

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Strategi disusun pada dasarnya untuk membentuk 'response' terhadap perubahan eksternal yang relevan dari suatu organisasi. Perubahan eksternal tersebut tentunya akan dijawab dengan memperhatikan kemampuan internal dari suatu organisasi. Sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat memanfaatkan .peluang dan meminimalkan ancaman dari luar untuk memperoleh manfaat yang maksimal dengan mendayagunakan keunggulan organisasi yang dimiliki pada saat ini (Rahman dan Enny, 2016 :1).

Ketidakmampuan atau ketidakpedulian untuk melihat perubahan lingkungan eksternal ini akan membuat '*shock*' suatu organisasi, Sehingga Strategi berguna untuk menjaga, mempertahankan, meningkatkan kinerja serta keunggulan bersaing dari suatu organisasi (Pearce and Robinson, 1996). Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang mempunyai strategi yang jelas/ formal, lebih unggul (*outperformed*) kinerjanya dibandingkan dengan organisasi tanpa/ tidak terformulasi dengan jelas strateginya (Dian Sudiantini, 2022 : 2).

Menurut *Webster's New World Dictionary*s strategi dibagi jadi dua tahap : 1.Illmu merencanakan serta mengarahkan kegiatan-kegiatan militer dalam skala besar dan memanuver kekuatan-kekuatan kedalam posisi yang paling menguntungkan sebelum bertempur dengan musuhnya. 2.Sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu cara yang cerdas untuk mencapai suatu tujuan (Jusuf Udaya, 2013: 13)..

Strategi ini diartikan sebagai trik atau skema untuk mencapai suatu tujuan, istilah strategi ini sudah digunakan oleh semua jenis organisasi dan ide-ide pokok yang terdapat dalam pengertian semula dapat dipertahankan hanya saja aplikasi disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkannya (Jusuf Udaya, 2013: 13).

Adapun Kepala Madrasah yaitu seseorang yang diberi tanggungjawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk

mewujudkan visi dan misi dan tujuan sekolah, perubahan pertama sejak terjadi sejak ditetapkan Kepmendikbud RI Nomor: 0296/U/2003 tentang pedoman penugasan guru sebagai kepala madrasah ,seorang kepala sekolah tidak lagi sebagai pejabat structural dengan eselon tertentu.kepala madrasah hanya seorang guru biasa yang atas dasar kompetensinya diberi tugas mengelola satuan pendidikan (Depdikbud, 1996).

Kesimpulan dari berbagai Konsep mengenai “strategi” di atas adalah suatu alat atau acuan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang terdapat di lingkungan internal serta peluang dan ancaman yang terdapat di lingkungan eksternal suatu organisasi/intansi.

Sedangkan, Kepala Madrasah merupakan tenaga kependidikan yang paling strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Kepala Madrasah diseleksi dari guru yang memiliki pengetahuan teknis tinggi tentang pendidikan, dan telah membuktikan daya inovasi, dan kepemimpinan, Dalam rangka penjaminan dan peningkatan mutu Kepala Madrasah di Indonesia telah disusun Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2018 (Kepdirjendikis, 2021).

Peraturan Menteri Agama tersebut merupakan regulasi yang menjadi pijakan untuk standarisasi dan penjaminan mutu Kepala Madrasah. Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2018 telah mengatur hal-hal pokok yang meliputi: tugas, fungsi, tanggung jawab, persyaratan, kompetensi, pengangkatan, masa tugas, pemberhentian, hak dan beban kerja, penilaian kinerja, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan Kepala Madrasah (Kepdirjendikis, 2021).

Kesimpulan dari Konsep diatas Kepala Madrasah adalah guru yang memenuhi persyaratan kompetensi yang telah ditetapkan lalu ditunjuk sebagai

kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah melalui kepemimpinan serta inovasi dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala madrasah.

Jadi Strategi Kepala Madrasah adalah rencana yang dibuat oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan madrasah dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang terdapat di lingkungan internal serta peluang dan ancaman yang terdapat di lingkungan eksternal suatu organisasi/intansi.

Menanamkan kedisiplinan merupakan kewajiban bagi semua pihak. Tidak pandang pejabat, pelajar, mahasiswa, pedagang, petani, guru sampai presiden sekalipun. Disiplin merupakan modal utama dalam menggapai kesuksesan. Sehingga menanamkan kedisiplinan sejak dini merupakan keharusan bagi seluruh masyarakat, karena kedisiplinan sudah menjadi salah satu prioritas yang harus dimiliki siapapun (Ayatullah, 2020 : 223-224).

Disiplin merupakan suatu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan. Kedisiplinan dapat dilakukan dan diajarkan kepada anak di sekolah maupun di rumah dengan cara membuat semacam peraturan atau tata tertib yang wajib dipatuhi oleh setiap anak. Tata tertib dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok yang telah dibuat oleh seseorang (Mohamad Mustari, 2014 : 35-36).

Kedisiplinan itu akan timbul dengan sendirinya dari jiwa karena adanya sebuah dorongan untuk menaati tata tertib. Disiplin yang dikehendaki oleh seseorang itu tidak hanya muncul karena kesadaran, tetapi ada juga karena paksaan. Disiplin yang muncul karena kesadaran disebabkan seseorang menyadari bahwa hanya dengan disiplin lah yang didapatkan kesuksesan dalam segala hal. Sedangkan disiplin melalui paksaan biasanya dilakukan dengan terpaksa pula (Thomas W Phealan, 2009 : 2).

Keterpaksaan akan timbul karena takut dikenakan sanksi atau hukum akibat pelanggaran terhadap peraturan, Mendisiplinkan anak bertujuan untuk kebaikan mereka sendiri dan untuk kebaikan orang lain (Thomas W Phealan, 2009 : 2).

Adanya pengawasan dari pemimpin akan timbul sikap disiplin, tetapi tidak adanya pengawasan dari pemimpin makapelanggaran dilakukan. Untuk menegakkan disiplin tidak selamanya harus melibatkan orang lain tetapi berawal dari diri sendiri. Bahkan yang melibatkan diri sendirilah yang lebih penting, sebab penegakan disiplin yang berawal dari diri sendiri, berarti disiplin itu timbul atas kesadaran sendiri (Symsul Bahri 2008:17-18).

Istilah disiplin berasal dari bahasa Latin – *disciplina* – berarti mengajar yang mengandung pengertian positif dan membangun. Disiplin dan hukuman adalah dua hal yang berbeda. Disiplin merupakan suatu proses untuk melatih pikiran dan karakter untuk menghasilkan kontrol diri, sedangkan hukuman adalah untuk menyebabkan rasa sakit dan tidak nyaman akibat perilaku atau tindakan yang salah (Hamang, Achiruddin & Sulvinajayanti, : 18).

Hukuman merupakan bagian dari menegakan disiplin, tetapi bukan satu-satunya cara yang dapat dilakukan orang tua untuk mengatasi perilaku buruk anak (Hamang, Achiruddin & Sulvinajayanti, : 18). Adapun kedisiplinan yang akan di bahas dalam tulisan ini ada dua yakni : disiplin siswa (disiplin belajar) dan disiplin guru (disiplin kerja).

Disiplin siswa (disiplin belajar) menurut Naryanto Disiplin Belajar adalah serangkaian sikap dan tingkah laku yang siswa yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhannya untuk belajar secara teratur baik di sekolah maupun di rumah atas dasar kesadaran dirinya untuk belajar tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Gie (1988 : 59) menjelaskan bahwa disiplin belajar akan membuat seseorang memiliki kecakapan mengenai cara belajar yang baik dan pembentukan watak yang baik pula (Naryanto, 2022 : 23-24).

Disiplin belajar terbentuk melalui dua cara yaitu dorongan kesadaran diri dan paksaan (Tu'u, 2004 : 41). Disiplin yang terbentuk melalui dorongan kesadaran lebih baik. Kuat dan tidak mudah hilang. Sebaliknya, disiplin yang terbentuk karena paksaan, akan cepat pudar dan kembali seiring dengan hilangnya faktor-faktor luar yang menyebabkan individu tersebut berdisiplin. Disiplin yang

berlandaskan pemaksaan akan berikan pengaruh yang kurang baik pada kehidupan anak (Naryanto, 2022 : 24).

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwa disiplin merupakan proses pembinaan yang panjang yang dilakukan sejak dari dalam keluarga dan berlanjut dalam pendidikan di sekolah. Keluarga dan sekolah menjadi tempat penting bagi perkembangan disiplin siswa. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin belajar merupakan sikap moral yang terbentuk bukan secara otomatis sejak dilahirkan, melainkan terbentuk secara perlahan karena pengaruh dari lingkungannya (Tu'u, 2004: 31).

Dimensi disiplin belajar yang digunakan dalam kajian Ini ada lima macam yang merupakan perpaduan antara pendapat Tu'u (2004:91) dan Arikunto dalam Setyaningrum (2011 : 12-13) yaitu sebagai berikut : disiplin dalam masuk sekolah, disiplin dalam mengikuti pelajaran di sekolah, disiplin dalam mengerjakan tugas, disiplin belajar di rumah, dan disiplin dalam menaati tata tertib sekolah.

Sedangkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011: 825). Menurut Simamura mengungkapkan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamura, 2004: 234).

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryo, 2002:192). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Fathoni, 2006:130).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019:194) : tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab

Begitu pula masalah yang dihadapi oleh MA Ar-Rahman Sumoyono. MA Ar-Rahman berdiri tahun 2006, di bawah naungan Yayasan Ar-Rohman Nglaban. Berdiri di atas tanah wakaf Mbah Guru Djojosoetomo. Saat ini madrasah telah memiliki 2 jurusan, yakni IPA dan IPS, dengan menerapkan kurikulum 2013 yang telah disesuaikan dengan kebutuhan madrasah. MA Ar-Rahman didirikan di atas tanah wakaf Mbah Guru Djojosoetomo, dikelola oleh Yayasan Pendidikan Ar-Rohman (<https://ma-arrahman.sch.id/#>, tgl.27 bln.02, thn 2024).

Terletak strategis yakni di Jl. Mojowarno Sumoyono Gg. 1 Ds. Cukir Kec. Diwek Kab. Jombang. MA Ar-Rahman selalu berupaya untuk mencetak siswa-siswi yang berkualitas, berilmu pengetahuan luas, berakhlaqul karimah, terampil dalam bekerja, dan menguasai ilmu Agama Islam serta siap untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta (<https://ma-arrahman.sch.id/#>, tgl.27 bln.02, thn 2024)..

Madrasah Aliyah Ar-Rohman telah menerapkan absen digital bagi para peserta didik juga para guru disekolahnya. Menggunakan cara memberikan para peserta didiknya kartu pelajar untuk di scan untuk mengisi kehadirannya, jika peserta didik lupa membawa maka peserta didik dapat mengisi kehadiran dengan empat digit nomor di kartu pelajar lalu hasil kehadiran tersebut akan di foto dan dikiiamkan ke grup whatsapp yang berisi para wali murid peserta didik untuk memantau kehadiran peserta didik.

Sedangkan para guru menggunakan aplikasi yang telah di sinkronkan dengan milik sekolah untuk mengisi kehadirannya. Meski masih tergolong dalam sekolah yang kecil dengan 72 peserta didik dan 22 tenaga pendidik serta 3 tenaga kependidikan, MA Ar-Rohman telah menerapkan teknologi maju yang ada di era

sekarang untuk meningkatkan kedisiplinan siswa dengan biaya yang terjangkau bagi sekolah-sekolah kecil tanpa memberatkan sekolah.

Bertolak dari permasalahan tersebut, penelitian dilakukan untuk mencari tahu cara kepala sekolah dalam menangani yang tertuang dalam penelitian yang berjudul, “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Dan Guru Di Ma Ar-Rohman Jombang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah :

1. Kurangnya kedisiplinan akibat salah persepsi.
2. Kurangnya pengawasan terhadap *indisipliner*.
3. Kurangnya motivasi dan kesadaran diri akan kedisiplinan.
4. Kurangnya figuur yang dijadikan acuan sikap disiplin.
5. *Punishment* yang kurang memberikan rasa jera.
6. Lingkungan yang kurang mendukung untuk disiplin.

## **C. Fokus Penelitian**

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas ,maka penelitian ini memfokuskan pada beberapa sudut pandang :

1. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisipinan siswa & guru di MA Ar-Rohman.
2. Faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kedisiplinan siswa & guru.

## **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisipinan siswa & guru di MA Ar-Rohman.
2. Apa Faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kedisiplinan siswa & guru.

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan siswa & guru di MA Ar-Rohman Jombang.
2. Mendeskripsikan faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kedisiplinan di MA Ar-Rohman Jombang.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pentingnya kedisiplinan dalam suatu institusi pendidikan & pengaruhnya dalam transfer ilmu yang dilakukan. Serta cara untuk meningkatkan kedisiplinan dalam era perkembangan teknologi sekarang ini.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penulis berharap semoga hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bisa memberikan kontribusi dalam perkembangan sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan siswa & guru di MA Ar-Rohman, diantaranya adalah:

##### **a. Bagi lembaga**

Untuk memperbaiki diri dan memunculkan inovasi di MA Ar-Rohman agar lebih baik lagi dalam membina para guru & siswa

##### **b. Bagi peneliti**

Dapat menambah wawasan dan pengalaman lapangan tentang Peran Pondok Pesantren dalam membentuk moderasi beragama santri putra.

##### **c. Bagi Pembaca**

Sebagai salah satu karya untuk memperkaya pemahaman para pelaksana di lapangan. khususnya kepala sekolah ,tenaga pendidik yan terlibat langsung maupun tidak langsung dalam upaya pengembangan sarana prasarana Pendidikan..