

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah investasi jangka panjang sumber daya manusia yang memiliki nilai strategis bagi keberlangsungan peradaban manusia. Standar pendidikan suatu bangsa bisa menjadi tolok ukur kemajuan bangsa tersebut. Hal ini dikarenakan semakin tinggi standar pendidikan, maka kualitas manusia yang mengisi bangsa tersebut akan meningkat. Meningkatnya kualitas manusia, berarti meningkatnya produktivitas bangsa tersebut. Dewasa ini kebutuhan akan pendidikan menjadi hal primer bagi bangsa Indonesia. Hal ini dikarenakan tuntutan zaman dan juga tuntutan dunia global. Berkembanagnya teknologi dan informasi menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi manusia Indonesia untuk terus meningkatkan kemampuan pendidikannya.

Pendidikan masih dianggap sebagai kekuatan utama dalam komunitas sosial untuk mampu mengimbangi laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jika melihat lebih jauh ke dalam sub-sistem pendidikan, maka yang menjadi kendala dan penentu keberhasilan pendidikan adalah guru. Sistem pendidikan boleh saja berubah seperti, pembelajaran yang berbasis CBSA, Manajemen berbasis sekolah, sekolah berbasis masyarakat atau pergantian kurikulum yang lebih menekankan kepada aktivitas dan kompetensi siswa dibandingkan dengan guru. Namun pada kenyataannya, komitmen dan keterlibatan guru masih sangat dominan dalam menentukan keberhasilan proses penyelenggaraan pendidikan.

Penyelenggaraan pendidikan menuntun kepada sebuah sistem kerja yang saling berhubungan dan membutuhkan kerja sama dari berbagai komponen yang ada pada lembaga pendidikan (sekolah) ataupun lembaga lainnya. Salah satu komponen terpenting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Melalui peran guru dalam penanaman nilai dan pembelajaran serta berbagi pengalaman dan menumbuhkan keterampilan yang relevan dengan kondisi saat ini dan masa depan dapat berlangsung dengan baik.

Salah satu komponen dan menjadi ujung tombak dalam sebuah pendidikan adalah guru. Guru memiliki peran yang strategis dan menjadi barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan, guru adalah orang yang berada di hadapan murid untuk mentransfer ilmu pengetahuan sekaligus untuk mendidik peserta didik dengan keteladanan dan bimbingan. Dewasa ini tugas guru bukan hanya mendidik di kelas melainkan harus pula mengerjakan hal-hal yang bersifat administratif di sekolah. Rachmawati dan Daryanto (2013, hlm. 13-14) mengatakan bahwa tugas guru adalah:

1. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang
2. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai
3. Membantu perkembangan aspek-aspek seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri.

Dengan banyaknya tugas guru baik secara administratif maupun secara struktural menuntut guru untuk selalu disiplin. Disiplin merupakan sebuah modal untuk menuju sebuah kemajuan dari suatu Negara, terbukti di beberapa Negara maju seperti di Negara barat sangat menjunjung budaya disiplin bahkan banyak pepatah yang berkembang bahwa *time is money*. Di kawasan asia, Negara yang menjunjung tinggi disiplin adalah Jepang yang di kenal dengan bushido. Secara filosofis, disiplin diibaratkan sebagai sebuah otot yang semakin dilatih maka akan semakin kuat dan sebaliknya jika tidak melatihnya maka akan semakin lemah.

Pentingnya peran guru disekolah menuntut guru untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin dalam hal mengajar, disiplin dalam waktu dan disiplin dalam memberikan pelajaran kepada siswa. Disiplin sendiri berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Martono (1987, hlm. 92) mengemukakan bahwa disiplin kerja yaitu "suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti".

Secara yuridis, disiplin guru telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama dan secara operasional dalam Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Guru Di Lingkungan Madrasah.

Disiplin guru yang diharapkan seperti datang tepat waktu, melaksanakan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur ternyata berbeda dengan yang terjadi dilapangan, dari hasil penelitian Jasmansyah yang menyatakan bahwa disiplin guru di sekolah madrasah rendah (Jasmansyah: 2014). Jasmansyah (2014) mengatakan bahwa di tengah tingginya tuntutan peningkatan kualitas pada semua jenjang pendidikan, keberadaan madrasah dari jenjang MI/MTs/MA saat ini sangat memprihatinkan. Itu antara lain terlihat dari sisi ketersediaan guru, status guru, kondisi ruang belajar dan tingkat pembiayaan. Dibandingkan dengan sekolah-sekolah umum, keberpihakan negara terhadap madrasah selama ini sangat senjang. Secara kuantitas, kelemahan di bidang tenaga pendidikan madrasah terlihat dari jumlah guru yang kurang memadai. Bahkan di sebagian besar madrasah sering terjadi kekurangan tenaga guru yang disebabkan karena seringnya terjadi pergantian guru. Tambal sulam guru di madrasah merupakan satu kelaziman, mengingat status guru yang mengajar sebagian besar merupakan guru tidak tetap atau guru honorer dengan gaji yang sangat kecil. Rendahnya tingkat kesejahteraan guru madrasah ini, berdampak pada tingkat disiplin guru yang juga rendah, sehingga dengan seandainya mereka meninggalkan tugasnya mengajar jika mendapatkan pekerjaan lain yang lebih bagus. Dalam pandangan masyarakat juga telah berkembang berita kurang sedap tentang kebanyakan madrasah, dari kondisi fisiknya yang kurang bersih, kualitas gurunya yang dipertanyakan, sampai dengan rendahnya mutu pendidikan yang melekat pada madrasah itu sendiri. Menurut data kemenag, dari 63 ribu lebih madrasah di Indonesia, sudah 53 persen yang terakreditasi dan dikatakan berkualitas.

Herlina, 2016

PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI MI. SE-KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sementara sisanya sebanyak 47 persen belum terakreditasi (kemenag: 2012 dalam Jasmansyah: 2014).

Hal ini diperjelas oleh ibu kepala sekolah MI Asih Putera yaitu Iis Siti Aisyah, S.S, beliau mengatakan bahwa hampir setiap hari ada saja guru yang terlambat dengan berbagai alasan, mulai dari urusan keluarga sampai pada hal insiden seperti ban bocor. Dari 42 orang guru hampir setiap hari 1-2 orang guru terlambat sehingga ibu Iis mengatakan bahwa tingkat kedisiplinan guru di Asih Putera adalah sekitar 97,6 - 95,2%. Beberapa upaya telah dilakukan sekolah dalam menanggulangi hal tersebut mulai dari pemberian contoh atau keteladanan dari kepala sekolah, sanksi pemotongan uang makan dan transport, bahkan untuk menjaga kedisiplinan dari sejak masuk guru-guru yang hendak melanjutkan sekolah atau sedang melanjutkan sekolah tidak diterima menjadi pengajar di asih putera hal ini untuk menjaga kedisiplinan yang telah tercipta.

Penelitian Robie (2015, hlm. 4) mengatakan bahwa permasalahan guru yang dihadapi sekarang ini dari faktor kedisiplinan adalah guru tidak datang tepat waktu, sering terjadi pelanggaran oleh guru terhadap tugas pokok dan fungsinya, guru mengajar tidak sesuai dengan rencana yang telah dibuat bahkan tidak jarang guru mengajar tanpa menggunakan perencanaan. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan itu sendiri.

Beberapa upaya telah dilakukan oleh kepala sekolah seperti datang duluan sebelum guru datang, pemberian motivasi, memberi reward and punishment, mencoba menjalin hubungan dengan guru yang sering terlambat juga dilakukan kepala sekolah, komitmen guru di MI sebenarnya sudah cukup baik hal ini karena meskipun banyak guru yang nonpns tetapi mereka jarang melakukan bongkar pasang guru tetapi disiplin guru masih belum 100% tercapai. Masih ada saja guru yang terlambat. Bahkan untuk guru PNS Pemkot cimahi sendiri sudah mengambil tindakan tegas, seperti dikutip Fuad (2013) bahwa Untuk melakukan pengawasan terhadap ribuan PNS tersebut, pihaknya sudah melakukan pengawasan dalam kedisiplinan waktu masuk kerja hingga jadwal pulang. Jika terbukti ada PNS yang tidak disiplin minimal dalam hal waktu masuk dan keluar, pihaknya tidak segan-segan melakukan pemecatan. Bahkan menurut Fuad ada PNS Cimahi yang sudah

Herlina, 2016

PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI MI. SE-KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ditetapkan sebagai tersangka oleh kejaksaan negeri Cimahi terkait kasus narkoba. Sebagai kepala sekolah tidak bisa memantau setiap saat sehingga penegakan disiplin harus disadari oleh setiap orang di sekolah. Komitmen guru di sekolah harus dibangun berdasarkan kesadaran diri bukan hanya ketakutan akan *punishment* yang akan diberikan.

Menurut Hasibuan (2008, hlm. 194) yang dikutip oleh Muljanto (2015) pada dasarnya ada 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya : (1) Tujuan dan kemampuan; (2) Teladan pimpinan; (3) Balas Jasa; (4) Keadilan; (5) pengawasan melekat; (6) Sanksi hukum; (7) Ketegasan; (8) Hubungan kemanusiaan. Nitiseminto (1982, hlm. 55) menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti (1) tingkat komitmen terhadap tugas, (2) adanya pemberian imbalan yang adil, (3) motivasi kerja, (4) kepuasan kerja, dan (5) perilaku pimpinan. Dari hal tersebut, peneliti beranggapan bahwa disiplin dapat dipengaruhi dari aspek internal dan eksternal. Aspek eksternal yang dimaksud adalah bagaimana seorang pemimpin mampu meningkatkan disiplin kerja guru dan dari aspek internal bagaimana komitmen mampu meningkatkan disiplin.

Disiplin kerja guru yang baik akan membantu sekolah dalam mencapai visi dan misi. Seorang guru yang memiliki kedisiplinan tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari atasan, guru tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menegakkan disiplin kerja guru tidak dapat langsung dengan mudah tercipta begitu saja melainkan harus ada kemauan dan usaha dari semua aspek terutama kepala sekolah.

Mutu pendidikan dalam satuan pendidikan bergantung penuh kepada profesionalitas guru yang profesional, disiplin, tekun, berakhlak keguruan, berkonsentrasi penuh waktu, dan mengedepankan mutu. Sebaliknya guru yang dirundung sikap malas, kurang disiplin, tak berkesadaran waktu dan kebiasaan hidup santai (apa adanya) akan berdampak pada merosotnya bahkan terjadi kegagalan dalam pendidikan (Barizi, ahmad & Idris Muhammad. (2010, hlm. 137).

Herlina, 2016

PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI MI. SE-KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Salah satu kepemimpinan yang akan mampu meningkatkan kedisiplinan adalah *Authentic Leadership*. Kebanyakan definisi *Authentic Leadership*, dimulai dengan keaslian. Asli artinya tidak dibuat-buat berasal dari ketulusan hati. Asli atau *genuine, original of undisputed origin* adalah keaslian yang tak terbantahkan, yang tahu bukan saja diri sendiri tetapi orang yang dipimpinnya pun dapat merasakan ketulusannya, *leadership demands the expression of an authentic self* bahwa kepemimpinan menuntut ekspresi diri yang otentik. Kernis (2003) menjelaskan, berperilaku otentik berarti bertindak sesuai dengan nilai-nilai seseorang, preferensi, dan kebutuhan sebagai lawan dari bertindak hanya untuk menyenangkan orang lain atau untuk mencapai hadiah atau menghindari hukuman melalui akting kepalsuan. Mengetahui diri sendiri dan kemudian menjadi diri sendiri adalah kualitas penting dari *Authentic Leadership*. Avolio et al. (2004) mendefinisikan pemimpin otentik sebagai pemimpin yang sangat menyadari bagaimana mereka berpikir dan berperilaku dan dianggap oleh orang lain sebagai sadar pada diri sendiri dan pada perspektif nilai-nilai orang lain, memiliki kekuatan moral, menyadari konteks dan percaya diri, penuh harapan, optimis, tangguh, dan karakter moral yang tinggi. Dari beberapa pendapat tersebut, diambil kesimpulan bahwa *Authentic Leadership* melekat dalam setiap gaya kepemimpinan, intinya kepemimpinan harus otentik tapi *Authentic Leadership* tidak harus kepemimpinan transformasional, perbedaan dengan kepemimpinan karismatik perbedaan antara pemimpin otentik dengan karismatik adalah pemimpin karismatik melakukan retorika untuk membujuk, pengaruh, dan memobilisasi pengikut, seorang *Authentic Leadership* memberikan energi pengikut dengan menciptakan makna dan positif secara sosial membangun realitas bagi diri mereka sendiri dan pengikut.

Selain kepemimpinan, yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah komitmen dari guru untuk mau melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati. Komitmen organisasi adalah melibatkan kesetiaan pegawai kepada organisasi, kemauan menggunakan usaha atas nama organisasi, tingkat kesesuaian tujuan dan nilai dengan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (Cohen, 2007). Komitmen guru terhadap organisasi adalah kesetiaan guru pada

madrrasah, kemauan melaksanakan tugas tanggungjawab sebagai guru atas nama madrasah, tingkat kesesuaian tujuan dan nilai dengan madrasah, dan keinginan untuk tetap bertahan sebagai guru madrasah. Modway (Priyatama, 2007) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Komitmen akan mampu meningkatkan disiplin kerja, karena Menurut Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Sweeney dan McFarlin, (2002:60), mengemukakan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan identifikasi diri guru secara emosional yang membuat guru memiliki keterikatan dengan melibatkan diri secara sadar pada institusi madrasah. Komitmen rasional atau komitmen bersinambung (*continuance commitment*) berkaitan dengan untung rugi jika guru meninggalkan institusi madrasah, dan komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri guru untuk tetap bekerja dalam institusi madrasah. Ketiga komponen komitmen ini berada pada diri guru dalam derajat yang berbeda beda dan dipengaruhi oleh anteseden yang berbeda pula. Guru yang tidak memiliki komitmen kerja tidak akan mampu meningkatkan disiplin kerja.

Hubungan pengaruh antara kepemimpinan dan komitmen terhadap disiplin didukung oleh Nitiseminto (1982, hlm. 55) yang menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti (1) tingkat komitmen terhadap tugas, (2) adanya pemberian imbalan yang adil, (3) motivasi kerja, (4) kepuasan kerja, dan (5) perilaku pimpinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin diri dipengaruhi oleh aspek internal diri dari guru adalah komitmen sedangkan faktor eksternal adalah dari *Authentic Leadership*.

Mungkin jika tenaga kependidikan lain bisa tidak hadir beberapa waktu ke sekolah, tetapi jika guru tidak hadir beberapa saat saja, maka proses pendidikan

dan pembelajaran tidak bisa berjalan dengan baik. Sehingga guru harus mampu memupuk dan memperkuat komitmennya di sekolah. Berdasarkan penjelasan diatas, mendorong peneliti mengkaji lebih mendalam mengenai seberapa besar pengaruh *Authentic Leadership* dan komitmen kerja guru terhadap disiplin kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi.

B. Identifikasi Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja guru hal ini didasarkan pada pendapat ahli, bahwa 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; 2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; 3) Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan; 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; dan 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Pada penelitian ini, identifikasi masalah difokuskan pada pembahasan pengaruh authentic leadership kepala sekolah (X1) dan komitmen kerja guru (X2) terhadap disiplin kerja guru (Y) di MI se-Kota Cimahi. Beberapa hal yang menjadi alasan pemilihan faktor tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Disiplin kerja guru belum optimal karena masih terdapat guru yang terlambat datang ke sekolah tanpa alasan yang jelas dan tanpa memberikan tgas atau menyiapkan guru pengganti.
2. Authentic leadership di sekolah terutama madrasah sudah dilakukan oleh kepala sekolah hal ini terlihat dari indikator authentic leadership yaitu disiplin diri dan kesadaran diri yang membuat kepala sekolah menjadi teladan bagi guru di sekolah/madrasah
3. Komitmen kerja guru di madrasah sudah cukup baik karena di beberapa madrasah jarang terjadi bongkar pasang guru padahal kebanyakan guru di madrasah berstatus nonPNS.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dimunculkan peneliti berkenaan dengan Bagaimana pengaruh *Authentic Leadership* dan Komitmen terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi?

Herlina, 2016

PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI MI. SE-KOTA CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi *Authentic Leadership* kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi?
2. Bagaimana kondisi komitmen guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi?
3. Bagaimana kondisi disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi?
4. Seberapa besar pengaruh *Authentic Leadership* terhadap Disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi?
5. Seberapa besar pengaruh Komitmen kerja terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi?
6. Seberapa besar pengaruh *Authentic Leadership* dan Komitmen terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi

D. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi faktual mengenai pengaruh *Authentic Leadership* dan Komitmen Kerja guru terhadap disiplin kerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi. Adapun tujuan penelitian secara khusus adalah untuk:

1. Memperoleh gambaran serta terdeskripsikan kondisi *Authentic Leadership* Kepala Sekolah di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi
2. Memperoleh gambaran serta terdeskripsikan kondisi komitmen guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi.
3. Memperoleh gambaran serta terdeskripsikan disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi.
4. Teranalisis besaran pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi.
5. Teranalisis besaran pengaruh komitmen guru terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi.
6. Teranalisis besaran pengaruh *Authentic Leadership* dan komitmen guru terhadap disiplin guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Cimahi.

Herlina, 2016

PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI MI. SE-KOTA CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dengan diadakannya penelitian ini baik secara teoritis maupun praktisi adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritik dari penelitian adalah memberikan kontribusi pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan berkenaan dengan *Authentic Leadership (Authentic Leadership)*, Komitmen, dan Disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dengan dilakukannya penelitian ini baik bagi para peneliti, sekolah, maupun dinas pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Peneliti

Memberikan informasi awal untuk selanjutnya dapat dikaji atau diteliti kembali mengenai *Authentic Leadership*, dan komitmen kerja, serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja guru di MI se-Kota Cimahi.

b. Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan: 1) dapat dijadikan sebagai informasi dalam upaya perbaikan dan peningkatan disiplin kerja guru bagi kepala sekolah dalam merumuskan kegiatan, program, dan kebijakan, 2) dapat dijadikan sebagai alternatif model kepemimpinan bagi kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan efektivitas sekolah dengan memfokuskan upaya perbaikan kegiatan belajar-mengajar, serta 3) dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dan peningkatan komitmen kerja guru dalam mengajar.

c. Dinas Pendidikan

Menjadi informasi dan bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pendidikan khususnya dalam peningkatan kualitas guru pada aspek Disiplin kerja guru dan juga peningkatan efektivitas madrasah yang berfokus pada *learning outcome* melalui penerapan (*Authentic Leadership*) di madrasah.

F. Struktur Organisasi Tesis

Secara umum tesis ini terdiri dari lembar pengesahaan tesis, lembar pernyataan, abstrak, kata pengantar, ucapan terima kasih, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan lima bab inti serta lampiran pendukung, mulai dari pendahuluan pada bab satu sampai penutup pada bab lima dan lampiran pendukung, secara ringkas lima bab inti dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam BAB ini, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian baik tujuan secara umum maupun secara khusus, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis sampai pada struktur organisasi tesis.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam BAB ini, membahas mengenai kajian pustaka yang berisi teori dan konsep dari berbagai ahli mengenai disiplin kerja guru, *authentic leadership*, sampai pada komitmen guru, hubungan antara disiplin, komitmen dan *authentic leadership*, kerangka pemikiran sampai pada hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, membahas mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari lokasi penelitian, pendekatan yang digunakan, definisi operasional, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, sampai pada analisis data yang diperoleh.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, terdiri dari dua hal utama yaitu pengolahan dan analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian dan melakukan pembahasan atau analisis terhadap temuan tersebut.

5. BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini, membahas mengenai kesimpulan dan implikasi dari penelitian serta rekomendasi yang diberikan mulai dari rekomendasi untuk lembaga sampai pada rekomendasi untuk peneliti selanjutnya.

Herlina, 2016

PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI MI. SE-KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu