

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan manajemen pendidikan.

Dalam hal kependidikan kehadiran dan keprofesional guru sangatlah berpengaruh dalam mewujudkan pendidikan nasional. Guru hendaknya memiliki kecakapan dan kualitas yang cukup, karena guru merupakan salah satu komponen makro sistem pendidikan yang sangat strategis dan paling banyak mengambil peran dalam pendidikan di sekolah¹

Melalui Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menggariskan bahwa pendidikan dilaksanakan melalui satu sistem pendidikan nasional yang mengusahakan tercapainya suatu pendidikan nasional yaitu untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia. Implikasi dari berlakunya undang-undang ini

¹ Suyanto dan Hasyim, Djihad, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia. Melanium III*, (Yogyakarta: Adi Cifta, 2000). h 27

diantaranya adalah perlu adanya suatu standar mutu pendidikan yang bersifat nasional. Di antara upaya menentukan standar secara nasional adalah adanya standar nasional pendidikan yang tertuang dalam (PP.no.19 tentang standar pendidikan nasional) untuk berbagai jenis dan jenjang pendidikan.

Tentang sistem pendidikan nasional yang tertuang pada Bab XI pasal 39, dinyatakan bahwa:

- (a) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- (b) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- (c) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik, dan yang mengajar di satuan pendidikan tinggi disebut dosen².

Sebelum penulis membahas tentang mutu pendidikan terlebih dahulu akan dibahas tentang mutu dan pendidikan. Banyak ahli yang mengemukakan tentang mutu, seperti yang dikemukakan oleh Edward Sallis mutu adalah Sebuah filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Sudarwan Danim, mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan

²Undang – Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKDAS serta Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang, GURU DAN DOSEN, (Departemen Agama RI, Dirjen Pendidikan Islam, 2007).
h. 17

barang dan jasa itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb) merupakan kualitas.

Selanjutnya Lalu Sumayang menyatakan quality (mutu) adalah tingkat dimana rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya, disamping itu quality adalah tingkat di mana sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan rancangan spesifikasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat penulis simpulan bahwa mutu (quality) adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang (ukuran) dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Dalam pandangan Zamroni, dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu

mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses pencapaian hasil tersebut.

Perkembangan kualitas serta mutu pendidikan yang berjalan di Indonesia masih dikategorikan rendah baik di tingkat dunia maupun di tingkat Asia Tenggara, terlebih di wilayah terpencil yang ada diseluruh Indonesia. Meskipun telah dilakukan upaya, baik oleh Pemerintah pusat maupun Pemerintah daerah dan oleh pihak swasta untuk meningkatkan kualitas pendidikan, akan tetapi belum tercapai. Upaya-upaya yang telah dilakukan pemerintah diantaranya : 1) perubahan sistem pendidikan yang berkali-kali, baik mengenai substansi materi maupun organisasi pendidikan; 2) peningkatan kualitas pendidik/SDM melalui diklat; 3) pengadaan materi dan media pembelajaran; 4) perbaikan sarana prasarana pembelajaran, dan 5) upaya peningkatan manajemen sekolah.

Dengan terbitnya UU No. 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah, yaitu perubahan dari sistem sentralisasi menjadi desentralisasi dalam pengelolaan pendidikan³. UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen⁴, PP. No.19/2005 tentang Standar Pendidikan Nasional. Pada era desentralisasi, budaya pendidikan telah memberikan kewenangan lebih kepada Kepala Sekolah untuk melaksanakan pengelolaan pendidikan agar lebih baik, merata dan produktifitas yang tinggi⁵.

³ UU No. 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah

⁴UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen

⁵PP. No.19/2005 tentang Standar Pendidikan Nasional

Dengan adanya semangat dan tujuan pendidikan nasional, maka dalam hal ini sejalan dengan Al-Qur'an yang secara jelas memposisikan para intelek pada posisi yang amat mulia sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ ائْشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Dari tujuan pendidikan nasional diatas ini dapat dinyatakan bahwa tegaknya pendidikan akan menimbulkan dampak positif bagi kehidupan masyarakat dan bangsa. Oleh karena itu upaya meningkatkan mutu pendidikan sudah sepatutnya.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan yang sesuai dengan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Kepala Madrasah/Sekolah yang merupakan organ yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Yang dimaksud dengan bawahan adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerjanya setelah mendapat pengaruh dari pimpinannya.

Keberhasilan pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satunya adalah sarana dan prasarana yang memadai, disamping loyalitas dan dedikasi para pemimpin dan pengajar terhadap pendidikan itu sendiri. Para pendidik (guru) atau kepala Madrasah/Sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan dilingkungan Madrasah/Sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan hendaknya seiring dengan lahirnya UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistim pendidikan Nasional, juga Peraturan Pemerintah (PP) N0. 19 Tahun 2005) tentang Standar Nasional Pendidikan, yang harus dipenuhi oleh Madrasah/Sekolah.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, termasuk pada Madrasah/Sekolah, paling tidak harus memenuhi standar minimal yang telah ditetapkan pemerintah yakni ; dalam pasal 35 UUSPN No. 20 Tahun 2003 ayat satu (1) berbunyi “ Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi kelulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.

Para guru dituntut secara totalitas untuk memberikan kemampuan profesionalnya terhadap dunia pendidikan, sehingga tercapai hasil yang baik dan berkualitas. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam rangka meningkatkan kualitas guru agar mendapatkan hasil yang lebih baik, Pemerintah berusaha untuk memperbaiki kualitas mereka melalui kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Mengapa hal ini di lakukan? Karena disiplin kerja guru yang rendah, akan berdampak kepada produktivitas kerja yang kurang efektif sebagaimana yang diharapkan oleh Pemerintah.

Timbulnya berbagai masalah yang menyangkut tentang mutu pendidikan tidak lepas dari hubungan antara gaya kepemimpinan kepala Madarasa/Sekolah, disiplin

kerja guru dan iklim organisasi (hubungan kerja dan situasi sekolah) dengan peningkatan mutu pendidikan. Sehingga peran kepala Madrasah/Sekolah sebagai penanggung jawab proses kegiatan belajar, harus bisa memberikan solusi tepat untuk mengatasi segala problema yang berkaitan dengan mutu pendidikan. Dalam hal kepemimpinan ini berkaitan dengan Sabda nabi SAW;

كلکم راع وکلکم مسؤل عن رعیتہ (رواہ البخاری)

Salah satu cara untuk mereview sejauh mana guru bisa mengaplikasikan ilmunya kepada murid-muridnya adalah melalui kegiatan supervisi yang meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, dan Penggerakan.

Kedisiplinan kerja merupakan kunci keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Adapun besarnya, gaji yang diterima bukan satu-satunya alat yang bisa dijadikan sebagai patokan, dalam hal ini ada beberapa faktor lain yang juga ikut mempengaruhinya diantaranya adalah hubungan atasan dengan bawahan (rekan kerja), pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan (skill), serta fasilitas yang tersedia.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah/sekolah tersebut diharapkan mampu menciptakan nilai-nilai kebahagiaan, keharmonisan, ketaatan, integritas, dan kesetiaan⁶. Karena kebahagiaan merupakan nilai tertinggi yang bukan saja harus ada pada manajemen, akan tetapi juga pada setiap aktivitas manusia. Kepala Madrasah/Sekolah dan orang-orang yang dipimpinnya (guru dan karyawan) yang

⁶ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta. Rineka Cipta, 2004. H.16 cet. Ke 4

merasa bahagia akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tersebut dirasakan nya sebagai sesuatu yang indah dan merasa senang hati yang pada ahirnya menjadi disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan juga ditentukan oleh bakat dan kemampuan/kepandaian. Bakat yaitu sifat yang dibawa sejak lahir sedang kemampuan atau kepandaian yaitu suatu kemampuan yang dicapai karena belajar atau berlatih secara teori maupun praktek mengenai kepemimpinan untuk bertindak sebagai pemimpin. Di dalam prakteknya akan lebih baik apabila kedua hal tersebut ada pada diri seorang pemimpin, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan atau suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan sebuah organisasi, bahwa kepemimpinan sebagai pencerminan suatu kualitas organisasi dan sebagai sistem yang memiliki karakteristik. Konsep tersebut menjadi gambaran bahwa maju dan mundurnya mutu pendidikan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan kepala Madrasah/Sekolah, serta iklim organisasi sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru adalah:

(1) Gaya Antara kepemimpinan kepala sekolah (2) Pekerjaan itu sendiri (3) Rekan kerja (4) Atasan sebagai Supervisi (5) Promosi (6) Iklim organisasi (hubungan kerja).

Kedisiplinan kerja guru merupakan perwujudan dari sikap seorang guru terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan berkomitmen terhadap sekolahnya. Sementara penulis melihat para guru di bawah naungan

kementerian Agama di kabupaten barito utara justru sebaliknya. Itulah yang terjadi pada para guru yang ada di Kabupaten Barito Utara di bawah naungan Kementrian Agama. Sementara ketidakpuasan para guru MTS di Kabupaten Barito Utara, nampak dari penurunan tingkat produktivitas yang terlihat dari prosentase tingkat kehadirannya di Madrasah/Sekolah tersebut.

Menurut hemat penulis dari beberapa uraian diatas, jelaslah kiranya kalau gaya kepemimpinan kepala Madrasah/Sekolah bersangkutan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru. Dengan demikian penulis berkeinginan mengadakan penelitian tentang bagaimana disiplin kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya dibawah naungan kementerian agama di Kabupaten Barito Utara. Untuk mengetahui secara jelas tentang ada tidaknya hubungan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul ***“Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, dan Iklim Organisasi Sekolah Dengan Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Barito Utara”***.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara?
2. Adakah hubungan disiplin kerja guru dengan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito utara?

3. Adakah hubungan iklim organisasi sekolah dengan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara?
4. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama, dengan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara?

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan judul dan permasalahan diatas, secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan iklim organisasi sekolah dengan mutu pendidikan MTS di Kabupaten Barito Utara, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala Sekolah terhadap mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara
2. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja guru terhadap mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara
3. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi terhadap mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara
4. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan iklim organisasi sekolah terhadap mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dengan baik dari pihak peneliti maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan (secara akademik). Secara

lebih rinci penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan dan manfaat utamanya, dalam penelitian ini penulis lakukan dengan dua cara yaitu:

1. Secara teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya dan yang menyangkut teori yang berhubungan dengan masalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan iklim organisasi sekolah dengan mutu pendidikan.
- b. Bahan masukan bagi penelitian, lebih lanjut objek sejenis atau aspek lainnya yang belum terhimpun dalam penelitian ini.
- c. Pengembangan secara khasanah mengenai keilmuan yang berhubungan dengan organisasi dan administrasi pendidikan secara umum.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi guru Madrasah Tsanawiyah di-Kabupaten Barito Utara dapat memperoleh umpan balik tentang upaya meningkatkan kerjasama dan kedisiplinan kerja.
- b. Bagi sekolah khususnya Kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah dan Kementerian Agama di Kabupaten Barito Utara. Dengan penelitian ini , diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah sehingga dapat dijadikan acuan untuk peningkatan profesionalisme guru.

- c. Bagi pihak pengawas dan kementrian agama Kabupaten Barito utara dapat memperoleh manfaat berupa informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan iklim organisasi sekolah, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan serta meningkatkan disiplin kerja dengan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Barito Utara.

E. Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara;
2. Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara;
3. Ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Barito Utara;
4. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama, dengan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Barito Utara.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi sementara beranjak dari:

Menurut Arikunto bahwa asumsi-asumsi atau anggapan dasar penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam

sbuah penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Selanjutnya dikemukakan bahwa; peneliti ini dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud: (1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang diteliti; (2) mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian; dan (3) berguna untuk kepentingan penentuan dan merumuskan hipotesis.

Dalam hal ini merumuskan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaahan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian. Asumsi penelitian yang dirumuskan sebagai landasan bagi penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin bagi pendidikan pada tingkat sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan disekolahnya. Terciptanya kerja sama yang harmonis dan peningkatan mutu pendidikan, disiplin kerja guru ditentukan oleh kualitas dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin pendidikan (*educational leader*) yang profesional.

Sebagai kepala sekolah yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya yakni kepala sekolah yang menampakkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin. Dia akan menjadi berhasil jika semua guru mampu menunjukkan sikap terbuka (*open mindedness*), kreatif dan memiliki semangat kerja tinggi. Dia menjadi sukses karena dukungan dari para stafnya. Pendapat para ahli masalah kepemimpinan, O'Donnel, Koontz dan Weihrich: "Leadership is generally defined simply as influence, the art or

process of influencing people so that they will strive willingly toward the achievement of group goals”⁷ artinya kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi masyarakat sehingga mereka akan berusaha rela terhadap pencapaian kelompok. Tujuan ini merefleksikan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, dan aspirasi yang diharapkan oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dan para masyarakat, sebagai seorang pemimpin harus mampu:

- a. Menarik minat atau mendorong kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri bagi guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.
- b. Mampu memberikan bimbingan serta mengarahkan para guru, staf dan para siswa memberikan dorongan dan berdiri dipaling depan untuk kemajuan dan memberi inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.⁸

2. Disiplin kerja guru

Disiplin Kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan demi berlangsungnya suatu kehidupan yang tertib dan teratur. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

⁷ O'Donnel, Koontz dan Weihrich, *Management*, (seventh, edition, by Mc Growhill, Inc. 1980), h 659

⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, th, 2010, h. 105

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sebelum orang lain menyatakan “aneh”, risi atau merasa malu dan berdosa kalau ia berbuat menyimpang.

Sikap dan perilaku yang demikian ini tercipta melalui proses pembinaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungan. Dengan adanya disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Masyarakat tanpa disiplin akan mengarah pada bentuk anarkis dan dapat saja menimbulkan suatu kekacauan. Untuk mencapai disiplin diperlukan adanya pelatihan-peiatihan, sedangkan disiplin kerja itu sendiri diartikan berbeda oleh para ahli.

3. Iklim organisasi

Organsisasi merupakan sekelompok orang dengan ikatan tertentu yang merupakan wadah untuk mencapai cita-cita mereka, mula-mula mereka mengintegrasikan sumber-sumber materi maupun sikap para anggota yang dikenal sebagai manajemen dan akhirnya barulah mereka melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai cita-cita tersebut.⁹ Didin membagi organisasi itu ada dua, yaitu *pertama*, organisasi sebagai wadah atau tempat, dan *kedua* pengertian organisasi sebagai proses yang

⁹ Made, Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Rineka Cipta, h.1

dilakukan bersama-sama, dengan landasan yang sama, tujuan yang sama, dan juga dengan cara yang sama.¹⁰

- a. Organisasi adalah suatu sistem, mempunyai struktur dan perencanaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran, di dalamnya orang-orang bekerja dan berhubungan satu sama lain dengan suatu cara yang terkoordinasi, kooperatif, dan dorongan-dorongan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Istilah organisasi dapat pula diartikan sebagai suatu perkumpulan atau perhimpunan yang terdiri dari dua orang atau lebih punya komitmen bersama dan ikatan formal mencapai tujuan organisasi, dan di dalam perhimpunannya terdapat hubungan antar anggota dan kelompok dan antara pemimpin dan anggota yang dipimpin atau bawahan.
- b. Secara umum organisasi dalam sistem pendidikan dipakai dalam hubungan dengan orang, pekerjaan, maksud, keterangan, yang disusun menjadi keseluruhan yang berarti.¹¹ Personil pendidikan disusun menjadi personil pimpinan, pengawas, pengajar, staf ahli, karyawan tata usaha dan lain-lain. Murid diorganisasi menjadi sekolah, kelompok tingkat tahun pengajaran, dan kelas.
- c. Badan, lembaga, biro, bagian, seksi dan kantor adalah bagian-bagian didalam organisasi pendidikan yang melukiskan pekerjaan mengatur

¹⁰ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, GPI, Jakarta 2003, h.27

¹¹ Sutisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktek Professional*, Angkasa, Bandung, 2000, h.205

personil, keuangan, alat perlengkapan serta tugas dan kewajiban yang diperlukan penyelenggara sekolah-sekolah. Kurikulum, daftar pelajaran, kalender pendidikan sekolah, dan peraturan sekolah serta tata tertib sekolah yang melukiskan organisasi.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah yang akan diteliti, maka penulis perlu kiranya memberikan batasan atau penegasan dari masalah-masalah tersebut sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala Sekolah

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada judul diatas adalah cara atau tehnik yang diperlihatkan oleh kepala sekolah dalam kegiatan atau aktivitas sebagai manajerial Madrasah ataupun Sekolah. Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang sangat penting dalam rangka pengelolaan, oleh karena itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi sekolah¹²

2. Disiplin kerja guru

Yang dimaksud dengan disiplin kerja guru dalam judul diatas adalah seperangkat perilaku dan sikap nyata yang ditunjukkan oleh guru, pada saat menjalankan tugas atau profesinya di sekolah. Dalam hal ini penulis menggunakan teori “Nana Sudjana” yaitu: Indikator-indikator perilaku dan

¹² Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, RAJA GRAPINDO PERSADA. Th.2010, hl. 4

sikap guru dalam menjalankan tugas atau rutinitasnya sebagai pengajar, pembimbing/pendidik dan administrator¹³.

3. Iklim Organisasi Sekolah

Yang dimaksudkan dengan iklim organisasi sekolah dalam judul di atas ialah hubungan antara organisasi sekolah dengan masyarakat, hubungan guru dengan guru, guru dengan pimpinan yakni kepala sekolah dan setiap orang yang terlibat dalam organisasi sekolah¹⁴, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Tsanawiyah di-Kabupaten Barito Utara. Pada intinya organisasi itu hendaknya mampu menarik perhatian orang lain untuk bisa bergabung dalam satu organisasi¹⁵.

4. Mutu Pendidikan

Yang dimaksudkan dengan mutu pendidikan pada judul diatas ialah sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 20 tahun 2003 yakni mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus menjadikan manusia menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berbudi pekerti luhur, memiliki keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, serta memiliki keperibadian yang mantap dan mandiri.

¹³ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses belajar mengajar*, Bandung, Sinar Baru 1989, hl.15

¹⁴ Sufyarma, *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2004, h. 188

¹⁵ Gary A Yuki, *Leardirship in Organisation*, New Jarsey, Prentice.Hall 1998, p.3

Jadi, yang dimaksud dengan judul di atas adalah “*Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan iklim organisasi sekolah dengan mutu pendidikan pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Barito Utara*”.

H. Penelitian Terdahulu

Pendidikan merupakan suatu hal yang universal dan berlangsung secara terus menerus dari generasi kegenerasi dimanapun diseluruh penjuru dunia ini. Upaya dalam memanusiakan manusia melalui pendidikan serta pemerintah senantiasa berusaha dan berupaya untuk meningkatkan pendidikan melalui berbagai macam cara, sebagaimana tertuang dalam UU No. 22 tahun 1999 dan UU No. 25 tahun 1999, UU No. 20 tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14/2005 tentang guru dan dosen, PP No. 19/2005 tentang Standar Pendidikan Nasional. Pada era desentralisasi, budaya pendidikan telah memberikan kewenangan terhadap kepala sekolah untuk melaksanakan dan mengelola pendidikan yang lebih baik, merata, dan produktivitas kualitas yang tinggi.

Ada beberapa tesis yang penulis temukan dalam hasil penelitiannya, secara eksplisit tesis-tesis tersebut menyebut gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah namun dalam kajiannya banyak berbicara berbagai macam problema yang dihadapi oleh kepala sekolah negeri/swasta dalam menyelenggarakan dan mengelola sekolah/madrasah agar berprestasi dengan baik, dan meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun tesis yang penulis temukan yaitu : **pertama**, tesis yang berjudul: “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri

(MAN) 1 Martapura Kabupaten Banjar menerangkan poin-poin sebagai berikut: setiap pergantian kepala madrasah berimbas pada perubahan kinerja guru, kepala sekolah yang membawa pola kepemimpinan yang kurang memperhatikan tugas para guru, kepala sekolah menggariskan tugas guru dan menyerahkan sepenuhnya, dan tidak lagi mencampuri tugas guru, ternyata guru cenderung kurang sepenuhnya melaksanakan tugas secara maksimal, bahkan menimbulkan konflik diantara guru.

Sebagian guru yang belum bisa mengikuti perkembangan pola mengajar sesuai tuntutan kurikulum yang berlaku. Pola mengajar mereka yang masih terpaku pada pola lama yang lebih mengandal pada metode ceramah yang lebih dominan.

Kedua, tesis yang berjudul, “Kontribusi Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Lahei Muara Teweh menjelaskan sebagai berikut¹⁶: Upaya peningkatan kinerja guru SD kecamatan lahei dipengaruhi beberapa faktor yang saling ketergantungan seperti; iklim, kepemimpinan, hubungan masyarakat, siswa sarana, dan prasarana, sekolah, sosial politik, ekonomi dan budaya.

Ketiga, tesis yang berjudul” Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap kinerja Guru SMA Malang; bahwa : perlunya kepemimpinan yang baik dalam suatu lembaga sekolah yang disebabkan keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dengan demikian kepala

¹⁶ Karyarestu, *Kontribusi Kerja dan Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Muara Teweh*, th.2010, hl. 32

sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, komitmen yang tinggi dan luas dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu pula kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan keterampilan-keterampilan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan dan selalu memperhatikan kebutuhan dan kegunaan dalam bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga¹⁷.

Dari beberapa model penelitian diatas, mengenai kepemimpinan belum mendapat perhatian dari banyak pihak, oleh sebab itu dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi lembaga pendidikan yang pada umumnya dan bagi lembaga pendidikan yang tempat penullis teliti khususnya.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah meliputi hal-hal sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, asumsi penelitian, hipotesis penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan teoritis tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, meliputi pengertian kepemimpinan, fungsi kepemimpinan pendidikan, tugas kepala sekolah, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pemimpin, gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru yang meliputi pengertian disiplin kerja guru dan

¹⁷ Mutamimah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Semarang*, Semarang Fax, th. 2006, hl. 58

indikator-indikator disiplin kerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Hubungan/keterkaitan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja guru, iklim organisasi sekolah, dengan mutu pendidikan MTS se-Kabupaten Barito Utara

BAB III Metode penelitian meliputi jenis; rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, teknik pengolahan dan analisis data, serta validitas dan reliabilitas instrumen.

BAB IV Laporan hasil penelitian yang berisi gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik responden, data penelitian dan analisis uji hipotesis.

BAB V Pembahasan hasil Penelitian.

BAB VI Penutup yang berisikan simpulan dari hasil yang diperoleh dari pembahasan dan tindak lanjut serta saran-saran agar hasil penelitian ini lebih memberikan manfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mutamimah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Semarang*, Semarang Fax, th. 2006, hl. 58
- Karyarestu, *Kontribusi Kerja dan Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Muara Teweh*, th.2010, hl. 32
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, RAJA GRAPINDO PERSADA. Th.2010, hl. 4
- Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses belajar mengajar*, Bandung, Sinar Baru 1989, hl.15
- Sufyarma, *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2004, h. 188
- Gary A Yuki, *Leardirship in Organisation*, New Jarsey, Prentice.Hall 1998, p.3
- Sutisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktek Professional*, Angkasa, Bandung, 2000, h.205

Made, Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Rineka Cipta, h.1

Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, GPI, Jakarta 2003, h.27

O'Donnel, Koontz dan Weihrich, *Management*, (seventh, edition, by Mc Growhill, Inc. 1980), h 659

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, th, 2010, h. 105

Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta.Rineka Cipta, 2004. H.16 cet. Ke 4

UU No. 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah

UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen

PP. No.19/2005 tentang Standar Pendidikan Nasional