

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak agar dapat meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan organisasi. Leadership is the activity of influencing people to willingly pursue material goals “Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama” (S et al., 2018). Kepemimpinan ialah seperangkat keterampilan dan sifat kepribadian, termasuk wewenang, yang merupakan sarana untuk meyakinkan orang yang dipimpinya bahwa mereka bersedia dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan sukarela, antusias, dan menyenangkan, tidak dipaksakan (Widya & Klaten, 2021)

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi, mengatur, memotivasi, mendorong dan mengarahkan kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Rakib & Rahman, 2022). Menurut (Sutrisno & Ervin, 2019) Kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki keterampilan dan minat terutama keterampilan dan minat pada satu bidang untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang tanpa paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang harus ada dan wajib dilaksanakan dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup

bermasyarakat sesuai kodratnya jika ia terbebas dari ketergantungan pada orang lain. Kehidupan bermasyarakat membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan yang dapat menentukan arah atau tujuan yang diharapkan, dan dengan cara apa arah atau tujuan itu dapat dicapai. Pada tingkat lembaga pendidikan seperti sekolah, kepemimpinan pendidikan dapat dilihat pada lembaga tingkat mikro yaitu kepala sekolah. Kepemimpinan menjadikan suatu organisasi dapat bergerak dan terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan diperlukan untuk melakukan perubahan konstruktif dalam program pendidikan dan pengajaran yang selaras dengan nilai dan tujuan pengambil keputusan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh positif untuk seluruh warga sekolah yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran di sekolah (Andriani et al., 2018).

Kepemimpinan menurut (Usman, 2020) adalah suatu proses yang mempengaruhi tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang-orang, baik individu maupun masyarakat, untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Pemimpin harus mampu mempengaruhi sikap atau pendapat individu atau kelompok dengan secara aktif merencanakan, mengkoordinasikan, melakukan percobaan dan mengarahkan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. (Salimin et al., 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah cara dan proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau tujuan dan memimpin organisasi dengan cara yang lebih rasional. Menurut (Weto et al., 2020) kepemimpinan ialah suatu sifat yang dimiliki seseorang karena tugas yang dipegangnya berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan mengikuti perintah pemimpinnya. Menurut (Istikomah, 2018) kepemimpinan adalah keterampilan seseorang yang dapat menginspirasi orang lain untuk berkerja mencapai

tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi sifat, perilaku dan pendekatan terhadap situasi.

Kepala sekolah adalah pemimpin sistem pendidikan disekolah sebagai administrator lembaga pendidikan yang mempunyai peran penting dalam pengembangan lembaga pendidikan (Rakib & Rahman, 2022). Kepala sekolah juga dapat dipahami sebagai tenaga fungsional yang bertanggung jawab memimpin sekolah, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar dan tempat berlangsungnya interaksi antara guru dan siswa yang menerima pengajaran. Dari beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai tugas tambahan memimpin lembaga pembelajaran mulai dari PAUD, pendidikan dasar dan menengah karena kepala sekolah mempunyai kewenangan untuk mengarahkan seluruh sumber daya yang ada disekolah. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membimbing dan mengawasi, memotivasi tenaga kependidikan, menjalin komunikasi dua arah yang terbuka serta mendelegasikan tugas (Usman, 2020).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya mengembangkan program sekolah, mengembangkan organisasi dengan baik, serta berhasil mengerahkan seluruh guru dan staf disekolah. Menurut (Ngiode, 2016) kepala sekolah adalah seorang pemimpin dan sebagai manajer yang harus mengatur, memberi arahan, melindungi bawahannya yaitu para guru, dan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi disekolah. Adapun menurut (Mahfud, 2020) kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan mengarahkan dan mengelola pemanfaatan semaksimal mungkin seluruh sumber daya yang ada di lingkungan sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Selain harus mampu memimpin dan mengelola sekolah, kepala sekolah juga harus dapat menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja sehingga guru dapat

termotivasi dalam bekerja dan mencegah terjadinya kekacauan ataupun perpecahan dalam organisasi.

Menurut Mulyasa kepala sekolah harus mengembangkan tiga keterampilan untuk mensukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut ialah : (1) keterampilan untuk memahami dan menggerakkan suatu organisasi dengan baik, (2) keterampilan untuk berkolaborasi, memotivasi serta memimpin (3) keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode dan strategi untuk menyelesaikan berbagai tugas tertentu (Nurhayati et al., 2022). Kepala sekolah adalah kunci dalam membentuk budaya sekolah, harus mampu menciptakan budaya positif, dimana guru berbagi wawasan dan berkomitmen untuk meningkatkan pendidikan dan pengajaran (Andriani et al., 2018).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang memudahkan tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara efektif dan progresif. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan kepemimpinannya benar-benar harus diperhitungkan karena menentukan tingkat hasil belajar siswa dan produktivitas serta semangat guru (Mahfud, 2020). Menurut Mulyasa, kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: Kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan tenaga kependidikan dan sumber daya yang tersedia, sehingga berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan berkolaborasi dalam suasana semangat kerja yang tinggi, penuh kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah : kepala sekolah sebagai pendidik, sebagai administrator, pengawas, dan sebagai motivator (Weto et al., 2020).

Menurut (Salimin et al., 2020) kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya untuk ikut serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut (Weto et al., 2020), kepemimpinan kepala sekolah mengacu kepada menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, dan mendorong sumber daya manusia di sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran kepala sekolah menurut Aedi antara lain: Kepala Sekolah sebagai pendidik, sebagai pengatur, sebagai administrator, sebagai pengawas, sebagai pemimpin, sebagai inovator, sebagai motivator dan sebagai wirausaha.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terletak pada kemampuannya menciptakan keharmonisan dalam komunitas sekolah dan mendorong seluruh warga sekolah untuk mengembangkan dan melaksanakan komitmen guna menyelesaikan tugas dalam peningkatan mutu pendidikan (Nurhayati et al., 2022). Kepala sekolah merupakan garda terdepan dalam kemajuan sekolah yang dipimpinnya, dan kepemimpinannya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan sekolahnya. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi (Widya & Klaten, 2021).

Dari penjelasan berbagai pendapat diatas maka kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kemampuan individu dalam mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan mendorong guru, staf dan siswa agar bersemangat, percaya diri dan tekun dalam melaksanakan tugas demi kemajuan sekolah serta memberikan teladan dan inspirasi untuk mencapai tujuan bersama.

Setiap pemimpin berperilaku berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Perilaku pemimpin ini secara sederhana disebut gaya kepemimpinan (leadership style).

Gaya kepemimpinan digunakan dan ditunjukkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, atau pola perilaku dan strategi yang lebih disukai untuk diterapkan oleh seorang pemimpin (Istikomah, 2018). Menurut Sutanto dan Setiawan, gaya kepemimpinan adalah sikap, pola atau bentuk perilaku pemimpin yang dilakukan secara konsisten untuk mencapai tujuan (Kahardani et al., 2022). Menurut Davis gaya kepemimpinan adalah suatu pola atau bentuk perilaku dimana seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Nurzaima, 2018).

Gaya kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin membimbing timnya untuk mencapai tujuan organisasi, mencakup perilaku, nilai dan metode yang digunakan untuk mengarahkan anggota tim menuju kesuksesan yang diinginkan (Ghofar dan Sukemi, 2023:44). Menurut (Rosaliawati et al., 2020) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak, berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain untuk mempengaruhi mereka agar melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin mengatur, mengarahkan dan memastikan bawahannya bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Gumilar et al., 2018). Menurut Supriyono gaya kepemimpinan mengacu pada sikap seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya dan mempengaruhi untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan lebih mengacu pada hubungan sosial antara individu dengan orang lain atau antara mereka yang dikendalikan dengan mereka yang mengendalikan dalam suatu organisasi (Ali, 2022).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dihasilkan dari perpaduan pemikiran,

ketarampilan, sifat dan sikap yang diterapkan kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinan para pemimpin tentunya menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara manajer yang satu dengan manajer yang lainnya. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh visi pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, pemahaman pemimpin terhadap bawahannya, konteks internal dan eksternal organisasi, lingkungan kerja organisasi, dan masih banyak lagi faktor lain yang memengaruhinya. Dari pembahasan diatas dapat dikatakan sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik di antara semua gaya yang ada. Namun yang ada ialah kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi, mendorong, membimbing dan menggerakkan mereka yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi agar mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Ali, 2022).

2.1.2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut (Ghofar & Sukemi, 2023) ada 10 gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan saat memimpin organisasi, diantaranya : 1) gaya kepemimpinan demokratis, 2) gaya kepemimpinan visioner, 3) gaya kepemimpinan multikultural, 4) gaya kepemimpinan strategis, 5) gaya kepemimpinan suportif, 6) gaya kepemimpinan otokratis, 7) gaya kepemimpinan transaksional, 8) gaya kepemimpinan delegative, 9) gaya kepemimpinan transformasional, 10) gaya kepemimpinan liberal. Adapun A Dale Timpe mengemukakan gaya kepemimpinan yang diusulkan oleh Bill Woods ada tiga macam, antara lain :

- 1) Otokratis

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mempunyai komando penuh terhadap bawahan, menetapkan kebijakan dan prosedur, menentukan tujuan yang ingin dicapai, serta mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan organisasi. Menurut Sukanto menguraikan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut: (a) Semua pedoman ditentukan oleh manajer, (b) teknik dan tindakan selalu ditentukan oleh atasan, sehingga langkah-langkah di masa depan selalu tidak pasti, (c) pemimpin membagi pekerjaan dan bekerja secara terkoordinasi dengan masing-masing anggota.

Oleh karena itu dalam gaya otoriter, semua kebijakan ditetapkan pemimpin, dan bawahan hanya menjalankan tugasnya. Segala perintah, pemberian tugas dilaksanakan tanpa ada musyawarah dengan orang-orang yang dipimpin. Pemimpin membatasi hubungan mereka dengan bawahannya bahkan dalam suasana formal dan tidak menginginkan hubungan dekat. Pemimpin model ini hanya memberikan perintah, aturan, dan larangan. Para pengikutnya harus taat, patuh dan melaksanakannya tanpa ragu. Dalam gaya ini, mereka yang dipimpin dibiasakan setia pada perintah dimana mereka dibawah kekuasaan pemimpin.

Berdasarkan definisi yang telah dibahas, maka gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuasaan dan kedudukannya untuk menentukan arah tanpa terlebih dahulu berkomunikasi dengan bawahan. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan kreativitas bawahan karena semua pekerjaan diatur oleh atasan. Gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat dari sikap kepala sekolah yaitu: (1) bertindak sebagai penguasa tunggal; (2) tidak menerima kritik, saran, atau pendapat; (3) dan sering menggunakan pendekatan koersif atau paksaan.

2) Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Jika ada masalah selalu melibatkan bawahan sebagai sebuah tim. Dalam gaya demokratis, pemimpin memposisikan dirinya diantara anggotanya dan membangun hubungan baik dengan mereka sebagai rekan kerja, bukan sebagai atasan dan bawahan. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan pendekatan pengambilan keputusan yang kolaboratif. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan menghargai kesamaan pendapat yang diungkapkan secara musyawarah dalam mengambil keputusan. Pemimpin demokratis bersedia menerima pendapat dan saran kelompoknya dalam menjalankan tugasnya. Mereka bahkan bersedia menerima kritik sebagai dasar pertimbangan tindakan yang akan diambil.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Sukanto adalah sebagai berikut: (a) semua kebijakan dibahas dan keputusan diambil dengan dorongan dan dukungan para pemimpin; (b) diskusikan kegiatan, menentukan langkah-langkah umum untuk mencapai tujuan kelompok, mengusulkan petunjuk teknis bila diperlukan dan menyarankan dua atau lebih langkah alternatif yang dapat dipilih; (c) anggota bebas bekerjasama dengan siapa pun dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Pemimpin yang demokratis selalu berusaha mendorong anggota kelompoknya untuk bekerja secara produktif guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan demokratis selalu mempertimbangkan kemampuan kelompok serta mengarahkan tindakan dan upaya terhadap kepentingan dan kebutuhan kelompok. Pemimpin demokratis juga memiliki keyakinan terhadap kemampuan anggota dan tanggung jawabnya. Ia selalu berupaya membangkitkan semangat anggota kelompok, mendemonstrasikan dan meningkatkan keterampilan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menjaga rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi dengan melaksanakan kebijakan berdasarkan keputusan bersama. Pendapat bawahan sangat dipenting bagi pemimpin untuk mempraktekan kepemimpinan demokratis dan mencapai tujuan bersama. Memahami sikap pemimpin demokratis dapat dilihat dari: (1) menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kolaboratif terhadap kebijakan dan keputusan; (2) saran, pendapat, dan kritik diterima dengan baik; (3) mengutamakan kolaborasi untuk pencapaian tujuan organisasi; (4) berusaha memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan; (5) berupaya untuk mempertimbangkan kemampuan berdasarkan kemampuan kelompok; dan (6) memberikan arahan.

3) Laissez Faire (kendali bebas)

Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, mengatur pekerjaan dan melaksanakan tugas. Anggota kelompok dapat menetapkan tujuan mereka sendiri. Dalam hal ini, pemimpin hanya bertindak sebagai penasihat. Pemimpin tidak mengontrol atau mengoreksi pekerjaan bawahannya. Bahkan ketika mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan mereka menyerahkannya kepada bawahan tanpa memberikan intruksi atau saran yang diperlukan. Akibatnya, pemimpin laissez-faire sering kali dianggap kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi yang dipimpinnya. Gaya ini efektif pada kelompok profesional yang bermotivasi tinggi.

Sukanto menyatakan bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan bebas kontrol adalah sebagai berikut: (a) kebebasan penuh dalam mengambil keputusan kelompok atau individu dengan keterlibatan minimal para pemimpin; (b) menyediakan berbagai materi

yang memungkinkan bawahan memberikan informasi penting kapanpun diminta; (c) pemimpin tidak berpartisipasi dalam penetapan tugas, (d) kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud untuk menilai atau mengatur suatu kegiatan.

Ringkasnya gaya kepemimpinan kendali bebas adalah gaya kepemimpinan dimana bawahan diberikan kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan dan pembagian tugas, tanpa memberikan mereka kendali terhadap pekerjaannya. kurangnya kontrol dari pemimpin akan menghalangi tujuan organisasi tercapai dengan baik.

2.1.3. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Tergantung pada situasi dan kondisi yang ada, gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing dan menggerakkan mereka yang dipimpin serta mempersiapkan mereka untuk bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sondang P. Siagian terdapat lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

- 1) Pemimpin sebagai faktor pengarah dalam pencapaian tujuan
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungannya dengan pihak luar organisasi
- 3) Pemimpin sebagai komunikator yang kompeten
- 4) Mediator yang handal dalam penyelesaian perselisihan khususnya dalam hubungan internal
- 5) Pemimpin sebagai pemersatu yang efektif, rasional, objektif dan netral (Ali, 2022).

2.1.4. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin yang efektif mampu mengelola organisasi sekolah dengan baik, memastikan model komunikasi berjalan lancar, mempunyai metode dan prosedur yang jelas, serta memastikan seluruh staf sekolah mengatur pekerjaannya dengan baik untuk

mencapai tujuan organisasi yang disepakati bersama. Menurut (Winarsih, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin antara lain : (1) kepribadian dan pengalaman masa lalu; (2) harapan dan perilaku supervisor; (3) karakteristik dan perilaku bawahan; (4) kebutuhan tugas; (5) budaya dan kebijakan organisasi; (6) harapan dan perilaku teman sebaya. Perilaku seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu : karakteristik pemimpin, peran pemimpin dalam kelompok yang dipimpinnya, dan konteks internal dan eksternal organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

2.1.5. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting baik bagi guru maupun siswa. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab kepemimpinan dalam bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, manajemen sekolah, hubungan masyarakat dan organisasi sekolah. Kepemimpinan yang kuat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah pencapaian tujuan.

Menurut Mulyasa kepala sekolah harus memenuhi perannya sebagai pimpinan:

1) Sebagai educator

Sebagai educator kepala sekolah berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan. Tugas kepala sekolah adalah menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung, memberikan bimbingan kepada warga sekolah, memberi semangat kepada staf pengajar, serta memperkenalkan model pembelajaran yang menarik.

2) Sebagai manajer

Kepala sekolah memainkan peran administratif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan seluruh program sekolah. Sebagai

seorang administrator, kepala sekolah mampu memanfaatkan sumber daya sekolah untuk mencapai visi dan misi, mampu menangani berbagai permasalahan di sekolah, berpikir logis, memecahkan berbagai permasalahan, serta harus mampu menerima keputusan yang adil dan tidak memihak, bertindak sebagai koordinator setiap saat untuk memastikan hal itu untuk semua kelompok sekolah. Hal ini memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan pengembangan profesionalnya dan mendukung seluruh staf kependidikan dalam semua kegiatan di sekolah..

3) Sebagai administrator

Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab mengelola operasional sekolah dan program-program yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah juga mempunyai berbagai tanggung jawab manajemen administratif, termasuk mencatat, mengedit, dan mendokumentasikan seluruh program sekolah. Selain itu, peran kepala sekolah sebagai administrator juga mencakup kegiatan yang berkaitan dengan membangun struktur organisasi, mengkoordinasikan kegiatan sekolah, dan lain-lain.

4) Sebagai supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah berperan mendukung perkembangan kegiatan pembelajaran guru dengan merencanakan pembelajaran dan menindaklanjuti hasil pembelajaran, guna meningkatkan mutu pembelajaran dan mengembangkan keahlian guru. Supervisi dirancang untuk memungkinkan para guru dan pengawas mempelajari tugas sehari-hari di sekolah dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk memberikan layanan dengan lebih baik dan menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yang lebih efektif. Supervisi adalah pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan mutu pembelajaran.

5) Sebagai leader

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mempengaruhi seluruh warga sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan dan pengawasan, memotivasi dan memberdayakan tenaga kependidikan, memfasilitasi komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Keterampilan kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat dianalisis dari aspek kepribadian, penilaian, dan kemampuan komunikasi. Sebagai seorang pemimpin, seorang kepala sekolah harus memiliki sifat-sifat kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil keputusan, kemurahan hati, dan menjadi teladan.

6) Sebagai inovator

Sebagai inovator, pimpinan sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menggali ide-ide baru, memberikan contoh kepada tenaga kependidikan, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Sebagai inovator juga pemimpin sekolah harus mengeksplorasi, menemukan, dan menerapkan berbagai pembaruan di sekolahnya.

7) Sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memotivasi guru dan staf dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi tersebut dapat dipupuk dengan pengelolaan lingkungan yang efektif, suasana tempat kerja, kedisiplinan, dorongan dan penghargaan, serta penyediaan berbagai sumber belajar. Pemberian dorongan dan penghargaan ditujukan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.

sekolah yang berhasil melaksanakan tugas di atas dikatakan memiliki kualitas kepemimpinan yang baik (Mahfud, 2020). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Pengangkatan Guru Sebagai Kepala Sekolah, “tugas kepala sekolah adalah menjadi pendidik, pengurus, administrator, pengawas, pemimpin, dan wirausaha”(Winarsih, 2018).

2.1.6. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, Adapun standar kompetensi kepala sekolah, antara lain :

1) **Kompetensi kepribadian**

Kompetensi kepribadian kepala sekolah meliputi standar moral, menjadi teladan bagi warga sekolah, mempunyai integritas karakter sebagai pemimpin, dan komitmen yang kuat untuk mengembangkan diri, bersikap terbuka dalam menjalankan tugas, ketenangan dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan serta minat terhadap bakat kepemimpinan (Tugiono, 2020).

2) **Kompetensi manajerial**

Keterampilan manajemen seorang pemimpin sekolah meliputi penyusunan rencana sekolah, pengembangan organisasi sekolah sesuai kebutuhan, pengelolaan perubahan dan pengembangan sekolah, pembinaan guru dan staf secara optimal, pengelolaan prasarana, dan pengelolaan hubungan dengan masyarakat, termasuk pengembangan kurikulum dan pengelolaan kegiatan pembelajaran, pengelolaan keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang bertanggung jawab, transparan dan efisien, pengelolaan sistem informasi sekolah, pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta lainnya.

3) **Kompetensi kewirausahaan**

Melalui kemampuan kewirausahaannya, kepala sekolah menciptakan inovasi untuk pengembangan sekolah, bekerja keras demi keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, pantang menyerah, dan selalu mencari solusi terbaik dalam setiap permasalahan, dapat melatih naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan sekolah.

4) Kompetensi supervisi

Dalam kerangka kompetensi pengawasan, kepala sekolah merencanakan program supervisi untuk meningkatkan kualitas guru, melaksanakan supervisi akademik guru dengan pendekatan dan metode yang tepat, dan melakukan supervisi terhadap guru untuk meningkatkan pengembangan profesionalisme guru serta menindaklanjuti hasil supervisi.

5) Kompetensi sosial

Dalam hal keterampilan interpersonal, kepala sekolah mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan staf, orang tua, siswa, dan masyarakat sekitar. Berkolaborasi dengan pemangku kepentingan lain untuk kepentingan lembaga, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan memiliki tingkat kepekaan sosial yang tinggi terhadap individu dan kelompok.

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Nurzaima, 2018) ialah sebagai berikut:

1) Kemampuan dalam membuat dan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu hal terpenting dalam manajemen. Pengambilan keputusan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. Keputusan mengenai pembagian tugas guru dan staf pertama-tama diambil melalui konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan tetap terpeliharanya rasa tanggung jawab dan

rasa memiliki. Pengambilan keputusan oleh kepala sekolah juga merupakan bagian dari tanggung jawab sebagai seorang pemimpin.

2) Kemampuan dalam menetapkan kebijakan

Sebagai administrator, kepala sekolah mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan pendidikan sekolah. Tahapan proses pengambilan keputusan kebijakan pendidikan: 1) Persiapan agenda, yaitu menempatkan permasalahan ke dalam agenda sekolah. 2) Perumusan kebijakan, yaitu perumusan alternatif kebijakan untuk mengatasi permasalahan. 3) Penerapan kebijakan, yaitu mengambil kebijakan alternatif untuk menyelesaikan permasalahan; 4) Implementasi kebijakan, yaitu kebijakan yang diambil akan diterapkan di sekolah, 5) Evaluasi kebijakan, tahap evaluasi dalam menetapkan kebijakan dan mencapai tujuan kebijakan sekolah.

3) Kemampuan dalam membangun pola komunikasi

Dalam menjaga hubungan dengan bawahan, kepala sekolah harus mampu menjalin pola komunikasi seperti: 1) Senantiasa memberikan ruang kepada bawahan untuk menyampaikan aspirasinya. 2) Memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menunjukkan keahliannya. 3) Meluangkan waktu untuk berkumpul santai dengan guru-guru untuk menjaga hubungan kekeluargaan. 4) Selalu berupaya transparan mengenai operasional sekolah dan informasi serta peluang bagi guru. 5) Selalu mendorong dialog dan konsultasi ketika teridentifikasi permasalahan antara sekolah dan guru.

4) Kemampuan dalam melakukan pengawasan

Kepala sekolah berperan sebagai pengawas di lingkungan sekolah. Adapun pengawasan tersebut mencakup pengawasan terhadap sikap, perilaku, tindakan, atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dan staf secara baik dan benar. Pengawasan juga

dilakukan di berbagai bidang seperti kurikulum, kesiswaan, sumber daya manusia, fasilitas perlengkapan, keuangan, dan perpustakaan. Oleh karena itu, kepala sekolah mengawasi pengelolaan pengajaran, kepegawaian, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat.

- 5) Kemampuan dalam memberikan motivasi dan membangun suasana kerja yang kondusif

Peran kepala sekolah sangat penting dalam memotivasi guru, tenaga kependidikan, dan penyelenggara agar melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan kesadaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi dapat diberikan dalam bentuk instruksi, hadiah, peringatan, dan lain-lain. Saat memberi motivasi, kepala sekolah harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan sebab hal ini penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan suasana yang baik.

Pemimpin diharapkan memiliki motivasi diri yang kuat dalam menjalankan tugas dan perannya di bidang pendidikan yang dipimpinnya. Hal ini akan mendorong pemimpin sekolah untuk menjadi pemimpin yang baik. Sifat motivasi diri kepala sekolah di sekolah manapun akan menginspirasi anggota sekolah lainnya (guru, staf, siswa) untuk melakukan tindakan secara bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kepala sekolah yang efektif menurut (Herlina et al., 2020) diantaranya ialah : (1) mewajibkan seluruh guru dan warga sekolah menjaga standar pembelajaran dengan disiplin tinggi; (2) memberikan bimbingan dan arahan kepada guru serta bersedia memberikan bantuan profesional dalam memecahkan masalah; (3) memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin sekolah; (4) Menunjukkan sikap dan perilaku keteladanan yang menjadi teladan bagi guru, siswa, dan orang lain; (5) Membangun kelompok kerja yang aktif, kreatif, dan produktif.

Keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari segi kepribadian, pengetahuan tenaga kependidikan, visi dan misi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, dan lain-lain. Menurut Mulyasa, indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah:

- 1) Kepribadian : Jujur, bertanggung jawab, percaya diri, tegas, tenang, teladan. Senang hati menerima masukan dan saran dari berbagai pihak.
- 2) Pengetahuan : Memahami situasi dan karakteristik pendidik dan siswa, serta mengembangkan program pelatihan bagi pendidik untuk kemajuan sekolah.
- 3) Memahami visi dan misi sekolah: Menyusun visi dan misi sekolah serta melaksanakan program untuk mencapai visi dan misi sekolah.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan untuk kepentingan baik di dalam maupun di luar sekolah.
- 5) Kemampuan Komunikasi : Menyampaikan dan mengkomunikasikan ide-ide yang baik kepada tenaga kependidikan, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Seseorang perlu memahami diri sendiri dan orang lain, dan khususnya dalam dunia pendidikan, guru harus memiliki kecerdasan emosional yang baik ketika mengajar. Goleman dalam (Utama et al., 2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memahami emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan berhasil mengelola emosi dalam hubungan dengan orang lain. Orang yang pandai beradaptasi dengan suasana hatinya memiliki tingkat emosi yang baik dan lebih mampu beradaptasi dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional, Anda perlu belajar mengenali dan menghargai emosi diri sendiri

dan orang lain agar dapat menghadapinya dengan tepat dan menggunakan energi emosional secara efektif dalam kehidupan sehari-hari.

Selovey dan Mayer didalam (Satriyono & Vitasmoro, 2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengamati emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi, dan menggunakan informasi sebagai acuan berpikir dan bertindak. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi dan menggunakannya sebagai sumber informasi mendasar untuk memahami diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan guru dalam mengapresiasi gejala emosi, karena keterampilan ini dapat dikembangkan seiring berjalannya waktu. Kecerdasan emosional mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kehidupan seseorang, khususnya kehidupan guru. Guru tidak hanya harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, namun juga mempunyai tugas untuk mendidik siswanya menjadi pribadi yang cerdas, baik dari segi keterampilan maupun sikap.

Menurut Goleman dan Effendi, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan berhasil mengelola emosi dalam hubungan diri sendiri dan orang lain. Sedangkan menurut Agustian didalam (Utama et al., 2021), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi dan pengendalian diri agar tetap tenang dan terkendali dalam mengambil keputusan, serta menjaga rasa aman dalam hati nurani prinsip yang memberikan kekuatan dan kebijakan. Adapun menurut Hamid didalam (Rahardian & Indrawati, 2020), kecerdasan emosional meliputi pengendalian diri, semangat, kemampuan memotivasi diri untuk mengatasi kegagalan, kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan mengatur suasana hati, kemampuan memahami emosi orang lain sehingga dapat menjalin hubungan yang baik.

Berdasarkan teori di atas, dapat di simpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengolah dan mengendalikan keadaan emosinya, yang mencakup, kesadaran terhadap emosi, mengelola emosi, meningkatkan motivasi diri, memahami emosi orang lain, dan kemampuan membangun hubungan kerjasama dengan orang lain atau kemampuan untuk mengenali, mengamati, dan memahami emosi dan perasaan diri sendiri dan orang lain, dan menggunakannya untuk mempertimbangkan segala tindakan.

2.2.2. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional melibatkan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengendalikan dorongan hati tanpa melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mengelola kemampuan berpikir dan berempati pada orang lain. Ciri-ciri kecerdasan emosional mencakup unsur-unsur tertentu. Komponen kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman dalam (Satriyono & Vitasmoro, 2018) adalah:

1. Kesadaran diri, kemampuan membaca dan mengenali emosi, mengetahui apa yang dirasakan, serta memiliki standar realistis terhadap kemampuan dan kepercayaan diri. Orang yang sadar diri adalah orang yang mampu mengenali emosinya ketika emosi itu terjadi. Sikap ini meliputi: 1) mengetahui emosi yang dirasakan dan mengapa hal itu terjadi, 2) mengenali hubungan antara emosi, pikiran, dan tindakan, dan 3) mengenali kemampuan dan kekurangan diri sendiri, 4) introspeksi dan refleksi dari pengalamannya, 5) keyakinan untuk melakukan hal yang benar, 6) toleransi dan mempunyai keinginan untuk memperbaiki diri, dan 7) kemampuan mengambil keputusan tanpa memihak.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan mengendalikan emosi, peka terhadap hati nurani dalam pergaulan dan tindakan sehari-hari, mengetahui cara menghadapi rasa takut,

marah, sedih, serta bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi, kemampuan untuk menggunakan keinginan terdalam untuk memajukan dan memandu mengambil sasaran, memotivasi diri sendiri dan orang lain, serta membantu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Guru dengan keterampilan memotivasi cenderung lebih produktif dan efektif dalam segala hal yang mereka lakukan.
4. Empati, kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain dan memahami sudut pandang orang lain, sehingga memungkinkan membangun rasa saling percaya dan bergaul dengan berbagai tipe orang.
5. Keterampilan sosial, kemampuan mengelola emosi ketika berhadapan dengan orang lain. Mampu mempengaruhi, memimpin, memberi nasihat, bermusyawarah, menyelesaikan konflik, dan berkolaborasi dalam tim.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman didalam (Luh et al., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, antara lain :

1. Faktor internal, yaitu hal-hal yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi kecerdasan emosionalnya. Ada dua jenis faktor internal: jasmani dan psikologis. Aspek jasmani terdiri dari faktor fisik dan faktor kesehatan. Jika gangguan fisik dan kesehatannya terganggu maka hal ini dapat mempengaruhi kecerdasan emosionalnya. Dari segi psikologis meliputi pengalaman, emosi atau perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi.
2. Faktor eksternal, yaitu rangsangan dan lingkungan tempat terjadinya kecerdasan emosional. Faktor eksternal meliputi stimulus itu sendiri, lingkungan atau situasi,

terutama yang mendasari proses kecerdasan emosional. Keluarga dan faktor lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, namun juga faktor pengalaman, keluarga, dan lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

2.2.4. Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional terdiri dari beberapa aspek keterampilan yang membentuknya. Menurut Golmen dalam (Luh et al., 2017) terdapat lima indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional :

1. Menyadari emosi sendiri, yaitu kesadaran diri untuk mengenal perasaan emosional diri. Jika tidak mampu memperhatikan dan mengendalikan emosi sendiri, kita akan terbelenggu oleh kekuatan perasaan. Kesadaran diri memungkinkan seseorang mengetahui situasi, dan dengan mengetahui situasinya, ia dapat mengubah perilakunya menjadi lebih baik.
2. Pengelolaan emosi, yaitu kemampuan mengelola emosi sedemikian rupa sehingga dapat diungkapkan secara tepat sehingga tercapai keseimbangan batin. Salah satu keterampilan mengelola emosi adalah menyesuaikan perasaan, pikiran, dan perilaku terhadap perubahan situasi dan kondisi.
3. Memotivasi diri, yaitu kemampuan bertahan dan terus berusaha mencari berbagai cara untuk mencapai suatu tujuan.
4. Mengenali emosi orang lain, yaitu kemampuan mengenali atau peduli terhadap orang lain, mencerminkan kemampuan seseorang dalam berempati, peka terhadap emosi orang lain, dan mampu mendengarkan pendapat orang lain.

5. Kemampuan membina hubungan dengan orang lain dan menghadapi emosi orang lain. Hal ini membutuhkan dua keterampilan: manajemen diri dan empati. Berdasarkan hal ini, keterampilan dalam menghadapi orang lain akan matang dan akan mampu membangun hubungan yang dapat menggerakkan, meyakinkan, mempengaruhi, dan membuat orang lain merasa senang. Keterampilan komunikasi juga sangat penting untuk membangun hubungan yang baik.

2.3. Disiplin Kerja Guru

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Pada dasarnya disiplin berasal dari gaya hidup, yaitu suatu proses pendidikan dan pelatihan. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau mendorong seseorang untuk melakukan segala aktivitas sesuai standar atau aturan yang telah ditetapkan (Idris, 2020). Disiplin merupakan kesediaan orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga merupakan sikap mental yang tercermin dalam perilaku seseorang, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu (Tiswarni, 2019).

Menurut (Sulaimah et al., 2021) disiplin adalah suatu keadaan yang dihasilkan dari serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban. Disiplin dalam pengertian pernyataan ini adalah usaha sadar seseorang untuk mengikuti segala peraturan yang berlaku dan mempertanggung jawabkan segala tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin diartikan sebagai kepatuhan/ketaatan pada aturan, perintah, dan sebagainya. Kata disiplin berasal dari bahasa latin “disciplina” yang berarti latihan mental atau pendidikan, pengembangan watak dan kebiasaan (Nurhayati et al., 2022).

Menurut (Mahfud, 2020) disiplin adalah kemauan dan ketaatan seseorang untuk melakukan dan mentaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku (Sutrisno & Ervin, 2019). Lebih lanjut (Mahfud, 2020), disiplin diartikan sebagai seseorang yang selalu datang tepat waktu, pulang tepat waktu, selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta melaksanakan dan menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno & Ervin, 2019) disiplin adalah suatu sikap yang menunjukkan rasa hormat, penghargaan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak, serta kemauan untuk melaksanakannya. Jika melanggar kewenangan tersebut, maka harus diterima sanksi yang dijatuhkan. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin disiplin seseorang maka prestasi kerjanya pun akan semakin tinggi. Tanpa disiplin yang baik, sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga diartikan sebagai bentuk pengendalian diri dalam suatu tim kerja untuk memastikan prestasi kerja dilakukan dengan baik dan keseriusan yang maksimal (Dewi & Khotimah, 2020).

Disiplin juga sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu diperlukan kedisiplinan dalam suatu lembaga atau organisasi untuk mencegah terjadinya kesalahan, penyimpangan atau kecerobohan yang pada akhirnya menimbulkan pemborosan dan kerugian dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin yang baik berarti seseorang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Suciningrum et al., 2021).

Disiplin profesional seorang guru berarti sikap motivasi diri dimana ia mengikuti semua peraturan dan norma yang ada dalam melaksanakan tugasnya, dan oleh karena itu

bertanggung jawab terhadap pendidikan siswanya. Hal ini dikarenakan guru adalah teladan dan cerminan siswa, dan sikap disiplinnya akan menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik (Idris, 2020). Menurut (Mahfud, 2020), disiplin kerja guru adalah sikap dan perilaku guru dalam menaati kebijakan dan melaksanakan segala aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin erat kaitannya dengan sikap perilaku dan mempengaruhi kinerja.

Disiplin kerja di kalangan guru merupakan hal yang penting bagi lembaga pendidikan. Disiplin kerja pada seluruh guru akan memajukan lembaga pendidikan, karena guru yang menjalankan tugasnya dengan disiplin akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Dewi & Khotimah, 2020). Disiplin kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap atau perilaku guru yang mencerminkan tingkat ketaatan atau kepatuhan terhadap berbagai tugas dan peraturan yang berlaku (Tiswarni, 2019).

Pengertian disiplin kerja guru menurut Keith Davis adalah sikap dan perilaku guru dalam mengikuti semua kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin erat kaitannya dengan perilaku guru dan mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan dan tetap bekerja dengan tekun serta jujur sesuai aturan (Nurhayati et al., 2022).

Menurut (Sulaimah et al., 2021) disiplin kerja merupakan suatu proses pengendalian diri. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan upaya untuk mengatur aktivitas organisasi dan orang-orang yang ada di dalamnya berdasarkan aturan yang telah ditentukan. Menurut Siagian, disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru, mendorong

guru dan staf untuk secara sukarela bekerja sama dengan orang lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin guru adalah sikap, tingkah laku, atau perbuatan seorang guru yang mematuhi dan menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

2.3.2. Tugas dan Fungsi Guru

Guru adalah setiap orang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik baik perorangan maupun kelompok, baik di dalam maupun di luar sekolah. Guru adalah pihak yang melaksanakan proses belajar mengajar yang merupakan inti kegiatan pendidikan, guru juga berusaha untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki siswanya (Tiswarni, 2019).

Guru adalah seseorang yang mengajarkan ilmu pengetahuan. Tanggung jawab utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa. Peran guru sebagai pendidik sangat penting dalam pendidikan. Mulyasa mengatakan, Guru adalah pendidik yang menjadi teladan bagi siswanya dan orang disekitarnya, sehingga idealnya memiliki sifat-sifat pribadi sebagai berikut: tanggung jawab, disiplin, dan berwibawa, penyayang, bermoral, dan mampu memahami sepenuhnya kondisi siswa (Prihartini et al., 2019).

Guru mempunyai beragam tugas baik di dalam maupun di luar, tugas dalam bentuk pengabdian yang mencakup ranah profesional, kemanusiaan, dan sosial (Tiswarni, 2019).

- 1) Tugas pada bidang profesi seperti pendidikan, pengajaran, dan pelatihan. Pendidikan dapat diartikan sebagai pengembangan nilai-nilai kehidupan, pendidikan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pelatihan untuk mengembangkan berbagai keterampilan peserta didik.

- 2) Tugas dalam bidang kemanusiaan, misalnya di sekolah, guru menjadi orang tua kedua bagi siswanya dan menjadi teladan bagi peserta didiknya.
- 3) Tugas dalam bidang sosial, dalam masyarakat dari guru diharapkan dapat memperoleh ilmu pengetahuan, sehingga guru dapat lebih dihormati dalam lingkungannya. Oleh karena itu, guru mempunyai tanggung jawab untuk menunjang dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan masyarakat.

Guru mempunyai peran dan fungsi yang erat kaitannya dengan kemampuannya dalam mengajar, membimbing, mendidik, dan melatih. Kita semua percaya bahwa guru mempunyai peranan besar dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru berperan dalam membantu siswa mencapai tujuan hidupnya secara maksimal. Guru yang merupakan salah satu komponen terpenting dalam pendidikan, mempunyai kualifikasi sesuai standar yang ditetapkan pemerintah serta menguasai kompetensi pedagogi, profesionalisme, kepribadian dan sosial seperti yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar, harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Guru juga mempunyai kewajiban dalam menunaikan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara pendidikan. Ayat 1 dan 2 pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan:

- 1) Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi dan memberikan pelayanan yang menunjang proses pendidikan dan pengajaran pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan,

penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi dosen perguruan tinggi (Guru & Sopian, n.d.).

Lebih lanjut, tugas dan fungsi guru diatur dalam Pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yaitu:

- 1) Proses pembelajaran yang kualitatif dan bermutu
- 2) Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran
- 3) Peningkatan dan pengembangan keterampilan dan kompetensi akademik secara berkelanjutan
- 4) Bimbingan dan pelatihan peserta didik
- 5) Tugas tambahan terkait pelaksanaan kegiatan pokok yang sesuai dengan beban kerja guru

Dari penjelasan di atas, terdapat beberapa fungsi lain yang terkandung dalam UU poin d dan e Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 Ayat 2 a, b dan c yaitu:

- 1) Menjunjung peraturan perundang-undangan, hukum, dan ketaatan peraturan kode etik guru dan nilai-nilai agama serta etika.
- 2) Pelestarian dan pemajuan persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Terciptanya persatuan bangsa dan suasana pendidikan yang bermakna, menarik, kreatif, dinamis, dan interaktif.
- 4) Komitmen profesional terhadap peningkatan mutu pendidikan.
- 5) Memberikan keteladanan dan menjunjung amanah yang diberikan kepadanya untuk memelihara kebaikan reputasi lembaga pendidikan, profesi dan jabatan.

2.3.3. Tujuan, Manfaat dan Fungsi Kedisiplinan Guru

Tujuan dari disiplin adalah menciptakan dan memelihara rasa saling menghormati, saling menghargai, saling mendukung, dan saling percaya antara atasan dan bawahan (Suciningrum et al., 2021). Tujuan dari disiplin ini juga untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi agar tidak membuang-buang waktu dan tenaga.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang luar biasa baik bagi organisasi maupun guru atau karyawannya. Organisasi yang memiliki disiplin bisnis mampu mematuhi dan melaksanakan peraturan dan perundang-undangan dengan baik, memastikan operasional bisnis berjalan lancar dan mencapai hasil yang optimal, sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman bagi guru dan karyawan, serta meningkatkan semangat kerja mereka dalam menjalankan berbagai tugas. Dengan cara ini, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan ide serta keterampilan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dan lembaga (Jufrizen, 2018).

Bentuk-bentuk tata tertib disiplin guru di sekolah antara lain:

- 1) Datang ke sekolah tepat waktu sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai.
- 2) Menandatangani kehadiran secara rutin
- 3) Mengatur siswa untuk masuk kelas dengan teratur
- 4) Pulang sesuai waktu yang dijadwalkan
- 5) Menyelesaikan semua tugas dengan baik, rapih dan teratur
- 6) Membuat program semester
- 7) Menyusun atau membuat persiapan mengajar (RPP/Modul Ajar)
- 8) Memeriksa tugas dan latihan setiap siswa
- 9) Mengelola kelas dengan baik
- 10) Tidak meninggalkan kelas atau jam pelajaran tanpa izin

- 11) Mengisi buku agenda guru
- 12) Mencatat kehadiran siswa
- 13) Melaksanakan 5K (kebersihan, keindahan, ketertiban, keamanan, kekeluargaan)
(Idris, 2020).

Disiplin sangat penting dalam kegiatan proses pembelajaran, dan menurut Davis fungsi disiplin adalah untuk:

- 1) Menata kehidupan Bersama

Disiplin ialah mengikuti aturan yang telah ditetapkan dengan ketaatan dan membantu menyadarkan seseorang tentang perlunya saling menghormati dan menghargai sesama, sehingga tidak akan menyakiti atau merugikan orang lain serta hubungan akan lebih baik.

- 2) Membangun kepribadian

Perkembangan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan pada setiap lingkungan tersebut mempengaruhi perkembangan karakter yang baik. Oleh karena itu, orang yang disiplin akan terbiasa untuk patuh dan taat pada aturan yang telah ditetapkan, dan lama kelamaan kebiasaan tersebut akan tertanam dalam dirinya dan berperan dalam membentuk kepribadian yang baik.

- 3) Melatih kepribadian

Melalui latihan maka akan terbentuk sikap, perilaku, dan pola hidup yang disiplin dan baik. Demikian pula dengan kepribadian yang tertib, terarah dan patuh, memerlukan pembiasaan dan pelatihan.

- 4) Menciptakan lingkungan yang kondusif

Disiplin sekolah berfungsi untuk menunjang terlaksananya proses pembelajaran. Hal ini mempengaruhi desain sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang

memfasilitasi kegiatan pendidikan dan mendorong kegiatan pembelajaran yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa fungsi disiplin adalah untuk menguji dan menentukan tingkat ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang diberlakukan di sekolah.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang, diantaranya: a) Tujuan dan Kompetensi, b) Model Kepemimpinan, c) Kompensasi/Gaji dan Tunjangan, d) Keadilan, e) Pengawasan, f) Sanksi hukuman, g) Teladan Pimpinan, dan h) Hubungan Kemanusiaan. Menurut Singodimedjo dalam (Mahfud, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin profesional guru antara lain:

- 1) Besaran imbalan yang diberikan
- 2) Keteladanan dari pimpinan atau kepala sekolah
- 3) Aturan yang jelas untuk dijadikan pedoman
- 4) Keberanian pemimpin dalam bertindak dan mengambil keputusan
- 5) Pengawasan dari pimpinan atau kepala sekolah
- 6) Perhatian yang diberikan kepada guru
- 7) Dukungan yang menciptakan kebiasaan menjaga disiplin
- 8) Pengembangan struktur organisasi yang baik dan sehat
- 9) Adanya program yang lengkap dan baik untuk menjaga semangat dan kedisiplinan guru.

2.3.5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja Guru

Kunci keberhasilan suatu sekolah adalah diperlukannya disiplin profesional yang tinggi dari para guru. Disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap peraturan perundang-

undangan mempunyai beberapa fungsi, seperti disiplin yang berperan dalam mendorong produktivitas, kreativitas, dan aktivitas yang tinggi, serta motivasi guru di kelas yang menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Di sisi lain, disiplin kerja guru juga berfungsi untuk menguatkan guru, mempermudah tercapainya hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan pada guru dalam melaksanakan tugas, dan meningkatkan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru. Dengan demikian begitu pentingnya disiplin kerja, sehingga guru yang memiliki disiplin kerja tinggi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Veitzhal Rivai menjelaskan disiplin kerja memiliki beberapa unsur, seperti :

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu indikator kedisiplinan, dan guru yang disiplin kerjanya buruk biasanya terbiasa terlambat.

2) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Guru yang mematuhi peraturan kerja tidak mengabaikan prosedur kerja atau selalu berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan..

3) Kepatuhan terhadap standar kerja

Hal ini tercermin dari luasnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

4) Tingkat perhatian tinggi

Pegawai dengan perhatian tinggi selalu memperhatikan dan selalu mempergunakan segala sesuatunya secara efektif dan efisien.

5) Berkerja etis

Terkadang orang bersikap kasar terhadap orang lain. Kerja etis merupakan salah satu bentuk disiplin profesional bagi guru, karena merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin.

Menurut Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyam (Idris, 2020) dalam bukunya keterampilan dasar guru dalam proses belajar mengajar, mengungkapkan terdapat beberapa indikator yang memungkinkan kedisiplinan dapat dipraktikkan sebagai pembinaan dalam proses pendidikan dan pengajaran sehingga pendidikan dapat ditingkatkan, yaitu dengan cara:

- 1) Melaksanakan aturan dan tata tertib dengan baik
- 2) Mematuhi kebijakan yang berlaku
- 3) Pengendalian diri dan intropeksi
- 4) Melaksanakan tanggung jawab dalam tugas

Berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Uno bahwa indikator pengukuran disiplin kerja guru terdiri dari :

- 1) Pengendalian perilaku
Pengendalian perilaku disini mengacu pada kemampuan guru dalam memikirkan berbagai pertimbangan sebelum memutuskan melakukan sesuatu agar sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Taat terhadap aturan
Guru yang menaati peraturan kerja tidak mengabaikan tata kerja dan selalu berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Kesiediaan melaksanakan pekerjaan
Kesiediaan merupakan sikap, perbuatan dan tingkah laku individu yang sesuai dengan kaidah baik secara tertulis dan tidak tertulis. Dalam hal ini kesiediaan guru untuk mengikuti aturan yang ada dan melaksanakan tugas dengan sepenuh hati sesuai aturan yang ditetapkan.
- 4) Tanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan kewajiban

Merupakan suatu bentuk kesadaran atas suatu kewajiban. Guru bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan penilaian pembelajaran secara baik dan tepat waktu.

5) Kesadaran akan tugas dan kewajiban

Merupakan sikap seseorang yang mentaati segala peraturan karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta mampu melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa ada paksaan.

Menurut Siagian dalam (Mahfud, 2020) kedisiplinan yang baik terlihat pada suasana lingkungan sekolah seperti:

- 1) Tingginya kepedulian guru dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.
- 2) Tingginya semangat kerja dan inisiatif guru saat mengajar.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 4) Berkembangnya rasa tanggung jawab pribadi dan solidaritas yang tinggi
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja serta lainnya.

Menurut Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai penerapan manajemen dan kebijakan organisasi. Disiplin kerja memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara terorganisir. Ada beberapa indikator kedisiplinan, diantaranya ialah:

- 1) Kehadiran, yaitu kegiatan yang menunjukkan datang tidaknya pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja.
- 2) Tata cara kerja, yaitu peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh manajer dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 3) Ketaatan kepada atasan, yaitu mengikuti dan menaati petunjuk pimpinan organisasi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap individu dimana seorang pekerja dengan sukarela mematuhi peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk mempertanggung jawabkan kebijakan kerja, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta tindakan kerjanya.

Adapun pencapaian dari sikap disiplin dapat diterapkan dengan cara :

- 1) Budaya tertib : membiasakan hidup tertib seperti tepat waktu, mengajar, mendidik, menyusun administrasi, berpakaian rapih dan lainnya.
- 2) Budaya bersih : pembiasaan hidup bersih meliputi tubuh, pakaian, dan lingkungan atau tempat sekitar.
- 3) Budaya kerja : membiasakan diri bekerja sungguh-sungguh dan semangat serta mengikuti peraturan yang berlaku di tempat bekerja.

2.4. Kinerja Guru

2.4.1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan suatu tugas, prestasi kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Dessler mengatakan bahwa pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja, yaitu perbandingan hasil kerja sebenarnya dengan standar kerja yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau organisasi, dan kinerja dalam hal ini lebih menitikberatkan pada hasil kerja (S et al., 2018). Menurut Hasbuan, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Salimin et al., 2020).

Menurut (Papilaya et al., 2019), kinerja adalah pencapaian aktual seseorang atau organisasi dengan kemampuan dan motivasi tinggi, yang diwujudkan dengan hasil yang ditargetkan. Notanubun menambahkan, kinerja secara umum dapat dipahami sebagai kontribusi seorang pegawai terhadap kemajuan instansi tempat ia bekerja. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan untuk mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi dengan perencanaan strategis. Kinerja dapat diakui dan diukur ketika seorang individu atau kelompok mampu mencapai standar keberhasilan yang ditetapkan oleh suatu lembaga organisasi (Jufrizen, 2018).

Kinerja merupakan tindakan seseorang yang melibatkan keterampilan dan keahlian khusus dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya (Istikomah, 2018). Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja ialah pembuktian prestasi atau kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Muhammad As'ad menjelaskan, kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Hasibuan mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang didasarkan pada pengalaman, keterampilan, keseriusan, dan waktu (Usman, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja atau upaya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tercermin dari hasil kerja yang dilakukan karyawan (Dira, 2022).

Sedangkan menurut (Winarsih, 2018), kinerja adalah ujuk kerja yang ditunjukkan guru secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, dan diukur dengan unsur kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kehadiran, keahlian dan kuantitas kerja. Kinerja mengacu pada prestasi atau hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan standar yang telah ditentukan. Ada dua strategi penting untuk meningkatkan kinerja guru: pelatihan dan motivasi kerja. Menurut Samsudin, kinerja diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan

menggunakan kemampuan dan keterampilan yang ada dan menetapkan batasan untuk mencapai tujuan yang optimal (Weto et al., 2020).

Kinerja adalah tingkat hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini Simanjuntak menyampaikan bahwa kinerja merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi pasti mempunyai tujuan atau target yang ingin dicapai. Keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan atau target dikenal dengan istilah kinerja (Andriani et al., 2018).

Kinerja guru pada hakikatnya mengacu pada unjuk kerja atau upaya yang dilakukan guru dalam memenuhi tugasnya sebagai pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling terlibat langsung dalam proses pembelajaran dimana siswa sering berinteraksi di sekolah, maka kualitas guru sangat mempengaruhi mutu pendidikan. Menurut Herdi, kinerja guru merupakan hasil prestasi guru setelah melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar yang didukung oleh upaya guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik di lapangan (Weto et al., 2020).

Kinerja guru juga tercermin dari sikap guru terhadap pekerjaannya. Sikap ini meliputi kejujuran, etos kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Selain itu, kinerja guru juga dibuktikan dengan kompetensi guru. Kompetensi tersebut tidak hanya mencakup kepribadian guru, tetapi juga keterampilan pedagogi, sosial, dan profesionalnya (Papilaya et al., 2019). Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja seorang guru tidak hanya dinilai dari pekerjaannya, tetapi juga dari perilaku kerjanya, mulai dari proses perencanaan pembelajaran, proses kegiatan kelas, proses penilaian hasil belajar siswa, perangkat pembelajaran yang digunakan, dan evaluasi kinerja (Natsir et al., 2020).

Menurut (Sutrisno & Ervin, 2019), kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mempertanggungjawabkan siswa yang dibimbingnya dengan melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan meningkatkan hasil belajar siswa. Sedangkan menurut Mankunegara, kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Dira, 2022).

Jadi kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai guru ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kinerja guru juga dapat dipahami sebagai kemampuan guru dalam membuat rencana pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang disesuaikan dengan kemampuan siswa. Selain itu, hasil kerja guru berupa kemampuan membuat rencana pembelajaran, melaksanakan proses pengajaran, memiliki interaksi yang baik dengan orang lain, melakukan evaluasi, remedial, dan penguatan (Sulaimah et al., 2021). Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja, hal tersebut adalah tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kesehatan jasmani, etos kerja, dan disiplin kerja. Inilah kualitas sumber daya yang dimiliki negara-negara maju (Tiswarni, 2019).

Menurut Supardi, kinerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya serta menggambarkan perilaku guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru mengacu pada kemampuan dan upaya guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dalam merencanakan program pendidikan, melaksanakan isi pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Suciningrum et al., 2021).

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan kesungguhan dengan output yang dihasilkan tercermin baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Ada

beberapa aspek penting yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan kinerja, seperti penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran, serta penilaian dan evaluasi pembelajaran (Usman, 2020).

Berdasarkan berbagai pengertian kinerja guru di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Kinerja guru sangat penting untuk mengetahui keterampilan, kemampuan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan jam kerja guru. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru mampu menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran, kreatif dalam menyampaikan isi pembelajaran, menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas pengajaran, bekerja secara disiplin, menjadi panutan yang baik bagi siswanya dan dapat bekerjasama dengan seluruh warga sekolah.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan, baik pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Weto et al., 2020). Guru merupakan suatu profesi, jabatan, atau pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus sebagai seorang guru.

Menurut (Suciningrum et al., 2021), kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) budaya organisasi; (3) motivasi; (4) disiplin; (5) kompensasi. Adapun Menurut (Weto et al., 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) kemampuan mengajar; (2) motivasi kerja

dan; (3) pengawasan kepala sekolah. Menurut (Usman, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: (1) Sikap mental; (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen kepemimpinan; (5) Tingkat penghasilan; (6) Gaji dan Kesehatan; (7) Jaminan dan kesejahteraan sosial; (8) lingkungan kerja; (9) Sarana prasarana yang memadai; (10) Teknologi informasi dan komunikasi; (11) Kesempatan untuk berprestasi dan berkarir.

2.4.3. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, guru harus memiliki latar belakang akademis, kemampuan/keterampilan, kualifikasi mengajar, serta kesehatan jasmani dan rohani. Karena guru bertanggung jawab untuk meningkatkan prestasi siswa, maka kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam memenuhi tugasnya di sekolah dan kegiatan pembelajaran (Papilaya et al., 2019). Standar kinerja guru ditetapkan oleh pemerintah. Jika seorang guru mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan kinerja guru tersebut baik, namun jika tidak maka sebaliknya. Menurut Peraturan Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, tugas guru adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pembelajaran dan pembimbingan
- 2) Pelaksanaan pembelajaran
- 3) Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran
- 4) Melaksanakan perbaikan dan pengayaan
- 5) Melanjutkan pengembangan keprofesian sesuai dengan kebutuhannya (Sulaimah et al., 2021)

Indikator kinerja adalah hal-hal terukur yang membantu sekolah dalam melakukan evaluasi dan penilaian. Setiap guru dapat mengembangkan sendiri indikator kerjanya

untuk dilaksanakan. Namun dalam penilaian kinerja guru, evaluasi dilakukan pada tataran standar kinerja guru (Natsir et al., 2020). Menurut Wahab dalam (Suciningrum et al., 2021), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru diantaranya:

- 1) Kemampuan merencanakan dan mempersiapkan pelajaran.
- 2) Penguasaan isi materi yang akan diajarkan
- 3) Penguasaan strategi pembelajaran
- 4) Kemampuan mengelola kelas
- 5) Kemampuan menilai dan mengevaluasi pembelajaran

Kinerja adalah apa yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan komitmen waktu. Menurut Mangkunegara dan Robbins, indikator kinerja antara lain:

- 1) Efektivitas kerja: Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan target.
- 2) Kualitas kerja: Kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan bakat dan motivasi, hal ini dapat diukur dari segi keakuratan, kerapian, kelengkapan, dan lain-lain.
- 3) Kontribusi kepada organisasi: Kontribusi tenaga dan pikiran terhadap organisasi/sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) Waktu penyelesaian tugas : Ketepatan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu (Dira, 2022).

Stronge dalam (Natsir et al., 2020), menggambarkan kinerja guru sebagai kewajiban atau tugas utama yang harus dipenuhi oleh guru. Standar kinerja guru meliputi:

- 1) Memahami Materi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru, guru harus menguasai materi, struktur, konsep dan pemikiran ilmiah yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan. Selain itu, guru dituntut untuk menguasai standar kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarkan dan mampu mengembangkan materi pembelajaran yang akan diajarkan secara kreatif.

2) Keterampilan Membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 juga mengatur bahwa guru harus memahami berbagai teori pembelajaran dan prinsip pembelajaran pedagogik yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Guru juga dapat memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, menetapkan tujuan pembelajaran, memilih materi pembelajaran, menyusun materi pembelajaran dengan baik sesuai dengan pendekatan yang dipilih, mengembangkan indikator dan instrument penilaian atau evaluasi untuk membantu mencapai tujuan pembelajaran.

3) Keterampilan Melaksanakan Pembelajaran

Guru harus mampu melaksanakan pembelajaran baik di dalam kelas, laboratorium, maupun di luar kelas dengan tetap memperhatikan standar keselamatan. Proses belajar mengajar berlangsung berdasarkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang dibuat.

4) Kemampuan Menilai dan Mengukur Perkembangan Siswa

Guru bertugas mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan semua data yang relevan untuk mengukur perkembangan akademik siswa. Guru harus mampu mengevaluasi isi panduan belajar dan metode penyampaian yang digunakan agar proses penilaian dapat dilakukan secara menyeluruh.

5) Menyediakan Lingkungan Belajar

Guru bertanggung jawab menyediakan lingkungan belajar yang aman, kondusif, terfokus, dan berpusat pada siswa. Agar guru dapat mewujudkan kondisi pembelajaran ini, maka mereka harus bersikap jujur, tegas, manusiawi, dan berperilaku sesuai dengan akhlak yang mulia.

6) Profesionalisme Sebagai Guru

Sebagai guru yang profesional, seorang guru harus senantiasa melakukan refleksi terhadap kinerjanya dan menggunakan hasil refleksi tersebut untuk meningkatkan profesionalisme dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan pribadinya.

2.5. Kajian Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 : Kajian Penelitian Yang Relevan

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil Penelaitian	Perbedaan
Sutrisno dan Ade Ervin. (Sutrisno & Ervin, 2019).	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Muhammadiyah 44 Pamulang	Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja Guru	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan nilai F_h lebih besar dari F_t atau ($23.411 > 2,890$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 44 Pamulang	Pada penelitian ini menambahkan variabel kecerdasan emosional sebagai acuan atau model yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran disekolah.
Aissah Qomaria Azis dan Suwatno. (Azis & Suwatno, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 11 Bandung	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian diperoleh nilai $F_h > F_t$ yaitu $12.798 > -3.991$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga bisa disimpulkan	Pada penelitian ini menambahkan variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru sebagai

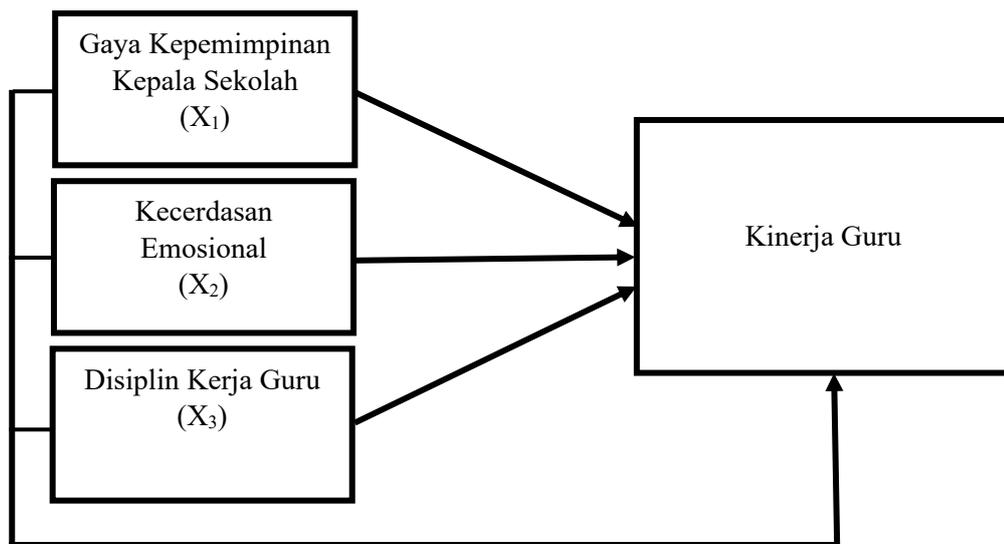
				terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.	acuan atau model yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan disekolah.
Dian Sandi Utama, Syahrani dan Milwan. (Utama et al., 2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Muhammadiyah Kota Tarakan	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini diperoleh $t_h > t_t$ yaitu $2,377 > 1,987$ maka H_1 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.	Penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja guru sebagai acuan yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan
Hadi Nurhalid dan Fadli Usman. (Usman, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.	Regresi linier berganda	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini nilai F_h hitung lebih besar $31,019 > F_t 3,16$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kinerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.	Penelitian ini menambahkan variabel kecerdasan emosional sebagai model acuan yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran disekolah.

Dari contoh-contoh penelitian terkait di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja secara umum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Melihat penelitian terdahulu semua menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Keterkaitan beberapa penelitian tersebut di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. Oleh karena itu, beberapa hasil penelitian di atas dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

2.6. Kerangka Teori

Gambar 2.1 : Kerangka Teori



1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengatur dan mengarahkan bawahannya, sehingga memungkinkan mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan ini penting untuk pengembangan sekolah dan peningkatan kinerja guru. Salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Aissah Qomaria Azis dan Suwatno menunjukkan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Setiap kali gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka kinerja guru pun meningkat (Azis & Suwatno, 2019). Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dan Ade Ervin menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Sutrisno & Ervin, 2019).

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kecerdasan manusia yang sangat penting dan berkaitan erat dengan kesuksesan dalam hidup. Kualitas kecerdasan emosional penting bagi kesuksesan seseorang sebab emosi seseorang erat kaitannya dengan pencapaian tujuan. Seseorang merasa baik atau buruk tergantung bagaimana ia bergerak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kecerdasan emosional sangat penting untuk kesuksesan hidup karena emosi yang tidak teratur mempengaruhi pikiran yang tidak teratur. Kecerdasan emosional erat kaitannya dengan kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain, kerjasama, disiplin, dan komitmen. Oleh karena itu, semakin baik kecerdasan guru maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan Dian Sandi Utama dan Syahran tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional guru maka semakin tinggi pula kinerja mengajarnya (Utama et al., 2021). Begitu pula dengan penelitian Andri Priadi yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kemampuan mengelola emosi terkait permasalahan pekerjaan, dan hal ini berdampak pada kualitas pekerjaannya (Priadi, 2018).

3. Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya

Salah satu hal yang membuat seseorang sukses adalah ia selalu rajin dan disiplin dalam bertindak. Disiplin sangat penting bagi guru dalam pekerjaannya. Tanpa disiplin yang baik, pekerjaan tidak akan menghasilkan keuntungan. Disiplin kerja mengacu pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Guru harus senantiasa meningkatkan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Sutrisno dan Ade Ervin dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik disiplin kerja guru maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Sutrisno & Ervin, 2019). Demikian pula penelitian Umi Sulaimah dan Riyanto menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerjanya juga akan lebih baik. Oleh karena itu, kedisiplinan guru perlu lebih ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja guru (Sulaimah et al., 2021).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya agar bersemangat dalam pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk mengarahkan

pikiran dan tindakan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi faktor penting dan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin sangat penting bagi guru, sehingga kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus agar menjadi suatu kebiasaan bagi guru. Rata-rata mereka yang sukses di bidangnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, sedangkan yang gagal umumnya tidak disiplin. Oleh karena itu, disiplin ini merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Dari penjelasan di atas, penulis berpendapat bahwa keberhasilan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah ditentukan oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional guru, disiplin kerja dan lainnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, kecerdasan emosional, dan disiplin guru yang baik dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Dikatakan demikian karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori penelitian terdahulu yang relevan dan belum berdasarkan fakta yang diperoleh melalui pendataan di lapangan. Berdasarkan landasan teori yang penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

H3 : Disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

H4 : Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

