di suatu kelas maka kedisiplinan kelas tersebut menjadi tanggungjawab pendidik

yang mengajar selama jam pelajaran berlangsung, ini merupakan peran bapak sebagai pendidik, pendidik dapat dapat mengontrol peserta didik pada saat jam pelajaran agar tidak membuat keributan yang bisa mengganggu konsentrasi proses belajar mengajar, mengusahakan peserta didik untuk tetap nyaman berada dalam kelas dan tidak ada yang keluar kelas tanpa seizin pendidik yang mengajar. Bagi peserta didik bapak mengingatkan mereka untuk dapat mematuhi segala peraturan yang ada di madrasah kita ini.

3. Bagaimana Bapak melakukan pengawasan terhadap warga madrasah mengenai kedisiplinan?

Jawaban:

Dalam melakukan pengawasan terhadap warga madrasah dalam hal kedisiplinan bapak selalu melakukan closechseck minimal dilakukan sekali sebulan yang dilaksanakan pada awal bulan dengan tujuan untuk evaluasi diri masing-masing untuk lebih meningkatkan lagi kedisiplinan di madrasah. Kemudian untuk peserta didik sendiri kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk memantau kedisiplinan pada saat proses pembelajaran dilakukan. Nah ini merupakan peran yang bapak lakukan sebagai supervisor.

4. Apakah Bapak mempunyai tujuan dari penegakkan disiplin di madrasah?

Jawaban:

Tentu saja ada tujuan di balik penegakan kedisiplinan di madrasah kita, kita merujuk kepada visi, misi dan tujuan dari madrasah, karena mustahil tujuan madrasah akan tercapai apabila tidak adanya kedisiplinan di madrasah kita ini. Karena kedisiplinan merupakan kunci utama tercapainya tujuan madrasah maupun tujuan pendidikan sekaligus.

5. Bagaimana cara Bapak dalam mempengaruhi warga madrasah sehingga warga madrasah bisa disiplin?

Jawaban:

Untuk mempengaruhi warga madrasah bapak lakukan seperti memberikan contoh yang baik bagi warga madrasah, kemudian dalam pembagian tugas

bapak meletakkan baik itu pendidik maupun tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya masing-masing yang istilahnya kita kenal dalam manajemen yaitu *the right an in the right place*. Bapak melakukan pendekatan terhadap warga madrasah dengan cara pendekatan kekeluargaan yang tujuannya yaitu kita semua sama-sama dapat merasakan suka dan duka secara bersama.

LAMPIRAN II

Transkrip Wawancara

Informan : Kepala Madrasah MIN Sungai Tarab (Syafuruddin M.Pd)

Hari/Tanggal : Senin, 15 Januari 2018

Waktu : 08.30 – 11.00

Tempat : Ruang Kepala Madrasah

1. Bagaimana bentuk peran bapak sebagai pendidik dalam hal kedisiplinan warga madrasah?

Jawaban:

Peran bapak sbagai pendidik bapak lakukan dengan cara menegaskan kepada pendidik yang mengajar di setiap kelas agar dapat menegakkan kedisiplinan terhadap peserta didik di dalam kelas, contohnya pendidik tidak membenarkan peserta didik membuat keributan di dalam kelas, tidak mengerjakan tugas yang di berikan kemudian pendidik tidak membenarkan peserta didik keluar ruangan tanpa seizin pendidik itu sendiri. Intinya pendidik bertanggung jawab atas kedisiplinan peserta didik ketika mengajar di kelas.

2. Seperti apakah peran bapak sebagai manager dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah?

Jawaban:

Peran bapak sebagai manager bapak lakukan dengan cara mempengaruhi warga madrasah untuk dapat bekerja sama dalam menegakkan kedisiplinan. Karena tanpa adanya kerjasama baik itu antara kepala madrasah dengan pendidik dan tenaga kependidikan maupun antara pendidik dan tenaga kependidikan sesamanya mustahil akan tercapainya tujuan dari madrasah terutama sekali tujuan pendidikan. Dengan adanya kerjasama maka kita bisa saling

mengingatkan satu sama lain apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh madrasah.

3. Apa cara yang bapak lakukan dalam meningkatkan kedisiplinan warga madrasah dengan peran bapak sebagai administrator?

Jawaban:

Bapak melakukan pengecekan terhadap administrasi yang ada di lembaga pendidikan kita. Melihat apakah proses administrasi di madrasah kita berjalan dengan baik atau tenaga kependidikan menemukan hambatan-hambatan, kemudian bapak memberikan arahan dan bimbingan dalam melaksanakan kegiatan administrasi tersebut. Karena tenaga kependidikan juga membutuhkan bimbingan apabila mereka kurang paham terhadap tugasnya. Tapi jarang sekali tenaga kependidikan yang mengeluh karena kurang paham dengan tugasnya tersebut.

4. Seperti apa bentuk tindakan yang bapak lakukan dalam peran bapak sebagai supervisor dalam meningkatkan kedisiplinan?

Jawaban:

Tentu saja bapak melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan yang ada di lingkungan madrasah ini, pemantauan selalu bapak lakukan. Kemudian bapak juga melakukan closechseck minimal dilakukan sekali sebulan yang dilaksanakan pada awal bulan dengan tujuan untuk evaluasi diri masing-masing untuk lebih meningkatkan lagi kedisiplinan di madrasah. Kemudian untuk peserta didik sendiri kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk memantau kedisiplinan pada saat proses pembelajaran dilakukan. Nah ini merupakan peran yang bapak lakukan sebagai supervisor.

5. Apa yang bapak lakukan dengan peran bapak sebagai leader dalam mendisiplinkan warga madrasah?

Jawaban:

Peran bapak sebagai leader yaitu bapak lakukan dsengan cara yaitu memberikan contoh teladan yang baik bagi warga madrasah yang di mulai dari diri sendiri, apabila diri kita sudah mampu dalam suatu hal maka berilah contoh kepada

yang lain dengan cara yang baik. Karena bapak sebagai kepala madrasah tentunya akan menjadi sorotan dan contoh teladan bagi warga madrasah.

6. Bagaimana bapak menjalankan peran sebagai innovator dalam mendisiplinkan warga madrasah?

Jawababan:

Bapak juga memberikan pengaruh terhadap pendidik dan tenaga kependidikan serta peserta didik, memberikan contoh teladan yang baik agar dapat mereka implementasikan juga baik itu di madrasah maupun di lingkungan luar madrasah, bapak selalu meletakkan sesuatu pada tempatnya (*the right man in the right place*), melakukan pendekatan kekeluargaan terhadap seluruh stakeholder yang ada dilingkungna madrasah karena bapak bukanlah orang yang butuh sanjungan dari berbagai kalangan hanya saja bapak lebih dominan dengan cara kekeluargaan agar tidak adanya kecanggungan antara kepala madrasah dan stakeholder yang ada di madrasah. Jadi dengan terjalinnya hubungan kekeluargaan kita semua sama-sama bisa merasakan susah dan senang secara bersama.

7. Seperti apakah motivasi yang bapak berikan kepada warga madrasah yang disiplin?

Jawaban:

Dalam memberikan motivasi terhadap warga madrasah yang disiplin itu bapak lakukan yang pertama tentunya bapa memuji bagi mereka yang disiplin, kemudian memberikan *reward* kepada warga madrasah yang berprestasi dan selalu memotivasi untuk selalu meningkatkan kedisiplinan dan selalu mematuhi setiap peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan di madrasah. Dengan adanya sebuah penghargaan yang diberikan kepala madrasah kepada warga madrasah yang berprestasi dan mempunyai kedisiplinan yang baik maka warga madrasah akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kedisiplinan mereka demi ketercapaian tujuan madrasah.

LAMPIRAN III. DOKUMENTASI

Proses meminta data absensi peserta didik



Foto selesai wawancara dengan kepala madrasah



Keadaan madrasah pada saat proses pembelajaran



Tata tertib siswa dan guru MIN Sungai Tarab



Proses wawancara pertama dengan kepala madrasah min sungai tarab



Dokumentasi Absensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Data Transaksi Karyawan		Dari 01-11-2017 s/d 30-11-2017																													
Nama	01/11	02/11	03/11	04/11	05/11	06/11	07/11	08/11	09/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11	30/11	01/12
STAF TO																															
DENI SUHARTATI(1002)	-	07:05-14:37	07:01-11:56	07:24-13:05		06:57-14:53	07:02-14:32	07:16-14:35	07:07-14:36	07:03-11:46	07:06-		07:03-14:39	06:48-14:54	06:59-14:36	06:51-14:38	06:58-11:48	06:59-13:07		06:51-14:45	06:56-14:36	07:18-14:45	06:52-14:51	-	07:03-		07:04-14:44	-	07:10-15:36	07:16-	
MARYENI(1017)	07:31-15:51	07:40-14:19	-	-		07:34-14:42	08:08-	-	-	-	-		07:50-14:34	07:44-14:49	07:46-15:41	07:45-15:07	08:28-12:46	-		07:29-16:09	07:21-14:31	07:57-14:32	08:00-	08:06-11:46	07:36-		08:14-15:19	08:28-	-	07:44-	
SUMARYATI(1022)	07:24-14:44	07:19-14:37	07:34-11:36	07:27-13:07		07:18-14:53	07:28-14:33	07:34-14:35	07:32-14:34	07:16-11:37	07:19-13:53		07:12-14:39	07:23-14:38	07:25-14:36	07:30-14:31	07:29-11:41	07:17-13:07		07:16-14:45	07:28-14:36	07:23-14:46	07:32-14:39	07:24-11:36	07:42-		07:19-14:33	07:28-14:33	07:34-15:37	07:12-	
PT																															
SYAFRI WANDI(1031)	-14:43	08:22-14:41	-	-		-14:24	08:12-	08:03-	-	-11:58	-		-14:49	07:46-14:37	-	-13:52	-			08:09-14:32	-	-	-12:02	-			08:12-14:05	-	07:28-		
DESI SUSANTI(1032)	07:11-14:47	07:12-14:37	07:25-11:54	07:15-13:05		06:56-14:53	07:29-14:36	06:53-14:38	07:18-14:34	06:58-11:45	08:06-13:53		07:54-14:40	07:23-14:54	07:40-14:38	-14:39	-	06:55-13:08		07:20-15:04	07:10-14:36	07:13-14:50	07:06-14:49	07:58-11:37	07:15-		07:13-14:33	07:20-14:33	-15:37	07:52-	
NOFRIGO RAFLIS(1035)	07:01-14:53	07:03-14:47	07:01-12:00	07:04-13:07		07:07-14:55	07:02-14:40	07:11-14:52	06:57-14:44	07:02-11:59	06:58-13:00		06:59-14:50	07:03-14:57	07:01-14:40	06:58-14:47	06:54-11:59	06:57-13:21		06:55-14:45	07:01-14:53	07:00-14:32	07:02-14:32	07:04-11:58	07:03-		07:02-14:42	07:01-14:41	07:01-14:37	06:54-	
RAFNITA(1036)	06:48-15:25	-16:44	08:48-	06:58-		-	06:32-	06:59-16:44	06:52-15:42	06:17-16:46	06:37-		-	-16:40	06:51-16:36	06:45-15:21	06:48-15:37	-		06:36-	06:39-16:55	06:35-15:18	-15:59	06:52-15:26	06:35-		-16:58	-	07:03-16:19	07:16-	
AMRAN(1043)	06:32-15:19	06:36-14:59	06:38-12:58	06:32-13:26		06:40-14:45	06:35-15:09	06:37-14:55	06:33-14:48	06:38-13:23	06:30-13:14		06:32-15:00	06:34-15:10	06:38-14:55	06:31-14:46	06:31-13:53	06:45-		06:35-14:49	06:31-14:57	06:38-15:34	06:35-15:05	06:31-12:04	06:31-		06:36-14:51	06:35-14:41	06:36-14:40	06:33-	

Nama	01/11	02/11	03/11	04/11	05/11	06/11	07/11	08/11	09/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11	30/11	01/12
ISRA MIRA(1012)	-	07:08-	07:31-13:36	07:12-		07:05-	07:03-15:31	07:09-	07:12-15:17	07:09-11:40	07:13-		07:04-14:46	07:07-	07:15-16:03	06:53-	07:07-	07:05-13:00		07:08-16:14	07:11-14:51	07:21-15:23	07:18-	07:10-11:35	07:21-		07:12-	07:11-15:04	07:19-14:32	07:19-	
DIAN ANGREINI(1013)	07:24-15:09	-	07:27-11:34	07:33-13:02		07:21-14:46	07:29-14:35	07:35-15:01	07:24-14:31	07:28-11:30	07:43-13:16		07:37-14:35	07:35-14:50	07:36-15:24	07:29-14:58	07:34-11:35	07:38-13:02		07:28-14:30	07:35-14:51	07:28-15:21	07:33-	06:45-14:03	07:41-		07:34-14:35	07:29-14:34	07:27-14:30	07:36-	
SASRI YANTI(1014)	07:04-15:10	07:20-14:31	07:30-11:35	07:41-13:02		07:22-14:46	07:17-14:35	07:35-15:01	07:26-14:31	07:29-11:17	07:22-13:17		07:17-14:36	07:13-14:40	07:20-15:23	07:26-15:18	07:40-11:36	07:26-13:01		07:32-14:36	07:26-	07:32-	07:34-	07:34-11:36	07:19-		07:25-14:35	07:24-14:35	07:28-14:33	07:41-	
INDAH WIDIA NINGSIH(1015)	07:02-14:48	06:58-	06:51-11:38	07:03-		07:00-14:51	07:05-14:58	07:24-14:37	07:16-14:34	07:21-11:37	08:07-		07:12-14:56	07:26-14:53	07:16-14:34	07:05-14:39	07:11-11:31	07:29-		07:17-15:08	07:10-14:38	07:11-14:51	06:47-	06:57-11:42	07:16-		07:03-14:33	07:18-14:33	07:15-	07:09-	
ERLINAWATI(1016)	07:19-15:26	07:25-14:34	07:44-11:28	07:32-13:18		07:23-14:34	07:18-14:39	07:17-14:40	07:38-15:13	07:27-12:04	07:30-13:32		07:25-14:39	07:20-	07:37-14:53	07:32-14:35	07:33-11:52	07:27-13:29		07:29-14:35	07:34-14:39	07:01-	07:31-14:33	07:28-11:34	07:25-		07:29-14:38	07:18-14:35	07:20-15:09	07:27-	
YULIA NENSI(1018)	06:40-15:06	06:37-15:02	06:41-11:34	06:42-13:09		06:43-14:54	06:42-14:40	06:48-14:53	06:46-14:32	06:45-11:42	06:50-13:47		06:43-14:43	06:41-14:37	06:44-14:40	06:41-14:59	06:50-11:52	06:42-13:11		06:43-14:31	06:40-14:35	06:42-14:35	06:41-14:35	06:42-11:39	06:43-		06:49-14:36	06:46-14:36	06:43-		
NURLAILI(1019)	07:30-14:43	07:09-14:31	07:25-11:32	07:20-13:20		07:07-14:35	07:20-	07:31-14:34	07:41-14:30	07:11-12:00	07:12-13:27		07:11-14:45	07:14-14:30	07:20-14:42	07:17-14:31	07:10-12:16	07:22-13:27		07:08-	07:15-14:50	07:59-15:20	07:27-14:38	07:15-12:01	07:21-		07:15-14:32	07:33-	07:18-14:32	07:32-	
ELIZA SUSANTI(1020)	07:24-15:22	07:12-14:32	07:54-16:00	07:18-13:09		07:16-14:31	07:30-14:38	07:41-14:31	-14:37	07:22-11:44	07:27-13:38		07:32-14:41	07:18-	07:23-15:23	07:28-14:59	07:23-11:52	07:27-13:50		07:38-14:00	07:17-14:52	07:17-14:50	07:15-	07:14-11:38	07:30-		07:27-14:42	07:23-14:34	07:27-	07:23-	
NOVENDRI(1021)	07:15-	07:27-15:23	08:05-11:33	07:55-		07:35-14:50	07:38-	07:50-14:54	07:50-16:05	08:04-11:41	-		08:07-15:34	08:08-14:57	-	08:26-16:35	07:52-11:31	08:00-13:28		07:54-14:33	08:07-14:53	07:53-15:24	07:43-14:50	07:50-11:36	-		07:34-15:02	06:45-	08:15-14:35	08:25-	
MUTTAQIN(1023)	07:08-15:08	07:26-14:40	07:04-11:37	07:31-13:02		07:19-14:31	07:20-14:33	07:14-14:44	07:25-	06:41-13:48	07:54-13:33		07:07-14:39	07:41-14:33	06:32-14:33	07:27-14:38	07:21-13:08	07:49-13:07		07:31-	07:21-14:50	07:43-14:32	08:22-14:32	07:30-11:38	07:02-		07:14-14:31	07:49-14:35	07:31-	07:35-	
NETRI YOSRITA(1024)	07:16-14:49	07:15-15:24	07:18-11:33	07:20-13:05		07:04-14:37	07:22-15:03	07:15-14:50	07:18-15:01	07:16-11:30	07:23-13:17		07:14-14:52	-14:49	-14:29	07:12-15:55	-	07:06-13:03		07:25-14:55	07:08-15:08	07:19-15:08	07:11-15:33	07:22-11:32	07:30-		07:08-14:43	07:23-15:24	07:17-14:34	07:12-	
MURDANIS(1034)	07:34-14:49	07:50-14:34	07:53-11:55	07:55-13:05		07:46-14:39	07:20-14:45	07:51-14:42	07:45-14:42	07:47-11:58	07:45-13:54		07:45-14:38	07:47-14:44	07:27-14:47	07:46-14:42	07:54-11:56	07:26-		07:49-14:41	07:20-14:39	07:41-14:37	07:45-14:41	07:52-11:54	07:54-		07:17-14:43	07:40-14:39	07:49-14:38	07:42-	
JUMANIR(1038)	07:48-14:58	07:31-14:32	07:37-	-		07:24-14:31	07:11-14:30	07:33-14:32	07:29-	08:05-11:32	07:15-13:40		07:10-14:31	07:39-14:53	07:16-14:31	07:18-14:32	07:12-11:33	07:17-13:01		07:01-	07:28-14:35	07:11-14:30	07:16-14:34	07:22-11:31	07:36-		07:25-14:42	07:26-14:34	07:23-14:31	07:15-	
SAPARDI YULIS(1039)	07:34-14:45	07:26-14:31	07:32-11:33	07:32-13:01		07:16-14:37	07:33-14:57	07:23-14:32	07:29-14:42	07:29-14:47	07:28-13:17		07:35-14:31	07:24-14:39	07:50-14:36	07:27-14:38	07:24-11:35	07:24-13:03		07:17-14:43	07:26-14:31	07:26-14:31	07:23-14:31	07:25-11:39	07:29-		07:26-14:32	07:34-14:32	07:24-14:30	07:28-	
SYAFRIDAWATI(1040)	08:13-	-	-	-		08:02-	08:29-	-	-	-	-		-	07:38-	08:01-	-	-	-		-	07:53-	08:07-	-	-	-	-		07:50-	-	-	-



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Jl. Sudirman No.137 Kuburajo Lima Kaum Batusangkar 27213, Telp. (0752) 71150, Ext 135, Fax. (0752) 71879
 Website : www.iainbatusangkar.ac.id e-mail: lpdm@iainbatusangkar.ac.id

19 Desember 2017

Nomor : B- ~~357~~ /In.27/L.I/TL.00/ 12 /2017
 Sifat : Biasa
 Lampiran : 1 Rangkap
 Perihal : **Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian**

Yth. Bupati Tanah Datar
 Up. Kepala Kantor KESBANGPOL Kabupaten Tanah Datar
 Batusangkar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

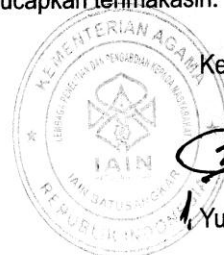
Nama/NIM : LESTARI PERMATA BUNDA / 14131022
 Tempat/Tanggal Lahir : Simalanggang, 09 April 1995
 Nomor Induk Keluarga : KTP. 1307034904950002
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Alamat : Jorong Kubu Gadang Nagari Taeh Baruah Kecamatan Payakumbuh
 Kabupaten Lima Puluh Kota

akan melakukan pengumpulan data untuk proses penulisan laporan hasil penelitiannya sebagai berikut:

Judul Penelitian : **Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan
 Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab**
 Lokasi : MIN Sungai Tarab
 Waktu : 20 Desember 2017 s.d 20 Februari 2018
 Dosen Pembimbing 1 : Drs. Muhammad Fazis, M.Pd.
 Dosen Pembimbing 2 : Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM.

untuk itu, diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan surat izin penelitian dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas bantuannya diucapkan terimakasih.



Ketua,

[Handwritten Signature]
 Yusrizal Efendi, S.Ag., M.Ag.

Tembusan:

1. Rektor IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan).
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan).



**PEMERINTAH KABUPATEN TANAH DATAR
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(KESBANGPOL)**

Jln. MT. Haryono No. 10 Telp. (0752) 574400 Batusangkar 27281

SURAT KETERANGAN/REKOMENDASI
Nomor : 070/438/KESBANGPOL/2017

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 07 Tahun 2014 tanggal 21 Januari 2014 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor. 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian dan surat Ketua LPPM IAIN Batusangkar Nomor: B-397/In.27/LI/TL.00/12/2017 tanggal 19 Desember 2017, perihal Mohon Penerbitan Surat Izin Penelitian, setelah dipelajari dengan ini kami atas nama Pemerintah Kabupaten Tanah Datar menyatakan tidak keberatan atas maksud Penelitian dengan lokasi di Kabupaten Tanah Datar yang akan dilakukan oleh :

Nama : **LESTARI PERMATA BUNDA**
 Tempat/Tgl. Lahir : Simalanggang, 09 April 1995
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Taeh Baruah Kec. Payakumbuh
 Kartu Identitas : NIK. 1307034904950002
 Maksud dan Obyek : Izin Penelitian
 Judul : **"PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN WARGA MADRASAH DI MIN SUNGAI TARAB"**
 Lokasi Penelitian : MIN Sungai Tarab
 Waktu : 20 Desember 2017 s.d 20 Februari 2018
 Anggota : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kegiatan Penelitian tidak boleh menyimpang dari maksud dan obyek sebagaimana tersebut di atas.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud Penelitian yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu kepada Pemerintah setempat dan melaporkan kembali waktu akan berangkat.
3. Dalam melaksanakan penelitian agar dapat berkoordinasi dengan instansi terkait.
4. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat - istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
5. Bila terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut diatas maka Surat Keterangan/Rekomendasi ini akan **DICABUT** kembali.
6. Surat Keterangan/Rekomendasi ini diberikan/berlaku mulai tanggal 20 Desember 2017 s.d 20 Februari 2018.
7. Melaporkan hasil Penelitian kepada Bupati Tanah Datar Cq. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tanah Datar.

Demikianlah surat keterangan/ rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.

Batusangkar, 19 Desember 2017

An. KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TANAH DATAR
KEMENTERIAN KETAHANAN BANGSA,



Tembusan

- Yth. :
1. Bupati Tanah Datar (sebagai laporan)
 2. Dandim 0307 Tanah Datar di Batusangkar.
 3. Kapolres Tanah Datar di Batusangkar.
 4. Kepala KEMENAG Kab. Tanah Datar di Batusangkar.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) SUNGAI TARAB
 KEC. SUNGAI TARAB KAB. TANAH DATAR
 Alamat : Jln. Raya Sungai Tarab Kode Pos : 27261 Telp. (0752)579208
 e-mail : minsungaitarab@ymail.com

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MIN Sungai Tarab Kab. Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat menerangkan dengan sesungguhnya:

Nama : Lestari Permata Bunda
 Nim : 14 131 022
 Tempat/Tanggal Lahir : Simalanggang, 09 April 1995
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Nama yang tersebut di atas telah melakukan penelitian di MIN Sungai Tarab dari tanggal 08 Januari 2018 s/d 02 Februari 2018 dengan Judul **“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Warga Madrasah di MIN Sungai Tarab”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
 Terimakasih.

Sungai Tarab, 15 Februari 2018

Kepala MIN Sungai Tarab



S. H. ABDULLAH, S.Pd, M.Pd.

14131091998021001