

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia telah memiliki sistem pendidikan nasional yang tertuang dalam undang-undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003,<sup>1</sup> namun sejumlah permasalahan pendidikan masih dijumpai. Salah satu masalah yang dihadapi dunia pendidikan saat ini adalah masalah disiplin dalam mentaati aturan sekolah. Hal tersebut tentunya menuntut sekolah untuk mengembangkan budaya sekolah dengan baik.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, di antaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh warga sekolah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi sekolah tersebut. Sekolah unggul dengan banyak prestasi tentunya menjadi dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas *output* sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi yang seperti ini tentunya kepemimpinan kepala sekolah dan guru sangat memiliki peranan yang sangat penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan, sekolah tidak akan berjalan jika tidak ada peran kepala sekolah dalam membimbing dan mengayomi guru yang ada di dalamnya, bukan hanya guru saja tapi juga mampu bekerja sama dengan peserta didik untuk mewujudkan apa yang diharapkan.

---

<sup>1</sup> Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Sekolah yang unggul tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah yang positif dan dampaknya terhadap kinerja sekolah.<sup>2</sup> Salah satu tantangan pendidikan adalah bagaimana pendidikan dapat menjadi produk yang dicari, sebagai barang superior.<sup>3</sup>

Karakter kepemimpinan pada dua lembaga pendidikan yang menjadi perbandingan menunjukkan perbedaan yang signifikan. Perbandingan karakteristik pemimpin ini memberikan pandangan menarik tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam menciptakan budaya disiplin. Terlihat bahwa pada dua lembaga pendidikan ini memiliki dua karakter kepemimpinan, pada Madrasah Aliyah Darul Mukarram dipimpin oleh seorang perempuan yang tegas dan disegani, sedangkan pada Madrasah Aliyah Ibtidaussalam dipimpin oleh seorang laki-laki yang lebih fleksibel dan terlihat berkharisma. Kita ketahui bahwa salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan institusi pendidikan adalah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, sistem supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder*. Budaya disiplin di sekolah menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan optimal siswa.<sup>4</sup>

Budaya disiplin merupakan suatu sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku anggota komunitas sekolah. Keberhasilan implementasi budaya disiplin tidak hanya tergantung pada kebijakan internal madrasah, tetapi juga pada

---

<sup>2</sup>Yudi Suparman, *Kepemimpinan Pendidikan yang Efektif* (Penerbit Edukasi, 2018),. 45

<sup>3</sup> Dina Hermina, Pendidikan dan pelatihan vokasional sebagai investasi sumber daya manusia, *Khazanah : Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 7 (1).

<sup>4</sup>Observasi lapangan tahap awal

kemampuan kepala madrasah dalam memimpin, menjalankan supervisi, dan menjalin kerjasama dengan berbagai *stakeholder*, termasuk guru, orang tua siswa, dan pihak-pihak terkait lainnya. Sebagaimana kita ketahui bahwa budaya disiplin di sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala madrasah memiliki peran sentral dalam membentuk budaya tersebut,<sup>5</sup> Karena gaya kepemimpinan yang mereka terapkan dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memiliki dampak besar dalam membentuk budaya disiplin sekolah,<sup>6</sup> adanya analisis yang menyatakan bahwa sebesar 79,2% gaya kepemimpinan memengaruhi budaya disiplin orang yang ada di lembaga tersebut.<sup>7</sup> Kemudian dalam sebuah penelitian terbaru, pentingnya peran gaya kepemimpinan, praktik supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* dalam dunia pendidikan semakin terungkap. Hasil penelitian menyoroti bahwa madrasah-madrasah yang memiliki kepemimpinan yang efektif, sistem supervisi yang terstruktur, dan keterlibatan *stakeholder* yang aktif cenderung mengembangkan budaya disiplin yang kuat dikalangan siswa. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya bersama dalam membangun lingkungan pendidikan yang kondusif dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan siswa.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Konsep, Strategi Dan Aplikasi) (Yogyakarta: teras, 2009), 167–68.

<sup>6</sup> Barnawi dan M. Arifin, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 67.

<sup>7</sup> “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hektikultura Kota Denpasar,”.

<sup>8</sup> Ikri Malia, “The Relationship between Situational Leadership and School Culture on Elementary School Teachers’ Work Discipline,” *Basicedu* 7, no. 1 (2023): 894–904.

Betapa pentingnya budaya organisasi dalam menetapkan koridor bagi para anggota organisasi dalam menanggapi isu-isu maupun persoalan yang timbul di dalam maupun di luar organisasi sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam QS. Ash-shaf : 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Ayat ini menggambarkan betapa Allah menyukai keteraturan dan kesatuan di antara orang-orang yang berjuang di jalan-Nya. Dari sini, kita bisa mengambil pelajaran tentang pentingnya disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin adalah salah satu kunci untuk mencapai tujuan bersama dengan efisien dan efektif. Dalam konteks ayat ini, orang-orang yang berperang di jalan Allah dianalogikan sebagai barisan yang teratur dan kokoh seperti bangunan. Ini menunjukkan bahwa tanpa disiplin, keteraturan, dan kerja sama, sebuah tujuan besar tidak akan bisa dicapai dengan baik.

Budaya disiplin mencakup konsistensi dalam tindakan, kepatuhan terhadap aturan, serta keteguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dalam kehidupan sehari-hari, ini bisa diterapkan dalam berbagai aspek seperti pendidikan, pekerjaan, maupun kehidupan berorganisasi. Dengan menanamkan disiplin, kita bisa membangun fondasi yang kuat untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam berbagai bidang. Kemajuan suatu sekolah sangat ditentukan oleh budaya sekolah yang tertanam dalam setiap diri warga sekolah. Hal ini cukup beralasan karena budaya sekolah yang mengandung kekuatan yang dapat

menggerakkan kehidupan sekolah. Budaya sekolah mengarahkan pikiran, ucapan dan tindakan seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang terkonsep dengan baik sesuai dengan tujuan sekolah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga sekolah pada gerbang kesuksesan. Namun apabila budaya sekolah tidak terkelola dengan baik, dibiarkan liar begitu saja justru akan membahayakan keberlangsungan hidup sekolah. Budaya sekolah juga dapat menjadi strategi sekolah untuk terus bertahan hidup, menyesuaikan diri, bahkan menenangkan persaingan mutu siswa.<sup>9</sup>

Yuwono mengemukakan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan pendapat tersebut tampak bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.<sup>10</sup>

Budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah. Siswa akan melihat bagaimana nilai-nilai positif yang ditanamkan organisasi sekolah akan mempengaruhi perilaku individu dan sekolah. Masih ada beberapa

---

<sup>9</sup>Barnawi dan M. Arifin, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 67.

<sup>10</sup> Sembiring, *Budaya Dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan)* (Bandung: Fokus Media, 2012), 110–11.

sekolah yang belum mampu menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Tentunya ini akan berdampak tidak hanya pada kinerja guru tapi juga peserta didik, karena jika kinerja guru kurang optimal tentunya akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa nantinya. Menyatukan tujuan, menciptakan motivasi, komitmen dan loyalitas warga sekolah, serta memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Dengan kata lain budaya sekolah yang kuat dapat menumbuh kembangkan dan meningkatkan motivasi dan inovasi yang berdampak pada prestasi akademik.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan, yaitu pada Madrasah Aliyah yang ada di Kabupaten Barito Kuala bahwasanya terdapat budaya sekolah yang menjadi ciri khas menonjol di lembaga tersebut yaitu tentang kedisiplinan yaitu pada Madrasah Aliyah Darul Mukarram dan Madrasah Aliyah Ibtidaussalam. Disiplin adalah syarat yang menyebabkan atau memberi dorongan untuk bertindak dan melakukan semua kegiatan di bawah norma atau aturan yang ditetapkan. Dalam menjalankan tugasnya, guru perlu memiliki disiplin kerja dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keguruannya. Karena jika gurunya memiliki disiplin sikap akan memberi warna pada hasil pendidikan yang jauh lebih baik.<sup>12</sup>

Berbicara tentang kedisiplinan yang ada pada dua sekolah tersebut tidak hanya difokuskan pada siswa, hal yang dilakukan setiap harinya yaitu dengan

---

<sup>11</sup> Anik Hendrawati dan Lantip Diat Prasajo, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SDN Ledoknongko Sleman," *Universitas Negeri Yogyakarta* 3, no. 2 (2015).

<sup>8</sup> Ikri Malia, dkk., "The Relationship between Situational Leadership and School Culture on Elementary School Teachers' Work Discipline," *Jurnal Basicedu Research & Learning in Elementary Education* 7, no. 1 (2023): 894–904.

datang ke sekolah tepat waktu, sekolah ini juga menerapkan kepada guru yang datang terlambat bahkan jika guru yang mempunyai jadwal di jam pertama terlambat sekitar 15 menit maka guru tersebut tidak diperkenankan untuk masuk ke dalam kelas untuk mengajar, akan tetapi langsung kepala sekolah yang masuk memberikan materi jika memang kepala sekolah tidak ada kesibukan. Tentunya ini berdampak kepada aktivitas guru ataupun siswa yang mengharuskan semuanya disiplin perihal waktu.<sup>13</sup>

Hal ini dapat kita amati bagaimana peran seorang pemimpin dalam menciptakan budaya sekolah tersebut, karena bisa kita katakan bahwa budaya merupakan sesuatu hal yang menjadi ciri khas yang membedakan antar sekolah yang satu dengan yang lainnya, tentu pemimpinlah yang berperan penting dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan tentunya para pegawai sekolah hanya mematuhi budaya yang ada di sekolah tersebut. Sebenarnya, budaya yang ada di sana bukan hanya tentang disiplin, masih ada budaya-budaya lain yang ada di sekolah tersebut akan tetapi yang paling menonjol dari sekolah tersebut ialah budaya disiplin guru dan siswa.<sup>14</sup>

Kedua sekolah tersebut memiliki budaya sekolah yang sama dalam hal kedisiplinan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan guru yang bekerja di sana bahwa peran kepala madrasah di sini sangat menentukan bagaimana budaya sekolah yang diciptakan di lembaga tersebut. Beberapa sekolah kita jumpai pimpinan hanya sekedar mengawasi dari jauh atau bisa katakan

---

<sup>13</sup>Hasil Observasi lapangan tahap awal

<sup>14</sup>Hasil Observasi lapangan

pimpinan hanya mengutus anak buah yang mengatur segala apa yang ada di sekolah misalnya yang mengurus dan memantau siswa adalah bagian kesiswaan, yang mengurus prasarana tentunya adalah tugas wakamad sarpras. Tapi beda dengan kedua sekolah ini, kepala madrasah langsung terjun untuk mengawasi, memantau, dan tentunya mengayomi seluruh guru dan staff yang ada di sana.<sup>15</sup>

Kemudian hal lain yang menarik dari sekolah ini adalah sesuai dengan hasil pertemuan kelompok kerja madrasah aliyah (KKMA) yang di laksanakan pada semester ganjil pada akhir tahun 2022, kepala Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala dalam pertemuan tersebut mengatakan bahwa Madrasah Aliyah tersebut adalah salah satu madrasah yang mengungguli madrasah swasta lainnya yang ada di Kabupaten Barito Kuala, bahkan beliau mengatakan sekolah tersebut mampu bersaing dengan sekolah negeri yang ada di sekitar tempat tersebut baik itu dari segi prestasi akademik maupun non akademik, bahkan perihal program yang dilaksanakan di sekolah tersebut pun juga menjadi sorotan positif masyarakat sekitar. Beberapa keterangan di atas peneliti dapatkan saat mengikuti rapat KKMA kepala Madrasah tahun 2022. Kemudian hal menarik lainnya dari kedua sekolah ini adalah pada MA Ibtidassalam setiap kegiatan MTQ yang dilaksanakan setiap tahunnya di Kabupaten Barito Kuala hampir semua anak asrama Tahfidz dilibatkan pada kegiatan MTQ tersebut baik untuk mengikuti cabang Tahfidz dan yang lainnya. Hal ini dapat kita simpulkan yang lebih menonjol dari sekolah ini adalah program tahfidz yang mana kecamatan lain tidak ada yang bisa menyediakan peserta yang bisa mengikuti cabang tersebut dan

---

<sup>15</sup>Hasil Observasi dilapangan



banyak diambil dari sekolah ini, tidak hanya cabang tahfidz al-Qur'an saja tapi cabang lainnya seperti kaligrafi dan tilawah. Pada MA Darul Mukarram juga banyak dilibatkan pada kegiatan seperti peneliti sebutkan sebelumnya seperti mengikuti cabang Fahmil Al-Qur'an, dan Syarhil Al-Qur'an, selain itu juga mereka memiliki prestasi dibidang sains, dibuktikan dengan mewakili kegiatan KSM sampai ketinggian Kabupaten.<sup>16</sup>

Menyadari akan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* dalam menciptakan budaya disiplin yang ada di sekolah tersebut. Bahkan, di dua sekolah ini memiliki latar belakang kepemimpinan yang berbeda. Madrasah Aliyah Darul Mukarram memiliki pemimpin seorang perempuan yang tegas, sedangkan Madrasah Aliyah Ibtidaussalam memiliki pemimpin seorang laki-laki yang lebih fleksibel, akan tetapi kedua kepemimpinan ini menghasilkan budaya disiplin yang sama dan tentunya budaya yang bagus bahkan menjadi budaya yang menonjol di dua sekolah tersebut yang akan di tuangkan dalam tesis yang berjudul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, SUPERVISI, DAN KERJASAMA DENGAN *STAKEHOLDER* TERHADAP BUDAYA DISIPLIN PADA MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN BARITO KUALA.**

---

<sup>16</sup>Kepala Kementerian Agama Kabupaten Barito Kuala, pertemuan kelompok kerja madrasah aliyah (KKMA di laksanakan pada semester ganjil pada akhir tahun 2022,

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin di Madrasah Aliyah di Kabupaten Barito Kuala :

1. Apakah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) kepala madrasah berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y)?
2. Apakah supervisi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y)?
3. Apakah kerjasama *stakeholder* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y)?
4. Apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) dan supervisi ( $X_2$ ) secara bersama berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y)?
5. Apakah supervisi ( $X_2$ ) dan kerjasama *stakeholder*( $X_3$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y)?
6. Apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) dan kerjasama *stakeholder* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y)?
7. Apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ), supervisi ( $X_2$ ), dan kerjasama *stakeholder* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y)?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini tentunya untuk menjawab dari rumusan masalah sebelumnya :

1. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y).
2. Untuk menguji apakah supervisi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y).
3. Untuk menguji apakah kerjasama *stakeholder* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y).
4. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) dan supervisi ( $X_2$ ) secara bersama berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y).
5. Untuk menguji apakah supervisi ( $X_2$ ) dan kerjasama *stakeholder* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y).
6. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) dan kerjasama *stakeholder* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin(Y).
7. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ), supervisi ( $X_2$ ), dan kerjasama *stakeholder* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap budaya disiplin (Y).

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat yang berarti bagi kepala madrasah, guru dan madrasah sebagai suatu sistem yang mendukung peningkatan proses belajar dan mengajar. Adapun signifikansi penelitian ini yaitu:

## 1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam ilmu manajemen lembaga pendidikan.
- b. Sebagai referensi tambahan bagi para pembaca yang ingin mengetahui dan memahami tentang budaya sekolah serta bagaimana supervisi, kerjasama dengan *stakeholder* dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki latar belakang kepemimpinan yang berbeda dalam menciptakan budaya disiplin pada Madrasah Aliyah Darul Mukarram dan madrasah aliyah Ibtidaussalam.
- c. Harapan peneliti mampu memberi urgensi akan hasil penelitian ini dalam rangka meningkatkan budaya sekolah yang positif bagi sekolah di masa mendatang.

## 2. Manfaat Praktik

### a. Bagi sekolah

Memberikan gambaran bagi lembaga pendidikan khususnya madrasah tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* dalam menciptakan budaya sekolah lebih baik dan sebagai bahan masukan pengetahuan dan perkembangan budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar siswa.

### b. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada pimpinan sekolah agar terus membangun dan mengembangkan budaya sekolah yang efektif.

c. Bagi peneliti

Memberikan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis tentang gaya kepemimpinan, supervisi, dan kerjasama dengan *stakeholder* dalam menciptakan budaya sekolah yang bagus.

## **E. Definisi Operasional**

### 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin terkait kepada kemampuannya untuk mempengaruhi. Maka dari itu kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh bagi orang lain dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut melalui suatu komunikasi secara langsung atau tidak langsung dengan penuh pengertian. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah Komunikasi efektif, pengawasan kinerja, motivasi dan keterlibatan *stakeholder*.

### 2. Supervisi

Supervisi secara umum adalah pengarahan serta pengendalian kepada tingkat anak buah (bisa berarti karyawan atau anak didik) yang berada di

bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa supervisi adalah proses pengawasan yang dilakukan oleh atasan (pemimpin) terhadap karyawannya (bawahannya) untuk menilai dan melihat bagaimana kinerja karyawan tersebut. Supervisi yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah supervisi kinerja, supervisi pembelajaran, dan supervisi manajemen.

### 3. Kerjasama *Stakeholder*

*Stakeholder* adalah setiap orang atau sekelompok orang yang mempengaruhi entitas atau entitas yang terpengaruh. *Stakeholder* dalam lembaga pendidikan adalah orang-orang atau badan yang berkepentingan secara langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan pendidikan di sekolah seperti guru, orangtua dan lembaga terkait dengan madrasah tersebut. Kerjasama dengan *stakeholder* yang dimaksud peneliti disini adalah koordinasi dengan guru, koordinasi dengan orang tua, koordinasi dengan kemenag.

### 4. Budaya Disiplin

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Sebagaimana ditegaskan Ndraha, budaya setiap orang berbeda dengan orang lain, budaya itu *ansich* tidak dapat disebut buruk dan baik, karena itu setiap orang atau kelompok adalah berbudaya. Dari beberapa definisi budaya yang telah dikemukakan dapat diambil pemahaman bahwa budaya adalah seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya. Adapun Budaya

disiplin yang dimaksud pada penelitian ini adalah ketepatan waktu, menegakkan aturan, sikap, ibadah dan fisik. Budaya disiplin yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah disiplin waktu, disiplin ibadah, disiplin fisik, dan disiplin moral.

#### 5. Madrasah Aliyah

Kata 'Madrasah' berasal dari bahasa Arab yang berarti tempat belajar para pelajar. istilah madrasah sekarang telah menyatu dengan istilah sekolah atau perguruan. Beberapa ahli berpendapat bahwa pengertian madrasah disamakan dengan sekolah karena secara teknis madrasah menggambarkan proses pembelajaran secara formal yang tidak berbeda dengan sekolah. Madrasah yang menjadi objek penelitian adalah Madrasah Aliyah Darul Mukarram dan Madrasah Aliyah Ibtidaussalam.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

1. Tesis oleh Sy Rugayah BSA, "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di PAUD Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School," menyimpulkan bahwa kepala sekolah menggunakan gaya autokratis sebagai pendekatan utama untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Meskipun demikian, terdapat kendala, seperti guru yang sering terlambat masuk kelas, memerlukan pengawasan ketat. Disarankan agar kepala sekolah tidak hanya memerankan satu gaya kepemimpinan; gaya demokratis cocok untuk guru dengan

motivasi dan kompetensi tinggi, sementara gaya partisipatif disarankan untuk guru dengan motivasi rendah tetapi kompetensi tinggi. <sup>17</sup>

2. Penelitian oleh Abu Hasan Agus R dan M. Hidayatullah dalam Jurnal ilmiah ilmu pendidikan Vol. 6 No. 2 2023. Dengan judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membentuk Karakter Kedisiplinan Siswa Madrasah Ibtidaiyyah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi manajerial gaya kepemimpinan kepala madrasah untuk membentuk karakter siswa di madrasah MI Raudlatus Shibyan, termasuk perencanaan dan pelaksanaannya, Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi kasus. Sedangkan maksud dari penelitian ini yaitu menggambarkan bagaimana alur perencanaan serta implementasi madrasah untuk menyelenggarakan program pembentukan karakter siswa di madrasah. Dalam hal ini peneliti menggunakan metodologi penelitian Kualitatif Melalui jenis penelitian studi kasus. Judul ini sangat lah urgensi dalam menciptakan karakteristik disiplin siswa dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah. <sup>18</sup>
3. Penelitian oleh Zaenal Fanani dan Muhammad Baha'ul Alamsyah Al Faini Vol. 2 No. 1 (2023) : Madrasah dan pengembangan sumber daya manusia. STAI Nahdlatul Ulama (STAINU) Malang. Dengan judul : Peran kepemimpinan kepala

---

<sup>17</sup> Sy Rugayah BSA, "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di PAUD Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School" (n.d).

<sup>18</sup> Abu Hasan Agus R dan M. Hidayatullah, "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Membentuk Karakter Kedisiplinan Siswa Madrasah Ibtidaiyyah" 6, no. 2 (2023).



ma'had al-ulya dalam meningkatkan budaya kedisiplinan di Ma'had al-ulya Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.<sup>19</sup>

Dalam lembaga pendidikan, selain memiliki tanggung jawab terhadap peningkatan akademik, kurikulum, dan keputusan personal, pemimpin juga bertanggung jawab meningkatkan akuntabilitas keberhasilan, karakter, moral siswa, serta penyelenggaraan kondisi pembelajaran yang kondusif, efektif, dan efisien. Untuk memenuhi hal tersebut, salah satu indikator keberhasilan pemimpin dapat dilihat dari kualitas karakter kedisiplinan anggotanya, sekaligus mencerminkan bagaimana pemimpin disegani atau tidak dalam suatu lembaga. Untuk menjadikan kedisiplinan sebagai karakter, diperlukan pembiasaan hingga dapat menjadikannya budaya sebagai ciri khas lembaga. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dilakukan analisis mengenai peran kepemimpinan Kepala Ma'had dalam meningkatkan kedisiplinan di Ma'had Al-Ulya. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap subjek penelitian meliputi Kepala Ma'had, Pengasuh Ma'had, dan santri Ma'had. Hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan teknik analisa data primer dengan tambahan data sekunder. Melalui penelitian ini diketahui bahwa dalam kepemimpinannya, Kepala Ma'had menggunakan tiga gaya kepemimpinan yang didominasi gaya kepemimpinan demokratis dengan peran utama Kepala Ma'had sebagai *Leader*,

---

<sup>19</sup> Zaenal Fanani dan Muhammad Baha'ul Alamsyah Al Faini, "Peran Kepemimpinan Kepala Ma'had al-Ulya Dalam Meningkatkan Budaya Kedisiplinan Di Ma'had al-Ulya Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu," *STAINU* 2, no. 1 (2023).

Manajer, dan Inovator di mana Kepala Ma'had berfungsi sebagai *Interpersonal Roles* dan *Decisional Roles*. Sedangkan dalam penerapannya, strategi peningkatan budaya kedisiplinan menganut konsep kebebasan terkendali dan *cooperative control* dengan menetapkan tujuan berjangka yang berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja dan tata kelola Ma'had.

4. Dalam artikel "*The Effect of Supervision and Work Environment on Discipline of Teacher Cluster I Elementary School Sawangan at District Sawangan, Depok City*" oleh Dafid Hermawan, dkk., penelitian dilakukan terhadap guru di Sawangan, Depok City, dengan metode survei dan analisis jalur. Dengan sampel 52 guru, hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung supervisi terhadap disiplin, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin, dan pengaruh langsung supervisi terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin guru, disarankan untuk memperhatikan supervisi dan lingkungan kerja.<sup>20</sup>

5. Artikel "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19" oleh Ru'iyah, dkk. Menunjukkan bahwa supervisi akademik dan disiplin kerja guru di UPTD SMPN 17 Marusu Kabupaten Maros pada masa pandemi Covid-19 cenderung sangat baik, dengan persentase masing-masing 93,48% dan 89,49%. Temuan penting juga menunjukkan adanya pengaruh

---

<sup>20</sup> Dafid Hermawan, "The Effect of Supervision and Work Environment on Discipline of Teacher Cluster I Elementary School Sawangan at District Sawangan, Depok City," n.d.

signifikan supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru pada masa pandemi Covid-19, dengan nilai probabilitas  $0,034 < 0,05$ .<sup>21</sup>

6. Artikel "Budaya Partisipatif *Stakeholder* di SMP IT Al Ghazali Modern School Palangka Raya" oleh Ahmad Syarif dari Universitas Muhammadiyah Palangkaraya menyoroti kolaborasi *stakeholder* internal (guru, siswa, orangtua, dan staf administrasi) untuk menciptakan sekolah bermutu. Ini melibatkan disiplin guru, tanggung jawab terhadap lingkungan sekolah, peran guru sebagai pengetahuan utama bagi siswa, serta partisipasi siswa dalam program sekolah. Orangtua juga berperan aktif, sementara staf administrasi menunjukkan profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas dalam administrasi keuangan.<sup>22</sup>

7. Artikel oleh H. Syarif Hidayat "Pengaruh Kerjasama Orangtua dan Guru terhadap Disiplin Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Jagakarsa-Jakarta Selatan" Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kerjasama orang tua dengan guru terhadap kedisiplinan siswa. (2) Kerjasama orang tua peserta didik dengan guru di sekolah masih tergolong lemah khususnya dalam hal komunikasi dan partisipasi orang tua dalam penegakan disiplin sekolah. Kedisiplinan siswa dipengaruhi oleh adanya paduan bentuk kerjasama orang tua dengan guru di sekolah.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Ru'iyah, "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19," n.d.

<sup>22</sup> Ahmad Syarif, "Budaya Partisipatif Stakeholder Di SMP IT Al Ghazali Modern School Palangka Raya," n.d.

<sup>23</sup> Syarif Hidayat, "Pengaruh Kerjasama Orangtua Dan Guru Terhadap Disiplin Peserta Didik Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Jagakarsa-Jakarta Selatan," n.d.

Dari beberapa penelitian terdahulu hanya terfokus pada satu pembahasan saja penelitian tidak mencakup semua variabel seperti penelitian yang akan saya lakukan, berdasarkan hasil dari masing-masing variabel bahwa adanya pengaruh dari tiap variabel dengan budaya disiplin. Dan pada penelitian berikutnya kita akan melihat bagaimana hubungan seluruh variabel tadi dengan budaya disiplin.

### **G. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara berdasarkan masalah yang di teliti, di katakan sementara karena masih harus di buktikan dan di uji kebenarannya. Maka hipotesis yang di dapat pada penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel budaya disiplin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel budaya disiplin.

2. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah terhadap variabel budaya disiplin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah terhadap variabel budaya disiplin.

3. Pengaruh Kerjasama dengan *Stakeholder* ( $X_3$ ) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kerjasama dengan *Stakeholder* terhadap variabel budaya disiplin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kerjasama dengan *Stakeholder* terhadap variabel budaya disiplin.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Supervisi ( $X_2$ ) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap variabel budaya disiplin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap variabel budaya disiplin.

5. Pengaruh Supervisi ( $X_2$ ) dan kerjasama dengan *stakeholder* ( $X_3$ ) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi dan *stakeholder* terhadap variabel budaya disiplin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap variabel budaya disiplin.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kerjasama dengan *Stakeholder*( $X_3$ ) terhadap Budaya Disiplin (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap variabel budaya disiplin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap variabel budaya disiplin.

7. Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), supervisi kepala sekolah ( $X_2$ ), dan kerjasama dengan *stakeholder* ( $X_3$ ) terhadap budaya disiplin (Y).

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, supervisi kepala sekolah, dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, supervisi kepala sekolah, dan kerjasama dengan *stakeholder* terhadap budaya disiplin.

#### **H. Sistematika Penelitian**

Agar memudahkan dan memahami pembahasan dalam penelitian ini, penulis membuat sistematika penelitian tersebut sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir menguraikan tentang definisi teoritik, dan kerangka pikir.

BAB III Metode Penelitian menguraikan tentang jenis pendekatan penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik pengelolaan dan analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan Penelitian menguraikan tentang deskripsi lokasi penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup menguraikan tentang simpulan dan rekomendasi.