

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Lokus Penelitian	58
B. Hasil Temuan Penelitian.....	66
C. Pembahasan Hasil Temuan Penelitian.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	105
DAFTAR FSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	108
Lampiran 1 Pedoman Observasi.....	108
Lampiran 2 Pedoman wawancara	108
Lampiran 3 Catatan Lapangan Hasil Observasi.....	110
Lampiran 4 Hatatan Lapangan Hasil Wawancara.....	112
Lampiran 5 Dokumentasi Pendukung (Foto dan Dokumen)	127
Lampiran 7 Surat Izin Pelaksanaan Penelitian.....	137

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Waktu Penelitian	46
2. Tabel 2 Data dan Sumber Data.....	48
3. Tebal 3 Data Jumlah Santri	64
4. Tabel 4 Data Jumlah Guru.....	63



KAMPUS BERTAUHID

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 Teknik Pengumpulan Data 49
2. Gambar 2 Data Strukyur Organisasi OPPAR..... 56
3. Gambar 3 Keabsahan Data 61



KAMPUS BERTAUHID

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Pedoman Observasi..... 108
2. Lampiran 2 Pedoman wawancara..... 108
3. Lampiran 3 Catatan Lapangan Hasil Observasi 110
4. Lampiran 4 Catatan Lapangan Hasil Wawancara 112
5. Lampiran 5 Dokumentasi Pendukung (Foto dan Dokumen)..... 127
6. Lampiran 6 Surat Izin Pelaksanaan Penelitian 128



KAMPUS BERTAUHID

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara teratur dan sistematis dalam mengembangkan seluruh potensi yang ada dalam diri manusia, baik jasmani dan rohani dalam tingkatan kognitif, afektif dan psikomotor sehingga terwujud perubahan perilaku (behaviour) manusia dan berkarakter kepribadian bangsa. (Yatimah, 2017, p. 2).

Pendidikan sangat dibutuhkan dalam kelangsungan dan kesejahteraan hidup seseorang bahkan dalam kesejahteraan suatu bangsa. Dengan pendidikan seseorang akan terhindar dari kebodohan dan kemiskinan, karena dengan modal ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya melalui proses pendidikan siswa mampu mengatasi berbagai problema kehidupan yang dihadapinya. Oleh karena itu, secara singkat dapat dikatakan bahwa pendidikan mempunyai peranan penting dalam membentuk karakter. Berdasarkan UU Sisdiknas Nomor 23 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam konteks kehidupan bernegara, pendidikan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada

nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. (Rachmawati, 2017, p. 3)

Budaya organisasi dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu ditekankan, apalagi pada lembaga pendidikan berbasis Islam. Budaya organisasi di pesantren merupakan bagian dari pendidikan, yang mengajarkan sedemikian banyak karakter kedisiplinan baik itu karakter moral seperti, kejujuran, ketaqwaan, sopan, santun, tata krama maupun karakter kinerja seperti, kerja keras, tangguh, tuntas, ulet, dan rajin. Dengan budaya organisasi ditekankan di lembaga pendidikan pesantren oleh organisasi pelajar secara langsung akan meningkatkan karakter kedisiplinan santri dan juga meningkatkan 4 kompetensi yang pertama, berpikir kritis. kedua, bekerjasama dalam hal *networking* (jaringan). ketiga, berkomunikasi. keempat, inovasi dalam kreativitas.

Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama. (Abdul Rahmat, 2017, pp. 27-28).

Dalam kenyataan hidup sosial, peran dan fungsi pemimpin sangatlah penting dalam mensukseskan setiap usaha bersama. Hal ini bisa disaksikan dalam berbagai lembaga sosial, baik politik, ekonomi, kemasyarakatan, keagamaan dan pendidikan, lebih-lebih dalam lembaga pendidikan pesantren. Kyai atau pengasuh sebagai pemimpin, menjadi sentral figure yang memiliki otoritas dalam menata kehidupan pesantren. Kyai Lah yang menentukan visi dan misi, nilai dan jiwa, orientasi dan filsafat hidupnya. Bahkan kyai pula

yang harus merumuskan langkah-langkah pengembangan pesantrennya. Dan di sini pulalah yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalannya. (Zarkasyi, 2011, pp. 18-19).

Hal ini dikatakan oleh hasil penelitian seorang kandidat doktor tentang budaya organisasi di pesantren. Hasilnya menunjukkan, bahwa kepemimpinan yang ideal dikarenakan banyak data menunjukkan adanya keseimbangan antara fungsi manajer yang kuat dengan kuatnya fungsi leader, buktinya di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho terlihat rapi dalam rutinitas aktivitas sehari-hari tapi juga kuat dalam komitmen melaksanakan nilai-nilai yang disertai dengan *uswatun hasanah*. Disiplin adalah sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya. (Tulus Tu'u, 2008, p. 30).

Disiplin di lembaga pendidikan pesantren, yang terorganisasi dengan baik akan mendorong seluruh anggota masyarakat pesantren untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan pesantren dapat tercapai. Karena nilai, moral, sikap dan perilaku santri selama di pesantren dipengaruhi oleh struktur organisasi dan budaya disiplin pesantren. Peserta didik dibekali dengan nilai-nilai karakter kedisiplinan baik itu karakter moral maupun karakter kinerja. Tujuannya adalah agar peserta didik dapat disiplin dan patuh dengan peraturan yang telah dibuat. Keberadaan peraturan-peraturan yang dibuat di

pesantren, diharapkan peserta didik dapat bertindak dengan penuh rasa tanggung jawab seperti yang diharapkan.

Sebagai calon penerus bangsa, peserta didik yang dibina diharapkan mampu mempunyai karakter disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di segala bidang. Pembentukan karakter disiplin dapat ditanamkan sejak anak berada di pesantren. Aspek terpenting dalam aplikasi karakter disiplin di pesantren adalah warga pesantren, mencakup kyai, ustadz, dan santri. Maka dari itu dalam suatu lembaga pendidikan pesantren harus memiliki tata tertib yang diharapkan mampu ditaati oleh seluruh warga pesantren. Sikap disiplin itulah yang harus ditumbuhkan di lingkungan pesantren sehari-hari agar membentuk budaya dan kebiasaan santri.

Pentingnya penguatan nilai karakter disiplin didasarkan pada alasan bahwa sekarang banyak terjadi perilaku yang tidak sesuai dan bertentangan dengan norma kedisiplinan. Perilaku tidak disiplin contohnya adalah terlambat ke sekolah, bolos sekolah, merokok, tawuran antar sekolah. Disiplin adalah tindakan yang menunjukkan perilaku kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan yang sudah ditetapkan pesantren baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin diri merujuk pada latihan yang membuat orang merelakan dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu atau menjalankan pola perilaku tertentu, walaupun kebiasaan adalah malas. Seorang murid dikatakan disiplin apabila ia mengikuti peraturan yang ada di pesantren.

Dengan demikian budaya yang sifatnya membentuk kedisiplinan santri harus dilakukan secara masif, karena sifat disiplin yang membudaya akan mengkonstruksi pembentukan karakter santri. Pendidikan karakter yang dirancang pemerintah tidak akan berjalan jika tidak diiringi dengan aksi nyata dari pesantren dengan mengupayakan beberapa cara. Diantaranya, dengan senantiasa membudayakan disiplin kepada seluruh siswa/santri.

Alasan peneliti mengambil penelitian tentang budaya organisasi dalam membentuk karakter disiplin di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul. Kerena Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul salah satu pondok pesantren yang mewajibkan berorganisasi, yang mana hal tersebut sering kita temukan di sekolah-sekolah lain. Tapi organisasi yang ada di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul memiliki keunikan. Dan kasus ini merupakan kasus yang positif untuk diteliti.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang peneliti lakukan di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul pada tanggal 11-14 Januari 2020, peneliti dapat mengemukakan bahwa Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul ialah lembaga pendidikan yang menerapkan budaya organisasi dalam membentuk karakter kedisiplinan.

Selain itu dikatakan oleh Al-Ustadz Achmad Said Arwani, S.Ud di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul yang ditemui di ruangnya pada tanggal 13 Januari 2020 pukul 08.30 WIB bahwa budaya organisasi yang diterapkan yaitu budaya kedisiplinan, kepatuhan, kepemimpinan, dan kerapian. Karena tingkat keberhasilan santri-santri dalam prestasinya itu

tergantung bagaimana kemampuan dan kerja keras yang dimiliki oleh organisasi Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul.

Bapak Yusuf selaku wali santri di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul dan juga sebagai guru matematika memberikan testimoni saat di wawancara pada tanggal 14 Januari 2020 pukul 13.00 WIB menyatakan bahwa dirinya merasa bangga menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut sebab lulusan-lulusannya telah banyak memahami Islam dan rajin melaksanakan ajaran Islam. Hal tersebut semua tidak lepas dari peran organisasi Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul dan ustadz-ustadz dalam memberi arahan dan bimbingan. Serta beliau juga menuturkan aspirasi dari wali santri lainnya yang juga merasakan hal yang sama.

Budaya organisasi yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul yaitu mengadakan *Total Quality Control* mengontrol aktivitas santri, melakukan evaluasi, membimbing pelaksanaan *muhadharah*, mengontrol kegiatan santri pada malam hari, membina siswa Kelas 5 dalam segala hal. Selain itu, mengadakan musyawarah mingguan staf OPPAR pada Kamis malam, mengadakan musyawarah mingguan staf OPPAR dengan pengurus rayon pada Rabu malam dalam hal evaluasi mengenai permasalahan yang ada di rayon.

Selanjutnya berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa dalam perilaku kebersihan santri masih banyak santri yang tidak membuang sampah pada tempatnya pada hal terdapat tulisan *An-Nazhaafatu Minal Imaan*, sehingga hal itu mengganggu pemandangan

pondok. Ditemukan juga beberapa santri yang masih makan atau minum sambil berjalan. Sisi positifnya peneliti juga menemukan semangat saling mengingatkan antar siswa apabila salah satu dianggap melakukan kesalahan. Peneliti juga menemukan semangat santri dalam mengikuti kepramukaan dan juga aktivitas lainnya seperti olahraga dan seni.

Perilaku OPPAR yang peneliti temukan dalam observasi awal, OPPAR melaksanakan tugas penuh rasa tanggung jawab. Kepedulian antar bagian satu dengan bagian yang lain sangat mendukung. Dalam memberikan sanksi atau hukuman OPPAR sangat komitmen. OPPAR selalu memberikan contoh keteladanan yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut tentang bagaimana Budaya (OPPAR) Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul dalam Membentuk Karakter Kedisiplinan di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul.

B. Fokus dan Subfokus Penelitian.

1. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian ini adalah hal-hal/ area spesifik yang akan diteliti. Berdasarkan judul skripsi yang akan diteliti yaitu budaya OPPAR Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho yang mana terfokus pada kepemimpinan, ketanggapan, komitmen, dan integrasi. Adapun karakter kedisiplinan yang berfokus pada disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

2. Subfokus Penelitian

Setelah fokus penelitian ditentukan, selanjutnya ditetapkan sudut tinjauan dari fokus tersebut sebagai subfokus penelitian. Maka subfokus budaya OPPAR Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho adalah kepemimpinan. Sedangkan subfokus karakter kedisiplinan adalah disiplin waktu yaitu : bahasa, ibadah, dan belajar.

C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Rumusan Masalah

Bagaimana kepemimpinan OPPAR Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho dalam membentuk karakter kedisiplinan waktu di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul.

2. Pertanyaan Peneliti

- a. Bagaimana konsep kepemimpinan OPPAR Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho yang diterapkan di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul.
- b. Bagaimana langkah-langkah pembentukan karakter kedisiplinan bahasa, ibadah, dan belajar yang diterapkan di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul.
- c. Apa saja kendala dalam pembentukan karakter kedisiplinan di Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho Sentul dan bagaimana penanggulangannya.
- d. Bagaimana implikasi kepemimpinan OPPAR Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Modern Ar-Ridho dalam membentuk karakter disiplin santri dalam disiplin bahasa, ibadah, dan belajar.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis menjadi referensi, dan dapat bermanfaat sebagai semangsih pemikiran dunia pendidikan khususnya dalam budaya organisasi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Organisasi, semoga hasil penelitian ini dapat memotivasi yang baik bagi Organisasi pelajar dalam menjalankan tugas-tugas khususnya yang berada di lembaga pendidikan pesantren.
- b. Bagi Pondok Pesantren, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam menjadikan kualitas pondok pesantren sebagai sarana pendidikan.
- c. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan bagi peneliti dalam menjalankan budaya organisasi yang ada di lembaga pendidikan pesantren .

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya.

Edward Burnett Tylor (1832-1917). Budaya atau peradaban, diambil dalam arti thnografis yang luas yaitu ilmu pengetahuan, keyakinan/percaya, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. (Ndraha, 2010, pp. 43-44).

Budaya adalah suatu sifat masyarakat secara keseluruhan termasuk berbagai faktor seperti bahasa, pengetahuan, hukum, agama, kebiasaan, makanan, musik, seni, teknologi, pola kerja, produk, dan barang-barang lainnya sebagai hasil kecerdasan manusia yang memberikan citra rasa tersendiri kepada masyarakat. (Leon G Schiffman, 2018, p. 356).

Edgar Schein (1997). Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. (Wibowo, 2016, p. 13).

Budaya dapat diartikan sebagai nilai, pemikiran, simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, dan kebiasaan seseorang dan masyarakat. Budaya bukan hanya yang bersifat abstrak seperti nilai, pemikiran dan kepercayaan tetapi budaya bisa berbentuk objek material, rumah, kendaraan, peralatan elektronik dan pakaian. (Ujang Sumarwan, 2017, p. 1).

Berdasarkan definisi konsep dari para ahli di atas, maka peneliti mengambil sintesa bahwa budaya adalah semua hal yang merupakan hasil pemikiran individu atau kelompok baik berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, moral, dan karya-karya yang didapat dari interaksi manusia dengan lingkungan di sekelilingnya dan kemudian dilakukan dalam kehidupan sebagai individu ataupun masyarakat.

b. Pengertian Organisasi.

Schermerhorn dalam Tika (2012), memberikan penjelasan bahwa organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Bernard Tika (2012), organisasi adalah kerjasama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikordinasikan secara sadar. (pp, 3-4).

Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa,

memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, systematic, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia. (Sutarto, 2015, p. 22).

Organisasi adalah sistem untuk dari kegiatan manusia yang bekerja sama untuk melaksanakan tujuan atau untuk mencapai sasaran. (Onong Uchjana Effendy, 2009, p. 1).

Organisasi adalah kolektivitas orang-orang yang bekerja sama secara sadar dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Kolektivitas tersebut berstruktur, terbatas dan beridentitas yang dapat dibedakan dengan kolektivitas-kolektivitas lainnya. (Thoha, 2016, p. 117).

Organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tercipta apabila beberapa orang bergabung secara bersama-sama untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka. (Hery, 2019, p. 2).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, peneliti mengambil sintesa bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang terstruktur, memiliki tujuan tertentu dan saling bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

c. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam pandangan Edgar H. Schein budaya organisasi adalah pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah-masalah penyesuaian diri

dengan lingkungan eksternal dan internal dengan lingkungan internal asumsi tersebut telah terbukti, telah dapat diterapkan dengan baik dan dianggap valid oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersiapkan, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut. (Kaswan, 2019, p. 326).

Schein dalam Wibowo (2010) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan prasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2010) menyatakan budaya organisasi merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. (pp.13-14).

Sementara itu Robbins terjemahan Molan dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya. (Robbins, 1994, p. 721).

Dari beberapa definisi di atas peneliti mengambil sintesa bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami,

memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi, dan menjadi pembeda dengan organisasi lainya.

Kemudian dari beberapa definisi di atas dapat ditarik suatu indikator budaya organisasi di antaranya adalah :

1) Edgar H. Schein.

Budaya dapat dilihat dari 3 (tiga) dimensi sesuai dengan indikator, yaitu :

a) Dimensi Adaptasi Eksternal. Indikator yaitu:

- (1) visi dan misi
- (2) tujuan, sarana dasar
- (3) pengukuran dan strategi.

b) Dimensi Integrasi Internal. Indikator yaitu:

- (1) bahasa yang sama,
- (2) batasan dalam kelompok
- (3) penempatan status/kekuasaan
- (4) hubungan dalam kelompok
- (5) pengarahan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

c) Dimensi Asumsi Dasar. Indikator yaitu:

- (1) hubungan dengan lingkungan
- (2) hakekat kegiatan manusia
- (3) hakekat hubungan antara manusia.

2) Wibowo.

Budaya organisasi dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu :

- a) Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
- c) Kejelasan tentang sarana dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
- d) Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
- e) Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
- f) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
- g) Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
- h) Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

3) Robbins

Budaya organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

- a) Kepemimpinan.
- b) Inovasi.
- c) Inisiatif individu.
- d) Toleransi terhadap resiko.
- e) Pengarahan.
- f) Integrasi.

- g) Dukungan manajemen.
- h) Pengawasan.
- i) Identitas.
- j) Sitem penghargaan.
- k) Toleransi terhadap konflik Pola komunikasi, komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

Dari beberapa indikator di atas yang dikemukakan oleh para ahli, maka yang menjadi kajian dalam penelitian ini sesuai dengan subfokus di atas adalah kepemimpinan.

2. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wahyudi, Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Abdul Rahmat, 2017, pp. 27-28).

Sementara itu, menurut Catwell dalam Manajemen Pendidikan bahwa definisi kepemimpinan sebagai perilaku individu yang menimbulkan struktur baru pada suatu interaksi dalam suatu sistem sosial dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input, proses dan out put sistem. (Soebagio, 2000, P. 146).

kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan ke arah yang dikehendaki. Dari defenisi tersebut kepemimpinan

merupakan perhubungan antara orang melalui proses komunikasi yang bertalian dengan tugas atasan dengan bawahan. (Sigit, 2002, p. 177).

Miftah Thoha menyatakan “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok”. (Syamsu Q. Budi, 2017, pp. 32-33).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka peneliti membuat sintesa bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan dapat juga diartikan bahwa Orang yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan roda organisasi dengan cara apapun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemampuan tersebut adalah mempengaruhi, mengajak, mendorong, menuntun dan memaksa.

3. Kepemimpinan dalam Presfektif Islam.

Kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua perintah Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya malalui Rasul-Nya yang terakhir Muhammad SAW. Sebagaimana firman Allah SWT (Q.S Al-Baqarah :30)

وَمَا كُنَّا بِمُرْسَلِينَ إِلَّا لِنُبَيِّنَ لِقَوْمٍ أَجْمَلٍ لَا يَعْلَمُونَ شَيْئًا وَكُنَّا بِأَعْيُنِنَا
وَمَا كُنَّا بِمُرْسَلِينَ إِلَّا لِنُبَيِّنَ لِقَوْمٍ أَجْمَلٍ لَا يَعْلَمُونَ شَيْئًا وَكُنَّا بِأَعْيُنِنَا

Artinya: Sesungguhnya aku akan menjadikan seorang khalifah di muka bumi. (Munawar, 2002, p. 6)

Dalam firman Allah SWT tersebut tidak sekedar menunjuk pada para khalifah saja, tetapi juga pada penciptaan Allah yang disebut sebagai manusia untuk menjaga dan menyejahterakan bumi. Manusia diberi tugas untuk mengajak pada kebaikan dan meninggalkan keburukan, atau amar ma'ruf nahi mungkar. Manusia semata mata hidup dengan menjalankan perintah Allah SWT dan meninggalkan segala larangan-Nya. (Nawawi, 2001, p. 17).

Kepemimpinan dalam pandangan K.H. Imam Zarkasyi ialah berdasarkan dalil bahwa manusia adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban. (Zarkasyi, 2011, p. 4)

كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ رَاعٍ
عَلَى رِعْصَانِهِ
مَنْ رَعَى رِعْصَانَهُ
مَنْ رَعَى رِعْصَانَهُ
مَنْ رَعَى رِعْصَانَهُ

Artinya : Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan ditanya tentang kepemimpinannya. (Shohih bukhari : 893)

Dari hadits di atas dapat dijelaskan bahwa setiap perbuatan akan dipertanggungjawabkan, pemimpin akan bertindak hati-hati terhadap segala ucapan, tindakan, bahkan, peraturan-peraturan yang dibuatnya. Seorang pemimpin juga harus mampu berlaku adil terhadap semua orang tanpa memandang status, ras, agama, maupun kekayaan. Maka dalam pendidikan kepemimpinan dibutuhkan lembaga kaderisasi pemimpin umat yang sengaja dibentuk untuk menjadi tempat berlatih hidup yang ideal, yaitu kehidupan calon-calon pemimpin umat, sehingga apa yang dilihat, didengar, dikerjakan, dan dirasakan sengaja ditata dan di design

untuk mendidik, memungkinkan kader-kader akan terbentuk dan terbina



pola pikir, sikap dan perilaku sebagai pemimpin, tentunya dengan menerapkan disiplin yang tinggi. (Rahmawati, 2019, p. 109)

Dalam pandangan Nawawi, seorang pemimpin yang bijaksana harus memiliki empat sifat, yaitu :

- 1) Ash-Shidq, yaitu jujur dalam berucap, bertindak, dan berjuang dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Al-Amanah, yaitu sikap dapat dipercaya dapat mengemban amanah yang diberikan kepadanya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.
- 3) Al-Fathonah, yaitu kecerdasan dalam menghadapi masalah yang muncul dan mengatasi maupun menyelesaikannya.
- 4) Al-Tabligh, yaitu menyampaikan amanah dengan jujur, bertanggung jawab, dan apa adanya.

Dan juga dalam pandangan K.H. Imam Zarkasyi terdapat kualifikasi pemimpin yaitu :

- a) Ikhlas.
- b) Selalu Mengambil Inisiatif.
- c) Mampu Membuat Jaringan Kerja dan Memanfaatkannya.
- d) Dapat Dipercaya.
- e) Bekerja Keras dan bersungguh-sungguh.
- f) Menguasai Masalah dan Dapat Menyelesaikannya.
- g) Memiliki Integritas Tinggi.
- h) Memiliki Nyali yang Tinggi dan Tidak Takut Resiko.

- i) Jujur dan Terbuka.
- j) Tegas.
- k) Cerdas dalam, Melihat, Mendengar, Mengevaluasi, Menilai, Memutuskan, dan Menyelesaikannya.
- l) Mampu berkomunikasi.
- m) Baik dalam Bermu'amalah.
- n) Siap Berkorban.

Berdasar pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan dalam perspektif Islam adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang di ridhoi Allah, dan juga menata totalitas kehidupan dunia. Pemimpin yang mikmin, harus memiliki sifat-sifat yang dapat diteladani dari Nabi Muhammad SAW yaitu sidiq, amanah, tabligh, fathonah.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. (Prasetyo, 2006, p. 28).

Lima gaya kepemimpinan yang disimpulkan oleh Lewin menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter ialah : (Syamsu Q. Budi N. , 2017, pp.33-38).

- 1) Gaya Kepemimpinan Autokratis.

Gaya pemimpin yang mendasarkan keputusan dan kebijakan dari dirinya secara penuh merupakan gaya kepemimpinan autokratis. Gaya ini membuat pemimpin mengontrol setiap aspek pelaksanaan kegiatan yang mana ia akan memberitahu target utama dan target minor yang perlu dikejar dan cara untuk mencapai target tersebut.

Menurut Rivai “kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan Paternalistik.

Persepsi seorang pemimpin paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.

Pemimpin ini biasanya mengutamakan kebersamaan, artinya pemimpin bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat di dalam organisasi dengan adil dan sama rata. Hanya saja hubungan tersebut dipandang bahwa bawahannya belum mencapai tingkat kedewasaan sedemikian rupa sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan terus menerus. Pemimpin ini menginginkan keberadaanya tidak lagi dipertanyakan

(legitimasi), serta dalam pengambilan keputusan pimpinan menganggap tidak perlu berkonsultasi lagi.

1) Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Pemimpin ini ialah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Bawahan dari tipe pemimpin ini tidak mempersoalkan nilai-nilai yang di anut, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh bawahan meskipun pimpinan dapat juga menggunakan gaya otokratik.

3) Gaya Kepemimpinan Demokrasi.

Gaya pemimpin yang memberikan kewenangan secara luas adil dan luas merupakan gaya kepemimpinan demokrasi atau partisipatif. Gaya ini menuntun pemimpin untuk melibatkan anggota sebagai tim yang utuh dalam menyelesaikan perkara yang dihadapi. Pemimpin memberikan segala informasi terkait tugas, pekerjaan dan tanggung jawab anggotanya.

Para bawahan berperan besar dalam gaya kepemimpinan demokrasi dimana seorang atasan hanya memberitahu target yang ingin dicapai serta cara pencapaiannya, dan anggotalah yang menentukan. Anggota diberikan fleksibilitas dalam menindaklanjuti masalah yang terjadi. Kepemimpinan demokrasi sangat sesuai dengan anggota yang berkompentensi tinggi dan memiliki beragam komitmen,

dan ditandai dengan sebuah struktur yang dibuat berdasarkan pendekatan pengambilan keputusan bersama. Rivai menjelaskan “di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri”.

4) Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (kendali bebas).

Gaya kepemimpinan laissez-faire merujuk pada pemimpin yang hanya ikut serta dalam jumlah kecil dimana anggotalah yang berperan aktif dalam menetapkan tujuan dan cara menyelesaikan masalah yang timbul. Gaya kepemimpinan laissez-faire atau kendali bebas ini merupakan model yang dinamis yang mana seorang pemimpin hanya memberitahu target utama yang ingin dikejar oleh kelompok. Setiap bidang kelompok dipercayai untuk mendapatkan target minor, cara pencapaian target dan cara penyelesaian perkara masing-masing. Oleh karenanya, pemimpin hanya sebagai pengawas saja.

Di sisi lain kepemimpinan kendali bebas sangat sesuai dengan anggota yang berkompotensi dan berkomitmen tinggi. Tetapi pada era ini, sebagian besar para ahli memberikan gaya kepemimpinan yang mampu mengembangkan produktivitas kerja anggota, berawal dari teori sifat sampai teori situasional.

5. Fungsi Kepemimpinan.

Menurut Hadari Nawawi, secara operasional dapat dibedakan “lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu : (Syamsu Q. Budi N. , 2017, pp. 54-55).

1) Fungsi Instruktif.

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultatif.

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakalah pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3) Fungsi Partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4) Fungsi Delegasi.

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakan secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

5) Fungsi Pengendalian.

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

6. Pengertian Kedisiplinan

Sebelum membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, maka akan dikemukakan beberapa definisi tentang kedisiplinan yang diungkapkan oleh para ahli pendidikan yang antara lain adalah sebagaimana dikemukakan dalam kamus besar bahwa *Disiplin* yang berarti ketaatan, kepatuhan kepada peraturan. (Kamus, 1997, p. 747).

Mahmud Yunus (1997) Konsep disiplin adalah kekuatan yang ditanamkan oleh para pendidik untuk menanamkan dalam jiwa tentang

tingkah laku dalam pribadi murid dan bentuk kebiasaan dalam diri mereka, tunduk dan patuh dengan sebenar-benarnya pada aturan-aturan yang sesuai dengan prinsip pendidikan yang sesungguhnya yaitu inti yang dijalankan pada setiap aktivitas sekolah. (p. 36)

Pusat Bahasa Depdiknas (2002) bahwa kedisiplinan berasal dari kata disiplin, artinya tata tertib, ketaatan kepada peraturan. Bahri (2008) bahwa disiplin merupakan kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, pantang mundur dalam menyatakan kebenaran, dan pada akhirnya mau berkorban untuk kepentingan bangsa dan negara. Tamrin (2008) bahwa hidup disiplin tidak berarti harus hidup seperti pola militer dengan hidup di barak bagai robot, tetapi hidup disiplin dipahami siswa atau mahasiswa dengan cara mengatur dan mengelolah waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. (Handoyo, 2013, p. 40).

Sastrapraja (1987) yang berpendapat bahwa disiplin adalah penerapan budidaya kearah perbaikan melalui pengarahan dan paksaan. (1987, p. 117) .

Soegeng Prijodarminto (1994) Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. (p. 23).

Dari definisi-definisi tersebut peneliti mengambil sintesa bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta melalui proses latihan yang

dikembangkan menjadi serangkaian perilaku yang didalamnya terdapat unsur-unsur ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan semua itu dilakukan sebagai tanggung jawab yang bertujuan untuk mengawas diri atau koreksi terhadap seseorang yang melanggar ketentuan.

7. Kedisiplinan dalam Presfektif Islam

Endang Komara, disiplin menjadi salah satu ilmu yang diajarkan dalam islam, disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan kita sehari-hari apalagi sikap disiplin sangat berpengaruh pada kesuksesan kita di masa depan dan juga meningkatkan ketaqwaan kita dengan cara mengikuti jalan-jalan yang digariskan oleh Allah bagi ummat muslim. Adapun jalan-jalan yang digariskan oleh Allah adalah akidah, syariat, dan akhlak. <http://endangkomara>.

Didalam kehidupan manusia perlu adanya kedisiplinan lebih-lebih di negara indonesia yang demokrasi, yang menghendaki kebebasan harus disiplin kalau tidak kebebasan ini dibiarkan, maka bisa anarki masing-masing orang, merasa benar, masing-masing merasa kuat, masing-masing merasa berhak atas sesuatu maka dari situlah islam memandang bahwa disiplin dalam kehidupan ummat muslim sangat diwajibkan sebagaimana firman Allah SWT (Q.S.An-Nisa : 59)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا
 أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ إِنَّكُمْ كُنْتُمْ عَلَىٰ ذَٰلِكُمْ
 عَادِينَ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا
 أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ إِنَّكُمْ كُنْتُمْ عَلَىٰ ذَٰلِكُمْ
 عَادِينَ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا
 أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ إِنَّكُمْ كُنْتُمْ عَلَىٰ ذَٰلِكُمْ
 عَادِينَ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul nya, dan uli amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya. (Munawar, 2002, p. 114).

Pada Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 tersebut menegaskan bahwa sebagai orang beriman di samping harus taat kepada Allah dan Rasul-Nya juga harus taat kepada pemimpin atau pemerintah. Dalam kehidupan sehari-hari, berkaitan dengan sikap disiplin, ayat ini merupakan dasar untuk memahami dan taat kepada pemimpin terhadap aturan-aturannya selama tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Khususnya dalam hal ini adalah peraturan dan tata tertib dalam lembaga pendidikan peraturan yang dibuat merupakan demi tercapainya kesuksesan bersama. Karena dengan kepatuhan terhadap aturan, hal tersebut akan dapat memunculkan sikap sadar terhadap diri sendiri untuk bersikap disiplin dalam setiap perbuatan hingga tercipta kesuksesan dalam sebuah lembaga ataupun pemerintahan tersebut. Selain itu, jelas sekali bahwa ajaran Islam tentang disiplin mengandung ketaatan pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah adalah suatu hal yang harus dilaksanakan yaitu melaksanakan disiplin bukan karena diawasi oleh petugas, tetapi karena merupakan tuntunan ajaran agama. Oleh karena itu, kita sebagai seorang muslim sekaligus warga negara yang baik sudah

yang seharusnya diakhirkan kalau dia tetap melakukannya, jelas shalatnya tidak sah secara syariah. Tahapan –tahapan yang dilalui secara berurutan dalam shalat akan membentuk karakter seseorang untuk bertindak cermat dan tidak terburu-buru dalam menentukan dan melakukan sesuatu dalam kehidupannya. (Goffar, 2004, p. 54).

Dari paparan diatas peneliti mengambil sintesa yaitu kedisiplinan adalah taqwa, orang yang ahli taqwa adalah orang yang disiplin. Disiplin dalam keyakinan kepada allah, disiplin mematuhi apa yang Allah sukai, dan disiplin menjauhi apa yang Allah tidak sukai. Karena kesuksesan itu adalah milik orang yang disiplin. Jadi disiplin juga dapat diartikan sebagai kemampuan kita melakukan apa yang kita ketahui baik manfaat dan tidak melakukan apa yang diketahui membawa mudarat. Contohnya disiplin dalam hal ibadah seperti shalat fardhu yaitu shalat wajib, banyak nilai-nilai kedisiplinan yang begitu tinggi yang dapat kita ambil. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang mengerjakan shalat pada awal waktunya. Tidak menunda-nunda dan mengakhirkan waktu shalat. Kedisiplinan yang diajarkan oleh Allah dalam shalat adalah tepat waktu. Dalam shalat juga ada nilai keteraturan yang tinggi. Kita harus selalu bangun pagi ketika shalat subuh, berangkat lebih awal di masjid untuk mencapai tempat didepan.

8. Langkah-langkah dalam membentuk karakter kedisiplin.

- 1) Strategi dalam membentuk karakter kedisiplinan

Ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh guru untuk membentuk karakter kedisiplinan pada peserta didik. Di antaranya adalah sebagai berikut. a) Konsisten; b) Menghadirkan pujian; c) Memberikan hukuman; d) Bersikap luwes; e) Melibatkan peserta didik; f) Bersikap tegas; g) Jangan emosional. (Aunillah, 2011, p. 55).

Strategi di tingkat kementerian pendidikan nasional. Diantaranya: (1) Stream top down, yaitu sosialisasi, pengembangan regulasi, pengembangan kapasitas, implementasi dan kerjasama, monitoring dan evaluasi. (2) Stream bottom up, yaitu inisiatif dari satuan pendidikan. Pemerintah memberikan bantuan teknis kepada sekolah-sekolah yang telah mengembangkan dan melaksanakan pendidikan karakter sesuai dengan ciri khas dilingkungan sekolah tersebut. (3) Stream revitalisasi program, yaitu : merivitalisasi kembali program-program kegiatan pendidikan karakter dimana pada umumnya terdapat pada kegiatan ekstrakurikuler yang sudah ada dan setara dengan nilai-nilai karakter. (karakter, 2011, pp.5-6)

2) Unsur-Unsur dalam membentuk karakter kedisiplinan. (Hurlock, 1993, p. 85).

a) Peraturan.

Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk tingkah laku yang bertujuan untuk membekali anak dengan pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi tertentu.

b) Hukuman

Kata hukuman berasal dari kata kerja latin punire yang berarti menjatuhkan hukuman pada seseorang karena suatu kesalahan, perlawanan atau pelanggaran sebagai ganjaran atau pembalasan.

c) Pengarahan

Ahli filsafat jeremy benthan dalam Charles Schaefer mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua tenaga pendorong kesenangan dan kemaksiatan, kita cenderung untuk mengulangi tingkah laku kesenangan dan hadiah serta menghindari tingkah laku atau perbuatan yang menimbulkan ketidaksenangan.

3) Metode dalam membentuk karakter kedisiplinan. (Nuriyatun, 2016, p. 180)

- a) Dengan pembiasaan. Anak dibiasakan melakukan sesuatu dengan baik, tertib dan teratur, misalnya berpakaian rapi, keluar masuk kelas harus hormat pada guru, harus memberi salam dan lain sebagainya.
- b) Dengan contoh dan teladan. Dengan tauladan yang baik atau usutun hasanah, karena murid akan mengikuti apa yang mereka lihat pada guru, jadi guru sebagai panutan murid untuk itu guru harus memberi contoh yang baik.
- c) Dengan penyadaran. Kewajiban bagi para guru untuk memberikan penjelasan-penjelasan, alasan-alasan yang masuk akal atau dapat diterima oleh anak.

- d) Dengan pengawasan atau kontrol. Bahwa kepatuhan anak terhadap peraturan atau tata tertib mengalami juga naik turun, dimana hal tersebut disebabkan oleh adanya situasi tertentu yang mempengaruhi terhadap anak, adanya anak yang menyeleweng atau tidak mematuhi peraturan maka perlu adanya pengawasan atau kontrol yang intensif terhadap situasi yang tidak diinginkan akibatnya akan merugikan keseluruhan.
- e) Dengan nasehat. Di dalam jiwa terdapat pembawahan untuk terpengaruh oleh kata-kata yang didengar. Oleh karena itu teladan dirasa kurang cukup untuk mempengaruhi seseorang agar berdisiplin.
- f) Dengan latihan. Melatih berarti memberi anak-anak pelajaran khusus atau bimbingan untuk mempersiapkan mereka menghadapi kejadian atau masalah-masalah yang akan datang.

9. Bentuk-bentuk Kedisiplinan.

Implementasi kedisiplinan idealnya segala aspek aktifitas kehidupan manusia, karena satu aspek saja terjadi ke-tidak disiplin-an maka akan mempengaruhi yang lain. Namun dalam pembahasan ini, penulis perlu memberikan batas sesuai tema pada penelitian ini. Batasan tersebut meliputi disiplin dalam belajar, disiplin dalam berbahasa, dan disiplin dalam beribadah.

- 1) Disiplin dalam Belajar

B