BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Disiplin

1. Pengertian Budaya Disiplin

Budaya Disiplin adalah sebuah konstruksi sosial yang terbentuk dari perpaduan antara nilai-nilai budaya organisasi sekolah dan praktik disiplin sehari-hari. Konsep ini melampaui sekadar kepatuhan mekanis terhadap daftar peraturan sekolah yang tertulis. Budaya Disiplin menekankan pada internalisasi norma dan etos kerja, di mana seluruh warga sekolah mulai dari tenaga pendidik hingga peserta didik memahami, menghormati, dan mempraktikkan keteraturan bukan karena paksaan, melainkan karena kesadaran akan tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin menjadi sebuah kebiasaan kolektif yang secara otomatis dijalankan, mencerminkan komitmen bersama terhadap standar perilaku yang tinggi. (Sobri et al., 2019)

Inti dari Budaya Disiplin yang kuat terletak pada pergeseran fokus dari kontrol eksternal (pengawasan dan hukuman) ke kontrol diri *(internalitas).* Tujuan utamanya di lingkungan pendidikan adalah membentuk karakter dan menanamkan kualitas moral, seperti tanggung jawab pribadi, integritas, dan penghargaan terhadap waktu. Secara fungsional, Budaya Disiplin menciptakan iklim sekolah yang stabil, tertib, dan bebas dari gangguan perilaku. Keberadaan iklim ini menjadi prasyarat krusial yang memungkinkan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien, memaksimalkan potensi akademik dan non-akademik seluruh peserta didik. (Asbari et al., 2024a)

Sebagai sebuah "budaya," konsep ini *termanifestasi* dalam pola- pola perilaku yang seragam dan konsisten dalam interaksi harian sekolah. Budaya Disiplin mencakup segala hal, mulai dari

protokol ketepatan waktu, cara komunikasi yang santun, kebersihan lingkungan, hingga etos yang ditunjukkan saat bekerja. Konsistensi dalam manifestasi ini membentuk identitas dan citra sekolah di mata masyarakat. Ketika Budaya Disiplin mengakar, ia menjadi sebuah aset organisasi yang berkelanjutan, memastikan bahwa standar perilaku yang positif terus dipertahankan bahkan ketika terjadi pergantian personel. (Azmi et al., 2024).

2. Dimensi dan Bentuk-Bentuk Disiplin di Sekolah

Disiplin di sekolah tidak bersifat tunggal, melainkan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai dimensi yang mencakup ranah pribadi, sosial, dan akademik. Disiplin Pribadi berkaitan dengan kemampuan siswa mengelola diri sendiri, seperti menyelesaikan tugas dan mengendalikan emosi. Disiplin Sosial berkaitan dengan perilaku saat berinteraksi dengan orang lain, termasuk kepatuhan terhadap norma etika dan tata krama dalam komunitas sekolah. Pemahaman atas dimensi-dimensi ini penting untuk menunjukkan bahwa sekolah bertujuan mengembangkan individu yang tertib secara internal maupun yang mampu berfungsi harmonis dalam masyarakat. (Nansi & Utami, 2017).

Observasi di SMK YPM 14 Sumobito Jombang, Budaya Disiplin terbagi menjadi beberapa bentuk yang menjadi fokus pengamatan. Ini mencakup Disiplin Waktu (misalnya: kehadiran dan penyelesaian tugas tepat waktu), Disiplin Belajar (misalnya: kesiapan dan fokus di kelas), Disiplin Ibadah (misalnya: melaksanakan kewajiban spiritual dengan teratur), dan Disiplin Sikap (misalnya: menghormati orang tua dan guru, serta menjaga tutur kata). Bentuk-bentuk ini harus dijelaskan sebagai indikator perilaku konkret yang dapat diobservasi dan diukur efektivitas penerapannya di lapangan, terutama dalam persiapan siswa

memasuki dunia kerja.

Setiap dimensi dan bentuk disiplin memiliki hubungan timbal balik yang penting bagi keseluruhan keberhasilan sekolah. Misalnya, Disiplin Waktu yang baik akan mendukung optimalnya Disiplin Belajar. Kegagalan pada satu dimensi sering kali akan berdampak negatif Pada dimensi lainnya. Oleh karena itu, kerangka teoritis harus menekankan bahwa penanaman Budaya Disiplin harus dilakukan secara holistik dan terintegrasi, memastikan bahwa sekolah tidak hanya berfokus pada satu aspek (misalnya, hanya fokus pada Disiplin Waktu) tetapi juga pada dimensi sikap dan moral yang lebih mendalam. (Haryuni, 2013).

3. Fungsi dan Tujuan Budaya Disiplin Sekolah

Fungsi utama Budaya Disiplin di sekolah adalah fungsi normatif, yaitu untuk menetapkan standar perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima. Adanya standar yang jelas dan universal ini sangat penting untuk menciptakan stabilitas operasional sekolah. Tujuan fundamentalnya adalah menciptakan tatanan yang memandu interaksi, meminimalisir konflik, dan mencegah gangguan yang dapat menghambat kegiatan akademik. Dengan demikian, Budaya Disiplin bertindak sebagai "aturan main" yang menjamin setiap individu memiliki ekspektasi yang sama mengenai perilaku, yang pada gilirannya menopang lingkungan kerja dan belajar yang terstruktur. (Salouw et al., 2020)

Pada tingkat yang lebih tinggi, tujuan utama Budaya Disiplin adalah pembentukan karakter siswa dan pengembangan kontrol diri. Sekolah menggunakan disiplin sebagai medium untuk mengajarkan nilai-nilai penting seperti ketekunan, kejujuran, dan tanggung jawab. Melalui praktik disiplin yang berulang dan konsisten, siswa dilatih untuk menunda kepuasan instan, mengelola impuls, dan bekerja menuju tujuan jangka panjang. Kualitas-kualitas ini krusial dalam membentuk individu yang mandiri, berdaya tahan, dan

mampu berfungsi sebagai warga negara yang produktif di masyarakat (Yusdiani et al., 2018).

Observasi khusus untuk SMK YPM 14 Sumobito Jombang, yang diperoleh dari Budaya Disiplin ialah memiliki dimensi kesiapan profesional yang kuat. Sekolah berupaya mereplikasi etos kerja industri dan dunia usaha dalam lingkungan pendidikan. Misalnya, ketepatan waktu, kepatuhanterhadap prosedur keselamatan, dan sikap hormat kepada atasan (guru/staf) secara langsung melatih siswa untuk memenuhi ekspektasi di tempat kerja. Dengan demikian, Budaya Disiplin di SMK YPM 14 Sumobito Jombang berfungsi sebagai kurikulum tersembunyi yang membekali lulusan dengan keterampilan non-teknis *(soft skills)* yang sangat penting untuk transisi yang sukses dari sekolah ke dunia kerja.

4. Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Disiplin

Salah satu faktor esensial dalam membentuk Budaya Disiplin adalah konsistensi dalam penegakan aturan. Aturan yang ditegakkan secara sporadis atau diskriminatif akan merusak kredibilitas sistem disiplin secara keseluruhan, menyebabkan sinisme di kalangan siswa. Konsistensi ini harus didukung oleh keterlibatan aktif seluruh staf dan guru. Disiplin tidak boleh hanya menjadi tanggung jawab satu atau dua orang saja; setiap guru dan staf harus bertindak sebagai penegak aturan dan teladan, memastikan bahwa pesan dan standar disiplin disampaikan secara seragam di seluruh lingkungan sekolah. (Hartono & Kusuma, 2020)

Faktor penting lainnya adalah komunikasi yang transparan dan prosedur yang adil. Warga sekolah perlu memahami dengan jelas mengapa aturan itu ada dan apa konsekuensinya jika dilanggar. Prosedur penegakan harus bersifat adil, tidak memihak, dan terdokumentasi dengan baik. Kejelasan dalam komunikasi menghilangkan ambiguitas dan spekulasi, yang merupakan sumber utama ketidakpuasan dan perlawanan. Ketika siswa merasa

sistemnya adil, mereka lebih cenderung menerima dan menginternalisasi aturan, bahkan saat menerima sanksi. (Sabililhaq et al., 2023)

Hasil observasi di SMK YPM 14 Sumobito Jombang Budaya Disiplin tidak hanya dibentuk melalui sanksi, tetapi juga melalui sistem penghargaan *(reward)* dan penguatan positif. Faktor ini sangat efektif dalam menumbuhkan motivasi internal. Sekolah perlu memiliki mekanisme formal Dan informal untuk mengakui dan merayakan perilaku disiplin yang positif. Penguatan positif ini, seperti pujian publik atau sertifikat pengakuan, memperkuat perilaku yang diinginkan dan memberikan teladan bagi siswa lain. Fokus pada penguatan positif akan menciptakan lingkungan yang berorientasi pada pencapaian dan perbaikan, alih-alih lingkungan yang didominasi oleh ketakutan akan hukuman.

5. Hubungan Budaya Disiplin dengan Manajemen Sekolah

Budaya Disiplin dapat dilihat sebagai cerminan dan indikator kunci dari efektivitas Manajemen Sekolah secara keseluruhan. Sekolah dengan Budaya Disiplin yang kuat umumnya memiliki sistem manajemen yang terstruktur, proses pengambilan keputusan yang jelas, dan alur komunikasi yang efisien. Sebaliknya, sekolah yang mengalami kesulitan disiplin sering kali menunjukkan adanya kelemahan dalam aspek manajemen, seperti kebijakan yang ambigu, pelatihan staf yang kurang, atau kurangnya alokasi sumber daya untuk program pembentukan karakter. (Ariananda et al., 2016)

Untuk memastikan Budaya Disiplin berkelanjutan, harus diintegrasikan secara resmi ke dalam kurikulum dan kebijakan operasional sekolah. Disiplin harus menjadi bagian dari tujuan pendidikan yang eksplisit, bukan sekadar respons reaktif terhadap masalah. Hal ini mencakup dimasukkannya materi etika dan karakter ke dalam pelajaran, serta penyelarasan kode etik guru dan

siswa. Integrasi ini memastikan bahwa Budaya Disiplin bukan hanya tugas tambahan, melainkan inti dari misi pendidikan yang dijalankan oleh sekolah (Yudo Handoko, 2025).

Kualitas Budaya Disiplin sangat memengaruhi iklim organisasi dan kinerja sekolah. Ketika lingkungan tertib, stres di kalangan guru berkurang, motivasi staf meningkat, dan energi kolektif dapat dialihkan dari penanganan masalah perilaku ke inovasi *pedagogis*. Oleh karena itu, Budaya Disiplin yang positif adalah variabel penting yang menjembatani manajemen yang baik dengan hasil akademik dan sosial yang unggul, menjadikannya fokus utama bagi setiap pimpinan dan pengelola lembaga pendidikan (Fahruddin, 2025)

B. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan di mana pemimpin berinteraksi dengan pengikutnya untuk meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja, baik pemimpin maupun pengikut. Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang berfokus pada pertukaran (imbalan atas kinerja), kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan fundamental pada diri pengikut. Pemimpin bertindak sebagai agen perubahan yang menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi tujuan organisasi yang lebih besar (Armiyanti et al., 2023).

Inti dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi masa depan yang jelas dan menarik. Visi ini berfungsi untuk memotivasi anggota organisasi (guru, staf, siswa) secara internal. Pemimpin transformasional menanamkan rasa memiliki dan makna dalam pekerjaan atau perilaku, sehingga pengikut merasa terinspirasi untuk bekerja keras dan mematuhi norma karena mereka meyakini nilai dan pentingnya

pekerjaan mereka (Fitri Wahyuni & Binti Maunah, 2021).

Observasi mengkaji tentang bagaimana kepemimpinan transformasional diimplementasikan di SMK YPM 14 Sumobito Jombang dalam konteks Budaya Disiplin. Dengan mendefinisikan secara kuat, menyatakan bahwa kepala sekolah akan diperlakukan sebagai variabel independen yang memiliki potensi untuk mentransformasi budaya sekolah, alih-alih hanya mengelolanya. Definisi ini menjadi landasan teoritis saat menganalisis data kualitatif implementasi di lapangan.

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional yang paling banyak diterima, dikembangkan oleh Bass dan Avolio, dibagi menjadi empat dimensi utama yang sering disebut sebagai *The Four I's.* Dimensi ini meliputi *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual). Keempat dimensi ini harus dijelaskan sebagai kerangka analitis yang akan Anda gunakan untuk membedah perilaku Kepala Sekolah di lokasi penelitian. (Al Faruq & Supriyanto, 2020)

Pengaruh *Idealized* (Menjadi teladan) dan Motivasi Inspirasional (Membangkitkan semangat dan komitmen) adalah dimensi yang paling langsung berkaitan dengan pembentukan Budaya Disiplin. Pengaruh Idealized memastikan bahwa kepala sekolah bertindak secara konsisten dan etis, memberikan contoh nyata bagi guru dan siswa tentang apa arti disiplin. Motivasi Inspirasional digunakan kepala sekolah untuk mengomunikasikan mengapa disiplin (seperti disiplin waktu atau sikap) penting untuk masa depan sekolah dan siswa. (Sabililhaq et al., 2023)

Penggunaan empat dimensi ini secara langsung menjawab tujuan penelitian Anda tentang bagaimana implementasi

kepemimpinan transformasional terjadi. Setiap dimensi berfungsi sebagai kategori analisis tematik saat Anda mengolah data wawancara dan observasi. Misalnya, untuk mengujiKonsistensi Kepemimpinan dalam membangun budaya disiplin, peneliti akan menganalisis apakah perilaku kepala sekolah sesuai dengan dimensi Idealized Influence. ini memberikan alat ukur teoritis yang konkret dan teruji untuk penelitian kualitatif. (Restu Rahayu & Sofyan Iskandar, 2023)

3. Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Transformasional.

Dalam konteks pendidikan, Kepala Sekolah yang transformasional harus diposisikan sebagai agen perubahan (*change agent)* yang bertanggung jawab mentransformasi budaya organisasi. Peran ini melibatkan identifikasi kelemahan budaya yang ada (misalnya, kurangnya kesadaran disiplin) dan memimpin upaya untuk menggantinya dengan nilai-nilai yang lebih positif dan konstruktif. Peran transformasional mengharuskan kepala sekolah tidak hanya mengelola urusan administrasi, tetapi juga menjadi arsitek emosional dan spiritual sekolah. (Rahman & Fuad, 2024)

Kepemimpinan transformasional di sekolah berfokus pada *Individualized Consideration*, yaitu perhatian pada kebutuhan pengembangan individu guru dan staf. Kepala sekolah tidak hanya mendelegasikan tugas penegakan disiplin, tetapi juga melatih dan memberdayakan guru agar mereka mampu menjadi penegak disiplin yang konsisten dan inspiratif. Dengan meningkatkan kapasitas guru dan staf, kepala sekolah memastikan bahwa nilai-nilai Budaya Disiplin dapat dipertahankan dan ditularkan secara efektif di seluruh lingkungan sekolah, melampaui ruang lingkup kantor kepala sekolah saja. (Pranyoto, 2017)

Observasi nanti akan secara langsung memberikan menjawab tentang fokus penelitian yaitu tentang bagaimana mendapatkan dukungan dari staf dan menjaga konsistensi. Dengan menjelaskan

peran kepala sekolah dalam memberdayakan dan menjadi teladan, peneliti mendapatkan landasan teoritis untuk mencari bukti di lapangan mengenai Strategi apa yang digunakan kepala sekolah untuk memastikan semua guru memiliki pemahaman yang sama tentang aturan (Komunikasi/Stimulasi Intelektual), dan Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah untuk memotivasi guru agar konsisten dalam menegakkan aturan (Motivasi Inspirasional/*Individualized Consideration*). (Atika & Mz, 2016)

4. Mekanisme Kepemimpinan Transformasional Membangun Budaya Disiplin

Bagian ini harus menjelaskan secara teoritis bagaimana Kepemimpinan Transformasional secara spesifik memengaruhi Budaya Disiplin (hubungan kausalitas). Pemimpin transformasional menciptakan Budaya Disiplin dengan meningkatkan komitmen afektif (ikatan emosional) staf dan siswa terhadap sekolah, bukan hanya kepatuhan instrumental (kepatuhan demi gaji/nilai). Komitmen yang tinggi ini membuat individu secara alami ingin mempertahankan standar disiplin yang tinggi karena mereka merasa bangga dan bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah. (Damai Yanti & Aulia, 2021)

Salah satu mekanisme terpenting adalah penggunaan komunikasi yang kuat untuk mengintegrasikan visi Budaya Disiplin ke dalam nilai-nilai inti sekolah. Kepala sekolah harus secara terus-menerus mengomunikasikan narasi bahwa disiplin (misalnya, disiplin waktu) adalah bagian integral dari visi SMK sebagai pencetak lulusan profesional. Komunikasi ini harus persuasif dan berulang-ulang, mengubah disiplin dari kewajiban yang membosankan menjadi standar yang diperlukan untuk mencapai keunggulan. (Armiyanti et al., 2023)

Observasi ini mengaitkan kedua variabel (Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Disiplin), yang merupakan inti dari

Rumusan Masalah Anda. Dengan memahami mekanisme ini, peneliti dapat mengajukan pertanyaan yang lebih mendalam dalam wawancara, seperti: Apa pesan utama yang terus-menerus disampaikan oleh Kepala Sekolah mengenai disiplin? dan Bagaimana pesan itu mengubah pandangan guru tentang penegakan aturan? Ini memastikan bahwa analisis Anda tidak hanya mendeskripsikan, tetapi juga menjelaskan hubungan transformatif tersebut.

C. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam kajian ini, peneliti merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diangkat.

Penelitihan terdahulu	**Perbedaan**	**persamaan**
penelitian oleh Nur Hakim & Nurul Jamal (2022) yang berfokus pada mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan ketua yayasan dalam membangun komitmen dan loyalitas pendidik	Pada judul ini - Objek penelitian: Fokus pada kepemimpinan ketua yayasan, sedangkan penelitian ini pada kepemimpinan kepala sekolah - Variabel yang diteliti: Fokus pada pembentukan komitmen dan loyalitas pendidik, sedangkan penelitian ini pada pembangunan budaya disiplin sekolah	- Sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dalam lingkungan lembaga pendidikan - Sama-sama meneliti dampak kepemimpinan terhadap sikap atau karakter warga sekolah

	- Jenis kepemimpinan: Tidak secara spesifik meneliti kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional	
Al Faruq & Supriyanto (2020) Melakukan penelitian yang menganalisis peran kepala sekolah sebagai komunikator, konselor, dan konsultan dalam meningkatkan mutu profesional guru	Pada judul ini Fokus peran kepala sekolah: Meneliti peran sebagai komunikator, konselor, dan konsultan, sedangkan penelitian ini meneliti peran sebagai pemimpin transformasional - Tujuan penelitian: Meningkatkan mutu profesional guru, sedangkan penelitian ini membangun budaya disiplin sekolah - Variabel utama: Tidak berfokus pada pembentukan budaya disiplin, sedangkan penelitian ini berpusat pada variabel tersebut	- Sama-sama meneliti peran kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan - Sama-sama bertujuan untuk melihat peran pemimpin dalam pengembangan kualitas sekolah

Suriansyah et al. (2015) dalam penelitiannya bertujuan untuk mendeskripsikan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat dalam pembentukan karakter siswa di sekolah dasar	Pada judul ini - Subjek penelitian: Melibatkan kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat, sedangkan penelitian ini berfokus utama pada peran kepala sekolah - Tingkat pendidikan: Dilakukan di Sekolah Dasar, sedangkan penelitian ini di SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) - Pendekatan kepemimpinan: Tidak mengaitkan pembentukan karakter dengan konsep kepemimpinan transformasional secara khusus, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan tersebut - Fokus karakter: Pembentukan karakter secara umum, sedangkan penelitian ini khusus pada budaya disiplin	- Sama-sama membahas strategi pembentukan karakter dan perilaku siswa di sekolah - Sama-sama melibatkan peran pihak sekolah dalam proses pembentukan karakter.

Jadi yang membedakan dari penelitian sebelumnya danpenelitian ini ialah penelitian sana ini terletak pada gaya kepemimpinan ketua yayasan dalam membangun komitmen dan loyal peserta didik, peran kepala sekolah sebagai komunikator, konselor, dan konsultan dalam meningkatkan mutu profesional guru, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat sedangkan yang akan saya teliti ialah membangun budaya disiplin melalui kepemimpinan transformasional.