

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Pendidikan Kepemimpinan Pengasuh Pesantren

1. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pemimpin adalah seseorang yang diberi status untuk memimpin sebuah anggota atau organisasi berdasarkan pemilihan, keturunan, atau cara lainnya. Sehingga pemimpin itu merupakan seseorang yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau jika perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruhnya agar dapat membantu tercapainya suatu tujuan dalam sebuah institusi ataupun organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan maksud dan tujuan organisasi. Secara umum kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses dimana tindakan individu untuk kelompok dapat dipengaruhi untuk mencapai harapan tertentu. Pemahaman kepemimpinan diutarakan oleh Robbins yang berkata bahwa kepemimpinan ialah “kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”.²¹ Dalam pernyataannya, seluruh anggota kelompok atau organisasi dianggap sebagai suatu kesatuan, dimana kepemimpinan berarti punya

²¹ Kurniawan And Ayu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo.” Nur El-Islam : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan 1, No. 8 (2021)



kemampuan untuk memberi pengaruh keseluruhan anggota kelompok atau organisasi dengan cara yang membuat mereka sanggup melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk mencapai harapan Bersama pemimpin dengan mereka yang dipimpin.²² Pernyataan ini juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dinamis yang terjadi melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan yang dipimpinnya. Hubungan itu timbul dan berkembang dalam pencapaian tujuan.

Dengan ungkapan lain, kepemimpinan adalah kedekatan antara orang-orang dan kemauan bersama.. Dalam pengertian yang lain *Yukl* mengatakan bahwa kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menerima apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif menuju tujuan bersama yang ingin dicapai”. Penjelasan di atas mencakup usaha yang tidak cukup memengaruhi dan memberi kesempatan pekerjaan kelompok atau organisasi saat ini, serta memastikan bahwa setiap orang siap menghadapi tantangan .²³

Kepemimpinan dianggap sebagai penampilan khusus dan proses yang efektif dengan sosial yang bisa dilakukan oleh siapa saja. Mengacu pada definisi tersebut, Sebagian ahli berasumsi sesungguhnya kepemimpinan mengacu pada usaha yang dimaksudkan, menekankan pengaruh kuat

²² Muhammad Kautsar, Yusrizal, And Bahrun, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Pada Man 1 Kabupaten Aceh Utara.” *Nur El-Islam : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 1, No. 8 (2021)

²³ Muhtadi And Kusumastuti, “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis Pondok Pesantren Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Di Sma Nurul Jadid.” *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan* 1, No. 7 (2020)



mereka pada orang lain untuk mengarahkan, menyusun dan memfasilitasi kegiatan dan kedekatan dalam suatu kelompok atau organisasi. Harsey dan Blanchard memaparkan komponen utama dalam kriteria kepemimpinan;

- a. Kepemimpinan adalah usaha yang membuat orang lain bekerja giat dan rela untuk impian kelompok.
- b. Kepemimpinan adalah usaha yang ditujukan untuk memberi pengaruh kepada orang lain untuk berpartisipasi dalam mencapai harapan bersama.
- c. Kepemimpinan sebagai pengaruh antar manusia, yang diwujudkan dalam suatu situasi dan diarahkan pada pencapaian suatu tujuan melalui proses komunikasi.²⁴

2. Teori Kepemimpinan

Dalam pendidikan diperlukan pemimpin untuk mengarahkan agar pendidikan berjalan dengan baik dan lancar. Pendidikan layaknya dijalani seperti organisasi dimana pemimpin menjadi komandan dalam mengarahkan bagaimana layaknya pendidikan dijalankan.

Kepemimpinan haruslah kita mengerti bagaimana pemimpin sebenarnya, maksud dari pemimpin, tujuan, cara kerja pemimpin, hak-hak pemimpin haruslah kita ketahui baik untuk anggota, calon pemimpin hingga pemimpin sesungguhnya, agar dalam menjalani kepemimpinan berjalan dengan baik dan terarah terutama dalam bidang kependidikan.

3. Tujuan Kepemimpinan

²⁴ Sumarto Pohan, "Manajemen Madrasah: Wujudkan Guru Profesional," *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan* (2018).



Pemimpin harus memikir, merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskan supaya anggota-anggota selalu dapat menyadari dalam bekerja sama mencapai tujuan , memberi dorongan kepada para anggota kelompok serta menjelaskan situasi dengan maksud untuk dapat ditemukan rencana-rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik, membantu para anggota kelompok dalam mengumpulkan keterangan-keterangan yang perlu supaya dapat mengadakan pertimbangan-pertimbangan yang sehat, memberi kepercayaan dan menyerahkan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama.

4. Indikator Kepemimpinan.

Indikator dalam Kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Pembinaan disiplin

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain melakukan kehendaknya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau posisinya secara efektif dan tepat demi kebaikan tatanan organisasi. Ini termasuk memberikan pembinaan kedisiplinan terkait apa yang harus dilakukan, baik mulai dari pelaksanaan, kontrol, maupun evaluasi. Tujuannya adalah tugas yang dapat diselesaikan dengan benar, tepat waktu, dan efisien.²⁵

b. Pembangkitan motivasi

²⁵ Sunarso, Dr Budi. "Teori Kepemimpinan." (2023).).



Kompetensi pembangkitan motivasi merupakan daya penggerak yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam membuat seorang anggotanya mau dan mau mengerahkan kapasitasnya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan tugasnya, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Upaya peningkatan kompetensi sosial guru dapat dilakukan oleh kepala madrasah dengan menggunakan peranannya sebagai seorang supervisor. Melalui sebuah supervisi, seorang kepala madrasah bisa memberikan bantuan kepada seluruh staf madrasah pada umumnya dan para guru pada khususnya dengan memberikan bimbingan yang mengacu kepada peningkatan kompetensi sosial para guru. Sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara maksimal sesuai dengan visii dan misi madrasah.

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran menajar agar dapat terwujud dengan baik perlu direncanakan terlebih dahulu karena Setiap kegiatan apapun namanya ada tahapan yang harus dilakukan begitu pula dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, seperti yang diungkapkan oleh Siana (2011:4) “dalam setiap kegiatan apapun namanya ada dua tahap yang harus dilakukan yaitu pertama perencanaan dan yang kedua pelaksanaan”



c. Penghargaan

Seorang pemimpin memberikan penghargaan terhadap bawahan. Kinerja seseorang yang baik perlu adanya sebuah reward untuk mendorong kinerja yang lebih baik lagi. Sehingga penghargaan dalam suatu lembaga juga perlu. Seorang yang mendapat reward akan memiliki sikap loyalitas yang tinggi serta bertanggung jawab atas tugasnya.²⁶

5. Karakteristik pemimpin

“Menurut Imam Suprayogo, istilah kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam mempengaruhi tindakan pemimpin individu, mereka menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan moral kelompok”.²⁷

Dari perspektif tadi, saripati kepemimpinan adalah pengaruh itu sendiri. Sebagai akibatnya, orang lain patuh dan mengikuti anjuran dan arahan pemimpin. Dengan kata lain kepala madrasah semestinya bisa berpengaruh kepada guru ke arah yang positif, agar ia dibimbing dan dikreasikan sesuai dengan harapan yang ingin dicapai kepala pesantren sebagai seorang pimpinan. Oleh karena itu pemimpin pesantren telah

²⁶Rahmi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja Dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Nisam Antara", 3.

²⁷ Sedyo Santoso, Magister Fakultas, And Ilmu Tarbiyah, "Tipologi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembentukan Karakter Cinta Damai Siswa Smp Piri 1 Yogyakarta" 3 (2018): 47–67.



mengadopsi gaya yang selaras pada sifat, kebiasaan dan lingkungan pesantren supaya sukses pembelajaran.

Moeljono dan Sudjamiko menjabarkan gaya kepemimpinan menjadi bentukan pemimpin yang menyampaikan pengarahan manusia kepada hirarki. Kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang menyadari 3 (tiga) unsur berikut ini:²⁸

- a. *Charisma*. Pemimpin seperti itu memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, mengelola keuangan, berkomunikasi dan membujuk pihak atau orang lain. Itu juga dapat digambarkan sebagai pemimpin karismatik, kokoh pendiriannya, Tangguh dan percaya pada kebenaran.
- b. *Individualized consideration*. Elemen ini pentingnya pemimpin memberikan perhatian khusus kepada pengikutnya. Di lingkungan organisasi, perhatian individu ditampakkan dalam mutu pengaruh antara atasan dan bawahan. Dalam kedekatan kualitatif, perhatian atasan berupa produksi sumber daya yang banyak untuk kesuksesan kerja anggota. Sumber daya yang direncanakan tidak cukup berupa materi, seperti modal usaha atau harta benda dan kesempatan, tetapi seperti dalam bentuk pengawasan, pelatihan, serta mendukung dan mendorong kepada pemimpin agar melakukan tugasnya

²⁸ Santoso, Fakultas, And Tarbiyah, "Tipologi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pembentukan Karakter Cinta Damai Siswa Smp Piri 1 Yogyakarta." *Manageria: Jurnal Manajemen*, No 3 (2018)



Meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan (orientasi pengembangan).

c. *Intellectual stimulation*. Tidak sama dengan dua elemen yang sangat kental nuansa mental dan pikiran, elemen ini menekankan kecerdasan, sebab pemimpin bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap masalah tugas yang mereka hadapi, dan menyemangati karyawan untuk mengatasi masalah pekerjaan yang mereka hadapi, terutama terkait dengan pergantian, dan menyemangati karyawan untuk memunculkan ide solusi kreatif dan inovatif untuk masalah ini. Fadli mengatakan, tergantung pada gaya/tipe kepemimpinan, pemimpin berbeda-beda.²⁹

1) Otokratis adalah pimpinan yang memperlakukan organisasi menjadi milik pribadi serta menyamakan harapan pribadi dengan harapan perusahaan. Manajemennya melihat bawahan sebagai mesin belaka dan tidak menerima kritik dan saran, berpedoman pada otoritas resmi, oleh karena itu sering mengadopsi pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2) Pemimpin militer ialah tipe pemimpin militer yang memiliki ciri menggunakan sistem komando saat menggerakkan bawahan, suka mengandalkan pangkat dan status saat menggerakkan bawahan, dengan formalitas yang berlebihan, membutuhkan disiplin bawahan

²⁹ Sitin Nurul Khasanah And Zainal Arifin, "Kepemimpinan Siswi Dalam Penerapan Nilai-Nilai Religiusitas Di Madrasah Mu ' Allim Aat Muhammadiyah Yogyakarta" 2, No. 1 (2017): 1-17.



yang tinggi dan ketat, merasa kesulitan . menerima kritik dari bawahan, seperti upacara dengan cara yang berbeda dan dalam keadaan yang berbeda.

- 3) *Paternalistik* adalah memandang karyawan sebagai orang yang belum dewasa yang terlalu protektif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas dan imajinasinya, serta sering maha tahu.
- 4) *Karismatik* adalah pemimpin yang berdaya tarik yang sangat besar dan penampilannya selalu dipandang menjadi model.
- 5) *Laissez-faire* adalah pemimpin yang dalam arti para anggota organisasi dapat bertindak menurut keyakinan dan hati nuraninya, asalkan kepentingan bersama dilindungi dan tujuan organisasi terpenuhi, dalam hal mana organisasi itu bekerja. dengan sendirinya tanpa gesekan, karena anggota organisasi terdiri dari orang – orang dewasa yang sudah mengetahui apa tujuan organisasi, tujuan apa yang ingin dicapai dan tugas apa yang harus dilakukan sesuai dengan itu. Pada umumnya tipe ini tidak terlalu sering mengintervensi kehidupan organisasi, sehingga pemimpin cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan sendiri tanpa banyak terlibat dalam aktivitas organisasi. Pemimpin



tipe ini sering terlihat sebagai pemimpin yang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi yang dipimpinnya.

- 6) Pemimpin demokratis dicirikan oleh proses menggerakkan bawahannya, berangkat berpandangan bahwa manusia adalah makhluk paling mulia, dan berusaha menyelaraskan keperluan dan harapan organisasi dengan keperluan dan harapan pribadi bawahannya. . . Dengan rela mendapatkan saran, pendapat sekaligus kritik bawahan.

Dalam aplikasinya pemimpin menyertakan hukuman terhadap diri pemimpin berikut:³⁰

- a) Harus siap mengambil kebijakan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*).
- b) Harus siap mengambil resiko.
- c) Harus siap memikul tanggung jawab pribadi (prinsip tanggung jawab mutlak).

B. Kompetensi sosial guru

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam Bahasa Indonesia merupakan kata serapan dari bahasa Inggris, yakni *Competence* yang berarti kecakapan atau kemampuan. Sedangkan menurut Maritis yamin, Kompetensi adalah kemampuan yang dapat dilakukan siswa yang mencakup tiga aspek,

³⁰ Muhammad Shaleh Assingily, Pendidikan Guru, And Madrasah Ibtidaiyah, “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21” 4, No. Mi (2019): 147–168.



yakni aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pembelajaran yang berbasis kompetensi adalah pembelajaran yang memiliki standar. Standar yang dimaksud adalah acuan yang bagi guru adalah tentang kemampuan yang menjadi focus pembelajaran dan penilaian.

1. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan guru berhubungan dengan peserta didik dan orang disekitar dirinya. Model pendekatan personal seorang guru mudah diterima oleh peserta didik dan masyarakat. Dalam konteksnya guru dipertimbangkan untuk memiliki strategi dan pendekatan dalam melakukan komunikasi yang bersifat horizontal.

Tidak menutup kemungkinan bahwasannya setiap orang mudah menyenangi orang-orang yang memiliki kemampuan lebih dari yang lain dan setiap orang tentu berbeda kesukaannya untuk menyukai kemampuan orang lain, dalam hal ini disesuaikan dengan tingkat kedekatan dan jenis pendekatan.

Dari keterangan tersebut kompetensi sosial dapat diuraikan:

a. Tenaga pendidik sebagai layanan kemasyarakatan

Telah dipaparkan bahwa setiap guru memegang peran sebagai pengganti masyarakat yang mewakilkan sehingga jabatan guru sekaligus merupakan jabatan kemasyarakatan, sebagai mana tugas guru membimbing masyarakat agar masyarakat ikut peran



dalam pembangunan generasi penerus. Dalam melaksanakannya guru harus memiliki kompetensi tertentu antara lain

1) Aspek normatif

Dalam konteks pendidikan merujuk pada seperangkat nilai, prinsip, aturan, dan standar yang mengatur dan membimbing pelaksanaan pendidikan dalam masyarakat. Aspek ini memberikan dasar untuk mengembangkan tujuan pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang diakui oleh masyarakat. Norma-norma ini mencakup hal-hal seperti etika, moralitas, toleransi, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Implementasi aspek normatif ini membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, beretika, dan mendukung perkembangan karakter individu.

2) Pertimbangan Sebelum Menerima Jabatan dalam Pendidikan:

Sebelum menerima jabatan dalam bidang pendidikan, individu perlu mempertimbangkan beberapa hal penting. Pertama, kompetensi dan kualifikasi pribadi yang relevan untuk peran tersebut harus dipertimbangkan. Kedua, integritas moral dan etika profesional sangat penting dalam lingkungan pendidikan, karena individu ini akan memiliki pengaruh besar pada perkembangan peserta



didik. Selain itu, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, dan beradaptasi dengan perubahan dalam kurikulum atau metode pengajaran juga harus dipertimbangkan.

3) Memiliki Program yang Fokus untuk Meningkatkan Pendidikan:

Program-program pendidikan yang difokuskan untuk meningkatkan kualitas pendidikan perlu dirancang dengan cermat. Langkah-langkah dalam merancang program ini melibatkan identifikasi kebutuhan pendidikan di tingkat lokal, regional, atau nasional, serta menyesuaikan program dengan tantangan dan peluang yang dihadapi dalam konteks tersebut. Program-program ini seharusnya tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga mengintegrasikan pengembangan karakter, keterampilan interpersonal, dan kesiapan untuk berkontribusi positif dalam masyarakat.

Penting juga untuk memastikan bahwa program-program ini mengikuti pedagogi yang inovatif dan sesuai dengan perkembangan terkini dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Evaluasi berkala terhadap program tersebut diperlukan untuk mengukur keberhasilan dan menyesuaikan strategi bila diperlukan.



Dengan menghormati aspek normatif, menjunjung tinggi integritas, dan mengembangkan program-program yang komprehensif, pendidikan dapat menjadi sarana yang kuat untuk memajukan individu dan masyarakat secara keseluruhan.

b. Tenaga kependidikan dalam pandangan masyarakat

Posisi guru dimasyarakat tidak sebatas seseorang yang mengajar di madrasah saja, akan tetapi keberadaannya ditengah-tengah masyarakat. Dalam hal ini guru harus mempunyai kompetensi:

1. Bisa berbicara dengan masyarakat

keterampilan komunikasi sosial yang sangat penting. Ini melibatkan kemampuan untuk menyampaikan pesan, berinteraksi, dan berkomunikasi dengan berbagai individu dan kelompok dalam masyarakat.

2. Bisa bergaul dan melayani masyarakat dengan baik

Bergaul dan melayani masyarakat dengan baik adalah keterampilan sosial yang esensial untuk membangun hubungan yang positif, memperkuat ikatan sosial, dan memberikan dampak positif dalam komunitas

3. Bisa mendorong kreatifitas masyarakat

suatu usaha untuk memotivasi dan mendukung individu serta kelompok dalam menghasilkan ide-ide baru, solusi



inovatif, dan ekspresi kreatif yang berkontribusi pada perkembangan budaya, ekonomi, dan sosial.

4. Tidak berperilaku kurang baik

suatu sikap dan tindakan yang mencerminkan norma-norma sosial, etika, dan moral yang diakui dalam masyarakat. Ini melibatkan tindakan yang menghormati hak dan martabat orang lain, serta tidak merugikan atau merugikan mereka.

c. Tanggung jawab sosial guru

Tanggung jawab guru bukan hanya sekadar peran di madrasah untuk memberi pelajaran, tetapi memikul tanggung jawab yang besar, yakni melestarikan pengelolaan Pendidikan yang berada di lingkungan masyarakat. Kompetensi yang dipaparkan secara operasional di atas merupakan bekal bagi calon guru dalam menjalankan sebuah tugas dan tanggung jawab di madrasah sekaligus menjadi makhluk sosial di masyarakat.

2. Indikator Kompetensi Sosial

Indikator pengukuran **kompetensi social** guru berdasarkan **Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007** adalah sebagai berikut.

- a. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.



Sikap empatik dan santun menjadi hal penting dalam guru melakukan komunikasi dengan orang lain. Atmosfer komunikasi akan ditentukan oleh sikap empatik dan santun tersebut.

Sikap ini dapat diaplikasikan guru dalam melakukan nasihat, kritikan, dan teguran. Di dalam menyampaikannya, bahasa yang santun menjadi alternatif. Empatik dan santun juga merupakan cara dan pendekatan yang bisa dilakukan guru untuk menjalin komunikasi efektif dengan peserta didik, teman seprofesi, dan masyarakat.

- b. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

Bersikap dan bertindak objektif merupakan kemampuan guru untuk bijaksana dan adil terhadap peserta didik. baik dalam perkataan dan sikap. Bersikap objektif juga dapat diartikan bahwa guru sebagai figur sentral dalam pelaksanaan pembelajaran harus selalu memperlakukan peserta didik secara proporsional.

Pada dasarnya, bertindak objektif terhadap peserta didik adalah upaya transformasi agar suatu saat anak mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialaminya. Bersikap dan bertindak objektif merupakan representasi figur guru yang akan menjadi panutan peserta didik.

- c. Beradaptasi di tempat bertugas



Selain mampu berkomunikasi dengan efektif, guru juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan pada tempat tugasnya. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan madrasah dan lingkungan masyarakat. Di dalam lingkungan madrasah, guru diharapkan dapat beradaptasi dengan seluruh komponen madrasah, termasuk beradaptasi dengan peserta didik dalam pembelajaran.

Pada lingkungan masyarakat, guru diharapkan dapat berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat secara baik. mampu berperan sebagai pendorong kreatifitas masyarakat, dan mampu menjaga emosi serta perilaku di tengah-tengah masyarakat tempat tinggalnya.

C. Disiplin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah seseorang dapat bekerja cocok pada ketentuan dan arah yang disepakati oleh organisasi dan mencapai harapan organisasi. Sinungan mengatakan bahwa “secara terminologis, disiplin berasal dari kata disiplin, atau dalam bahasa Inggris “disciple”, artinya “mengajar, melatih, dan sebagainya”, sedangkan kerja adalah semua kegiatan orang untuk memenuhi suatu harapan yang sudah ditetapkan. Sebaliknya, Prijidarminto dan Cecep Darmawan berpendapat bahwa disiplin adalah: “Suatu keadaan yang tercipta dan terbentuk melalui proses seperangkat perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kesetiaan pada tata tertib”. Sebab telah



merasuk dalam dirinya sendiri, maka tindakannya tidak lagi dianggap sebagai beban, bahkan sebaliknya, akan terbebani ketika berperilaku tidak normal.

Hadari Nawawi menyampaikan pendapatnya: “Disiplin adalah upaya mencegah dalam tindakan pelanggaran terhadap peraturan yang telah disepakati bersama untuk menghindari berkembangnya hukuman bagi seseorang atau sekelompok orang.”. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap atau perilaku yang menggambarkan mengikuti peraturan dan ketentuan tertentu untuk mencapai kehidupan yang teratur, tertib dan nyaman sesuai dengan tujuan yang dapat dicapai.³¹

Faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja menurut Felix A. Nigro dan Manef, ada “sembilan faktor yang mempengaruhi disiplin”, antara lain:

- 1) Pengelolaan struktur organisasi yang normal untuk pelaksanaan program sumber daya manusia, di mana tugas setiap karyawan ditetapkan secara pasti
- 2) Pengelompokan tugas yang tersusun dan fleksibel serta jadwal gaji yang merata mengingat persaingan ketat di swasta;
- 3) Eksploitasi pekerja yang lebih baik dan perampasan pekerja dengan teknik eksploitasi pekerja yang maju;

³¹ Dharma Ayu And Kristianto Wibowo, “Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru.” Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan 1, No. 1 (2022)



- 4) Sistem seleksi yang baik yang memastikan penempatan kandidat yang paling memenuhi syarat sebagai karyawan dan peletakan mereka di posisi yang tepat;
- 5) Rencana pelatihan yang komprehensif di rancang sebagai peningkatan keterampilan dan kualifikasi karyawan, memperkuat moral dan mempersiapkan untuk promosi;
- 6) Rencana tersebut mencakup penilaian keterampilan karyawan secara bertahap dan teratur dengan harapan untuk memeriksa dan mengidentifikasi karyawan yang memenuhi syarat;
- 7) Rencana promosi berdasarkan pada jasa dan keterampilan pegawai dengan posisi yang pantas untuk mencapai tingkat pekerjaan tertinggi;
- 8) Adanya usaha atau tindakan untuk mempererat hubungan interpersonal;
- 9) Adanya program lengkap atau baik untuk mendukung atau menjaga semangat disiplin pegawai.³²

2. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu (disiplin diri), artinya tidak mengandung keterpaksaan dan dilaksanakan menurut naluri. Demikian ini sesuai perkataan George Terry dalam Winard: “Disiplin kerja yang berasal

³² Bawamenewi, “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Siswa Di Sma Negeri 1 Lolofitu Moi.” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 1, No. 4 (2021)



dari individu pekerja adalah disiplin yang paling efektif". Yakni faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai oleh organisasi baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi pegawai sehingga memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai. Pekerjaan yang menantang akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dan akan selalu berupaya berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan.

Kemampuan adalah ketrampilan/ keahlian yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan keahlian yang dimiliki, tidak akan ada rasa jenuh karena akan selalu mampu memenuhi target organisasi.

2) Contoh kepemimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin kerja bawahan juga



akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan disiplin kerja bawahan baik apabila sebagai pemimpin kurang disiplin.

3) Hadiah

Balasan(jaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai,karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasidan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan,maka disiplin kerja mereka akan semakin baik pula. Disiplin kerja pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balasan(jaga) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin kerja pegawaiyang baik.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan,membetulkan kesalahan,memelihara disiplin kerja mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem yang paling efektif, serta



menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

6) hukuman penalti

Sanksi hukuman yang semakin berat, membuat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan dinas, sehingga sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar kepada setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar peraturan dan norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan interpersonal

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja yang baik. Dalam hal



ini, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai. Hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik³³.

Menurut T. Hani Handoko, ada beberapa macam disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah tindakan mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan untuk mencegah penipuan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri kecuali jika itu dipaksakan oleh manajemen.
- 2) Disiplin korektif, mis. tindakan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran peraturan dan berusaha mencegah pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif adalah suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan, yang dapat berupa peringatan atau skorsing.
- 3) Disiplin Progresif berarti meningkatkan keparahan hukuman, tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman menjadi lebih sering.³⁴

Luthers mengatakan bahwa disiplin kerja dapat timbul dari disiplin diri. Disiplin ini bermula dari seseorang yang merasa bahwa

³³ Mutohar, Achmad. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil." *Magistra: Journal of Management* 2.2 (2018): 73-84.

³⁴ Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif Msdm Dan Islam" 2, No. November (2017): 307-327.



kebutuhannya telah terpenuhi dan telah menjadi bagian dari organisasi, membuat orang secara sadar dan sukarela mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Jenis disiplin yang pertama, yang muncul dari kesadaran dan pemahaman, tentu diinginkan dalam setiap organisasi. Namun, kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin paling sering disebabkan oleh semacam paksaan eksternal. Sementara itu menurut Supartha. mengukur dengan indikator yang telah dikembangkan: a) menggunakan waktu secara efektif, b) tiba tepat waktu, c) mutu pekerjaan baik, d) mengikuti prosedur dan petunjuk kerja, e) hadir setiap saat, dan f) bersikap sopan. Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis, yang tercermin sebagai perilaku dan tindakan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

3. Indikator Kedisiplinan Guru

Kedisiplinan memiliki Indikator untuk keberhasilan guru yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi dan mentaati peraturan yang telah ditentukan.

Seorang guru tidak hanya mengajar dan menyelesaikan tugasnya di dalam madrasah, akan tetapi juga wajib mematuhi dan mentaati peraturan yang telah ditentukan bersama.

- 2) Dapat mengendalikan diri



Setiap proses belajar dan mengajar tidak selalu sesuai dengan rancangan yang telah dibuat, dengan ini seorang guru perlunya untuk mengendalikan diri pada setiap keadaan.

- 3) Dapat menciptakan hubungan dan suasana harmonis.

Suasana harmonis pada hubungan pemimpin dan bawahan menyebabkan terjadinya rasa kinerja yang baik karena tidak adanya tuntutan.

- 4) Mempunyai kreativitas dan inovasi

Seorang pendidik tidak hanya dituntut dalam mengajar saja akan tetapi dalam kreativitas dan inovasinya dalam mengajar.

- 5) Memiliki loyalitas yang tinggi

Keloyalitasan seorang guru di dunia pendidikan sangat diharapkan karena dapat mempengaruhi orang lain disekitar. Indikator di atas yang harus ada pada setiap profesi guru untuk kepentingan diri sendiri maupun peserta didik untuk melaksanakan belajar sehingga dapat menghasilkan peserta didik sesuai visi misi.

3. Aktivitas

- a. Definisi aktivitas

Kinerja adalah upaya pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif, upaya tersebut wujud kerja individu maupun bersama.



Menurut Abdurahman dan Muhidin, “Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan, selama kurun waktu tertentu, dalam memenuhi suatu standar, tujuan, sasaran atau kriteria kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya”. . Kinerja seorang guru merupakan hasil dari upaya yang dikerjakan dan ditugaskan kepada guru, dan hasilnya bisa diperhitungkan. Dari perspektif yang disajikan, kesimpulannya, aktivitas adalah pekerjaan karyawan di area kerja tertentu sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Aktivitas guru diartikan sebagai pelaku pendidik, pendamping, panutan dan inspirasi bagi pelajar selama belajar juga di kehidupannya. Berpegang pada pengertian prestasi Mangkunegara, maka tugas guru adalah:

Pembuatan kurikulum, pemilihan metode dan alat penyampaian yang tepat, penilaian dan pemantauan melalui suplementasi dan koreksi. Menurut Srimulyo Gibson dkk. Tiga hal yang mempengaruhi kinerja, yaitu:³⁵

1) Variabel individual, terdiri dari:

a) Keterampilan, kemampuan, Jiwa, Raga

Keterampilan merujuk pada keahlian praktis dan tindakan konkret yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam berbagai konteks. Keterampilan dapat dipelajari, dikembangkan, dan ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman. Ada berbagai

³⁵ Rinduan Zain, Anaas Tri, And Ridlo Dina, “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga” 2 (2017): 107–126.



jenis keterampilan, termasuk keterampilan teknis, keterampilan sosial, dan keterampilan intelektual. Contoh keterampilan teknis meliputi pemrograman komputer, mengemudi, dan bermain alat musik. Keterampilan sosial melibatkan kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan membangun hubungan interpersonal. Sedangkan keterampilan intelektual mencakup kemampuan analitis, kritis berpikir, dan memecahkan masalah.

Kemampuan mengacu pada potensi bawaan atau potensi yang dimiliki seseorang untuk mempelajari, menguasai, dan menjalankan keterampilan tertentu. Kemampuan cenderung lebih bersifat alami dan bawaan, meskipun dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan. Ini seringkali berkaitan dengan potensi kognitif, fisik, atau bahkan emosional individu. Contohnya, seseorang mungkin memiliki kemampuan alami dalam pemecahan masalah matematis, kemampuan fisik dalam olahraga tertentu, atau kemampuan empati yang kuat dalam berinteraksi dengan orang lain.

Jiwa sering diartikan sebagai aspek non-fisik atau spiritual dalam diri manusia. Ini adalah bagian yang lebih dalam dan esensial dari individu, yang terkait dengan kesadaran, emosi, pikiran, dan spiritualitas. Konsep jiwa sering terkait dengan pertanyaan-pertanyaan fundamental tentang arti hidup, tujuan, dan koneksi dengan sesuatu yang lebih besar dari diri kita



sendiri. Banyak tradisi agama dan filsafat mengajarkan bahwa jiwa adalah aspek yang abadi dan tidak terbatas oleh tubuh fisik.

Raga adalah istilah yang berasal dari bahasa Sanskerta dan digunakan dalam konteks spiritualitas India, terutama dalam agama Hindu dan filsafat yoga. Ini merujuk pada tubuh fisik atau korpus manusia. Raga adalah wadah fisik temporer di mana jiwa mengalami kehidupan di dunia fisik. Dalam pandangan spiritual, menjaga kesehatan raga adalah penting untuk mendukung perkembangan jiwa dan pencapaian kesadaran spiritual yang lebih tinggi.

b) Asal usul: keluarga, tingkat sosial, gaji

Asal usul merujuk pada tempat atau garis keturunan di mana seseorang berasal. Ini mencakup negara, daerah, budaya, dan sejarah keluarga seseorang. Asal usul bisa menjadi faktor penting dalam membentuk identitas dan pandangan dunia seseorang.

Keluarga adalah lingkungan sosial pertama di mana seseorang tumbuh dan berkembang. Keluarga dapat memengaruhi pandangan hidup, nilai-nilai, budaya, dan keterampilan yang diterima seseorang. Interaksi dalam keluarga dapat membentuk pola pikir, perilaku, dan hubungan emosional seseorang. Keluarga juga dapat menjadi sumber dukungan, cinta, dan pengaruh dalam kehidupan seseorang.



Tingkat sosial mengacu pada posisi atau status seseorang dalam struktur sosial suatu masyarakat. Ini bisa mencakup faktor seperti pendidikan, pekerjaan, pendapatan, dan koneksi sosial. Tingkat sosial dapat memengaruhi cara seseorang dihargai, diperlakukan, dan memiliki akses terhadap peluang. Kesenjangan dalam tingkat sosial dapat memainkan peran dalam ketidaksetaraan sosial dan ekonomi dalam masyarakat.

Gaji adalah jumlah pendapatan yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang mereka berikan. Gaji sering kali mencerminkan tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan tertentu. Gaji juga dapat memengaruhi standar hidup seseorang, memungkinkan akses terhadap layanan dan barang-barang tertentu, serta memengaruhi stabilitas keuangan dan kesejahteraan.

c) Usia, jenis kelamin, asal daerah.

Usia merujuk pada jumlah tahun, bulan, dan hari yang telah berlalu sejak kelahiran seseorang. Usia memiliki dampak signifikan terhadap pengalaman, perkembangan fisik dan mental, serta peran yang dijalankan dalam masyarakat. Berdasarkan usia, individu mungkin mengalami perubahan dalam kebutuhan, minat, dan tanggung jawab mereka. Periode



kehidupan yang berbeda sering didefinisikan oleh usia, seperti masa kanak-kanak, remaja, dewasa muda, dan lanjut usia.

Jenis kelamin mengacu pada kategori biologis dan sosial yang mengidentifikasi seseorang sebagai laki-laki atau perempuan. Secara biologis, jenis kelamin umumnya dikaitkan dengan karakteristik fisik dan reproduktif tertentu. Namun, jenis kelamin juga memiliki dimensi sosial yang mencakup peran gender, identitas gender, dan ekspektasi budaya terhadap individu. Konsep jenis kelamin semakin dilihat sebagai spektrum yang luas daripada hanya dua pilihan.

Asal daerah merujuk pada tempat geografis di mana seseorang lahir, tumbuh, atau memiliki akar. Asal daerah dapat mencakup asal kota, negara, atau bahkan kelompok etnis tertentu. Asal daerah memiliki pengaruh pada budaya, bahasa, nilai-nilai, dan tradisi yang dianut oleh individu. Pengalaman dan lingkungan dari asal daerah dapat membentuk pandangan dunia dan identitas seseorang.

2) Variabel organisasi yang terdiri dari:

a) Sarana

Sarana merujuk pada alat, peralatan, atau fasilitas yang digunakan untuk mencapai tujuan atau melakukan tugas tertentu. Sarana dapat berupa fisik, seperti mesin, komputer, atau kendaraan, maupun non-fisik, seperti sumber daya manusia,



keahlian, dan teknologi. Penggunaan sarana yang efektif dan efisien dapat berkontribusi pada keberhasilan operasi bisnis atau pencapaian tujuan tertentu.

b) Kepala Organisasi

Kepala organisasi adalah individu yang memiliki otoritas tertinggi dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Gelar atau jabatan kepala organisasi dapat bervariasi, seperti CEO (*Chief Executive Officer*), Presiden, Direktur Utama, atau pemimpin lainnya. Kepala organisasi memiliki tanggung jawab besar dalam mengambil keputusan strategis, memimpin tim, mengatur sumber daya, dan mencapai tujuan organisasi.

c) Hadiah

Hadiah adalah pemberian yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan, pengakuan, atau insentif. Hadiah bisa berupa benda fisik, uang, pengalaman, atau bentuk penghargaan lainnya. Hadiah sering kali digunakan untuk menghargai pencapaian, kinerja yang baik, atau kontribusi dalam berbagai konteks, seperti dalam lingkungan kerja, olahraga, dan kegiatan sosial.

d) Susunan pengurus

Susunan pengurus merujuk pada tata kelola atau struktur organisasi yang menentukan bagaimana wewenang, tanggung jawab, dan hubungan diatur di dalam suatu entitas. Ini



mencakup pengaturan tingkat hierarki, peran individu dalam organisasi, dan alur komunikasi. Susunan pengurus yang baik membantu mengoordinasikan aktivitas, mengambil keputusan, dan menjalankan operasi secara efisien.

e) Perencanaan kerja

Perencanaan kerja adalah proses merencanakan langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan identifikasi tujuan, alokasi sumber daya, penentuan tugas dan tanggung jawab, serta jadwal pelaksanaan. Perencanaan kerja membantu dalam mengarahkan upaya individu atau tim menuju pencapaian hasil yang diinginkan.

3) Variabel psikologis, terdiri dari :

a) Pengamatan

Pengamatan adalah proses sadar mengamati dan memperhatikan lingkungan, peristiwa, objek, atau orang di sekitar kita. Ini melibatkan penggunaan indra kita untuk mengumpulkan informasi tentang dunia di sekitar kita. Pengamatan dapat memberikan wawasan tentang situasi, perilaku, dan perubahan yang terjadi.

b) Sikap

Sikap adalah evaluasi emosional dan kognitif yang cenderung kita miliki terhadap objek, orang, situasi, atau topik tertentu. Sikap mencerminkan pandangan, keyakinan, dan perasaan kita



terhadap hal-hal tertentu. Sikap dapat mempengaruhi cara kita berperilaku dan berinteraksi dengan dunia di sekitar kita.

c) Kepribadian

Kepribadian adalah kombinasi unik dari sifat, perilaku, kecenderungan, dan karakteristik psikologis yang membentuk identitas seseorang. Kepribadian mencakup aspek-aspek seperti *ekstrovert/introvert*, *emosional/rasional*, *dominan/tim*, dan banyak lagi. Kepribadian cenderung konsisten tetapi juga dapat beradaptasi dengan lingkungan dan pengalaman.

d) Belajar, dan

Belajar adalah proses perolehan pengetahuan, keterampilan, atau pemahaman baru melalui pengalaman, studi, atau interaksi. Ini melibatkan perubahan perilaku atau pemikiran berdasarkan informasi baru atau latihan. Belajar dapat terjadi secara sadar atau tidak sadar dan berlangsung sepanjang kehidupan.

e) Motivasi.

Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan, atau melakukan aktivitas tertentu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan intrinsik (keinginan batiniah) atau ekstrinsik (imbalance eksternal), serta dapat beragam dari individu ke individu. Motivasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan pencapaian.



b. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Menurut E. Mulyasa, sebagian peran guru sebagai pendidik adalah:

1) Guru sebagai pelatih

Tugas guru tidak hanya memberikan informasi kepada siswa, tetapi harus menjadi fasilitator yang tugasnya memfasilitasi pembelajaran.

2) Guru sebagai motivator

Sebagai motivasi, guru harus mampu menhidupkan motivasi belajar menurut prinsip-prinsip sebagai berikut: Siswa semangat kerja ketika mereka mempunyai minat dan ketertarikan pada pekerjaan, memberikan tugas yang jelas, menghargai pekerjaannya, memberi penghargaan dan hukuman secara tepat, membuat penilaian.

3) Sebagai pusat pembelajaran

Sebagai inisiator pembelajaran, guru harus bisa melipatgandakan potensi siswa dan mengembangkannya di masa depan sesuai dengan keinginan dan aspirasinya.

4) Guru untuk inspirasi

Sebagai pemberi inspirasi pembelajaran, guru harus mampu memerankan dirinya sendiri dan menginspirasi siswa untuk melakukan aktivitas dan pembelajaran untuk menghasilkan berbagai pemikiran, ide ide dan gagasan baru.

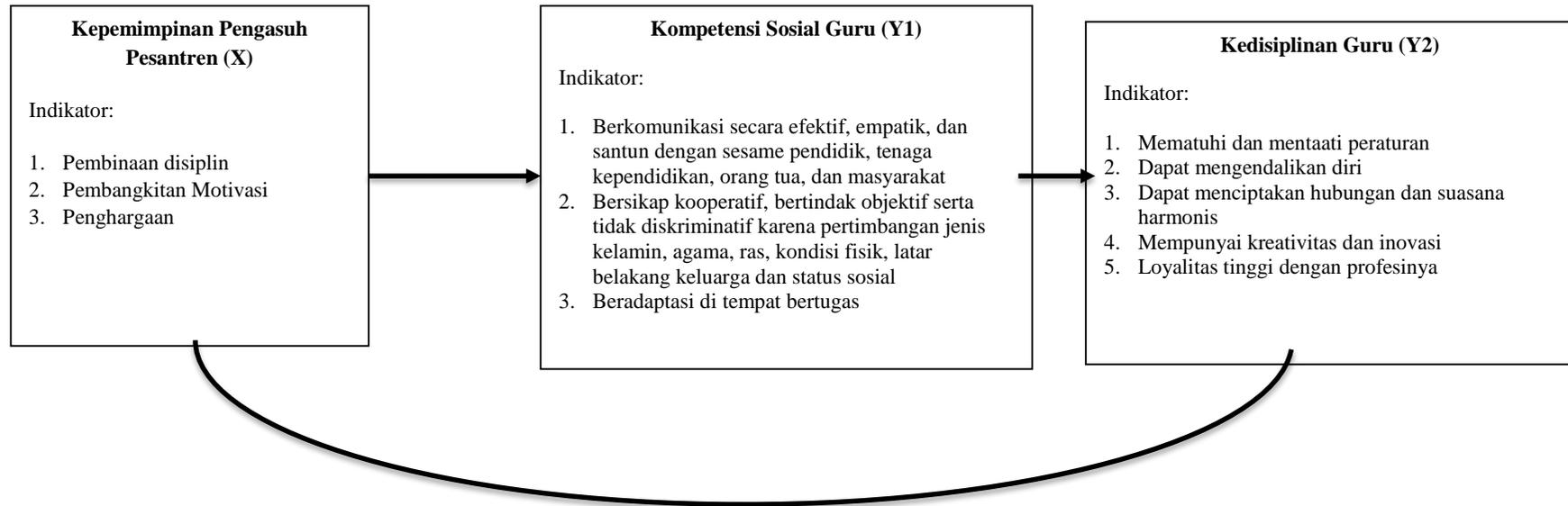


Di madrasah, standar kinerja guru tertuang dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Persyaratan Kualifikasi Akademik dan Kualifikasi Guru. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan sebagai seperangkat empat kompetensi inti, yaitu: (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi sosial, dan (d) kompetensi profesional. . Standar kinerja harus dirumuskan sedemikian rupa sehingga dapat dijadikan acuan dalam evaluasi, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan tolok ukur untuk melihat apa yang telah dicapai.³⁶

³⁶ Majdina Ghaisani Ifliya, Siti Nur Hidayah, And Manajemen Pendidikan Islam, “Upaya Kepala Madrasah Dalam Membina Budaya Organisasi Dan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Min 5 Majalengka” 3, No. 1 (2018): 21–45.



D. Kerangka Konseptual



E. Kajian Emperis

Berdasarkan analisis serta pembahasan hasil data wawancara dan observasi yang telah peneliti laksanakan di SMA Negeri 7 Kerinci bersama dengan 7 orang partisipan terkait implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam membina kompetensi sosial guru maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam membina kompetensi sosial Guru di SMA Negeri 7 Kerinci sudah berjalan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya penerapan pertemuan dengan wali murid dan piket simpatik yang melibatkan seluruh elemen madrasah untuk berada di gerbang madrasah setiap paginya secara bergantian sesuai dengan jadwal piketnya masing-masing. Kemudian manajemen hubungan antara madrasah dan masyarakatserta ikut berperan aktif di masyarakat sudah cukup baik dengan adanya penerapan synergy building yaitu bentuk kegiatan interaksi sosial antara pihak madrasah dan guru dengan masyarakat sekitar. Selanjutnya menjadi agen perubahan sosial belum terlaksana secara optimal karena masih sangat minim bentuk pelatihan bagi guru dalam meningkatkan kompetensi sosial guru namun sudah adanya bentuk penerapan pembinaan MGMP dimana kepala madrasah secara rutin melaksanakan rapat setiap awal tahun ajaran baru dan akhir tahun ajaran dengan membahas dan menekankan pada tugas pokok seorang pendidik³⁷.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar

³⁷ Ibid., No. 1 (2018): 21–45.

pengaruh yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kedisiplinan guru di Madrasah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. Populasi penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 1 Tanah Sepenggal. Sampel terdiri dari 30 orang yang diambil dengan menggunakan teknik total sampling dan kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian. Data dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat mempengaruhi kedisiplinan guru di Madrasah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo dengan prosentase pengaruhnya yaitu sebesar 8,29%, artinya tingkat koefisien korelasinya tinggi dan melebihi nilai signifikansi sebesar 0.05% dan berdistribusi normal. Tingkat kedisiplinan seorang guru akan meningkat apabila ada gaya kepemimpinan yang baik dari kepala madrasah, karena guru akan meneladani seorang pemimpin. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru di Madrasah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo³⁸.

³⁸ Ibid., No. 1 (2018): 21–45.

F. Kajian Teori

Kepemimpinan Pondok Pesantren

Kepemimpinan adalah sebuah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi mempengaruhi kelompok yang terorganisir ke arah mencapai tujuan meliputi tindakan dan pengaruh berdasarkan akal dan logika maupun yang didasarkan pada inspirasi dan gairah. Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni bidang penyelidikan ilmiah menekankan subjek kepemimpinan. Aspek-aspek tertentu praktek kepemimpinan melibatkan sisi rasional dan emosional dari pengalaman manusia. Kepemimpinan dilihat dari perspektif konsep teoritik merupakan salah satu faktor sangat penting, karena keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan³⁹.

Keunggulan kepemimpinan pengasuh pesantren adalah kemampuannya menjaga moralitas yang tinggi maupun sebagai orang alim. Nilai, integritas dan kecakapan interpersonal pengasuh pesantren sebagai pemimpin cukup tinggi yaitu memberi dukungan dan tidak menjatuhkan orang, memperlakukan santri dan jamaahnya secara setara dan mendengarkan secara seksama, teratur dan efisien, antusias dan peduli pada pendidikan serta memiliki rasa Humor, beretika tinggi, dapat dipercaya, dan berkomitmen untuk menyelesaikan segala sesuatu dengan baik, tenang dan tidak bertindak di luar batas bila terjadi kesalahan, dapat menerima perbedaan membingungkan, tidak

³⁹ Sagala, Syaiful. "Manajemen dan kepemimpinan pendidikan pondok pesantren." *Jurnal Tarbiyah* 22.2 (2015).

memaksakan pandangannya atau selalu ingin memenangkan argumentasi, mau mencoba dan mengambil resiko, memiliki ketertarikan yang lebih luas daripada sekedar bekerja, membangun hubungan yang efektif dan mau belajar dari kesalahan, menerima perubahan sebagai sesuatu yang tidak bisa dielakkan, dan berorientasi pada aksi dan berkomitmen untuk memimpin dengan memberi teladan⁴⁰.

Dari analisis dan kajian tersebut tampaklah dengan jelas bahwa pengaruh kepemimpinan pengasuh ditentukan oleh kualitas kedalaman ilmu mereka mengenai agama Islam dan ketaatannya kepada Allah SWT, akhlak dan integritas pribadi yang tinggi, kepedulian dan kearifan yang mumpuni, kebijakan yang adil, tulus dan hormat. Kondisi objektif ini mempertinggi kualitas kharisma mereka yang dapat memancarkan barokah bagi umat yang dipimpinnya. Konsep barokah ini berkaitan dengan kapasitas seorang pemimpin yang dianggap sudah memiliki karomah, yaitu suatu kekuatan yang diberikan Allah SWT kepada pemimpin (Ulama) yang dikehendakinya⁴¹.

Kompetensi Sosial

Dalam Standar nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat

⁴⁰ Ibid., 22.2 (2015).

⁴¹ Ibid., 22.2 (2015).



sekitar. Pakar psikologi pendidikan Gardner menyebut kompetensi sosial itu sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner) yang berhasil diidentifikasi oleh Gardner. Hujair A. Sanaky menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Kompetensi sosial mencakup kemampuan interaktif dan pemecahan masalah kehidupan sosial⁴².

Kedisiplinan Guru

Seorang pengasuh pesantren adalah motor penggerak keberhasilan tujuan madrasah, karena menjadi pemimpin di lingkungannya. Pengasuh pesantren harus mampu menggerakkan dengan baik dengan usaha yang optimal sehingga tujuan organisasi yang dipimpinnya dapat tercapai dengan baik. Semua usaha pengasuh pesantren merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok yang dipimpinnya melalui suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi⁴³.

Seorang guru merupakan faktor yang sangat utama sebagai pelaku sekaligus sebagai sutradara dalam proses belajar mengajar guna mewujudkan hasil pendidikan yang berkualitas, oleh sebab itu disiplinnya perlu

⁴² Huda, Mohamad Nurul. "Peran Kompetensi Sosial Guru dalam pendidikan." *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6.1 (2017): 42-62.

⁴³ Uriatman, Markis. "Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 9.6 (2015).



ditingkatkan. Selain itu guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks didalam pencapaian tujuan pembelajaran melalui kegiatan belajar mengajar, maka peningkatan disiplin kerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran sebaiknya sangat perlu dilakukan segera tanpa menunda-nunda waktu⁴⁴.

⁴⁴ Ibid., 6.1 (2017): 42-62.

