

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kurniadin (2012: 301) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atas penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya (Priansa, 2014: 174).

Gaya kepemimpinan digunakan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin tersebut untuk mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Hal itu sejalan dengan pendapat (Rusdiana, 2015: 53) yang mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Seorang pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya tertentu. Tentu saja, gaya kepemimpinan yang diterapkan berbeda-beda antara pemimpin yang satu dengan lainnya. Perbedaan itu dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti visi pemimpin

tentang organisasi yang dipimpinnya, bagaimana pemimpin mensosialisasikan visinya kepada bawahannya, pemahaman pemimpin terhadap bawahannya, kondisi internal dan eksternal organisasi, iklim kerja organisasi, dan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhinya (Sujanto, 2009: 70).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin dalam memengaruhi aktivitas bawahannya akan menunjukkan ciri kepemimpinan orang tersebut.

Dapat dikatakan dari penjelasan tersebut, bahwa sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang paling baik di antara semua gaya yang ada. Akan tetapi, yang ada adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang paling mampu memengaruhi dan menggerakkan bawahan agar mencapai tujuan bersama yang ditetapkan (Andang, 2014: 45). Kepemimpinan menjadi efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan pada tempat dan saat yang tepat.

Menurut Universitas of Iowa Studies yang dikutip Coulter dalam Rusdiana (2015: 53-35) menyimpulkan ada tiga gaya kepemimpinan: gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan Laissez-Faire (kendali bebas). Berikut penjelasan masing-masing gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu:

### **2.1.1.1 Gaya Kepemimpinan Autokratis (Otoriter)**

Kepemimpinan otoriter menempatkan kekuasaan di tangan satu orang (Andang, 2014: 44). Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan dari pimpinan. Mereka harus patuh dan setia terhadap pimpinan secara mutlak (Permadi dan Arifin, 2010: 58). Dengan gaya kepemimpinan ini, inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi. Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki adanya musyawarah, sehingga anggota tidak mendapat kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya. Adanya rapat hanyalah untuk menyampaikan instruksi-instruksi.

Menurut Sukanto dalam Rusdiana (2015: 54), menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut: (a) Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin, (b) teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas, (c) pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota.

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin otoriter hanya berarti mengontrol jalannya perintah yang diberikan kepada anggotanya, apakah perintah tersebut ditaati dan dijalankan dengan baik atau tidak. Pemimpin otoriter hanya mengawasi dan mencari kesalahan orang-orang yang tidak taat dan tidak percaya pada pemimpin, kemudian orang-orang yang seperti itu akan diancam dengan hukuman bahkan dipecat dari jabatannya dan

sebagainya. Sedangkan, orang-orang yang berlaku taat dan patuh akan mendapat penghargaan. Dengan gaya kepemimpinan otoriter mengakibatkan terjadinya ketegangan suasana dalam suatu organisasi. Gaya yang otokratik bukanlah gaya yang didambakan oleh para bawahan dalam mengelola suatu organisasi karena pentingnya unsur manusia sering diabaikan (Siagian, 2013: 14).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuasaan dan kedudukan untuk memberikan kebijakan tanpa melakukan komunikasi terlebih dahulu dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung akan membentuk bawahan yang kurang kreatif, karena semua tugas yang diberikan telah diatur oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang otoriter dapat dilihat dari sikap yang ditampilkan kepala sekolah yaitu: (1) bertindak sebagai penguasa tunggal; (2) tidak menerima kritik, saran, dan pendapat; (3) serta sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan bersifat menghukum.

#### **2.1.1.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif**

Kepemimpinan demokrasi menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam suatu organisasi. Dalam gaya demokratis, pemimpin memposisikan diri di tengah-tengah anggota kelompok (Permadi dan Arifin, 2010: 58). Artinya, pemimpin yang demokratis menciptakan hubungan dengan anggota-anggota kelompoknya bukan sebagai atasan dan bawahan melainkan sebagai saudara. Dalam hal

pemeliharaan hubungan dengan para bawahannya, gaya kepemimpinan ini pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relasional (Siagian, 2013: 16).

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan penggunaan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan (Kurniadin, 2012: 305). Saat pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan demokratis sangat mementingkan pendapat bersama, yang diwujudkan dalam musyawarah. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin yang demokratis mau menerima pendapat dan saran yang diberikan oleh kelompoknya. Bahkan bersedia menerima kritikan sebagai bahan yang akan digunakan untuk mempertimbangkan tindakan-tindakan yang akan dilakukan.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Sukanto (1987) dalam Rusdiana (2015: 54) adalah sebagai berikut: (1) semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin; (2) kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih; (3) para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Seorang pemimpin yang demokratis selalu berusaha untuk menstimulasi anggota kelompoknya agar bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya kepemimpinan demokratis, selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, serta dalam mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya. Pemimpin yang demokratis juga mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki dan disertai dengan tanggung jawab anggotanya. Ia selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya (Permadi dan Arifin, 2010: 59).

Berdasarkan penjelasan para ahli, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menjunjung tinggi rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi dengan melaksanakan kebijakan berdasarkan keputusan bersama. Pendapat dari bawahan sangat diperlukan oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan yang demokratis untuk mencapai tujuan bersama. Sikap pemimpin yang demokratis dapat dilihat dari: (1) menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif terhadap kebijakan dan keputusan yang diambil; (2) senang menerima saran, pendapat, dan kritik; (3) mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi; (4) berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada guru; (5) berusaha mempertimbangkan kesanggupan dengan melihat kemampuan dari kelompoknya; dan (6) memberikan bimbingan.

### 2.1.1.3 Gaya Kepemimpinan Laissez-Fair (Kendali Bebas)

Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpinnya dalam mengambil keputusan atau melakukan kegiatan (Andang, 2014: 44). Dalam hal ini, pemimpin hanya bertugas sebagai penasihat. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Bahkan dalam pemberian tugas diserahkan kepada bawahannya tanpa memberikan petunjuk atau saran-saran yang diperlukan.

Dengan demikian, akan mudah terjadi kekacauan karena tingkat keberhasilan suatu organisasi semata-mata disebabkan oleh kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan dari pemimpin. Ditambah lagi tidak adanya rencana dan pengawasan dari pemimpin yang akan menyebabkan tujuan organisasi menjadi tidak jelas. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang laissez faire sering dianggap sebagai seorang yang kurang memiliki rasa tanggung jawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya (Siagian, 2013: 16).

Menurut Sukanto (1987) dalam Rusdiana (2015: 55) menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas adalah sebagai berikut: (a) kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin; (b) menyediakan bahan-bahan yang bermacam-macam, yang membuat orang selalu siap untuk memberi penentu informasi pada saat ditanya; (c) tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas, (d) kadang-kadang memberi komentar

spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Kesimpulan pengertian gaya kepemimpinan kendali bebas adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam pengambilan keputusan bahkan pembagian tugas, tanpa memberikan kontrol terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Tidak adanya kontrol dari pemimpin akan mengakibatkan tujuan organisasi kurang tercapai dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli, gaya kepemimpinan kendali bebas dapat dilihat dari partisipasi pemimpin minim, pemimpin memberikan kebebasan penuh dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan baik secara kelompok atau individual, pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau tidak melakukan evaluasi, dan memberikan komentar atau pertanyaan spontan terhadap kegiatan anggota.

### **2.1.1 Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

1. Menurut T. Hani Handoko (2012), gaya kepemimpinan ada 2 yaitu:
  - a. Gaya dengan orientasi tugas

Gaya dengan orientasi tugas (task oriented) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada tugas atau pencapaian hasil. Teori gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola, penetapan metode dan

prosedur pencapaian tujuan. Mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan. Dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan pegawai atau karyawan.

b. Gaya dengan orientasi bawahan

Gaya kepemimpinan biasa disebut dengan gaya yang berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan dengan bawahan. Mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dari pada memotivasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana perubahan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompoknya. Teori gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan kehangatan hubungan antar anggota.

2. Menurut Stoner dalam Jurnal Gusman Hagi (2014: 296) mengemukakan bahwa terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu:

a. Gaya berorientasi pada tugas.

Pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan memberikan perhatian besar pada tugas bawahan dan cenderung menekankan aspek teknis,

dengan menjelaskan prosedur-prosedur kerja, perhatian utama adalah penyelesaian tugas kelompok mereka dan anggota-anggota kelompok adalah suatu alat untuk tujuan akhir. Pemimpin tipe ini menurut Wahjosumidjo (1995: 63) dalam prakteknya adalah “memberikan petunjuk, pengawasan, menanamkan keyakinan akan pentingnya pelaksanaan tugas kepada bawahan, dan mementingkan perhatiannya kepada pelaksanaan tugas guru yang harus terlaksana dengan baik, mengikuti aturan yang ditetapkan serta mengacu kepada standar prestasi kerja yang diharapkan.

b. Gaya kepemimpinan berorientasi pada bawahan.

Pemimpin yang berorientasi pada bawahan, digambarkan bahwa lebih tertarik membangun grup kerja yang terpadu dan memastikan anggotanya puas pada pekerjaan mereka dan menciptakan hubungan kemanusiaan yang baik. Kepala sekolah berusaha menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendukung guru dan dapat bekerja dengan penuh semangat. menurut Wahjosumidjo (1985: 63) indikasi dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi kepada bawahan adalah: a). Kepala sekolah lebih memberikan motivasi kepada bawahan, b). kepala sekolah lebih mementingkan kerjasama dengan bawahan, c). kepala sekolah melibatkan guru dalam mengambil keputusan, d). kepala sekolah lebih bersifat membina hubungan kekeluargaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah melakukan komunikasi satu arah, menyusun rencana kerja, merancang tugas-tugas, menetapkan prosedur kerja dan menetapkan pencapaian tujuan kelembagaan. Sedangkan, Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan adalah menjalin hubungan akrab, menghargai anggota, bersikap hangat, dan menaruh kepercayaan kepada anggota.

3. Menurut Toman Soni Tambunan, Gaya kepemimpinan itu ada 8 yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Pola perilaku pemimpin yang menentukan semua keputusan mengenai kebijaksanaan, setiap langkah kegiatan dengan cara pelaksanaannya untuk setiap saat ditentukan oleh pemimpin, biasanya memberikan penugasan tertentu pada setiap anggota kelompok dan pemimpin cenderung lebih pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok.

b. Kepemimpinan Demokratis

Pola perilaku yang semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong, ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok apabila diperlukan saran teknis pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih, setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada

kelompok, dan pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik.

c. Kepemimpinan Laissez Faire

Pola perilaku yang kelompoknya mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin, keterangan diberikan pemimpin dengan keterangan bahwa ia akan memberikan penjelasan jika diminta, pemimpin tidak pernah berpartisipasi penuh, dan dalam pembicaraan jarang timbul komentar yang spontan.

d. Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, dimana pemimpin tersebut diharapkan menjadi bapak bagi para pengikutnya, sehingga pemimpin tersebut menjadi tempat untuk bersandar, berlindung, bertanya serta untuk memperoleh nasehat. Pemimpin ini lebih mengutamakan kepentingan bersama, sehingga semua bawahannya akan diperhatikan secara merata dan diperlakukan seadil mungkin.

e. Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin ini pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya, bangga akan pangkat, jabatan, serta kekuasaan yang dimilikinya, mengaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dan menggerakkan bawahannya, memandang para bawahannya merupakan sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya, suka kepada

formalitas yang berlebihan dan upacara resmi untuk berbagai kegiatan, memiliki rasa solidaritas kepada kelompok atau komunitasnya. Pemimpin ini sering melibatkan tugas dan tanggung jawabnya kepada pejabat yang dibawahnya atau kepada para bawahannya.

f. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai suatu unit sosial, para pegawai memperoleh informasi dari 21 pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk menguasai adalah kepemimpinan, ungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Inti dari kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang berusaha melibatkan, mengikutsertakan semua anggota organisasi di dalam mendukung peran dan tanggung jawab seorang pemimpin.

g. Kepemimpinan Bebas Kendali

Pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri, jenis kepemimpinan ini kurang efektif di dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.

h. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin ini memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlahnya cukup banyak. Daya tarik tersebut tidak bisa diukur dari sudut apapun, baik

dari segi kemampuan, fisik tubuh, usia yang matang, atau apapun yang bisa dinilai dari pemimpin. Pemimpin yang karismatik cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, keyakinan-keyakinan, dan cita-cita yang kuat, serta kebutuhan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain.

### **2.1.2 Teori Kepemimpinan**

#### **1. Teori Genetis (Keturunan)**

Teori ini menentang pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.

#### **2. Teori Sosial**

Teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Teori ini menentang pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

#### **3. Teori Ekologis**

Teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan.

### **3.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Seorang pemimpin berperilaku tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan adanya berbagai faktor berbeda yang sangat mempengaruhinya. Berbagai faktor sikap dan perilaku pemimpin yaitu:

1. Sistem nilai yang berlaku dan diyakini, setiap individu mulai dari kecil sampai dewasa ditanamkan berbagai nilai oleh orang tua, keluarga, guru, dan lingkungan sekitar, dan berbagai nilai dapat bersifat holistic dan non holistic. Nilai holistic dan non holistic akan membentuk keyakinan spesifik bagi para pemimpin organisasi dan keyakinan spesifik ini juga akan membentuk perilaku spesifik yang akan tercermin pada gaya kepemimpinan.
2. Kemampuan kognitif, kemampuan ini seperti kecerdasan dan kecekatan di dalam memahami dan menghayati sesuatu.
3. Latar belakang pendidikan, setiap orang mempunyai latar belakang yang dilaluinya, tahapan pendidikan yang dilalui oleh seseorang akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu, dalam mengkaji gaya kepemimpinan maka sebaiknya perlu diperhatikan pula latar belakang pendidikan.
4. Budaya organisasi, setiap orang mempunyai budaya yang tak tertulis tetapi diakui dan dirasakan keberadaannya didalam organisasi. Budaya organisasi dibentuk pertama kali dari para pendiri organisasi, pendiri organisasi inilah yang membangun budaya organisasi yang bagaimana akan diberlakukan. Budaya organisasi yang sehat akan memunculkan pemimpin yang terbuka, cekatan, responsif terhadap lingkungan serta berkinerja tinggi, Sedangkan organisasi yang kurang sehat dapat membuat gaya kepemimpinan sebaliknya (Siswandi, 2011).

## 2.2 Kedisiplinan Guru

### 2.2.1 Pengertian Kedisiplinan Guru

Disiplin berasal dari kata inggris yakni "*discipline*" yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku (Hasibuan, 2012). Sedangkan, Ditinjau dari sudut keagamaan, disiplin adalah sejenis perilaku taat dan patuh atau upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan ketaatan dan kepatuhan yang sifatnya terpuji. Sehingga dapat dipahami bahwa disiplin merupakan upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya (Samrin, 2016). Menurut Ambarita (2015: 147) mengartikan disiplin sebagai ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan.

Lebih lanjut Hasibuan (2012) menyusun kedisiplinan guru menjadi empat aspek kedisiplinan guru yaitu : (1) taat pada aturan, (2) melaksanakan tugas-tugas, (3) bertumpu pada etos kerja, dan (4) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan semangat. Hal itu sejalan dengan Mulyasa (2017: 118) yang menyatakan disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap

kewenangan, menanamkan kerja sama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Berdasarkan beberapa definisi pengertian kedisiplinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan upaya untuk melakukan suatu tindakan agar tetap sesuai dengan ketentuan dan peraturan, yang apabila melakukan pelanggaran akan menerima sanksi-sanksi tertentu. Dengan adanya disiplin diharapkan dapat menciptakan suatu keteraturan dalam hidup seseorang dalam mematuhi peraturan yang ada.

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan (Kompri, 2015: 39). Guru yang profesional mempunyai kedisiplinan dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang ditekuni. Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga berakibat pada cita-cita pendidikan yang akan menjadi mimpi dan jauh dari kenyataan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang menjadi standar untuk dipenuhi dan harus ditaati oleh para anggotanya.

Menurut Depdiknas disiplin atau tertib ialah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu. Sedangkan guru ialah orang yang profesinya mengajar atau mendidik. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru adalah sosok yang digugu dan ditiru. Digugu artinya diindahkan atau dipercayai. Sedangkan ditiru artinya dicontoh atau diikuti. Guru adalah profesi dimana seseorang menanamkan nilai-nilai kebajikan kedalam jiwa manusia.

Dengan demikian kedisiplinan guru merupakan usaha yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam menaati tata tertib dan peraturan yang ada di suatu lembaga tertentu, disamping itu kedisiplinan seorang guru juga merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan guru terhadap tata tertib yang berlaku.

### **2.2.2 Macam-macam Disiplin**

Kedisiplinan adalah peraturan, norma-norma dan kebijakan-kebijakan yang harus dipatuhi. Disiplin dilihat dari segi guru sangat berpengaruh terhadap seluruh pihak terutama murid. Guru sebagai teladan dalam memperkenalkan kedisiplinan.

#### **1. Disiplin Waktu**

Hal ini sebagai sorotan utama bagi seorang guru. Sebagai patokan apabila sebelum bel masuk guru sudah hadir maka tergolong guru yang disiplin. Namun, sebaliknya apabila bel sudah berbunyi namun belum hadir dapat dikategorikan disiplin waktunya kurang baik.

#### **2. Disiplin Menegakkan Aturan**

Hal ini sangat mempengaruhi kewibawaan seorang guru. Menegakkan aturan tidak harus dengan kekerasan, namun yang dicari adalah keadilannya.

Keadilan baru ditegakkan dalam keadaan apapun. Karena keadilan menghantarkan dalam kehidupan yang maju, bahagia, dan damai.

### 3. Disiplin Sikap

Disiplin sikap atau dengan kata lain mengontrol perbuatan diri sendiri karena merupakan awal dari menata perilaku orang lain.

### 4. Disiplin dalam Beribadah

Menjalankan ajaran agama dan menjadi parameter utama dalam kehidupan. Sebagai seorang guru, menjalankan ibadah adalah hal yang sangat penting.

#### **2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Agar memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, yaitu:

1. Kesejahteraan pegawai, ini merupakan faktor yang harus diperhatikan sesuai dengan kinerjanya, juga tidak kalah pentingnya teladan pimpinan lembaganya, karena bagaimana pun seorang pimpinan merupakan contoh bagi bawahannya.
2. Pengawasan juga harus terus dilakukan guna mengetahui seberapa tinggi kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya.
3. Sanksi dan hukum bagi guru yang kurang disiplin atau melanggar tindak indiscipliner.

Pada dasarnya ada dua dorongan yang mempengaruhi disiplin yaitu:

- a. Dorongan yang datang dari dalam diri manusia yaitu dikarenakan adanya pengetahuan, kesadaran, keamanan untuk berbuat disiplin.
- b. Dorongan yang datangnya dari luar yaitu dikarenakan adanya perintah, larangan, pengawasan, pujian, ancaman, sanksi, hukuman, yang disesuaikan dengan tingkat indisipliner.

### **2.3 Penelitian Relevan**

2.3.1 Skripsi dari Emalia Fitriani Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang, tahun 2016 mengkaji tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati” dalam penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap variabel kedisiplinan di SD Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas. Untuk persamaan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel.

2.3.2 M Okprint, Irwan Nasution dalam jurnal Administrasi Publik tahun 2015 mengkaji tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru SMA Yayasan Perguruan Swasta Kesatria Medan” dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru, dengan nilai

koefisien korelasi product moment sebesar 81%. Perbedaan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasional. Untuk persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

2.3.3 Skripsi dari Muh. Yusran Yusuf Mubar Program studi Teknologi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, tahun 2018 mengkaji tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar” dalam penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu variabel terikatnya adalah kinerja guru, sedangkan variabel terikat dari penulis adalah kedisiplinan guru. Untuk persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

2.3.4 Skripsi dari Tri Fuji Asdiantoro Program studi Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Metro, tahun 2019 mengkaji tentang “Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs 1 Lampung Timur” dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs 1 Lampung Timur tahun 2019. Hal ini diketahui dari perhitungan product moment  $r_{hitung}$  0.373 lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu pada taraf signifikansi 5%  $=0.288$ , dapat ditulis  $0.373 > 0.288$ .

2.3.5 Aissah Qomaria Azis, Suwatno. Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 4. No 2 tahun 2019 mengkaji tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung” dalam penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **2.3 Kerangka Pikir**

Kedisiplinan guru merupakan usaha yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam menaati tata tertib dan peraturan yang ada di suatu lembaga tertentu, disamping itu kedisiplinan seorang guru juga merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan guru terhadap tata tertib yang berlaku. Kedisiplinan guru disusun dengan empat aspek kedisiplinan guru yaitu: (1) taat pada aturan, (2) melaksanakan tugas-tugas, (3) bertumpu pada etos kerja, dan (4) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan semangat (Hasibuan, 2012).

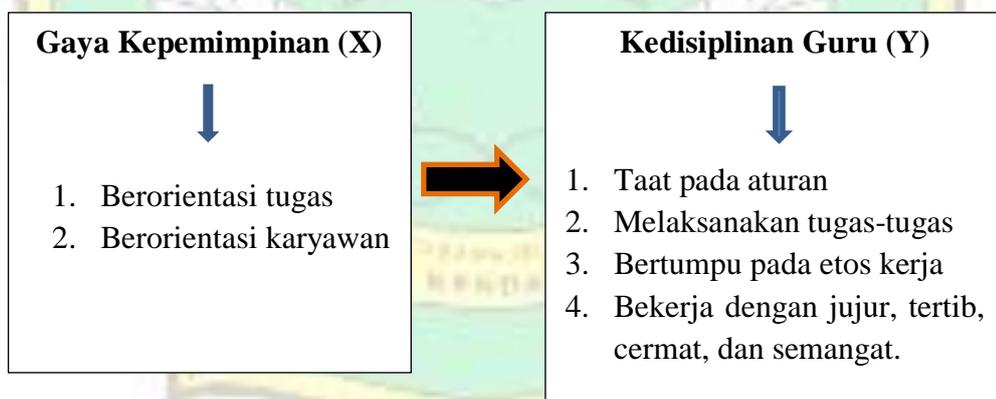
Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola atau perilaku yang konsisten ditampilkan seorang pemimpin yang diketahui oleh pihak lain ketika dia berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. gaya kepemimpinan kepala sekolah disusun berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2012) yang akan dijadikan aspek variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu gaya dengan orientasi tugas dan gaya dengan orientasi karyawan.

Kepala sekolah harus mampu memberikan pembinaan disiplin kepada para pegawainya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk memengaruhi bawahannya diperlukan. Tentu saja gaya kepemimpinan yang

diterapkan disesuaikan dengan tempat dan saat yang tepat. Kepala sekolah perlu memulai dengan sikap demokratis dalam membina kedisiplinan, yakni dari, oleh dan untuk pegawai. Sedangkan pemimpin tut wuri handayani, seorang pemimpin harus membantu bawahannya meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai pemimpin wajib memberikan keteladanan kedisiplinan kepada para pegawainya.

Dengan penelitian ini, diharapkan memberikan kontribusi dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan efektif. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru dapat digambarkan dalam kerangka pikir yang tergambar dalam skema berikut ini :

**Gambar 2.1 Skema kerangka pikir**



Gambar 2.1 menunjukkan Kedisiplinan Guru (Y) sebagai variabel terikat. Gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan factor yang mempengaruhi kedisiplinan guru.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016).

Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (variabel X) dan Kedisiplinan Guru (variabel Y), Hipotesis diajukan pada penelitian ini adalah:

$$H_0: \mu = \mu_0$$

$$H_1: \mu \neq \mu_0$$

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru

$H_1$  = Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru.