

## PERANAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBUDAYAKAN DISIPLIN SISWA

I MADE DARMADA

*Program Studi Pendidikan Olahraga dan Kesehatan, Fakultas Pendidikan Olahraga dan  
Kesehatan, IKIP PGRI Bali  
Email: m.darmada@yahoo.com*

### ABSTRACT

This study aims to determine the discipline of students from the leadership of the principal at SMK Werdhi Sila Kumara Silakarang. The research method used is Linear Regression to predict the leadership of the principal against the discipline of SMK Werdhi Sila Kumara Silakarang students. The results of this study obtained, that the value of t count for Student Discipline variables in this study amounted to 8.497 with a significance level of 0.000 greater than t table of 1.703. This indicates that the rejection of  $H_0$  and the acceptance of  $H_a$  which means there is a significant influence of Principal Leadership variables on student discipline variables. This study has implications for the improvement of student discipline can be done through the leadership performance of the principal.

**Keywords:** *Discipline, Principal leadership.*

### PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan yang bermutu, diawali dengan sumber daya manusia yang disiplin. Mutu mutlak diperlukan untuk merespon tantangan kehidupan abad masa depan yang merupakan implementasi paradigma baru kepemimpinan dalam pendidikan. Pendidikan secara filosofis diarahkan pada harapan, dan tujuan untuk meraih kehidupan yang berlandaskan pada profesi sesuai dengan potensi dirinya. Hal itu merupakan bagian seorang kesatria atas hidup dalam memotori kesadaran tanggung jawab melalui tertib dan disiplin. Budaya disiplin harus dikedepankan supaya menjadi tradisi disiplin yang membudaya dalam kehidupannya.

Budaya disiplin merupakan langkah awal dalam mengisi diri melalui penalaran, penghayatan, dan pengamalan yang terjadi secara sinergis. Disiplin yang membudaya merupakan kearifan global (global-lokal) yang akan mampu mengantarkan kehidupan yang dapat diraih melalui tindakan nyata.

Pencapaian tujuan yang dikemukakan, menunjukkan dasar pengembangan pendidikan bertolak dari media tindakan untuk mencapai kebahagiaan. Media ini berlandaskan pada budaya berkearifan lokal yang berhubungan dengan bekerja. Bekerja atas dasar keyakinan, berkaitan erat dengan

masalah tindakan kehidupan pada dunianya. Setiap insan adalah pemimpin yang artinya mengandung dimensi luas, baik ditinjau dari kepentingan dirinya sendiri maupun untuk kemaslahatan hidup manusia.

Selanjutnya, bukti-bukti empirik tentang lemahnya pola lama manajemen pendidikan nasional dan selanjutnya digulirkannya pada desentralisasi melalui otonomi daerah, maka konsekuensi logis bagi manajemen pendidikan di Indonesia termasuk manajemen pendidikan berbasis budaya berkearifan lokal yang diselenggarakan lembaga-lembaga sekolah adalah perlunya penyesuaian diri dari pola lama menuju pola baru manajemen pendidikan masa depan yang lebih bernuansa otonomi dan demokratis. Kebijakan ini sekaligus mendasari implementasi program peningkatan mutu berbasis sekolah. Peningkatan mutu sekolah diawali dengan tradisi disiplin pada suatu sekolah. Proses belajar mengajar tanpa disiplin diyakini akan tidak meraih hasil yang optimal.

Belajar mengajar adalah suatu kegiatan yang bernilai edukatif. Nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antara guru dengan anak didik. Interaksi yang bernilai edukatif dikarenakan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan, diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pembelajaran

dilakukan. Guru dengan sadar merencanakan kegiatan pengajarannya secara sistematis dengan memanfaatkan segala sesuatunya guna kepentingan pembelajaran.

Sebagai guru sudah menyadari apa yang sebaiknya dilakukan untuk menciptakan kondisi proses belajar yang dapat mengantarkan anak didik ke tujuannya. Di sini tentu saja tugas guru berusaha menciptakan suasana belajar yang menggairahkan dan menyenangkan bagi semua anak didik. Suasana belajar yang tidak menggairahkan dan menyenangkan bagi semua anak didik lebih banyak mendatangkan kegiatan belajar mengajar yang kurang harmonis. Anak didik gelisah duduk berlama-lama di kursi masing-masing. Kondisi itu tentu menjadi kendala yang serius bagi tercapainya tujuan proses pembelajaran.

Mendidik merupakan usaha yang teratur, terarah dan terorganisir untuk menimbulkan perubahan dan pembaharuan pada tingkah laku dan kecakapan pada peserta didik atau anak didik. Proses untuk mewujudkan tujuan tersebut memerlukan peranan orang dewasa atau guru yang dapat mengatur dan mengarahkan peserta didik sehingga ia dapat berkembang jasmani dan rohaninya secara teratur dan terarah menuju kedewasaan. Interaksi antara guru dan peserta didik terjadi dalam proses pembelajaran. Proses belajar adalah proses perubahan perilaku akibat interaksi individu dengan lingkungan. Sedangkan proses pembelajaran adalah segala upaya yang disengaja dalam rangka memberikan kemungkinan bagi peserta didik untuk terjadinya proses belajar sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan (Ali, 1987)

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah, guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. (Syaiiful, 2002:126) Peranannya sangat penting dalam berlangsungnya proses pembelajaran di kelas. Dengan keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik yang cerdas dan disiplin.

Tugas guru sebagian besar adalah membelajarkan siswa dengan menyediakan kondisi belajar yang optimal. Kondisi belajar yang optimal dapat dicapai jika guru mampu mengatur disiplin peserta didik, sarana

pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pengelolaan tersebut berkaitan dengan penyampaian pesan yang dapat pula berkaitan dengan penyediaan kondisi belajar. Pengkondisian belajar yang baik dan tepat diperlukan siswa, terutama siswa yang masih duduk di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), berhasil tidaknya belajar mereka lebih banyak terletak pada manajemen kelas. Hasibuan (2003:82) menjelaskan bahwa manajemen kelas adalah keterampilan atau usaha guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal jika terjadi gangguan. Oleh karena itulah seorang guru dituntut untuk mempunyai keahlian dalam mengelola kelas.

Bagi sekolah, pengelolaannya bukanlah persoalan yang mudah, banyak sekolah yang mengalami kesulitan dalam mengelola sekolah yang baik dan tepat, tentunya hal ini mempengaruhi kedisiplinan siswa dalam pembelajaran. Selanjutnya, memunculkan pertanyaan, yaitu: bagaimana pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kedisiplinan pada SMK Werdhi Sila kumara Silakarang?

Disiplin adalah adanya kesediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan dan larangan. Kepatuhan disini bukan hanya patuh karena adanya tekanan dari luar, melainkan kepatuhan yang didasari oleh adanya nilai dan pentingnya hal tersebut. (Indrakusuma, 2003 : 142). Selanjutnya, Anshori (2003:66) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap yang dengan kesadaran dan keinsafannya mematuhi peraturan-peraturan atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal, karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Di sisi lain, Amatembun (2007: ) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana para pengikut tunduk dengan rasa senang hati pada ajaran-ajaran pemimpinnya.

Uraian dari para pakar tentang disiplin dapat ditarik suatu kesimpulan, yaitu: (1) merupakan perbuatan, baik dari dalam individu maupun dari luar individu; (2) merupakan adanya kepatuhan, keterkaitan dan kewajiban terhadap aturan-aturan, prosedur, hukum-hukum tata tertib yang berlaku; (3) merupakan latihan mengendalikan serta penyesuaian diri

terhadap kesadaran akan pentingnya peraturan atau tata tertib yang berlaku.

Adapun yang menjadi tujuan disiplin bagi siswa menurut Eisbree (dalam Sahartian, 2005:126) yaitu: “ *He shoold accept the phylosopy that discipline any action have two purpose*”, Kedua tujuan tersebut adalah: (1) menolong anak menjadi matang pribadinya dan berubah dari sifat ketergantungan ke arah tidak ketergantungan; (2) mencegah timbulnya persoalan – persolan disiplin dan menciptakan situasi dan kondisi dalam belajar agar mengikuti segala peraturan yang ada dengan penuh perhatian.

Menurut Sahartian menanamkan disiplin pada anak untuk membimbing atau pertolongan kepada murid – murid supaya dapat berdiri (*help for self help*). Kemudian dalam buku petunjuk teknis disiplin dan tata tertib sekolah dasar disebutkan bahwa secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan disiplin dan tata tertib sekolah adalah terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan secara khusus pelaksanaan disiplin di sekolah bertujuan: (1) agar Kepala Sekolah dapat menciptakan suasana yang menggairahkan bagi seluruh warga sekolah; (2) agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan memanfaatkan semua sumber yang ada disekolah dan diluar sekolah; (3) agar tercipta kerjasama yang erat antara sekolah dengan masyarakat untuk mengembangkan tugas pendidikan; (4) agar siswa mempunyai kepribadian yang tangguh disiplin dan mandiri serta memiliki rasa hormat kepada Kepala sekolah, guru, dan orang tua. Berkaitan dengan disiplin, mutu sekolah akan tidak terlepas dari visi dan misi sekolah yang bersangkutan. Mutu dalam konteks ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan (Depdiknas, 2002). Dalam ‘proses sekolah’ yang bermutu terlibat berbagai input seperti bahan ajar, metodologi, sarana dan prasarana sekolah, dukungan administrasi dan penciptaan suasana lingkungan yang kondusif.

1. Visi Sekolah  
Rumusan Visi Sekolah seyogyanya merujuk pada “Pembukaan UUD 1945”, yaitu mencerdaskan kehidupan dalam rangka peningkatan mutu sekolah dalam penulisan ini adalah: (1) mewujudkan pribadi kahlia/profesi, disiplin, mandiri; (2) menghasilkan pribadi profesi yang menguasai Iptek dan seni yang kreatif yang berwawasan kearifan lokal; dan (3) mewujudkan pribadi yang memiliki keunggulan dalam mutu, berbudaya, dan berbudi pekerti. Indikator-indikator perwujudan visi tersebut, antara lain, sebagai berikut:
  - a. Unggul dalam satu keahlian
  - b. Unggul dalam wawasan wiyatamandala
  - c. Unggul dalam aktivitas
  - d. Unggul dalam disiplin
2. Untuk mencapai visi tersebut, Sekolah dituntut untuk memberdayakan seluruh warganya dengan menetapkan misi sebagai berikut:
  - a. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan semangat kolaborasi kepada seluruh warga sekolah;
  - b. Meningkatkan pengembangan SDM, khususnya tenaga kependidikan;
  - c. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif;
  - d. Menumbuhkan minat membaca secara intensif pada seluruh siswa dan guru;
  - e. Menumbuhkan budi pekerti yang baik dan budaya bangsa.
3. Tujuan Program Peningkatan Mutu Sekolah
  - a. Meningkatkan UN rata-rata lulusan;
  - b. Memiliki sarana perpustakaan (koleksi buku-buku pelajaran) yang memadai;
  - c. Memiliki tim olahraga/kesenian yang andal;
  - d. Meningkatkan kedisiplinan bagi seluruh civitas sekolah guna mendukung terwujudnya Wawasan Wiyatamandala

Sesuai dengan hakikat dari strategik sebagai cara berpikir manusia yang sistematis, akhir akhir ini cara berpikir tersebut telah berkembang menjadi suatu landasan konseptual manajemen. Agustinus (1996:4) menjelaskan bahwa karakteristik masalah strategik menyangkut, orientasi ke

masa depan; berhubungan dengan unit-unit kegiatan yang kompleks; perhatian manajemen puncak; pengaruh jangka panjang; dan alokasi sumber-sumber daya.

Berbicara masalah sasaran yang berkaitan dengan mutu dan disiplin, maka tidak lepas dari yang menjadi sasaran disiplin itu sendiri. Sasaran disiplin itu merupakan tolak ukur disiplin tidaknya seseorang. Adapun sasaran disiplin itu sendiri adalah: (1) disiplin waktu, antara lain kehadiran siswa disekolah dan keterlambatan atau ketepatan mengumpulkan tugas yang diberikan oleh guru; (2) disiplin terhadap prosedur kerja antara lain ketepatan siswa dalam melaksanakan tugasnya; (3) disiplin terhadap tata tertib, yang merupakan masalah yang menjadi pembahasan ini.

Menurut Siagian (2000:53) menyatakan bahwa faktor-faktor yang membentuk perilaku termasuk perilaku disiplin adalah sebagai berikut:

1) Faktor genetik

Segala hal yang oleh seseorang dibawa sejak lahir dan bahkan pula menciptakan warisan orang tua.

1) Faktor pendidikan

Usaha sadar dan sistematis yang berlangsung seumur hidup dalam rangka mengalihkan pengetahuan oleh seseorang kepada orang lain.

3) Faktor lingkungan

Merupakan peranan yang paling penting terhadap kedisiplinan seseorang, karena perkembangan kepribadian seseorang itu selalu dipengaruhi oleh sifat pengawasan, juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi di mana dia berada.

Selanjutnya dalam buku lain menyebutkan secara rinci mengenai faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi tingkah laku manusia, diantaranya adalah sebagai berikut: (a) Perubahan sistem pendidikan. Pemerintah Indonesia mempunyai corak pemerintah yang demokratis, sudah barang tentu kebijakan yang semacam itu mempengaruhi terhadap corak kepemimpinan kepala sekolah kepada guru – guru ataupun kepemimpinan guru terhadap murid – muridnya; (b) Perubahan pandangan manusia terhadap nilai sesuatu. Pandangan manusia akan berpengaruh terhadap tingkah lakunya.

Penilaian manusia sudah pada taraf dimana nilai material dianggap lebih tinggi dari nilai spiritual (Subari, 2004:166).

Menurut Amatembun, ada dua problema pokok yang berhubungan dengan disiplin siswa, yaitu problema individu dan problema kelompok. Adapun problema yang bersifat individu antara lain adalah: 1) tingkah laku untuk menarik perhatian; 2) tingkah laku untuk mencari kekuasaan, tingkah laku ini ada yang bersifat aktif dan pasif; 3) tingkah laku untuk membalas dendam, misalnya dengan menyakiti orang lain.

Sedangkan problem yang bersifat kelompok digolongkan sebagai berikut: 1) kelas kurang kohesif (akrab) karena perbedaan jenis kelamin, suku, tingkat sosial ekonomi; 2) kesebalan terhadap norma – norma yang telah disepakati sebelumnya, misalnya siswa berbicara keras diruang baca perpustakaan dengan sengaja; 3) kelas mereaksi negatif terhadap salah satu anggotanya dengan kata lain mendukung anggota kelas yang melanggar norma kelas; 4) semangat kerja rendah atau semacam aksi protes kepada guru, karena menganggap tugas yang diberikan kurang wajar; 5) kelas kurang mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru, seperti perubahan jadwal, dan sebagainya. (Amatembun, 2007:12 – 13). Dari point – point tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin siswa di sekolah adalah: a) faktor intern. Faktor yang timbul dari diri individu sendiri dalam hal ini pribadi si pendidik dan pribadi peserta didik; b) Faktor ekstern. Faktor yang timbul dari diri situasi dan kondisi sekolah.

Alat–Alat kedisiplinan siswa. Yang dimaksud dengan alat – alat kedisiplinan siswa adalah alat – alat yang dapat menunjang pelaksanaan disiplin siswa di sekolah. Menurut sifatnya alat kedisiplinan siswa terbagi atas dua bagian, yaitu: preventif dan represif. Alat kedisiplinan yang bersifat preventif adalah alat kedisiplinan yang bersifat pencegahan, yaitu mencegah siswa dari tingkah laku yang menyimpang dari norma. Alat kedisiplinan yang bersifat preventif meliputi yaitu: 1) tata tertib. Tertib adalah

sederetan peraturan – peraturan yang harus ditaati dalam suatu situasi atau dalam suatu tata kehidupan tertentu. Tertib merupakan unsure yang paling dominan dalam disiplin, karena disiplin menghendaki adanya kesamaan dalam langkah – langkah atau sikap hidup yang diikat oleh aturan – aturan atau norma – norma yang berlaku dalam suatu lingkungan. Demikian juga motivasi seseorang melakukan tata tertib adalah mencapai keteraturan secara tetap, sehingga merupakan hal yang wajar dan menjadi suatu kebiasaan hidup secara teratur. Tata tertib yang ada disekolah itu mengatur segenap tingkah laku para siswa selama mereka bersekolah untuk menciptakan suasana yang mendukung pendidikan. Dikalangan siswa ada beberapa kriteria yang harus diamati, yakni ketertiban dalam keteraturan terhadap peraturan sekolah dapat berbentuk seperti, menepati jam pelajaran, sikap terhadap seragam, sikap terhadap administrasi, tata rias wajah, sikap terhadap penggunaan bahasa dan sikap terhadap janji dan waktu.

Selain tata tertib diartikan pula, merupakan sederetan peraturan– peraturan yang harus ditaati dalam suatu situasi atau dalam tata kehidupan tertentu. Atau susunan peraturan yang mempunyai sanksi bila tidak diindahkan. Tata tertib adalah kekuatan yang dengan kekuatan itu guru dapat menumbuhkan perangai yang baik dalam jiwa siswa, menanamkan dan menumbuhkan kebiasaan patuh dalam jiwa manusia, rasa hormat kepada pimpinan dan tungkuk pada peraturan yang telah ditetapkan. Kehidupan manusia yang kelihatan bebas merdeka tidak lepas dari pembatasan, kalau yang menghalangi untuk dapat melampiaskan segala keinginan atau nafsu yang kita pendam, baik berupa perkataan atau tingkah laku, pembatasan itu dapat berupa perundang – undangan yang sifatnya mengikat bagi seluruh anggota masyarakat atau lembaga tertentu. Dalam bidang pendidikan banyak dijumpai tata tertib, mulai dari tata tertib sekolah, tata tertib ujian, tata tertib upacara, dan masih banyak lagi lainnya. Kesemuanya tata tertib tersebut merupakan alat menciptakan alat kedisiplinan bagi siswa; 2) larangan. Larangan adalah saran atau ajakan untuk tidak melakukan sesuatu yang kurang baik

dan merugikan serta sangat dicela oleh agama, misalnya mencuri, menyakiti orang lain. Larangan sebagai alat kedisiplinan siswa yang merupakan lawan dari perintah merupakan tujuan untuk menghindari siswa dari perbuatan yang buruk, tercela tidak berguna dan tentunya bertentangan dengan agama; 3) paksaan. Paksaan adalah suatu perintah dengan kekerasan terhadap siswa untuk melaksanakan sesuatu. Paksaan sebagai alat kedisiplinan yang mempunyai tujuan agar siswa selalu taat kepada tata tertib yang telah ditetapkan. Suatu pelanggaran yang telah dilakukan oleh siswa, akan mendorong siswa tersebut untuk melakukan pelanggaran yang lain. Pelanggaran tersebut tidak menjadi kebiasaan, maka perlu adanya paksaan dari guru, sebab dengan paksaan itu akan menumbuhkan kesadaran bagi siswa, yaitu kesadaran akan peraturan – peraturan yang ada termasuk peraturan di sekolah.

Sedangkan alat kedisiplinan yang represif adalah alat kedisiplinan yang bersifat perbaikan, pengetahuan terhadap tingkah laku siswa dengan tujuan untuk menyadarkan agar kembali pada hal–hal yang wajar, yang baik dan teratur sesuai dengan tata tertib yang berlaku. Alat kedisiplinan represif ini biasanya diberikan kepada siswa, manakala diantara mereka ada yang berperilaku disiplin, berperilaku yang tidak sesuai dengan norma – norma serta tata tertib yang telah ditetapkan. Atau dengan kata lain disiplin represif ini akan digunakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap melanggar ketentuan. Adapun yang termasuk alat kedisiplinan represif adalah: a) pengetahuan. Yang dimaksud pemberitahuan disini adalah pemberitahuan kepada siswa yang telah melakukan sesuatu pelanggaran tata tertib, misalnya tidak mengikuti upacara bendera, sering terlambat masuk dan sebagainya. Pemberitahuan ini bersifat kucatif agar anak tidak mengulangi perbuatan tersebut; b) peringatan. Peringatan adalah teguran atau nasihat yang biasa diberikan kepada siswa yang telah beberapa kali melakukan pelanggaran. Sebagaimana alat disiplin peringatan penting sekali diberikan oleh guru kepada siswa yang sering kali melanggar perintah; 3) ganjaran. Yang dimaksud dengan ganjaran adalah imbalan atas prestasi atau jasa yang dilakukannya oleh

seseorang. Ganjaran dapat diberikan kepada siswa yang telah melakukan hal – hal yang baik dalam pendidikannya yang lain menunjukkan prestasi; 4) hukuman. Menurut Indrakusuma hukuman adalah tindakan yang dijatuhkan kepada anak secara sadar dan sengaja sehingga menimbulkan nestapa, dan dengan adanya nestapa itu anak akan menjadi sadar akan perbuatannya dan berjanji didalam hatinya untuk tidak mengulangnya. Sedang menurut Abu Ahmadi hukuman adalah suatu perbuatan dimana kita sadar, dengan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbing dan melindunginya (Ahmadi, 2001:150)

Lebih lanjut lagi kita ingin sukses didalam pengajaran, kita harus memikirkan setiap murid dan memberikan hukuman yang sesuai dengan perbuatannya. Bila seorang anak bersalah dan mengakui kesalahannya, mempunyai rasa hormat kepada guru dan kasih sayang maka ia akan datang kepada gurunya untuk dihukum. Hukuman sebagai alat kedisiplinan yang mempunyai tujuan untuk memperbaiki dan menyadarkan siswa dalam penggunaannya masih mengalami dilema Disaat pihak hukuman dipandang sesuai dengan alat yang efektif untuk menghentikan tingkah laku siswa yang menyimpang dan dijadikan peringatan bagi peserta didik lainnya, namun dipihak lain dapat berdampak pada hal yang negatif baik bagi siswa, guru maupun orang tua atau wali murid. Oleh karena itu pendidikan dalam memberikan hukuman harus memberikan hal – hal yang dianggap perlu agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Konsep budaya disiplin memperlihatkan keterkaitan dengan kepemimpinan. Budaya/Kebudayaan merupakan sebuah fenomena dinamis yang berada di sekitar kita dari waktu ke waktu, yang berperan secara terus menerus dan membentuk interaksi dengan yang lainnya sehingga terbentuk sikap kepemimpinan dan susunan yang membimbing dan membatasi tingkah laku. Ketika seseorang membawa budaya pada tingkatan organisasi dan mungkin juga membawanya

ke dalam kelompok-kelompok di dalam organisasi tersebut, seseorang akan dapat melihat dengan jelas bagaimana kebudayaan itu terbentuk, melekat, berkembang, dan pada akhirnya menggerakkan. Pada saat yang sama, bagaimana kebudayaan juga membatasi, menstabilkan, dan memberikan susunan dan arti kepada anggota kelompok. Proses dinamis pembentukan kebudayaan dan manajemen ini adalah inti sari kepemimpinan dan membuat seseorang menyadari bahwa kepemimpinan dan budaya (kebudayaan) merupakan dua sisi yang berada pada koin yang sama.

Di satu sisi, norma-norma budaya menjelaskan bagaimana sebuah organisasi akan menjelaskan kepemimpinan siapa yang akan dipromosikan, siapa yang akan mendapat perhatian dari pengikutnya. Di sisi lain, dapat dijelaskan bahwa satu-satunya hal yang terpenting dilakukan oleh pimpinan adalah membuat dan mengatur budaya. Oleh karena itu, diperlukan bakat unik dari seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memahami dan bekerja dengan budaya, dan itu merupakan sebuah tindakan terakhir kepemimpinan untuk merubah budaya ketika budaya itu terlihat sebagai fungsi yang tidak sempurna.

Implementasi Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan perlu mengembangkan kemampuan dirinya, agar selalu dapat mengikuti perkembangan jaman. Untuk itu, kepala sekolah perlu memahami kelebihan dan kelemahan yang ada pada diri sendiri dan mau mengembangkan kemampuannya secara kontinu.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan kemampuan pribadi antara lain: 1) watak (psikologis internal), 2) temperamen, 3) minat, 4) kecerdasan, 5) fisik dan 6) sifat-sifat pribadi, serta 7) tipe kepemimpinan yang dimilikinya.

Seorang pemimpin sekolah yang menurut Ajaran Ki Hajar Dewantara, harus dapat menempatkan dirinya dalam kedirian orang lain dengan kemampuan personel yang dimilikinya. Jika, berada di depan memberikan contoh tauladan, di tengah bisa berpartisipasi meningkatkan kemauan

dan kreativitas bawahan, dan jika di belakang membangun dan mendorong semangat bawahan. Singkatnya kemampuan personel kita adalah: (1) *Ing ngarso asung tulodo*, (2) *Ing madyo mangun karso*, dan (3) *Tut Wuri Handayani*.

Pemimpin harus dapat membenahi dirinya sebelum dapat membenahi orang lain, sebagaimana dikemukakan Cracken, bahwa: *We must have good domestic relations with ourselves before we can have good foreign relations with others*. Sosrokartono kita mendapat gambaran dari Mangkunegara IV, bahwa seorang pemimpin hendaknya mempunyai kemampuan sebagai berikut:

1. *Sugih tanpo bondo* (kaya tanpa harta)
2. *Digdoyo tanpo aji* (sakti tanpa memakai jimat)
3. *Mabur tanpo elar* (terbang tanpa sayap)
4. *Nglurug tanpo bolo* (melawan tanpa bala-tentara)
5. *Menang tanpo ngasorake* (menang tanpa mengalahkan)

Betapa bahagiannya jika pemimpin pendidikan bisa menguasai kemampuan yang mengandung filsafat luhur itu.

Kemampuan sosial yang dimaksudkan adalah kemampuan dalam antar hubungan dengan orang lain baik antar individu, dalam kelompok, antar kelompok, atau dalam lingkungan organisasi yang lebih besar. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan di bidang ini untuk menopang kepemimpinannya. Tahalele (dalam Soetopo, 2010) memberikan beberapa saran untuk mengembangkan kemampuan sosial kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan: 1. Usahakan supaya tetap gembira; 2. Lihatlah, pikirlah, dan bicarakan yang baik; 3. Jangan mengharap terlalu banyak kepada orang lain, tetapi apa yang dapat kita sumbangkan kepada mereka; 4. Jangan mencampuri urusan pribadi orang lain, kecuali dilapori; 5. Lenyapkan perasaan gelisah; 6. Jauhkan sifat sombong; 7. Belajarlah menyesuaikan diri; 8. Kembangkan sifat murah hati; 9. Tekun beragama; 10. Sekali-kali janganlah putus asa; 10. Kembangkan sifat "lagniappe" (pemberian kecil kepada

orang lain yang berdampak positif yang benar).

Di samping, kemampuan yang ada pada diri sendiri harus dikembangkan, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu menempatkan diri dalam kedirian orang lain. Cara-cara yang dapat ditempuh antara lain: 1. Selalu menghargai pendapat orang lain meskipun bertentangan; 2. Jangan memaksakan pendapat kepada orang lain walaupun merasa benar; 3. Menegur orang lain secara halus, misalnya bagaimana menurut pendapat saudara jika.....; 4. Hindari kata-kata yang menyinggung perasaan orang lain; 5. Memberikan perintah dengan bahasa meminta dapatkah anda menolong saya untuk.....; 6. Berbicara dengan jelas dan perlahan; Ketika berbicara, pandanglah lawan bicara kita (tidak menengok ke kiri dan kanan); 7. Sewaktu orang lain berbicara, hendaklah mendengarkan dengan penuh perhatian; 8. Ketika orang lain berbicara, janganlah menyela atau mengalihkan pembicaraan; 9. Jika orang lain menusuk hati kita, hendaklah kita tetap tenang dan sabar; 10. Sebaiknya jangan berbisik-bisik di depan orang lain; 11. Jadilah pendengar yang baik; 12. Jika mengkritik disampaikan dengan tenang, ramah, dan bijaksana.

Semua pernyataan tersebut di atas kiranya dapat dijadikan acuan dalam menilai diri sendiri, agar pemimpin tidak menempatkan dirinya kurang atau lebih dari kemampuan yang sebenarnya. Kepala sekolah adalah pemimpin di bidang persekolahan/pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memahami konsep dasar kepemimpinan pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah berhadapan dengan orang lain atau kelompok yang dipimpinnya. Dengan demikian, teori kepemimpinan selalu membahas tentang hubungan pemimpin dengan orang lain.

Dipersekolahan, kepala sekolah sebagai pemimpin berhadapan dengan guru-guru, tenaga kependidikan (staf non guru), siswa, dan masyarakat di mana sekolah berada. Untuk itu, kepala sekolah harus menguasai konsep dasar kepemimpinan pendidikan, jenis-jenis kepemimpinan, tipe kepemimpinan,

orientasi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan (Soetopo, 2010).

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan, kepala sekolah mempunyai tiga misi utama sebagai pemimpin pendidikan:

1. Pengembangan kemampuan profesional dalam kepemimpinan pendidikan.
2. Pengembangan kemampuan personal dalam kepemimpinan pendidikan.
3. Pengembangan kemampuan social dalam kepemimpinan pendidikan.

Ketiga kemampuan tersebut harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah agar dalam menjalankan tugasnya dapat berhasil dengan baik. Bahasan selanjutnya akan mengkaji ketiga hal tersebut secara lebih detail sebagai berikut:

1. Pengembangan Kemampuan Profesional dalam Kepemimpinan Pendidikan. Secara umum, pemimpin pendidikan harus menguasai 5 keterampilan pokok (Kimbal Wiles): 1) Keterampilan dalam kepemimpinan; 2) Keterampilan dalam hubungan kemanusiaan; 3) Keterampilan dalam proses kelompok; 4) Keterampilan dalam administrasi personalia; 5) Keterampilan dalam penilaian.

Di samping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus menguasai bagaimana mengambil keputusan secara profesional dan mengatasi konflik yang terjadi dalam sekolah. Dua kemampuan ini sangat penting, mengingat kepala sekolah mempunyai fungsi kepemimpinan menjabarkan kebijakan pemerintahan dan menciptakan iklim sekolah yang memungkinkan agar tidak terjadi konflik. Dalam mengembangkan kemampuan profesional, ada beberapa keterampilan dan kemampuan yang harus dikuasai oleh kepala sekolah, yaitu: Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang kurikulum, ia harus: a. Mengetahui dan menerima filsafat pendidikan dalam keseluruhan sistem sekolah; b. Berusaha mengembangkan dan menggunakan filsafat hidup dan filsafat pendidikan secara profesional; c. Mendayagunakan sumber-sumber

material untuk pengembangan kurikulum; d. Menjabarkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kebutuhan anak didik; e. Mendayagunakan sumber-sumber masyarakat untuk pengimplementasian kurikulum; f. Mendorong penelitian dan variasi metode dalam mengajar; g. Bertanggungjawab atas pelaksanaan kurikulum dan kepemimpinan yang diterapkan.

2. Pengembangan kemampuan personal dalam kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang personalia, ia harus: a. Menerima dan menghargai individu guru sebagai staf atas dasar karakter pribadi dan latar belakangnya; b. Memberi dorongan atas kekuatan, minat, dan kecakapan setiap anggota staf dalam melaksanakan tugas; c. Menghargai kekuatan dan kelemahan guru dan membantu mereka melalui konseling pribadi; d. Mengadakan kerjasama dalam perencanaan, hubungan individu, dan kelompok, dan pembuatan program sekolah; e. Mengetahui dan menerapkan beragam teknik kerja sama dan staf dalam melaksanakan tugas dan memecahkan masalah; f. Menilai diri sendiri dan staf secara objektif dan memperbaiki tindakan selanjutnya; g. Mendorong dan memberikan bimbingan pertumbuhan profesional guru dan stafnya.

1. Pengembangan kemampuan social dalam kepemimpinan pendidikan. (1) Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang hubungan masyarakat, ia harus: a. Mendayagunakan organisasi orangtua murid dan guru demi anak didik; b. Mendayagunakan organisasi masyarakat demi personel sekolah; c. Meningkatkan partisipasi orang tua dalam menyelesaikan problema sekolah dan masyarakat; d. Meningkatkan saling kunjungan antara sekolah dan masyarakat; e. Mengembangkan metode pelaporan regular sistematis kepada orang tua tentang

perkembangan anak didik dan sekolah; f. Mendayagunakan partisipasi siswa untuk program hubungan sekolah dengan masyarakat; g. Mengadakan studi dan mempraktikkan teknik-teknik pelatihan guru. (2) Kepala sekolah sebagai pimpinan di bidang hubungan guru –murid, ia harus dapat: a. Mengarahkan guru agar memiliki pengetahuan tentang murid; b. Mendorong guru agar profesional dalam menyampaikan materi; c. Mengusahakan adanya catatan tentang murid; d. Mendorong guru membuat laporan tentang murid; e. Mendorong guru agar resfek terhadap murid; f. Mendorong guru memecahkan masalah murid; g. Mendorong guru untuk membuat perencanaan bersama murid; h. Memberikan contoh dan membina hubungan baik dengan guru dan murid. (3) Kepala sekolah sebagai pemimpin personal non pengajaran, ia harus dapat: a. Menerapkan pendekatan psikologis dalam hubungan individual dan kelompok; b. Mendorong staf turut ambil bagian dalam pelaksanaan tugas sekolah; c. Mengisi waktu luang bagi personel non pengajaran; d. Menciptakan aktivitas bagi personal non pengajaran; e. Membina kerjasama personel nen pengajaran dalam pelaksanaan tugasnya. (4) Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam berhubungan dengan pemerintah dalam hal ini Kadisdikpora, ia harus dapat: a. Memahami kebijakan Disdikpora dan menjabarkan dalam program sekolah; b. Memahami dan mendayagunakan saluran komunikasi denga Disdikpora; c. Mendayagunakan layanan khusus kadisdikpora sebagai komplemen dan pengayaan program sekolah; d. Membuat laporan tentang kegiatan sekolah kepada Kadisdikpora; e. Memberikan masukan dan saran kepada Kadisdikpora. (5) Kepala

sekolah sebagai pimpinan dalam pelayanan bimbingan, ia harus dapat: a. Membina rasa kekeluargaan antar petugas bimbingan, personel lain, dan murid; b. Bekerja sama dengan lembaga lain dalam menopang kegiatan bimbingan sekolah; c. Membimbing etugas bimbingan agar mengerti anak dan persoalan-persoalannya; d. Mendayagunakan berbagai sumber untuk memahami anak didik; e. Mengarahkan petugas bimbingan agar memahami dan memenuhi kebutuhan akademik anak didik; f. Membantu guru-guru memahami persoalan pribadi dan social siswa. (6) Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam artikulasi dengan sekolah lain, ia harus dapat: a. Menjalin hubungan kerja sama dengan sejawat lainnya; b. Menghargai opini sejawat walaupun berbeda pandangan pribadinya; c. Memahami program-program sekolah lain sebagai perbandingan program sekolahnya; d. Melibatkan staf dalam bekerja sama dengan sekolah lain; e. Mendorong program kunjungan ke sekolah lain antar staf. (7) Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pengorganisasian sekolah, ia harus dapat: a. Membimbing guru dan staf sekolah untuk memahami tugas dan peranannya; b. Bekerja sama dengan guru dan staf dalam perencanaan dan pengorganisasian program sekolah; b. Merealisasikan tanggung jawab untuk membuat keputusan dalam berbagai situasi; c. Mengusahakan agar situasi sekolah menunjang kesehatan mental dan stabilitas emosional seluruh personel sekolah; d. Mengarahkan staf agar koordinasi antar tuga di sekolah. (8) Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendayagunaan rumah sekolah dan perlengkapannya, ia harus dapat: a. Memahami jenis pelayanan sekolah yang dibutuhkan sekolah; b. Membimbing staf dalam

mendayagunakan perlengkapan semaksimal mungkin; c. Mendistribusikan fasilitas kepada staf secara jujur dan adil; d. Memperlengkapi guru-guru dan staf agar dapat bekerja dengan baik; (e) Mendorong berbagai eksplorasi baru tentang layanan baru yang lebih baik; (f) Membina kejujuran para staf dalam menentukan kebutuhan dan mendayagunakan fasilitas sekolah; (g) Menciptakan iklim social yang menyenangkan dalam mendayagunakan fasilitas di sekolah.

Menurut Rivai (2003:2) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa dari para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dalam memperoleh dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/suka cita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Menurut Alwashilah (2000:14) kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu: (1) kepemimpinan yang melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan yang melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan

untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Uraian ini memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan suatu bagian yang integral antara orang yang memimpin dan yang dipimpin dalam suatu kelompok atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Stephen (2001:471) menyatakan kepemimpinan pada hakekatnya adalah: (i) proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, (ii) seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam upaya mencapai tujuan bersama, (iii) kemampuan untuk mempengaruhi, pemberian inspirasi dan menguraikan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan, (iv) melibatkan keberadaan pimpinan, pengikut dan situasinya dan (v) mempengaruhi pengembangan pimpinan formal dan informal dalam suatu kepemimpinan yang terorganisir.

Secara jelas dapat dipahami bahwa setiap individu, mempunyai peluang sama untuk dapat menjadi seorang pemimpin. Bentuk pemimpin tersebut dapat dikategorikan pemimpin diri sendiri, keluarga, jabatan dan berbagai jenis-jenis kepemimpinan. Blanchard (2009:91) menjelaskan identifikasi dari beberapa komponen kepemimpinan dalam manajemen organisasi sumberdaya manusia yaitu: a. Adanya pemimpin dan orang lain yang dipimpin atau pengikutnya; b. Adanya upaya atau proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang lain melalui berbagai kekuatan; c. Adanya tujuan akhir yang ingin dicapai bersama dengan adanya kepemimpinan itu; d. Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanda adanya organisasi tertentu; e. Pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya; f. Kepemimpinan berada dalam situasi tertentu baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.

Uraian-uraian tersebut di atas merupakan batasan mengenai pemahaman mengenai kepemimpinan dalam suatu manajemen organisasi. Kepemimpinan

mempunyai andil sangat penting dalam aktivitas kerja, baik dalam koordinasi, pembinaan, evaluasi/pelaporan dan mekanisme kerja antara orang yang dipimpin dengan orang yang memimpin.

Berikut ada beberapa konsep kepemimpinan yang perlu dikenal dan diketahui untuk memperkuat interpretasi kepemimpinan secara utuh. Menurut Newstrom (2009:176) mengemukakan bahwa *"the leadership concept can be developed suitable with modified, behavior, style and type of leadership in achieve the organization goal"*. Maksudnya adalah konsep kepemimpinan dapat dikembangkan sesuai dengan sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

Lebih jelasnya dapat diuraikan secara mendetail beberapa konsep dan pandangan para ahli mengenai sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat Kepemimpinan. Menurut Rizal (2000:11) menyatakan bahwa sifat kepemimpinan dapat dijelaskan dari empat teori sifat kepemimpinan. Teori tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Teori Sifat. Teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang berkaitan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugrahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi (daya) yang tidak pernah habis, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tiada taranya. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

Selanjutnya, implementasi ini dikembangkan berdasarkan : (i) intelegensi pimpinan yaitu bahwasanya pemimpin harus lebih pintar daripada pengikutnya, (ii) kepribadian pimpinan yaitu sifat

kepribadian pimpinan seyogyanya lebih bersifat pribadi yang siaga, asli, tulus, memiliki integritas pribadi dan memiliki kepercayaan diri yang disosialisasikan dalam kepribadian yang tangguh dibandingkan bawahannya, (iii) karakteristik fisik pemimpin yaitu memiliki karakteristik fisik yang meyakinkan sesuai usia, tinggi badan dan penampilan yang memperlihatkan kewibawaan.

- 2) Teori Kepribadian. Teori ini memberikan pandangan bahwa pribadi seorang pemimpin dapat menentukan keefektifan kepemimpinan yang dipimpinnya. Menemukan sifat-sifat yang mengagungkan dari kepribadian, sehingga orang-orang yang dipimpinnya akan merasakan adanya prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

Konsep mengenai kepemimpinan kepribadian akan membentuk suatu pemahaman bahwa pribadi dari seorang pemimpin menunjukkan karakter yang dapat dijadikan contoh atau suritauladan yang melekat dari karakter-karakter yang dibentuknya dalam memimpin, sehingga prestasi, kepuasan, kebanggaan dan loyalitas kepada pemimpin dapat tercipta dari pengikut-pengikutnya.

- 3) Teori kepemimpinan Situasional. Teori ini menyatakan bahwa pimpinan perlu memahami situasi kepemimpinannya, sifat-sifat kondisi bawahannya dan situasi sebelum menerapkan sifat kepemimpinan yang dapat di diagnosis oleh bawahan berdasarkan kondisi dan nuansa kepemimpinannya.

Konsep teori situasional ini, mengemukakan bahwa seseorang pemimpin cenderung memperlihatkan sifat kepemimpinannya, apabila ada kondisi yang mengharuskan tampil sebagai pimpinan yang mengakomodir bawahannya demi

- menyelamatkan keutuhan kepemimpinan itu sendiri.
- 4) Teori Pendekatan Terbaru dalam Kepemimpinan. Ini menyajikan teori kepemimpinan yang dikembangkan dalam tiga pendekatan yang lebih baru terhadap persoalan mengenai teori atribut kepemimpinan, kepemimpinan kharismatik dan kepemimpinan transaksional lawan transformasional.

Selanjutnya, teori ini menjelaskan: (i) teori atribut kepemimpinan mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribut yang dibuat orang mengenai individu-individu orang lain yang dapat memimpin, (ii) teori kharismatik merupakan suatu penyebaran dari teori atribut yang menghubungkan kemampuan kepemimpinan yang luar biasa dari pelaku-pelaku kepemimpinan yang mengidentifikasi perilakunya berbeda-beda berdasarkan retorika yang dimilikinya, (iii) kepemimpinan transaksional lawan transformational yang menjelaskan bahwa pimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang memadukan motivasi pengikut yang dipimpinnya dalam satu tujuan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas kepemimpinannya. Sedangkan pimpinan transformational, pimpinan yang memberikan pertimbangan dan ransangan intelektual yang dimiliki berdasarkan pemahaman kharisma kepemimpinannya.

Teori-teori tersebut di atas merupakan teori sifat kepemimpinan yang harus diketahui dan dipahami di dalam menentukan pengaruh kepemimpinan terhadap pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Uraian di atas merupakan suatu pandangan mengenai konsep sifat kepemimpinan, yang jika dihubungkan dengan pengaruh kepemimpinan camat terhadap mutu pelayanan, maka diperlukan sosok seorang pimpinan yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan yang dapat diteladani sesuai

dengan pimpinan yang mampu mengembangkan sifat kepribadian yang baik, memiliki mental yang positif dalam mengembangkan aktivitas kerja dan mempunyai kenampakan fisik yang berwibawa, tangguh dan menarik dalam mengembangkan berbagai implementasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 1. Perilaku Kepemimpinan

Konsep perilaku menurut Rozali (2003:253) kepemimpinan merupakan unsur penting dalam organisasi, karena menyangkut hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan anggota kelompok yang dipimpinnya. Komponen dari perilaku kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi bawahannya dalam mengikuti atau menjadikan perilaku pimpinan sebagai panutan atau srutauladan dalam meletakkan dasar-dasar perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Konsep perilaku kepemimpinan menurut Zulkarnain (2000:15) menyatakan bahwa perilaku pemimpin dalam kepemimpinan harus sesuai perbuatan, kelakuan atau perangai yang konsisten, teguh, tangguh dan kuat dalam memimpin, sehingga kepemimpinannya menjadi panutan atau contoh yang terbaik dari penilaian orang-orang yang dipimpinin.

Pemahaman mengenai perilaku dalam kepemimpinan seyogyanya menghasilkan dua aspek fungsi kepemimpinan dan aspek figur kepemimpinan. Menurut Rivai (2003:9) perilaku kepemimpinan menurut aspek fungsi kepemimpinan adalah sosok seorang pemimpin yang mempunyai perlakuan, perbuatan, tabiat, karakter dan budi pekerti yang dapat memberikan manfaat dan faedah bagi pengikutnya. Sedangkan aspek figur kepemimpinan adalah sosok pimpinan yang mempunyai kepedulian, perhatian, pembelaan dan integritas yang tinggi dalam melakukan pembinaan, bimbingan, pengarahan dan nasihat kepada orang-orang yang dipimpinnya. Kedua fungsi dan figur kepemimpinan tersebut seringkali terpadu dalam suatu

elaborasi kepemimpinan yang ideal dalam perilaku kepemimpinan.

Menurut Handoko (2000:75) bahwa dalam manajemen organisasi, kepemimpinan banyak ditentukan oleh perilaku pimpinan. Perilaku yang dimaksud adalah perbuatan-perbuatan atau tindakan-tindakan, pekerjaan berdasarkan tabiat dan karakter yang dimiliki dalam melakukan implementasi kepemimpinan organisasi terhadap bawahannya untuk mengembangkan aktivitas kerja dalam mendukung pencapaian tujuan kepemimpinan organisasi dalam dinamika kerja.

Selanjutnya, dikemukakan bahwa kepemimpinan organisasi dalam dinamika kerja adalah perilaku pimpinan yang memberikan contoh kepada bawahannya untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang tertanam dalam kebiasaan-kebiasaan baik yang bersifat normatif, prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah nilai dalam mengimplementasikan aktivitas kerja dalam satu kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono (2000:12) bahwa perilaku kepemimpinan merupakan suatu bagian dari karakter yang dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin kelompok, organisasi atau masyarakat dalam memperlihatkan suatu perilaku yang sesuai dengan kemampuan dan potensi kepemimpinan yang dimilikinya. Kemampuan dan kemampuan dari seorang pemimpin adalah mampu menggerakkan, menyuarakan, menyuruh, memerintah, membina dan mengkoordinasikan sesuai dengan perilaku yang dimiliki oleh setiap pimpinan. Berarti, segala yang dilakukan, diperbuat dan dinyatakan merupakan cerminan dari perilaku yang dimilikinya.

Berarti, perilaku kepemimpinan dalam diri seorang pemimpin melekat adanya perilaku yang sesuai dengan karakter dan perangai yang dimilikinya. Pemimpin yang memiliki perilaku sesuai dengan tabiat yang baik akan banyak disenangi oleh pengikutnya. Sedangkan sebaliknya, seorang pemimpin yang memiliki perilaku tabiat

yang kurang baik akan ditentang oleh pengikutnya.

Syahrir (2009:82) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan bagian dari sosok jati diri dari seorang yang memiliki kewenangan atau jabatan untuk menjadi fokus perilaku yang harus dicontohi oleh bawahannya. Jika perilaku tersebut memberikan dampak positif terhadap proses aktivitas kerja yang dipimpinnya, maka perilaku kepemimpinan tersebut akan mendapat dukungan dan respon dari orang yang dipimpinnya.

Tentunya memahami perilaku kepemimpinan, akan nampak dari segala tindak tanduk, perilaku dan karakter yang ditunjukkan oleh sosok seorang pemimpin dalam mengembangkan aktivitas kerjanya, sehingga disenangi dan dijadikan panutan oleh bawahannya dalam mengembangkan aktivitas kerja untuk mencapai kepemimpinan organisasi.

Uraian-uraian tersebut di atas, jika dikaitkan dengan kepemimpinan yang dikembangkan dalam suatu lingkup kecamatan, maka sosok dari seorang pimpinan yang mempunyai perilaku kepemimpinan adalah pimpinan yang mampu mengembangkan tugas dengan memberi contoh sesuai dengan apa yang dapat dilakukan, dengan sendirinya bawahannya akan memahami sesuai dengan contoh yang diperlihatkan.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2003:64) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari

falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Newstrom (2009:216) menyatakan bahwa "*the leader style is a style to maximum of productivity, job satisfied, growing and easy adaptation with all of situation*". Artinya gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Menurut Kartono (2000:26) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Dipahami bahwa dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari, dalam manajemen organisasi, sosok seorang pemimpin harus mampu mementaskan suatu pelaksanaan tugas yang sesuai dengan kehandalan, kemandirian dan profesional yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dengan sendirinya akan mudah menciptakan berbagai korelasi kerjasama baik antar pimpinan terhadap bawahannya, antar pimpinan dengan pimpinan yang lain dalam suatu lingkup kerja maupun diluar lingkup kerja serta seorang pemimpin yang terus memacu dirinya dan bawahannya untuk menghasilkan prestasi kerja dalam dunia kerja yang ditekuni yang berada dibawah tanggungjawab kepemimpinannya.

Teori tentang gaya kepemimpinan bagi kalangan moderat menggambarkan gaya kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh Stephen (2001:18) menyatakan bahwa "*in the leadership organization there are four style must have a leader namely direction, support, participation and orientation styles. The fourth of style it represent the work implementation style*". Artinya dalam kepemimpinan

organisasi ada empat gaya yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu gaya yang mengarahkan, mendukung, berpartisipasi dan berorientasi. Keempat gaya tersebut merupakan gaya implementasi kerja.

Tentu, hal ini sangat penting untuk dimiliki oleh setiap individu pemimpin dalam mengembangkan gaya yang dimilikinya sesuai dengan implementasi aktivitas kerja yang dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya sesuai dengan kaidah-kaidah dalam mekanisme kerja, mendukung segala tindakan-tindakan yang dikembangkan oleh bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus ikut berpartisipasi dalam melibatkan diri mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi bawahannya. Demikian pula seorang pemimpin harus mempunyai orientasi pengembangan kerja yang dinamis terhadap prospektif perkembangan aktivitas kerja dimasa akan datang. Apabila implementasi gaya kepemimpinan ini dikembangkan bersama dengan bawahannya, maka akan tercipta suatu kepemimpinan yang ideal dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.

Kaitan gaya kepemimpinan ini tentunya menjadi hal penting dalam suatu organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Syahrir (2009:25) bahwa setiap kepemimpinan organisasi di dalamnya dipimpin oleh seorang pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang spesifik dalam mengambil suatu keputusan atau kebijakan-kebijakan dalam memajukan organisasinya. Keunikan gaya tersebut dapat tercermin dari gaya kepemimpinan yang selalu mengarahkan (*direction style*), yang secara bersama-sama dengan bawahannya mengembangkan aktivitas kerja berdasarkan garis-garis besar haluan pengembangan kerja, seorang pemimpin mempunyai keunikan mengembangkan kepemimpinannya

dengan mendukung (*support style*) hal-hal yang berpengaruh positif dan memberikan peluang bagi bawahannya mengembangkan dinamika kerja yang dihadapinya. Pimpinan juga memiliki gaya partisipatif (*participation style*) yaitu ikut ambil bagian dalam mengembangkan berbagai koordinasi, pembinaan, pengevaluasian dan mekanisme kerja kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Dan tak kalah pentingnya seorang pemimpin juga mempunyai orientasi terhadap kepemimpinannya dengan aktivitas kerja yang prospektif dengan kelangsungan kepemimpinan yang diemban bersama dengan bawahannya.

Pandangan-pandangan di atas merupakan konsep dari teori mengenai gaya kepemimpinan, yang jika dihubungkan dengan pengaruh kepemimpinan camat terhadap mutu pelayanan di Kecamatan, maka gaya kepemimpinan tersebut seyogyanya perlu diterapkan dalam memberikan pelayanan baik kepada para pegawainya maupun kepada masyarakat, sehingga gaya kepemimpinan yang terarah, mendukung, partisipatif dan berorientasi mampu menciptakan pengelolaan arsip sesuai dengan visi, tujuan dan sasaran organisasi.

### 3. Tipe Kepemimpinan

Menurut Rivai (2003:56) menyatakan bahwa tipe kepemimpinan dapat dibagi ke dalam tiga bagian. Tipe kepemimpinan tersebut adalah tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan kendali bebas dan tipe kepemimpinan demokratis. Ketiga tipe kepemimpinan ini dalam suatu kepemimpinan organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya dalam memimpin suatu dinamika kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tipe-tipe kepemimpinan yang dimaksud yaitu:

a. Tipe kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pimpinan bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan,

perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas yang dimaksud adalah kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai kepemimpinan simbol. Kepemimpinan dijalankan sebagai pemberian kebebasan penuh kepada orang yang dipimpin dan mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok kecil. Pimpinan hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dihargai, disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Ketiga tipe kepemimpinan di atas dalam praktiknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

Menurut Anshory (2008:36) untuk memperoleh suatu kepemimpinan yang efektif dalam organisasi kerja yang terdiri dari pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi, maka ditemukan ada tiga tipe kepemimpinan yang lazim ditemukan. Dan ini saling memberikan kaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Tipe kepemimpinan tersebut adalah: (i) tipe kepemimpinan otoriter, yaitu kepemimpinan dari sosok pemimpin yang mempunyai kekuasaan penuh untuk melakukan berbagai perintah atau kebijakan-kebijakan strategis tanpa harus meminta pertimbangan bawahan atau orang-orang yang ada di sekitarnya, (ii) tipe kepemimpinan kendali bebas yaitu tipe kepemimpinan yang hanya dijadikan sebagai simbol atau tameng, namun keputusan dan kebijakan kegiatan diserahkan kepada bawahan yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan fungsi atau peranan dari orang yang memimpin, (iii) kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang mengutamakan adanya suatu pemahaman yang sama secara aktif, dinamis dan terarah, sehingga keputusan tersebut didasari oleh hasil musyawarah, sehingga masing-masing kepemimpinan yang terkait memberikan andil untuk suatu kepemimpinan utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Uraian-uraian di atas merupakan implementasi mengenai pandangan terhadap konsep dari tipe kepemimpinan, yang apabila dikaitkan dengan kemampuan kepemimpinan camat terhadap mutu pelayanan peranan tipe kepemimpinan tersebut sangat diperlukan untuk saling mengisi dan mengembangkan sesuai dengan tujuan kepemimpinan

#### Penelitian Terdahulu

Sugiarno (2011) melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi Belajar dan Budaya sekolah terhadap kedisiplinan siswa SMA Negeri Sooko Kabupaten Mojokerto. Bahwa data dianalisis dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda dengan hasil analisis penelitian

menunjukkan bahwa motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan siswa dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan siswa SMA Negeri Sooko Kabupaten Mojokerto. Dari kedua variabel bebas yang diteliti, maka variabel yang berpengaruh dominan terhadap kedisiplinan siswa SMA Negeri Sooko Kabupaten Mojokerto adalah variabel budaya sekolah.

Ambar Raharjo (2012) melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kedisiplinan Guru SMA Negeri 11 Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap kedisiplinan Guru SMA Negeri 11 Kota Surabaya. Dari hasil analisis regresi yang berpengaruh parsial dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja diperoleh kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan Guru SMA Negeri 11 Kota Surabaya.

Rahmawati (2013) melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Peraturan Terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Gedeg kabupaten Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kedisiplinan, kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kedisiplinan, peraturan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kedisiplinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Gedeg Kabupaten Mojokerto.

#### METODE PENELITIAN

##### Definisi Konsep

##### a. Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa dari para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara

hubungan kerjasama dan kerja kelompok dalam memperoleh dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2003:22)

b. Kedisiplinan.

Kedisiplinan sikap yang dengan kesadaran dan keinsafannya mematuhi peraturan-peraturan atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal, karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut (Drs. M. Hafid Anshori, 2003:66).

Definisi Operasional

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah SMK Werdhi Sila Kumara Silakarang Gianyar dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku disiplin bagi guru, staff, dan siswa. Adapun indikatornya adalah: (1) sikap dan perilaku kepala sekolah; (2) kualitas kepemimpinan kepala sekolah; (3) dorongan untuk berperilaku disiplin

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan siswa adalah perasaan tunduk dan patuh dari siswa atas peraturan yang berlaku yang mencerminkan tunduk dan patuh atas waktu, prosedur, maupun tata tertib. Adapun indikatornya adalah: (1) tepat waktu; (2) aktif dalam pelajaran; (3) ketaatan siswa pada peraturan; (4) manfaat perilaku disiplin.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

Segala keterangan mengenai variabel yang diteliti disebut data. Data penelitian pada dasarnya di kelompokkan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif. (Amirul, 2005:126) Dari keterangan tersebut maka dalam penelitian ini penulis memerlukan dua jenis data yaitu:

1) Data kualitatif

Yang dimaksud data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka. Data kualitatif dinyatakan dalam bentuk kata atau kalimat. Adapun data kualitatif yang peneliti butuhkan adalah data tentang kedisiplinan siswa.

2) Data kuantitatif

Yang dimaksud data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Adapun data kuantitatif dalam penelitian

ini adalah: (1) jumlah guru; (2) jumlah siswa; (3) tenaga Kependidikan/karyawan; (4) sarana dan prasarana

Sumber data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. (Suharsimi, 2001:100) Dengan kata lain sumber data adalah subjek dimana subjek penelitian (masalah yang diteliti) itu diperoleh. Adapun sumber data penelitian ini adalah:

a. *Library research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data teoritis dengan cara mempelajari dan membaca literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian.

b. *Field research* yaitu data yang diperoleh dengan cara terjun langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh data yang konkrit tentang segala sesuatu yang diselidiki. Sumber data *field research* ada 2 yaitu :

1) Sumber manusia

(1) Sumber data primer yaitu sumber utama yang menjadi bahan kajian yaitu guru dan siswa.

(2) Sumber data sekunder yaitu data yang mendukung sumber data primer, yang termasuk di sini adalah karyawan sekolah, guru, dan kepala sekolah.

2) Sumber dokumen

Dalam sumber dokumen ini berupa dokumentasi seperti denah SMK Werdhi Sila Kumara Silakarang Gianyar, dan keadaan personalia, dan lain-lain.

Populasi dan Sampel

Populasi

Mardalis (2005:53) mendefinisikan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Sedangkan Arikunto (2001:108), mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SMK Werdhi Sila Kumara Silakarang Gianyar yang berjumlah 52 guru.

Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. (Suharsimi, 2001:110) Untuk mengetahui besar kecilnya sampel ini, tidak ada ketentuan yang baku. Sementara itu Arikunto (2001:112) lebih rinci menjelaskan beberapa persen atau sampel yang dianggap mewakili populasi yang ada. Pendapatnya mengatakan bahwa: "Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar maka dapat diambil 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti mengambil populasi secara keseluruhan atau sebanyak 31 guru.

#### Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode, diantaranya yaitu:

##### 1. Observasi

Sebagai metode ilmiah biasa diartikan dengan suatu pengamatan dan pencatatan dan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. (Sutrisno, 2001:136). Metode observasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi SMK Werdhi Sila Kumara Gianyar, keadaan guru dan siswa, proses belajar mengajar dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

##### 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode penelitian yang dipergunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, manuskrip atau agenda-agenda dan sebagainya yang dimiliki oleh sekolah atau tempat penelitian (Arikunto, 2001:134). Adapun metode penelitian ini dipergunakan untuk memperoleh data tentang: Sejarah berdirinya SMK Werdhi Sila Kumara, struktur organisasi, daftar hadir guru dan siswa dan raport siswa.

##### 3. Interview

Metode interview disebut juga dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 2001:132). Adapun metode ini peneliti

gunakan untuk memperoleh data dari kepala sekolah, guru untuk memperoleh data kedisiplinan siswa.

##### 4. Angket

Teknik angket dapat dipandang sebagai suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti (responden) (Cholid, 2007:76). Metode ini ini digunakan untuk menggali data tentang kedisiplinan siswa.

#### Teknik Analisis Data

##### Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2009: 136). Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Bagian dari uji validitas internal yang dipakai dalam penelitian ini adalah melalui analisis butir. Untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksudkan dikorelasikan dengan skor total. Berangkat dari sini valid tidaknya suatu item dapat diketahui.

##### Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diadakan (Singarimbun dan Efendi, 2009: 40). "Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda". (Walizer & Wiene, 2000:38)

Sedangkan Sugiyono (2004:97) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur

obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item, maka dilakukan uji pendahuluan terhadap kuesioner kepada para responden (sampel terpilih), kemudian skor (data) yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya dengan menggunakan paket program komputer sub program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 16.0 for Windows

Penelitian ini dianalisis dengan Regresi Linier untuk menjawab penelitian yang dituangkan dalam hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Tidak banyak yang akan dijelaskan dalam karakteristik responden ini. Dalam penelitian ini karakteristik responden hanya berdasarkan jenis kelamin.

Adapun komposisi responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	18 orang	58%
2	Laki-Laki	13 orang	42%
total		31 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel tersebut nampak bahwa sebesar 58% responden adalah berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya adalah laki-laki.

#### Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah diduga Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kedisiplinan siswa pada SMK Werdhi Sila Kumara Silakarang.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kedisiplinan Siswa dalam penelitian ini adalah sebesar 8,497 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel

Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel Kedisiplinan siswa.



Gambar 1. Daerah Penolakan  $H_0$  Pada Uji t Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan siswa.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Variabel Kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kedisiplinan siswa pada SMK Werdhi Sila Kumara Silakarang.

### Saran-Saran

Siswa disarankan selalu belajar disiplin dalam segala hal baik itu mengenai tata tertib, belajar dan sebagainya sehingga prestasi belajar dapat dicapai.

### Implikasi Penelitian

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan Siswa, sehingga dari temuan ini dapat dijadikan dasar untuk mengambil kebijakan atas peningkatan kedisiplinan siswa melalui membenahi pada perbaikan kepemimpinan kepala sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Sahertian, Piet, 2002. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservis Education*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ahmadi, Abu, 2001. *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Amatembun, NA. 2007. *Manajemen Kelas*, Malang: Dosen FIP Universitas Negeri Malang
- Amirman, Ine I Yousda, 2003. *Penelitian Dan Statistik Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara

- Ali, Muhammad, 2007. *Penelitian Pendidikan; Prosedur dan Strategi*, Bandung: Angkasa
- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Pengelolaan Kelas dan Siswa Sebuah Pendekatan Evaluatif*, Jakarta: Rajawali
- Arikunto, Suharsimi, 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Bahri, Syaiful, Djamarah dan Aswan Zain, 2006. *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta
- Daen, Amir Indrakusuma, 2003. *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Depdikbud, 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Hafi, M. Anshori, 2003. *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Djumhur dan Moh. Surya, 2005. *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, Bandung: Ilmu
- Faishal, Sanapiah, 2008. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: LP3ES
- Hadi, Amirul, Haryono, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
- Hadi, Sutrisno, 2007. *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, J..J. 2003. *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Jarwanto, 2000. *Metodologi Induktif*, Yogyakarta: BPFE
- Langgulong, Hasan, 2000. *Beberapa Pemikiran Tentang Islam*, Bandung: Al Ma'rif
- Mardalis, 2005. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mei, Yohanes Setiyantai, 2009. *Bagaimana Membantu Anak Anda Berhasil di Sekolah*, Yogyakarta: Kanisius
- Muhajir, Neong, 2009, *Penelitian Masyarakat*, Jakarta : Rajawali Press
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- P Siagian, Sundang, 2000. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Haji Mas Agung
- Pidarta, Made, 2000. *Pengelolaan Kelas*, Surabaya, Usaha Nasional
- Poerwodarminto, WJS. 2004. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Sahartian, Piet, 2005. *Dimensi Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional
- Subari, 2004. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sudirman N, dkk., 2001. *Ilmu Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sudjana, Nana, 2000. *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Algensindo
- Sudjana, Anas, 2005. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sujana, H.D., 2001. *Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung: Falah Production
- Tim Dosen IKIP Malang, 2009. *Administrasi Pendidikan*, Malang: FIP IKIP Malang

<http://pascasarjana-stiami.ac.id/>, diakses 12 mei 2011 jam 17.24 wib.

<http://www.immasjid.com/cetak.php?id=764>,  
diakses 17 mei 2011, 18.17 wib

<http://www.keren.web.id/search/studi-peran-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-mutu-pendidikan>, diakses 7 juni 2011 jam 10.45 wib

Kartono, Kartini, (1994), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Nawawi, Hadari, (1995), *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Northouse (2010), *Leadership, Teory and Practice*, SAGE Publications, London, New Deli.

Soetopo, H., (2010). *Perilaku Organisasi, Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan I*. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

Thoha, Miftah, (1996), *Perilaku Organisasi*, PT. Raja Erfindo Persada, Jakarta.

Zamroni (2000) *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing