

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pembinaan

2.1.1 Pengertian Pembinaan

Menurut Thoha (2015) mengatakan pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dengan ini menunjukkan bahwa adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan evolusi atas berbagai kemungkinan perkembangan atau peningkatan atas sesuatu, dan terdapat dua unsur dari pengertian pembinaan tersebut, yaitu berupa suatu tindakan, proses atau pernyataan tujuan dan yang kedua pembinaan bisa menunjuk kepada perbaikan atas sesuatu.

Pembinaan menurut Susanto (2016:102-103) adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara bertahap guna untuk memperoleh hasil yang baik nantinya, dan untuk memperoleh hasil kerja yang berkualitas tersebut maka diperlukannya peran dari seorang pemimpin. Adapun tujuan dari suatu pembinaan adalah menumbuhkan kemampuan yang meliputi keilmuan, wawasan berfikir sikap dan keterampilan dalam kesehariannya. Seorang pemimpin yang memberikan pembinaan kepada bawahannya atau karyawannya sama halnya dengan memberikan motivasi, pembinaan merupakan cara yang ampuh untuk membantu orang lain dalam mempelajari atau memperbaiki kinerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan suatu pembinaan merupakan sebuah usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan adanya pembinaan dapat menunjukkan bahwa terdapat kemajuan atau peningkatan dari suatu hal, dan tujuannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan dan baik nantinya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:15) kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarmubungan atau interaksi antara pemimpin dan bawahan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan menurut Usman (2019:13) “adalah proses mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama secara efektif dan efisien”.

Menurut Baharun (2017) mengatakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan pembentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap para bawahan atau pegawai mereka untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan Pendidikan

Menurut Usman (2019:15) menyebutkan bahwa terdapat tujuan kepemimpinan pendidikan di sekolah, yaitu sebagai berikut:

1. Terwujudnya peningkatan mutu proses dan hasil belajar siswa terus-menerus.
2. Tersedianya visi sekolah.
3. Terkoordinasinya anggota sekolah dalam mewujudkan visi.
4. Terbedayakannya guru secara optimal.
5. Terbinanya pengembangan karir guru.
6. Tingginya kinerja sekolah.

Selanjutnya, adapun manfaat dari kepemimpinan pendidikan bagi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan dan mengembangkan visi melalui analisis SWOT.
2. Melakukan perubahan terutama dalam hal meningkatkan mutu sekolah terus-menerus.
3. Mengembangkan sekolah dan menjadikan sekolah yang efektif.
4. Mendapatkan kepemimpinan yang efektif.
5. Memberdayakan guru dan tenaga kependidikan.

6. Menerapkan serta mengembangkan iklim dan budaya sekolah yang kondusif.
7. Mendapatkan simbol sekolah yaitu orang pertama yang mewakili sekolah.
8. Mendemonstrasikan keterampilan kepemimpinan.
9. Meningkatkan daya saing sekolah dan daya saing lulusannya.
10. Mampu menilai SWOT sebagai pemimpin yang efektif.
11. Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen pengikutnya.
12. Menguji nilai-nilai personal dan keyakinan dirinya yang berkaitan dengan asumsi tentang kepemimpinan dan pengikutnya.
13. Memahami sejumlah perananan kepemimpinan.
14. Mengenal pentingnya tujuan moral dan nilai etika dalam kepemimpinan.

2.3 Kepala Sekolah

2.3.1 Pengertian Peran Kepala Sekolah

Menurut Purwanti (2014) kepala sekolah sebagai kunci pendorong bagi perkembangan dan kemajuan sekolah serta bertanggung jawab untuk meningkatkan keberhasilan siswa dan programnya, untuk tercapainya tujuan tersebut maka peran kepemimpinan seorang kepala sekolah perlu diberdayakan, sehingga nantinya kepala sekolah akan mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya.

Menurut Ariyani (2017) mengatakan peran utama dari seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan adalah mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik sehingga guru-guru dapat mengajar dengan baik dan siswa juga akan dapat belajar dengan baik.

Kepala sekolah dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu instansi di lingkungan sekolah. Pengertian kepala sekolah menurut Lubis dan Haidir (2019:185) mengatakan kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian secara serius. Menurut Muspawi (2020) kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas secara formal untuk menjadi pemimpin bagi suatu sekolah untuk memberdayakan dan memimpin sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. merupakan pemimpin di lingkungan sekolah.

Menurut Kadarsih, dkk (2020) berpendapat bahwa kepala sekolah adalah guru yang dilantik menjalankan pimpinan sekolah, kepala sekolah ditugaskan untuk menjadi pemimpin sekolah yang bertujuan untuk memajukan dan meroketkan pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah memiliki tugas penting dalam mengarahkan semua siswa dan staf kependidikan yang ada di sekolah agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin yang ada di sekolah kepala sekolah mencerminkan tanggung jawabnya dengan menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah.

Menurut Suparman (2019) kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Pada awalnya nama kepala sekolah disebut dengan “Mantri Guru” yang artinya kepala guru yang bertugas memimpin guru yang ada di sekolah, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik.

Menurut Siti dan Soltan (2017) kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber daya yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan sebuah ketua atau pemimpin yang ada pada lingkungan sekolah yang mampu menggerakkan sumber daya yang ada pada lingkungan sekolah, mulai dari siswa maupun staf kependidikan yang bertujuan untuk mencapai tujuan akademis yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2 Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa (2009:90) mengatakan bahwa seorang kepala sekolah sebagai seorang pemimpin pada lembaga pendidikan harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi seperti:

1. Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional.

4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

5. Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

6. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Pada Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. Adapun tugas pokok dan fungsi dari seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Seluruh beban kerja sekolah adalah untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.
2. Beban kerja seorang kepala sekolah memiliki tujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 standar nasional pendidikan.
3. Ketika terjadinya kekurangan guru dalam satuan pendidikan tertentu, maka kepala sekolah bisa melaksanakan tugas pembelajaran maupun pembimbingan agar proses pembelajaran maupun pembimbingan tetap berlangsung dalam satuan pendidikan yang bersangkutan tersebut.
4. Kepala sekolah yang melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan, tugas pembelajaran atau pembimbingan tersebut merupakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya.
5. Beban kerja bagi kepala sekolah yang ditempatkan di SILN (Sekolah Indonesia Luar Negeri) selain melaksanakan beban kerja juga melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia.

2.4 Kedisiplinan

2.4.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin menurut Hasibuan (2018:193) “mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2019:86) “berpendapat bahwa disiplin ialah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan yaitu disiplin adalah cara untuk membentuk karakter

individu agar dapat mengontrol diri dan terikat dengan perilaku mereka terhadap peraturan yang berlaku di masyarakat.

2.4.2 Macam-Macam Disiplin

Menurut Sulistiyono (2022:05) disiplin berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Disiplin positif

Disiplin positif artinya suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka akan patuh terhadap tata tertib karena mereka memahami, meyakini dan mendukungnya. Dalam suatu organisasi yang telah menerapkan disiplin positif, beberapa siswa kadang melakukan suatu kesalahan yang melanggar tata tertib, maka akibat yang ditimbulkan adalah kewajiban dalam menetapkan suatu hukuman. Akan tetapi hukuman yang diberikan ini bukanlah bermaksud untuk melukai, akan tetapi yang sesuai dengan prinsip disiplin positif, hukuman tersebut diberikan untuk memperbaiki dan membetulkan. Disiplin seperti ini sesuai dengan konsepsi pendidikan modern bahwa agar anak-anak lambat laun dapat mengatur diri dan belajar bertanggung jawab atas segala perbuatannya dalam mengerjakan sesuatu atau dengan kata lain disiplin positif ini memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan yang mengandung konsekuensi yaitu kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab.

b. Disiplin negatif

Disiplin negatif artinya suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman. Pendekatan pada disiplin negatif ini adalah menggunakan hukuman pada pelanggaran peraturan untuk menggerakkan dan menakutkan orang-orang atau siswa lain sehingga mereka tidak akan berbuat kesalahan yang sama. Hukuman dengan berupa ancaman bagi siswa, cara disiplin seperti ini kurang efektif atau

tidak membawakan hasil yang memuaskan, karena seorang siswa hanya berada di sekolah selama 7 jam saja. Meskipun disiplin negatif ini mempunyai banyak kekurangan akan tetapi pada waktu-waktu tertentu disiplin negatif ini perlu dilakukan agar tujuan dapat tercapai serta berjalan dengan lancar.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Sulistiyono (2022) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, yaitu diantaranya:

a. Keluarga

Dalam keluarga individu akan mengenal kehidupan dan termasuk tempat pertama dalam mendapatkan pendidikan. Orang tua sebagai pendidik pertama yang menjadi suri tauladan bagi anak, anak akan mudah meniru apa saja yang dilakukan oleh orang tuanya, terlepas dari baik ataupun buruknya hal tersebut.

b. Sekolah

Di lingkungan sekolah individu akan mengembangkan pendidikan yang telah diterimanya dalam keluarga. Pada lingkungan sekolah ini biasanya akan terlihat jelas bakat-bakat dan sifat yang dimiliki seorang anak, yang selanjutnya memerlukan bimbingan dari seorang pendidik.

c. Lingkungan Masyarakat

Pengaruh lingkungan masyarakat adalah hal yang paling dominan dibanding dengan lingkungan lainnya, karena seorang individu akan lebih banyak berinteraksi dan berada dalam lingkungan ini, dan tidak sedikit banyak anak yang terpengaruhi oleh hal-hal yang kurang baik yang ada di dalam lingkungan tersebut.

d. Bimbingan

Bimbingan merupakan termasuk sarana dan rangkaian usaha pendidik dalam membimbing, dalam hal ini dapat disebut sebagai kegiatan menuntut anak didik ke dalam perkembangan dengan jalan memberikan dukungan dan arahan yang sesuai dengan pendidikan itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja lainnya adalah menurut Sutrisno (2019:89) yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi akan dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, dengan pegawai yang mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya dan menerima kompensasi yang memadai, maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan dapat menegakkan disiplin pada dirinya dan bagaimana seorang pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Para bawahan akan selalu meniru apa yang dilihatnya setiap hari. Oleh karena itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan kedisiplinan tidak akan dapat terlaksana dalam sebuah perusahaan atau instansi, apabila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan tanpa adanya sebuah peraturan yang dibuat. Seorang pegawai akan menjadi disiplin apabila ada aturan yang jelas. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila ada seorang karyawan yang melanggar kedisiplinan, maka pemimpin harus berani mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap

pelanggaran disiplin yang sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan mereka akan berpikir untuk tidak melakukan kesalahan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan, maka karyawan akan mudah terbiasa untuk disiplin. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi karyawan juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Adapun kebiasaan-kebiasaan positif yang dapat mendukung tegaknya kedisiplinan tersebut adalah:

- a. Saling menghormati, apabila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka

- d. Memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan-urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.4.4 Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan memiliki indikator-indikator yang dapat mempengaruhi seseorang untuk disiplin. Menurut Hasibuan (2018) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bisa bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, dengan waskat berarti atasan

harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan begitu pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik diantara sesama pegawai akan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.