BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Disiplin

1. Pengertian Budaya Disiplin

Menurut Indriani & Suryani, 2023 budaya disiplin merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena berkaitan erat dengan pembentukan karakter, sikap, dan perilaku peserta didik. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tetapi juga sebagai kesadaran individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara konsisten tanpa harus selalu diawasi oleh pihak lain. Melalui budaya disiplin, peserta didik dibiasakan untuk menghargai waktu, menaati tata tertib, bertanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukan, serta mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi.

Dalam konteks pendidikan, budaya disiplin menjadi salah satu fondasi utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, tertib, dan kondusif. Lingkungan sekolah yang memiliki budaya disiplin yang baik akan mendorong terciptanya proses pembelajaran yang efektif karena seluruh warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik memiliki komitmen yang sama untuk menaati aturan dan menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya budaya disiplin yang kuat, berbagai aktivitas pendidikan dapat berjalan secara teratur sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal.

Budaya disiplin juga memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter peserta didik. Melalui penerapan disiplin yang dilakukan secara berkelanjutan, peserta didik akan terbiasa bersikap jujur, bertanggung jawab, mandiri, dan memiliki etos kerja yang baik. Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut tidak hanya bermanfaat selama berada di lingkungan sekolah, tetapi juga menjadi bekal yang penting

dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, pembentukan budaya disiplin harus dilakukan secara konsisten melalui berbagai kegiatan pembelajaran, pembiasaan, keteladanan, serta pemberian penguatan terhadap perilaku positif yang ditunjukkan oleh peserta didik.

Keberhasilan pembentukan budaya disiplin di sekolah tidak dapat dilepaskan dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk merancang kebijakan, mengarahkan, membimbing, serta mengawasi seluruh program yang berkaitan dengan penegakan disiplin di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu menjadi teladan bagi guru dan peserta didik dalam menunjukkan perilaku disiplin. Keteladanan yang diberikan oleh kepala sekolah akan memberikan pengaruh yang besar terhadap sikap dan perilaku warga sekolah karena kepala sekolah merupakan figur yang menjadi panutan dalam lingkungan pendidikan.

Selain kepala sekolah, guru juga memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya disiplin. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berfungsi sebagai pendidik yang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada peserta didik. Melalui pembiasaan hadir tepat waktu, menaati tata tertib sekolah, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan contoh perilaku yang baik, guru dapat membantu peserta didik memahami pentingnya disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, budaya disiplin dapat tumbuh dan berkembang secara alami dalam lingkungan sekolah.

Budaya disiplin yang diterapkan secara konsisten akan memberikan berbagai dampak positif bagi peserta didik maupun sekolah. Bagi peserta didik, budaya disiplin dapat meningkatkan motivasi belajar, membentuk karakter yang kuat, serta mengembangkan kemampuan untuk mengatur diri sendiri. Sementara bagi sekolah, budaya disiplin dapat menciptakan suasana yang tertib, meningkatkan kualitas proses pembelajaran, mengurangi pelanggaran tata tertib, serta mendukung tercapainya visi dan

misi sekolah. Oleh karena itu, budaya disiplin perlu terus dikembangkan dan diperkuat melalui kerja sama antara kepala sekolah, guru, peserta didik, orang tua, dan seluruh pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dengan demikian, budaya disiplin bukan hanya sekadar upaya menegakkan aturan, melainkan suatu proses pembentukan karakter yang dilakukan secara berkesinambungan untuk menciptakan peserta didik yang bertanggung jawab, mandiri, dan memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya menjalankan kewajiban serta menghargai norma yang berlaku. Budaya disiplin yang kuat akan menjadi modal penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan menghasilkan generasi yang mampu menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

Penerapan budaya disiplin sejatinya merupakan suatu upaya yang dirancang dan dilaksanakan secara terencana untuk menanamkan sikap patuh terhadap peraturan, norma, dan nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan pendidikan. Budaya disiplin tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang panjang, berkesinambungan, dan dilakukan secara konsisten dalam berbagai aktivitas sekolah. Melalui penerapan budaya disiplin, peserta didik diharapkan tidak hanya mampu menaati aturan karena adanya pengawasan atau rasa takut terhadap sanksi, tetapi juga memiliki kesadaran internal untuk bertindak sesuai dengan norma dan tanggung jawab yang dimilikinya. Wahyunianto, 2020.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya disiplin merupakan proses pembentukan kebiasaan dan karakter peserta didik melalui penanaman nilai kepatuhan, tanggung jawab, dan kesadaran dalam menaati aturan yang berlaku di lingkungan sekolah. Budaya disiplin tidak hanya berorientasi pada ketaatan terhadap tata tertib, tetapi juga menekankan pada tumbuhnya kesadaran internal peserta didik untuk bertindak tertib, bertanggung jawab, serta mampu mengendalikan diri dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, budaya disiplin menjadi salah satu unsur penting dalam menciptakan lingkungan

pendidikan yang kondusif sekaligus membentuk karakter peserta didik yang mandiri, bertanggung jawab, dan berakhlak baik.

2. Ruang Lingkup Disiplin

Ruang lingkup disiplin melibatkan berbagai elemen yang sangat relevan dengan pengembangan sikap, tingkah laku, dan kepatuhan terhadap norma yang ada dalam suatu lingkungan, khususnya dalam dunia pendidikan. Disiplin tidak hanya merujuk pada keteraturan siswa sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, seperti aturan sekolah, tetapi juga mencakup aspek internal, seperti kemampuan untuk mengontrol diri, menghargai waktu, serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Dengan demikian, disiplin mencakup dimensi moral, emosional, dan sosial yang berkontribusi pada pembentukan karakter peserta didik secara keseluruhan.

Menurut Asmoro & Munir, 2024 menyebutkan bahwa aspek budaya disiplin di sekolah terdiri dari empat dimensi utama, yaitu:

a. Mematuhi peraturan sekolah
b. Budaya kepedulian sosial dan cinta akan kebersihan lingkungan
c. Budaya keagamaan, dan
d. Budaya cinta tanah air.

Keempat aspek ini merupakan bagian penting dari program budaya sekolah yang bertujuan membentuk karakter disiplin siswa secara menyeluruh. Untuk menerapkan budaya ini, diperlukan dukungan penuh dari kepala sekolah, guru, dan orang tua agar karakter disiplin dapat terbentuk dengan konsisten.

Secara keseluruhan, ruang lingkup disiplin mencakup kepatuhan terhadap peraturan, pengembangan watak melalui kebiasaan baik, kontrol diri, serta penciptaan suasana atau budaya yang mendukung perilaku disiplin di dalam dunia pendidikan. Disiplin bukan hanya mengenai peraturan yang tertera, tetapi juga mengenai penanaman nilai dan kebiasaan yang dilakukan secara terus-menerus agar menjadi bagian dari karakter siswa.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Siswa

Dari penelitian yang dilakukan Perwira dkk., 2022 di temukan hasil yang di dapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan siswa faktor internal (faktor siswa) munculnya kesadaran diri siswa untuk membiasakan diri dalam kedisiplinan baik dari waktu, berpakaian, berpenampilan, serta bersikap. Siswa secara sadar mau mengikuti segala aturan dan tata tertib yang berlaku disekolah dengan atas dasar keinginan sendiri tanpa paksaan maupun takut dengan hukuman.

a. Faktor eksternal (faktor keluarga)

Sikap dan bagaimana cara didikan orang tua akan sangat berpengaaruh dalam membantu mengembangkan sikap disiplin dalam diri anak, jika sudah menanamkan kedisiplinan dalam diri anak sejak kecil pasti akan terbawa sampai dewasa dan berlaku dilingkungan sekolah atau masyarakat luas.

b. Faktor eksternal (faktor guru)

Guru sangat berperan dalam penumbuhan sikap disiplin dalam diri siswa, peran guru dalam membentuk karakter kedisiplinan siswa yaitu menerapkan keteladanan yang baik kepada siswa dengan cara mencontohkan datang ke sekolah dengan tepat waktu, menggunakan tutur kata yang baik serta mengunakan pakaian yang rapi dan sopan.

c. Faktor eksternal (faktor sekolah)

Faktor lingkungan sekolah juga berperan dalam mengembangkan kedisiplinan dalam diri siswa, bagaimana lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung untuk peserta didik menerapkan sikap disiplin.

Dari paparan hasil penelitian diatas dapat saya simpulkan bahwa membangun budaya disiplin dimulai dari keluarga, anak harus dibiasakan disiplin sejak kecil dan orang tua berperan penting dalam hal ini. Lingkungan juga sangat menentukan tumbuh kembang anak yang nantinya akan berpengaruh dalam sikap kedisiplinan.

4. Indikator Budaya Disiplin

Untuk mengevaluasi sejauh mana budaya disiplin terbentuk dan diimplementasikan di sekolah, perlu ada pemahaman yang baik mengenai indikator-indikator yang menjadi acuan. Budaya disiplin tidak hanya diukur dari kepatuhan siswa terhadap peraturan secara resmi, tetapi juga meliputi sikap, kebiasaan, dan nilai-nilai yang ada dalam perilaku sehari-hari seluruh anggota sekolah.

Oleh sebab itu, mengidentifikasi indikator budaya disiplin adalah hal yang penting sebagai landasan evaluasi dan pengembangan karakter siswa. Dengan mengenali indikator tersebut, sekolah dapat merumuskan strategi pembinaan yang lebih efektif untuk menciptakan suasana belajar yang teratur, mendukung, dan membantu pencapaian pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Mamonto, 2023 ada beberapa indikator yang dapat menjadi acuan apakah siswa tersebut disiplin atau tidak:

1. Melaksanakan perintah dan tugas dari guru dengan penuh tanggung jawab.
2. Tepat waktu dan tidak terlambat mengikuti kegiatan belajar mengajar.
3. Menyiapkan perlengkapan belajar secara lengkap dan rapi.
4. Memperhatikan serta menyimak guru saat menerangkan pelajaran.
5. Berperan aktif dalam proses pembelajaran.
6. Menjaga sopan santun dalam proses pembelajaran.
7. Mengumpulkan tugas tepat waktu.
8. Menaati tata tertip sekolah, termasuk aturan mengenai seragam sekolah.
9. Membuat catatan pelajaran yang lengkap dan rapi.

   Selain itu, tanda-tanda kedisiplinan dapat diukur melalui dua aspek utama, yaitu waktu dan disiplin perilaku. Disiplin waktu meliputi hadir tepat waktu, tidak mangkir, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sementara itu, disiplin perilaku melibatkan ketaatan terhadap aturan, semangat dalam belajar, tidak

menyontek, tidak berbohong, dan menghndari tindakan negatif lainnya.

B. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin di sebuah sekolah yang bertanggung jawab mengelola dan memimpin seluruh aktivitas sekolah. Kepala sekolah biasanya adalah seorang pemimpin yang memiliki peranan penting dalam mengelola dan memandu sebuah lembaga pendidikan agar mencapai tujuan pendidikan nasional dengan cara yang efektif dan profesional. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menyusun kebijakan, mengatur staf, serta mengelola proses belajar mengajar dan administrasi di sekolah, demi memastikan peningkatan kualitas pendidikan yang konsisten. Kepala sekolah memainkan peran yang kompleks sebagai pengambil keputusan dan pendorong utama dalam organisasi sekolah, yang harus menjalankan tanggung jawabnya secara profesional untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Fitria Khairunnisa Anwar dkk., 2025

Lebih lanjut, Umi Latifah & Mahluddin Mahluddin, 2025 seorang kepala sekolah memiliki peran sebagai pengelola yang mengatur sumber daya yang ada di sekolah, termasuk pengajar, kurikulum, fasilitas, serta hubungan dengan masyarakat. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, serta menilai kegiatan pendidikan yang berlangsung secara terus-menerus. Kepala sekolah wajib melaksanakan pendidikan secara terencana dan berkelanjutan dengan menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Secara keseluruhan, kepala sekolah memiliki peranan sentral dalam pengelolaan pendidikan yang mencakup fungsi kepemimpinan, manajemen, dan pengawasan. Pemimpin sekolah perlu memiliki keterampilan profesional, manajerial, dan sosial agar dapat memimpin semua anggota sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan, sebagaimana dinyatakan dalam berbagai penelitian dan literatur pendidikan terkini.

2. Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan telah banyak dibahas dalam berbagai artikel dan penelitian ilmiah yang telah terverifikasi. Artanti dkk., 2024 Kepala sekolah memiliki tujuh peran utama, yaitu sebagai guru, pengelola, administrator, pengawas, pemimpin, pembentuk lingkungan kerja, dan pelaku usaha. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk membimbing para guru dan staf pendidikan, mengelola administrasi sekolah, serta memimpin dan memotivasi semua anggota sekolah demi mencapai visi dan misi pendidikan yang diinginkan.

Selain itu, M Daud, 2023 menyatakan bahwa kepala sekolah bertindak sebagai pengelola yang memiliki tanggung jawab atas seluruh aspek manajemen sekolah, yang meliputi perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, serta pengawasan kegiatan di sekolah. Pimpinan sekolah melaksanakan pengawasan guna mencegah terjadinya penyimpangan, menilai proses dan hasil kegiatan, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan pernyataan Permatasari dkk., 2023b, kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin dan sumber inspirasi yang dapat membangun lingkungan belajar yang positif serta mendukung kelancaran proses pendidikan yang efisien. Seorang kepala sekolah yang menjalankan tugas manajerial dengan baik akan dapat mengatur staf secara efisien dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif di sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah merupakan individu yang sangat penting dalam pengelolaan pendidikan yang mengintegrasikan elemen kepemimpinan, manajemen, pengawasan, dan inovasi. Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan memenuhi perannya memiliki dampak besar terhadap peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian siswa yang berada di bawah kepemimpinannya.

3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah mencakup berbagai tipe yang umum digunakan dalam pengelolaan sekolah. Gaya kepemimpinan yang paling umum ditemukan adalah partisipatif, di mana kepala sekolah melibatkan guru, siswa, dan staf dalam proses pengambilan keputusan, memberikan dorongan, serta secara aktif mengatur semua anggota sekolah. Pendekatan ini lebih mengutamakan aspek interaksi antar individu daripada sekadar memusatkan perhatian pada penyelesaian tugas. Rohmat, 2007

Selain metode partisipatif, terdapat pula metode kepemimpinan demokratis yang memberikan kesempatan bagi setiap anggota sekolah untuk mengungkapkan pendapat mereka dan mendorong keterlibatan semua. Dalam pendekatan ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memimpin, mengawasi, menilai, dan mengatur kolaborasi antara guru dan staf secara bersama. Sebaliknya, pendekatan laissez-faire memberikan kebebasan penuh kepada guru dan staf dengan sedikit campur tangan dari kepala sekolah, yang bersikap lebih pasif dan tidak sering menunjukkan perilaku yang baik. Sukatin dkk., 2023

Gaya kepemimpinan otoriter masih ada, di mana kepala sekolah membuat keputusan secara mandiri dan mengharapkan semua guru serta staf untuk mematuhi tanpa syarat. Pendekatan ini biasanya digunakan dalam situasi yang memerlukan pengaturan yang ketat, seperti dalam pengelolaan absensi guru. Namun, cara ini tidak memungkinkan anggota sekolah untuk berpartisipasi dengan baik. Puspitasari dkk., t.t.

Selanjutnya, terdapat pula gaya kepemimpinan transformasional yang sangat penting dan efektif bagi kepala sekolah dalam mengelola serta mengembangkan lembaga pendidikan yang berkualitas. Kepemimpinan ini fokus pada penentuan visi dan misi yang jelas, penerapan komunikasi yang baik, dorongan pemikiran, serta perhatian khusus terhadap masalah-masalah individu di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini dapat meningkatkan kinerja guru dan staf dengan

menggunakan metode yang persuasif, psikologis, dan edukatif, sehingga mampu memperbaiki kualitas lembaga secara keseluruhan. Iai & Azizah, 2021

Kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah ditandai oleh sifat karismatik, kemampuan untuk membangkitkan semangat, dan mendorong pemikiran kritis di kalangan staf secara aktif. Kepala sekolah bertindak sebagai penggerak perubahan dengan visi yang jelas, keyakinan yang kuat, rasa empati, dan memberikan kesempatan bagi semua bagian sekolah untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini menciptakan suasana dan lingkungan sekolah yang positif, yang pada gilirannya secara signifikan meningkatkan hasil belajar siswa. Kuswaeri, 2016

Selain itu, pemimpin sekolah yang memiliki sifat transformasional berperan sebagai penguat dan penuntun Saifullah dkk., 2024, Mereka menawarkan dukungan emosional, memperkuat kemampuan individu, serta menjadi teladan dalam komitmen, etika kerja, dan integritas.

Tipe kepemimpinan ini mendorong adanya komunikasi yang baik serta kolaborasi yang menghasilkan tim yang solid untuk mencapai tujuan sekolah. Pendekatan ini juga sangat dapat beradaptasi terhadap perubahan, sehingga memudahkan sekolah untuk mengikuti kemajuan dalam dunia pendidikan yang terus berubah.Kefi, 2024

Secara keseluruhan, penerapan gaya kepemimpinan transformasiol oleh kepala sekolah merupakan pendekatan yang efektif dalam menghasilkan perubahan positif di lingkungan sekolah. Dengan adanya karakteristik yang jelas serta metode kepemimpinan yang memotivasi, kepala sekolah dapat mendorong semua pihak di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai standar pendidikan yang tinggi dan berkelanjutan.

C. Konsep Dasar Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu cara dalam memimpin yang menekankan pada proses perubahan yang baik, baik bagi

individu maupun organisasi. Rifauddin dkk., 2020 Gaya kepemimpinan ini melibatkan kemampuan pemimpin untuk memotivasi, memengaruhi, dan memberdayakan pengikut agar bekerja tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan bersifat kolektif. Dalam praktiknya, pemimpin transformasional menginspirasi dengan visi yang jelas, komunikasi yang dapat membangkitkan antusiasme, serta menjadi teladan dalam moral dan etika dalam tindakan mereka.

Salah satu karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang bersifat transformasional tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menjadi sumber inspirasi yang menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa percaya. Mereka juga memberikan stimulasi intelektual, yaitu mendorong anggota organisasi untuk berpikir kritis, berbagi ide-ide baru, dan berani mengambil inisiatif saat menghadapi rintangan. Dengan cara ini, suasana organisasi menjadi lebih terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Makmuriana, 2021

Selain itu, Variani dkk., 2024 Pemimpin transformasional juga menunjukkan perhatian individual, yaitu perhatian terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan setiap individu yang dipimpinnya. Mereka berfungsi sebagai mentor yang siap mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional setiap anggota organisasi. Pendekatan ini sangat penting dalam dunia pendidikan, di mana pengembangan sumber daya manusia, baik guru maupun siswa, menjadi hal yang utama.

Tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, kepemimpinan transformasional juga menitikberatkan pada pembentukan budaya organisasi yang sehat, inovatif, dan kolaboratif. Gumilar, 2023 Budaya ini mendukung perkembangan potensi setiap anggota organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan sekolah, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan suasana belajar yang positif, membangun hubungan harmonis di antara

seluruh warga sekolah, serta memacu peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi model yang efektif dalam menghadapi dinamika dan tuntutan perubahan, terutama di zaman modern yang memerlukan inovasi, kolaborasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif.Maulidya dkk., 2025

Kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional memegang peran penting dalam memperbaiki kinerja para guru, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dengan pendekatan yang inspiratif dan kolaboratif, seorang kepala sekolah tidak hanya menjalani tugas administratif, tetapi juga berfungsi sebagai pemimpin yang mampu menyampaikan visi yang jelas, memberikan motivasi kepada guru, dan mendorong perubahan yang positif di dalam sekolah. Ia mengajak para guru untuk tidak sekadar melaksanakan tugas sehari-hari, tetapi juga untuk berpikir analitis, menciptakan inovasi dalam proses belajar, dan berani menghadapi tantangan pendidikan yang semakin rumit. Azmiati dkk., 2024

Salah satu ciri utama dari pemimpin transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi. Seorang kepala sekolah yang inspiratif akan membangkitkan semangat tinggi di kalangan guru, meningkatkan rasa percaya diri, dan mendorong mereka untuk meraih kinerja terbaik. Melalui komunikasi yang baik dan pemberdayaan yang berkelanjutan, guru merasa dihargai serta dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada kemajuan sekolah. Buchori dkk., 2024

Selain itu, Palembangan & Sihotang, 2023 kemampuan stimulan intelektual yang dimiliki kepala sekolah transformasional mendorong para guru untuk selalu berpikir kreatif dan terbuka terhadap perubahan. Guru diajak untuk mengevaluasi cara mengajar mereka, eksperimen dengan pendekatan baru, serta meningkatkan keterampilan profesional melalui

refleksi dan pelatihan. Kepala sekolah yang mendukung biasanya akan menciptakan ruang diskusi, menyediakan fasilitas latihan, dan memberikan umpan balik yang positif untuk perkembangan profesional para guru.

Tidak kalah pentingnya adalah perhatian pribadi yang diberikan kepala sekolah terhadap masing-masing guru. Bentuk perhatian ini dapat berupa dukungan emosional, empati terhadap tantangan pribadi dan pekerjaan, serta usaha untuk memahami karakter dan potensi setiap guru. Dengan perhatian semacam ini, guru merasa diperhatikan dan terangsang untuk memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah.Tisno, 2024

Elemen pendukung seperti atmosfer kerja yang positif, akses terhadap pelatihan berkelanjutan, serta hubungan emosional yang erat antara kepala sekolah dan guru sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dalam kondisi semacam ini, guru cenderung mengalami peningkatan kinerja dalam hal perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa. Akhirnya, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah tidak hanya memperkuat kualitas guru sebagai pendidik, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan potensi siswa secara maksimal dan peningkatan mutu sekolah secara keseluruhan.Legi, 2024

Dari pengertian di atas bisa diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang memfasilitasi perubahan yang bermanfaat dengan cara memberikan inspirasi, dorongan, dan perhatian terhadap kemampuan setiap individu. Di dunia pendidikan, seorang kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini dapat meningkatkan kinerja para guru, menciptakan suasana belajar yang baik, serta mendorong terjadinya inovasi dan peningkatan profesionalisme. Sebagai hasilnya, mutu pembelajaran dan kualitas sekolah secara keseluruhan juga mengalami peningkatan.Santoso & Selwen, 2023

2. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi dasar dalam memahami bagaimana seorang pemimpin mampu menggerakkan perubahan dan memotivasi pengikutnya. Ciri-ciri ini menggambarkan perilaku, sikap, dan strategi yang digunakan pemimpin untuk membentuk budaya organisasi yang inovatif dan berorientasi pada perkembangan individu maupun tim. Berikut beberapa ciri utama kepemimpinan transformasional:

a. Kharismatik

Pemimpin transformasional memiliki karisma yang kuat, sehingga dapat memengaruhi dan memotivasi bawahan dengan pandangan, nilai, dan tujuan yang dianggap benar. Keberadaan pemimpin karismatik memudahkan pengikutnya untuk mengikuti arahan dan bekerja dengan semangat lebih tinggi karena mereka menyukai dan menghormati pemimpinnya. Qori, 2013

b. Inspiratif

Pemimpin dapat meningkatkan semangat dan keyakinan anggota tim tentang kemampuan mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan meraih tujuan organisasi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat memberikan dorongan yang bersifat memotivasi bagi semua individu, sehingga terbentuk semangat kerja dan perasaan positif. Duryat, 2021

c. Mampu mengkomunikasikan visi

Pemimpin mampu menjelaskan, menggambarkan, dan menyampaikan visi organisasi dengan tegas serta meyakinkan, sehingga visi tersebut dipahami, diterima, dan diakui oleh seluruh anggota sebagai sasaran bersama. Kemampuan ini bukan hanya soal komunikasi verbal, tetapi juga bagaimana pemimpin menanamkan makna visi itu ke dalam nilai dan budaya kerja organisasi.

d. Role model/keteladanan

Pemimpin berfungsi sebagai contoh bagi para pengikut dalam perilaku dan etika, menciptakan rasa penghormatan, kepercayaan, serta kesetiaan. Mereka memperlihatkan keselarasan antara ucapan dan tindakan serta dedikasi yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.Iswahyudi dkk., 2023

e. Kemampuan mendorong inovasi dan perubahan

Pemimpin yang bersifat transformasional selalu bersikap maju dan bersedia menerima perubahan. Mereka mendukung inovasi dari anggota tim dan membantu organisasi untuk dengan cepat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan lingkungan luar yang terus berubah.Riza dkk., 2024

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Riggio, 2008 Seorang pemimpin berkewajiban juga untuk melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam usahanya memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi, selalu terarah pada tujuan organisasi. Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional yang bisa dijadikan indikator menurut Bass dan Riggio adalah sebagai berikut:

a. Idealized influence

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen, dan konsisten terhada setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

b. Inspirational motivation

Seorang pemimpin yang dapat menerapkan standar tinggi, sekaligus juga mendorong dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai standar tersebut. Pemimpin yang memiliki kemampuan ini tidak hanya mampu menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas, tetapi juga bisa menanamkan rasa optimisme dan semangat kebersamaan kepada tim yang dipimpin.

Menggunakan ungkapan yang memotivasi, memberikan contoh nyata melalui tindakannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang bermakna dan menantang secara positif. Dengan cara ini, anggota tim merasa memiliki visi yang sama dan termotivasi untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas formal. Sebagai hasilnya, tim merasakan bangga dan keterikatan emosional terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

c. Intellectual stimulation

seorang pemimpin yang bersifat transformasional dan dapat mendorong anggota timnya untuk menyelesaikan masalah dengan teliti, logis, dan inovatif. Pemimpin dengan karakteristik seperti ini tidak hanya memberikan solusi yang sudah jadi, melainkan justru mendorong timnya untuk berpikir kritis serta mencari cara baru dalam menghadapi setiap tantangan. Ia menciptakan suasana kerja yang mendukung ide-ide baru dan menghargai perbedaan pendapat, sehingga setiap anggota tim merasa nyaman untuk mencoba tanpa takut melakukan kesalahan.

Dengan cara ini, pemimpin tidak hanya meningkatkan keterampilan analitis dan intelektual dari bawahannya, tetapi juga membangun kepercayaan diri serta rasa tanggung jawab saat mengambil keputusan. Akibatnya, organisasi menjadi lebih fleksibel, kreatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan melalui strategi yang terencana.

d. Individualized consideration

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bahawan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terkait dengan kepemimpinan transformasional dan budaya disiplin telah dilakukan oleh sejumlah peneliti sebelumnya, yang memberikan wawasan penting dalam memahami dinamika penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan.

Dibawah ini contoh penelitian terdahulu tentang membangun budaya disiplin melalui kepemimpinan transformasional

Tabel 2.1 : Perbandingan Penelitian

Nama peneliti	Persamaan	Perbedaan
Pamuji & Prasojo (2013)	Sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional	Fokus pada motivasi kinerja guru dan dampaknya terhadap kedisiplinan siswa
Aini dkk. (2024)	Sama-sama menggunakan model kepemimpinan transformasional	Fokus utama pada kinerja guru dan budaya organisasi
Salenussa dkk. (2024)	Sama-sama mengambil objek kepemimpinan transformasional di sekolah	Fokus pada kinerja guru di sekolah penggerak, lokasi khusus di Kecamatan Sirimau, Ambon

Berdasarkan Tabel 2.1, persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama-sama membahas

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam konteks pendidikan. Penelitian Pamuji dan Prasojo (2013), Aini dkk. (2024), dan Salenussa dkk. (2024) sama-sama menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai aspek penting dalam pengelolaan sekolah.

Adapun perbedaannya terletak pada fokus pembahasan penelitian. Penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti kinerja guru, motivasi kerja, budaya organisasi, dan sekolah penggerak, sedangkan penelitian ini secara khusus berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya disiplin di MTs Darussalam Ngoro Jombang.