

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM  
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TAMAN  
PENDIDIKAN ISLAM GEDANGAN (SMK TPI GEDANGAN) –  
SIDOARJO**



**SKRIPSI**

**Oleh:**

**CENTA NOVOTA**

**D93216075**

**Dosen Pembimbing**

**Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.**

**NIP. 196703111992031003**

**Dr. Sulanam, M.Pd**

**NIP. 197911302014111003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : CENTA NOVOTA

NIM : D93216075

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM  
MENINGKATKAN KEDISIPLIN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
GEDANGAN (SMK TPI GEDANGAN) - SIDOARJO

Dengan ini menyatakan bahwa secara keseluruhan dalam skripsi ini merupakan hasil penelitian/karya tulis ilmiah saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 11 Juli 2023

Pembuat Pernyataan



**Centa Novota**  
D93216075

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh :

NAMA : CENTA NOVOTA

NIM : D93216075

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

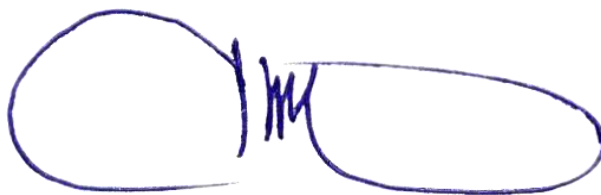
JUDUL : PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM  
MENINGKATKAN KEDISIPLIN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
GEDANGAN (SMK TPI GEDANGAN) - SIDOARJO

Telah diperiksa dan disetujui untuk disajikan

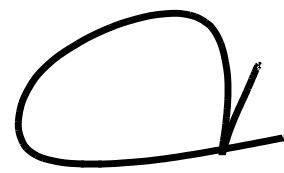
Surabaya, 11 Juli 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



**Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.**  
NIP. 196703111992031003



**Dr. Sulanam, M.Pd**  
NIP. 197911302014111003

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Centa Novota ini telah dipertahankan di depan TIM Penguji Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya

Surabaya, 11 Juli 2023

Mengesahkan,  
Dekan



Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd  
NIP. 197407251998031001

  
Penguji I

Dr. Samsul Maarif, M.Pd  
NIP. 196404071998031003

Penguji II



Muhammad Nuril Huda, M.Pd  
NIP. 198006272008011006

Penguji III



Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.  
NIP. 196703111992031003

Penguji IV



Dr. Sulanam, M.Pd  
NIP. 197911302014111003



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

---

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : CENTA NOVOTA  
NIM : D93216075  
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM  
E-mail address : [centanovota63@gmail.com](mailto:centanovota63@gmail.com) [centanovota331@gmail.com](mailto:centanovota331@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

**IMPLEMENTASI SISTEM APLIKASI A-KINERJA DALAM PENINGKATAN**

**KINERJA GURU DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA TIMUR**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 Juli 2023

Penulis

  
(Centa Novota)

## ABSTRAK

**Centa Novota (D93216075),2023.Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taman Pendidikan Islam Gedangan (SMK TPI Gedangan)-Sidoarjo.Dosen Pembimbing I Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D dan Dosen Pembimbing II Dr. Sulanam, M.Pd**

Skripsi ini mengangkat judul tentang Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taman Pendidikan Islam Gedangan (SMK TPI Gedangan)-Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab fokus penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo, kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo, peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo, faktor pendukung dan faktor penghambat dari peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo, dan dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan sudah menjalankan peran Kepemimpinan Transformasional dengan baik. Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK TPI Gedangan dari segi disiplin waktu masih ada yang belum tertib aturan, Sedangkan dari segi tanggung jawabnya Pendidik dan Tenaga Kependidikan sudah disiplin. Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan sudah berperan dengan baik untuk meningkatkan kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK TPI Gedangan. Terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik di SMK TPI Gedangan. Kepemimpinan Transformasional masih kurang berdampak secara signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan waktu di SMK TPI Gedangan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**



## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....   | iii  |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....  | iv   |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....  | v    |
| MOTTO.....   | vii  |
| KATA PENGANTAR .....   | viii |
| ABSTRAK .....  | xi   |
| DAFTAR ISI .....   | xii  |
| DAFTAR TABEL .....   | xv   |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xvi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....  | 1    |
| A. Latar Belakang.....   | 1    |
| B. Fokus Penelitian.....   | 3    |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 4    |
| D. Manfaat Penelitian .....  | 4    |
| 1. Manfaat Teoritis .....  | 4    |
| 2. Manfaat Praktis .....   | 5    |
| E. Definisi Konseptual.....  | 5    |
| 1. Peran Kepemimpinan Transformasional .....   | 5    |
| 2. Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....   | 6    |
| F. Keaslian Penelitian.....  | 7    |
| G. Sistematika Pembahasan .....  | 9    |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA .....  | 11   |
| A. Peran Kepemimpinan Transformasional .....   | 11   |
| 1. Pengertian Peran Kepemimpinan Transformasional .....  | 11   |
| 2. Komponen Kepemimpinan Transformasional .....  | 13   |
| 3. Karakter Kepemimpinan Transformasional.....   | 15   |
| B. Meningkatkan Kedisiplinan.....  | 16   |
| 1. Pengertian Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....  | 16   |
| 2. Indikator Kedisiplinan Pendidik dan Kependidikan .....  | 17   |
| a. Tanggung Jawab Pendidik .....   | 18   |
| b. Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan.....   | 19   |
| C. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan<br>Pendidik dan Tenaga Kependidikan ..... | 20   |

|   |    |
|---|----|
| D. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan.....  | 23 |
| E. Dampak Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Kedisiplinan .....  | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....   | 28 |
| A. Jenis Penelitian .....   | 28 |
| B. Lokasi Penelitian.....   | 28 |
| C. Sumber Data dan Informan Penelitian .....  | 29 |
| D. Metode Pengumpulan Data .....  | 30 |
| 1. Observasi .....  | 30 |
| 2. Wawancara.....   | 31 |
| 3. Dokumentasi .....  | 33 |
| E. Analisis Data.....   | 33 |
| F. Keabsahan Data .....   | 34 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....  | 36 |
| A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....   | 36 |
| 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....  | 36 |
| 2. Struktur Kepengurusan SMK TPI Gedangan .....   | 37 |
| 3. Data Pendidik dan Tenaga Keppendidikan SMK TPI Gedangan .....  | 38 |
| 4. Deskripsi Informan.....  | 39 |
| B. Hasil Penelitian.....  | 41 |
| 1. Peran kepemimpinan transformasional di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo.  | 41 |
| 2. Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK TPI Gedangan  | 48 |
| 3. Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan SMK TPI Gedangan .....  | 57 |
| 4. Faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan ..... | 60 |
| 5. Dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan trasformasional terhadap kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan.....                      | 67 |
| C. Pembahasan Penelitian.....   | 70 |
| 1. Peran kepemimpinan transformasional di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo.  | 70 |
| 2. Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK TPI Gedangan  | 72 |



|   |           |
|---|-----------|
| 3. Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan SMK TPI Gedangan .....  | 74        |
| 4. Faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan ..... | 77        |
| 5. Dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan.....                     | 79        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <b>81</b> |
| A. Kesimpulan.....  | 81        |
| B. Saran.....   | 83        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>84</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>88</b> |



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Data Informan Penelitian .....                              | 29 |
| Tabel 3.2 Indikator Kebutuhan Data Observasi .....                    | 30 |
| Tabel 3.3 Indikator Data Kebutuhan Wawancara .....                    | 31 |
| Tabel 4.1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK TPI Gedangan..... | 38 |



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Model Kepemimpinan Transformasional dari Bass .....   | 13 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....  | 38 |
| Gambar 4. 2 Visi dan Misi SMK TPI Gedangan .....  | 37 |
| Gambar 4. 3 Kepala Sekolah Memimpin Do'a Waktu APEL .....   | 42 |
| Gambar 4. 4 Nasi Kotak Setiap Hari .....  | 44 |
| Gambar 4. 5 Rapat Koordinasi.....   | 45 |
| Gambar 4. 6 Pendetangan Mesin Berat, Pembangunan Lantai 3, dan<br>Pemasangan Travo .....                                  | 47 |
| Gambar 4. 7 Kode Etik Guru SMK TPI Gedangan.....  | 48 |
| Gambar 4. 8 Daftar Hadir Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....   | 49 |
| Gambar 4. 9 Seragam Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....  | 52 |
| Gambar 4. 10 Ada Sebagian Pendidik yang Tidak Menggunakan Seragam<br>Sesuai Hari .....                                    | 53 |
| Gambar 4. 12 Pendidik mengajar di kelas dan Raport Siswa .....  | 54 |
| Gambar 4. 13 Daftar Nomor Surat, Surat Masuk, dan Surat Keluar.....   | 55 |
| Gambar 4. 15 Kedekatan Kepala Sekolah dengan Pendidik, Tenaga<br>Kependidikan, dan Siswa Dipersiapan Acara Megengan ..... | 58 |
| Gambar 4. 16 Khotmil Qur'an .....   | 62 |
| Gambar 4. 17 Istighosah Keliling .....  | 63 |
| Gambar 4. 18 Sholat Dhuha dan Sholat Dhuhur Berjama'ah .....  | 64 |
| Gambar 4. 19 Sarana Prasarana di SMK TPI Gedangan .....   | 66 |
| Gambar 4. 20 Komputer yang Ada di Ruang Lab.....  | 67 |
| Gambar 4. 21 Ziarah Makam .....   | 69 |
| Gambar 4. 22 Istighosah Keliling .....  | 69 |
| Gambar 4. 23 Maulid Nabi .....  | 70 |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Proses yang memengaruhi seseorang maupun kelompok untuk bekerja tanpa paksaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi disebut kepemimpinan.<sup>1</sup> Pemimpin dari suatu lembaga formal adalah Kepala Sekolah. Ia bertanggung jawab terhadap kemajuan sekolah dan mengembangkan sumber daya yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah mempunyai potensi yang strategis untuk memengaruhi kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai Kepala Sekolah yang memiliki pengaruh, ia akan mengupayakan agar nasihat serta sarannya bisa diikuti seluruh bawahannya. Jika pemimpin dapat memengaruhi bawahannya, hal ini dapat memudahkan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, maka dari itu Kepala Sekolah perlu menggerakkan dan memantau pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat mengembangkan kemampuannya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan kedisiplinan. Sesuai dengan penjelasan dari Malayu S.P Hasibuan dalam Makmur Solahudin yang menjelaskan kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, akan sulit untuk perusahaan tersebut mewujudkan tujuannya.<sup>2</sup>

Menurut Bilson dalam Vip bahwa menilai disiplin dalam mengerjakan sesuai intruksi yang diberikan serta taat aturan yang ada disebut kedisiplinan.<sup>3</sup> Melihat kenyataan saat ini, masalah kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan cukup memprihatinkan. Berbagai sikap indiscipliner oleh

---

<sup>1</sup>Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif* (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2020), 39.

<sup>2</sup> Makmur Solahudin, *The Essential of Human Resources Management* (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2020), 153.

<sup>3</sup>Vip Pramarta, Kosasih, dan Denok Sunarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021), 91.

pendidik dan tenaga kependidikan misalnya datang terlambat, pulang sebelum jam kerja selesai, tidak membuat RPP, tidak membuat Silabus, masih kurang tertibnya dalam mengurus surat masuk dan keluar, kurangnya pencatatan inventarisasi dan perlengkapan sekolah.

Fakta di atas mendorong upaya sekolah meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal itu amat penting untuk dilakukan sebab sekolah sebagai tempat pendidikan yang bertugas mencetak generasi bangsa sesuai dengan Undang- Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan peran kepemimpinan sangat dibutuhkan supaya pendidik dan tenaga kependidikan taat aturan. Model kepemimpinan yang efektif akan menjadikan suatu sekolah lebih berkualitas. Dari berbagai macam kepemimpinan, kepemimpinan transformasional yang menurut peneliti yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin yang memengaruhi anggotanya sehingga berkemauan untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi yang terdiri dari pertimbangan, stimulasi intelektual, motivasi, dan karisma.<sup>4</sup>

Menurut Danim dan Suparno dalam karyanya Andang menjelaskan bahwa kepemimpinan tranformasional ialah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi, yang mendorong semua unsur atau mengutamakan pemberian kesempatan dalam organisasi untuk bekerja suka rela, berpartisipasi secara optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.<sup>5</sup> Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan.

Di daerah Sidoarjo, tepatnya di Kecamatan Gedangan terdapat Sekolah Menengah Kejuruan yang bernama SMK TPI Gedangan - Sidoarjo. SMK TPI Gedangan termasuk kelompok SMK Teknologi dan Rekayasa, Teknologi

---

<sup>4</sup>Hidayatul Riski, Rusdinal Rusdinal, dan Nurhizrah Gistituti, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama," *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3, no. 6 (19 Juli 2021): 3531–37, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>.

<sup>5</sup>Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah : Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif* (Ar-Ruzz Media, 2014), 43.

Informasi dan Komunikasi, dengan membuka tiga paket keahlian yaitu Teknik Permesinan (TPm), Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKR), dan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL).<sup>6</sup>

Peneliti tertarik dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SMK TPI Gedangan – Sidoarjo kepada bawahannya. Seperti contoh Kepala Sekolah mengajak semua pegawai untuk melakukan komunikasi dua arah dan menuliskan kritik dan saran tentang apa yang diinginkan pegawai itu untuk kemajuan sekolah.<sup>7</sup> Hal tersebut menjadi koreksi Kepala Sekolah, sehingga memudahkan pemimpin untuk memetakan suatu masalah dan cara menangani masalah tersebut serta tau apa yang diinginkan oleh setiap pegawai untuk kemajuan SMK TPI Gedangan-Sidoarjo begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan maka peneliti mengambil judul: Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taman Pendidikan Islam Gedangan – Sidoarjo.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penelitian ini terfokus pada peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan Sidoarjo, dan diuraikan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo ?
2. Bagaimana kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo ?
3. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan SMK TPI Gedangan-Sidoarjo ?

---

<sup>6</sup>“Dokumen Profil SMK TPI Gedangan,” , 1.

<sup>7</sup>Ashari, Wawancara dengan Kepala SMK TPI Gedangan-Sidoarjo, 16 Februari 2022.



4. Adakah faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo ?
5. Adakah dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran kepemimpinan transformasional di SMK TPI Gedangan –Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperluas wawasan mengenai Kepemimpinan Transformasional khususnya mahasiswa manajemen pendidikan dan bisa memberikan referensi

penelitian lebih lanjut tentang kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini semoga bisa bermanfaat untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti terkait bentuk Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Selain itu dapat memenuhi syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) di UIN Sunan Ampel Surabaya.

### **b. Bagi Sekolah**

Sebagai referensi dalam usaha menanamkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan dengan melibatkan kepemimpinan transformasional.

## **E. Definisi Konseptual**

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami judul penelitian ini, peneliti perlu menjelaskan penegasan dalam judul tersebut, sebagai berikut:

### **1. Peran Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Soerjono dalam Syaron Brigitte dkk yang dimaksud dengan peran bahwa seseorang apabila menjalankan hak dan kewajibannya dengan sesuai, maka ia telah menjalankan suatu peranan, maka peran itu aspek dinamis yang melakukan suatu peranan<sup>8</sup>

Menurut Robbins dalam Nur'Aida, dkk menjelaskan tentang kepemimpinan transformasional menyatakan sebuah teori kepemimpinan modern yang awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns yaitu kepemimpinan transformasional. Ia mengatakan bahwa pemimpin dan

---

<sup>8</sup>Syaron Brigitte Lantaeda, Florence Daicy J Lengkong, dan Joorie M Ruru, "PERAN BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DALAM PENYUSUNAN RPJMD KOTA TOMOHON," *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 48 (2017): 2.

bawahannya yang selalu berupaya meraih tingkat moralitas dan motivasi lebih dari sebelumnya, ia menyebutnya dengan sebutan kepemimpinan transformasional.<sup>9</sup>

Jadi yang dimaksud dengan peran kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah sesuatu yang dijalankan atau dilakukan seorang pemimpin dengan indikator pengaruh yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan memiliki pertimbangan pribadi sehingga dapat memotivasi pegawainya yang lebih dari sebelumnya untuk mencapai visi misi yang diinginkan.

## **2. Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut Bilson dalam Vip bahwa menilai disiplin dalam mengerjakan sesuai intruksi yang diberikan serta taat aturan yang ada disebut kedisiplinan.<sup>10</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatakan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>11</sup> Sedangkan Tenaga Kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga laboratorium, pengelola kelompok belajar, teknisi, pamong belajar, pengawas satuan pendidikan, dan tenaga kebersihan.<sup>12</sup>

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan adalah ketaatan guru dan pegawai administrasi dalam Indikator seperti ketepatan waktu ketika datang dan

---

<sup>9</sup>Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, dan Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (27 Juli 2021): 840-46, <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.

<sup>10</sup> Pramarta dan Sunarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, 91.

<sup>11</sup> "UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Standar Pendidikan Nasional,".

<sup>12</sup> <https://bsnp-indonesia.org/standar-pendidikan-dan-tenaga-kependidikan/> di akses pada tanggal 15 Februari 2022 pukul 17.02 WIB

pulang sekolah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja, dan melaksanakan kewajiban tugas.

#### **F. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan penelusuran pada penelitian terdahulu, terdapat objek kajian yang serupa namun memiliki perberbedaan dari sisi perspektif dan fokus penelitian. Kajian dan penelitian terdahulu tersebut antara lain:

1. Skripsi yang berjudul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 1 Jenangan, Ponorogo)* oleh Munawaroh. Lailatul, 2020. dalam penelitiannya menggunakan teori kepemimpinan transformasional dari Leithwood sedangkan dalam peneliti ini menggunakan teori dari Bass. Dalam jenis penelitian terdahulu menggunakan kualitatif deskriptif hal ini sama dengan penelitian saat ini. Pada penelitian terdahulu menggunakan analisis data pada penelitian terdahulu menggunakan langkah dari Miles dan Huberman hal ini menjadi kesaamaan pada penelitian yang sekarang. Hasil penelitian terdahulu kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional sehingga mampu membawa kemajuan bagi SMK Negeri 1 Jenangan dengan kemampuan tenaga kependidikan yang mencapai hasil baik dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan penelitian sekarang berfokus pada kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan
2. Skripsi yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menerapkan Disiplin Kerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MA Al-Istiqamah Pekapuran Raya*. Oleh Elsa Indriyani pada tahun 2017. Dalam penelitian terdahulu menggunakan teori kepemimpinan dari Veithzal Rivai, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teori kepemimpinan dari Bass. Penelitian terdahulu menggunakan teori kedisiplinan dari Piet A. Sahertian sedangkan penelitian sekarang menggunakan teori dari Bilson dalam Vip. Jenis penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama

menggunakan kualitatif deskriptif. Namun terdapat perbedaan pada analisis datanya, pada penelitian terdahulu dengan 4 langkah: *Data Collection*, *Data Reduction*, *Data Display*, **dan** *Conclusions Drawing/Verifying*. Sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 3 langkah yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk hasil penelitian terdahulu Kepala Madrasah masih mempunyai banyak PR untuk menjadi tauladan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dan menjadi pemimpin yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawainya. Terdapat kesamaan pada penelitian terdahulu dan sekarang yaitu terkait kepemimpinan dalam kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan

3. Skripsi yang berjudul Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo oleh Faisal Irsandi pada tahun 2022. Dalam penelitian ini berfokus kepada kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan dalam penelitian sekarang berfokus pada kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Serta lokasi penelitiannya berbeda, pada penelitian terdahulu terletak di SD Muhammadiyah 1 Sedati sedangkan di penelitian sekarang di SMK Taman Pendidikan Islam. Untuk teori yang dipakai juga berbeda, pada penelitian sebelumnya teori kepemimpinan transformasional dari Luthans penelitian sekarang menggunakan teori kepemimpinan transformasional dari Bass. Namun ada kesamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan analisis data yang sama. Untuk hasil penelitian dari Faisal yaitu terdapat implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Sedati Sidoarjo yaitu melalui visi misi sekolah dan program pengembangan pada guru untuk menunjang kualitas pada guru.
4. Skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

(PTK) Pada MTSN Kota Pematangsiar oleh Ilham Ramadhan Siahaan tahun 2022. Penelitian tersebut berfokus untuk mengetahui disiplin kerja, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar secara simultan, sedangkan penelitian sekarang berfokus pada peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Terdapat perbedaan juga pada jenis penelitian sebelumnya menggunakan kuantitatif sedangkan pada penelitian sekarang kualitatif. Untuk teori disiplin yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan teori dari Sutrisno, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teori disiplin dari Bilson dalam Vip. Analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Uji T dan Uji F berbeda dengan penelitian sekarang yang menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada MTsN Kota Pematangsiantar.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi laporan penelitian ini, maka sistematika pembahasan laporan ini disusun sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan: berisi Latar Belakang, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Konseptual, dan Keaslian Penelitian.

Bab II Kajian Pustaka: Peran Kepemimpinan Transformasional, Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dari Kedisiplinan, Dampak Kepemimpinan Transformasional dalam Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Bab III Metode Penelitian: Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Sumber Data Dan Informan Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Analisis Data, dan Keabsahan Data



Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: Deskripsi Dan Analisis Hasil Penelitian. Pembahasan penelitian mencakup: Peran Kepemimpinan Transformasional Di SMK TPI Gedangan Sidoarjo, Implementasi Kedisiplinan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo, Dan Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengkatkan Kedisiplinan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo.

Bab V Kesimpulan terdiri dari Kesimpulan Dan Saran. Kemudian dilanjutkan dengan daftar pustaka serta lampiran-lampiran yang berkaitan dengan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Peran Kepemimpinan Transformasional

#### 1. Pengertian Peran Kepemimpinan Transformasional

Peran adalah melakukan suatu hal sesuai dengan posisinya. Hal itu sesuai dengan penjabaran dari Kahn dalam Lidya Agustina teori peran yang menyatakan bahwa peran ialah pemfokusan sifat seseorang sebagai pelaku sosial yang mempelajari tentang sikap, sesuai dengan kedudukan yang ditempati di masyarakat.<sup>13</sup>

Selain penjabaran peran di atas, peran juga diartikan sebagai melakukan hak dan kewajibannya, seperti yang dikatakan Soerjono dalam Syaron Brigitte dkk menyatakan bahwa seseorang apabila menjalankan hak dan kewajiban yang sesuai, maka ia telah melakukan suatu peranan, maka peran itu aspek dinamis yang melakukan suatu peranan.<sup>14</sup>

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan melakukan sesuai dengan hak dan kewajibannya sesuai posisinya. Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut Andang yaitu suatu proses untuk memengaruhi sekelompok orang atau seseorang untuk bekerjasama tanpa paksaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi<sup>15</sup>

Masih sefrekuensi dengan penjabaran dari Andang, kepemimpinan menurut Sujanto sebagaimana dikutip oleh Rosyid Althaf menjabarkan kepemimpinan di dunia pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin yang terampil dalam memengaruhi, mengaktifkan, memusatkan, membimbing, dan memotivasi orang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan dalam pendidikan dan pengajaran

---

<sup>13</sup> Lidya Kho, "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Per," *Jurnal Akuntansi* 1, no. 1 (Mei 2009): 42.

<sup>14</sup> Lantaeda, Lengkong, dan Ruru, "Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon," 2.

<sup>15</sup> Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2020), 39.

supaya berjalan secara efektif dan efisien untuk tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah di standarkan.<sup>16</sup>

Menurut Danim dan Suparno dalam karyanya Andang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi, yang mendorong semua unsur atau mengutamakan pemberian kesempatan dalam organisasi untuk bekerja suka rela, berpartisipasi secara optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi.<sup>17</sup>

Menurut Robbins dalam Nur'Aida, dkk menjelaskan tentang kepemimpinan transformasional menyatakan sebuah teori kepemimpinan modern yang awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns yaitu kepemimpinan transformasional. Ia mengatakan bahwa pemimpin dan bawahannya yang selalu berupaya meraih tingkat moralitas dan motivasi lebih dari sebelumnya, ia menyebutnya dengan sebutan kepemimpinan transformasional.<sup>18</sup>

Ara dan Machali menjelaskan dalam Muhammad Shaleh Assingkily bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pola terbaru pada kepemimpinan (*new leadership paradigm*) yang dilihat dapat mengembangkan serta (*me-manage*) SDM terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transisional.<sup>19</sup>

Sedangkan teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dalam John mengatakan bahwa pemimpin transformasional sebagai orang yang memotivasi mereka untuk melakukan lebih dari yang semula

---

<sup>16</sup> Rosyid Althaf, *Inovasi Kepala Sekolah Strategi Menjadi Kepala Sekolah Inovatif* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2020), 130.

<sup>17</sup> *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, 43.

<sup>18</sup> Sofiah Sinaga, Aprilinda, dan Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," 840–46.

<sup>19</sup> Muhammad Shaleh Assingkily dan Mesiono Mesiono, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (16 Juli 2019): 151, <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-09>.

mereka harapkan.<sup>20</sup> Dibawah ini terdapat model kepemimpinan transformasional menurut Bass.<sup>21</sup>

**Gambar 2. 1 Model Kepemimpinan Transformasional dari Bass**



Tucker dan Lewis dalam karyanya Listiana K.W mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai orang yang merumuskan dan menyediakan/memfasilitasi visi suatu organisasi melalui semangat dan membimbing serta mendorong yang di setuju oleh anggotanya.<sup>22</sup>

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi dengan cara memberikan motivasi ke semua unsur yang ada dalam organisasi untuk menggerakkan pengelolaan dan pengembangan SDM dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional merupakan konsep dari James MacGregor Burn. Dalam karyanya Bernard M. Bass menyebutkan 4 komponen dari kepemimpinan transformasional yang bisa disebut 4I.<sup>23</sup>

<sup>20</sup>John B. Miner, *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 6 : INTEGRATED THEORY, DEVELOPMENT AND THE ROLE OF THE UNCONSCIOUS*, vol. 6 (London: M.E. Sharpe, 2011), 108.

<sup>21</sup> A. Rusdiana dan Jaja Jahari, *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM* (Bandung: Darul Hikam Bandung, 2021), 35.

<sup>22</sup> Listiana Kusuma Wardani, *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional* (Pekalongan: NEM, 2022), 28.

<sup>23</sup> Bernard M. Bass dan Ronald E., *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, 2 ed. (London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006), 5–6.

Pertama yaitu *idealized influence (II)* yang bermakna menjadikan dirinya sebagai panutan bawahannya atau teladan anggotanya. Ciri-cirinya pemimpin akan dihormati, dipercaya, serta dikagumi oleh anggotanya. Anggotanya akan melakukan seperti pemimpin lakukan dengan penuh tekad, kemampuan yang luar biasa maupun ketekunan. Selain itu, mereka memiliki percaya diri, mempunyai visi yang jelas, pekerja keras, rajin, militan, berdedikasi, dan konsisten. Sehingga mereka mampu untuk menyampaikan konsep yang luar biasa kepada orang lain.<sup>24</sup>

Kedua, *inspirational motivation (IM)* yang bermakna pemimpin akan memberikan tantangan kepada pengikutnya sebagai motivasi dan inspirasi. Seperti, siapapun yang melampaui target akan diberikan *reward*. Hal tersebut akan membuat suatu tim akan optimis, antusias, dan termotivasi. Sehingga semua pengikutnya akan aktif untuk berpartisipasi dan berkomitmen untuk mencapai visi.<sup>25</sup> Hal ini bisa melalui teori *Brainstorming*, jadi apabila ada yang memberikan ide lebih baik tidak memberikan kritik kepada ide tersebut sehingga banyak ide yang dilontarkan.<sup>26</sup>

Ketiga, *intellectual stimulation (IS)* yaitu pemimpin akan menstimulus pengikutnya supaya lebih kreatif dan inovatif dengan berbagai cara yang baru. Pemimpin akan menanyakan asumsi anggotanya terkait masalah yang ada. Pemimpin tidak memberi kritik untuk kesalahan anggotanya. Sehingga pengikutnya menyumbangkan solusi dan ide yang kreatif.<sup>27</sup>

Keempat, *individualized consideration (IC)* memiliki makna bahwa pemimpin akan memberikan perhatian kepada setiap bawahannya terkait kebutuhannya dengan menjadi mentor bawahannya untuk pertumbuhan dan pencapaian target. Pemimpin akan menunjukkan sikap yang

---

<sup>24</sup> Neni Rohaeni, *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA Bagi Kepala Sekolah* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023), 8.

<sup>25</sup> Rohaeni, 8.

<sup>26</sup> Nazaruddin Malik, *Collaboration* (Pekalongan: NEM, 2022), 82.

<sup>27</sup> Rohaeni, *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA Bagi Kepala Sekolah*, 9.

menerima perbedaan yang ada pada setiap individu. Adanya komunikasi dua arah dan pemimpin akan menjadi pendengar yang baik. Selain itu, adanya pendelegasian tugas dengan memantau kinerja anggotanya untuk mengetahui pengikutnya membutuhkan bimbingan ataupun dukungannya.<sup>28</sup>

### 3. Karakter Kepemimpinan Transformasional

Menurut Muhammad Shaleh Assingkily Kepemimpinan Transformasional memiliki karakter khusus yang menjadi ciri khasnya. Dalam jurnalnya menyebutkan 3 karakter yang ada dalam kepemimpinan transformasional yaitu:<sup>29</sup>

Seluruh sumberdaya organisasi kepemimpinan transformasional tidak meminta imbalan walaupun telah mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pemimpin memberikan motivasi dan dukungan kepada bawahan, serta kesadaran pada bawahan terhadap pentingnya kebersamaan dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini semua pegawai sadar akan totalitas dalam mencapai visi dan misi sekolah. Pemimpin berjiwa bulat dan independen dalam mengaktualkan visi organisasi. Independen disini maksudnya tidak memihak.

Yang dapat membedakan kepemimpinan transformasional dengan yang lainnya yaitu pemimpin dapat mengembangkan pengikutnya supaya dapat menjadi pemimpin, menjadikan keamanan pengikut sebagai kebutuhan psikologi yang diutamakan, menginspirasi pengikutnya supaya mereka dapat bertindak lebih dari apa yang mereka tertarikkan untuk kebaikan bersama, memberikan warna pada visi dan mengkomunikasikan untuk membuat perubahan yang bermanfaat.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Rohaeni, 9.

<sup>29</sup> Assingkily dan Mesiono, "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21," 155–56.

<sup>30</sup> Danar Aulia Tama Fazri, "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. KEMBAR ABADI UTAMA DI KECAMATAN BATU SOPANG KABUPATEN PASER," *Psikoborneo* Vol 2, No 1 (2014): 20.



Menurut Luthans dalam karyanya Syaiful Sagala menyebutkan ciri-ciri dominan yang dimiliki pemimpin transformasional yang efektif yaitu:<sup>31</sup>

- a. Mengetahui bahwa dirinya menjadi agen pembaruan
- b. Bersifat pemberani
- c. Menaruh percaya kepada orang lain
- d. Bertindak atas dasar sistem nilai ( bukan kepentingan pribadi maupun desakan golongannya melainkan kepentingan organisasi)
- e. Meningkatkan secara terus-menerus kemampuan yang dimilikinya
- f. Visioner

## **B. Meningkatkan Kedisiplinan**

### **1. Pengertian Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin. Menurut bahasa latin disiplin yaitu “*Disciplina*” yang merujuk pada belajar dan mengajar. Sedangkan menurut bahasa inggris yaitu “*Discipline*” yang bermakna tertib, latihan membentuk karakter moral, untuk melatih atau memperbaiki, dan peraturan tentang tingkah laku.<sup>32</sup>

Menurut Agustin, Disiplin merupakan sadar untuk melaksanakan aturan dalam masyarakat sebagai proses membiasakan diri.<sup>33</sup> Menurut Bilson dalam Vip bahwa menilai disiplin dalam mengerjakan sesuai intruksi yang diberikan serta taat aturan yang ada disebut kedisiplinan.<sup>34</sup>

Pendidik merupakan guru yang berpartisipasi dalam pelaksanaan pendidikan. Hal ini sesuai dengan yang ada dalam Undang-Undang Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1. Selain itu, pendidik yaitu tenaga yang profesional dan bertugas membuat rencana, melakukan proses pembelajaran, memberikan nilai dari hasil pembelajaran, serta melaksanakan bimbingan

---

<sup>31</sup> Syaiful Sagala, *Pendekatan & Model Kepemimpinan* (Jakarta: Prenada Media, 2018), 247.

<sup>32</sup> Imam Musbikin, *Penguatan Pendidikan Karakter (PPK)* (Bandung: Nusa Media, 2019), 76.

<sup>33</sup> Agustin Sukses Dakhi, *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa* (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), 2.

<sup>34</sup> Pramarta dan Sunarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, 91.

dan pelatihan. Hal tersebut tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39.<sup>35</sup>

Sedangkan Tenaga Kependidikan meliputi kepala sekolah, tenaga administrasi, pengelolah kelompok belajar, teknisi, pamong belajar, pengawas satuan pendidikan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan.<sup>36</sup>

Maka, dapat disimpulkan Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yaitu ketaatan guru dan pegawai administrasi dalam mematuhi peraturan yang berlaku dan melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksi masing-masing.

## 2. Indikator Kedisiplinan Pendidik dan Kependidikan

Menurut penelitian yang dilakukan Siti Nurilngin dkk untuk mengetahui tingkat kedisiplinan suatu pendidik dan tenaga kependidikan bisa dilihat dari indikator sebagai berikut :<sup>37</sup>

- a. Ketepatan waktu datang dan pulang sekolah
- b. Patuh dengan aturan yang ada
- c. Pemakaian seragam yang sesuai dengan harinya
- d. Melaksanakan kewajiban dan tugas

Sedangkan indikator kedisiplinan menurut Hasibuan dalam karyanya Ita Rahmat sebagai berikut: <sup>38</sup>

- a. Tujuan dan kemampuan : tujuannya harus jelas dan sesuai dengan kemampuannya. Jika pekerjaan yang dilakukan di luar kemampuannya maka kesungguhan dan kediplinan akan menurun
- b. Teladan pimpinan : pemimpin yang baik akan menjadi teladan yang baik untuk ditiru oleh bawahannya

---

<sup>35</sup> “UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Standar Pendidikan Nasional.”

<sup>36</sup> <https://bsnp-indonesia.org/standar-pendidikan-dan-tenaga-kependidikan/> di akses pada tanggal 15 Februari 2022 pukul 17.02 WIB

<sup>37</sup> Siti Nurilngin dkk., “Analisis Disiplin Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ditinjau Dari Peran Kepala Sekolah,” *Academica* Vol. 5 No. 2 (Desember 2021): 368–74.

<sup>38</sup> Ita Rahmat, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 44–45.

- c. Balas jasa : gaji dan kesejahteraan dapat menaklukkan kedisiplinan pegawai karena memberikan balas jasa berupa kepuasan dan kecintaan kepada sekolah maupun pekerjaannya.
- d. Keadilan : karena pada dasarnya manusia memiliki ego yang selalu merasa dirinya ingin diperlakukan yang adil dengan yang lainnya.
- e. Pengawasan melekat ( waskat) : adanya pengawasan dari atasan dari segi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi anggotanya
- f. Sanksi hukuman : adanya sanksi hukuman akan mengakibatkan pegawai akan takut untuk melanggar aturan yang ada di sekolah
- g. Ketegasan : pemimpin diharuskan lebih berani dan tegas dalam menghukum pegawai yang tidak disiplin, hal ini akan disegani oleh bawahannya.
- h. Hubungan kemanusiaan : hubungan yang harmonis di antara karyawan juga dapat meningkatkan kedisiplinan.

Setelah mengetahui indikator kedisiplinan selanjutnya akan membahas tentang indikator indisipliner dalam bekerja menurut Wahjono dalam karyanya Arif Munandar dkk bahwa terdapat tindakan melanggar disiplin sebagai berikut: terlambat datang, tidak hadir, bekerja dengan gegabah, tidak sesuai dengan target kualitas dan jumlah, melakukan tindakan asusila, bekerja dalam keadaan mabuk, mencuri, menjalankan bisnis pribadi saat jam kantor.<sup>39</sup>

#### **a. Tanggung Jawab Pendidik**

Guru merupakan seorang pendidik dalam lembaga pendidikan formal. Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada Kepala Sekolah dan memiliki tugas menjalankan KBM secara efektif dan efisien. Tugas dan tanggung jawab seorang guru meliputi, membuat perangkat program pengajaran, mencakup sebagai berikut.<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Arif Munandar dkk., *Etika Profesi Dalam Praktek Keperawatan* (Banten: Media Sains Indonesia, 2022), 210–212.

<sup>40</sup> Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*(Surabaya: Jakad, 2019), 42.

Program Tahunan. Guru akan menyusun waktu pembelajaran untuk 1 tahun kedepan untuk mencapai target Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD). Program Mingguan Guru. Merancang program setiap minggu untuk pengajaran yang dijabarkan dari program semester.

Program Satuan Pelajaran. Setiap satu mata pelajaran memiliki silabus. Silabus harus mencakup SK, KD, dan indikator pencapaian kompetensi. Program rencana Pengajaran. Program tersebut sering disebut dengan RPP yang merupakan pengembangan yang lebih detail dari silabus

Melaksanakan kegiatan pembelajaran. Pada bagian ini terjadi pentransferan ilmu ke peserta didik. Menjalankan penilaian, hal ini berupa ulangan harian, UTS, UAS. Pelaksanaan ini untuk mengetahui tingkat pemahaman materi yang sudah di sampaikan kepada siswa

Melaksanakan analisis hasil ulangan harian. Setelah mengetahui hasil ujian, selanjutnya dilakukanlah analisa seberapa jauh pemahaman siswa. Menyusun dan melakukan rencana untuk perbaikan dan pengayaan. Pelaksanaan ini terjadi, jika siswa mendapatkan penilaian di bawah KKM yang sudah ditentukan.

Mengisi daftar nilai siswa. Dari ujian dan remidi yang dilakukan akan menghasilkan nilai siswa yang kemudian di isi oleh setiap guru. Saling berbagi ilmu dan pengalaman kepada sesama guru. Membuat alat pengajar. Alat pengajar ini memudahkan guru dalam mentransfer ilmunya ke peserta didik dengan mudah.

#### **b. Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan**

Penulis memfokuskan yang menjadi tenaga kependidikan adalah Pegawai Tata Usaha. Tugas Pokok dan Fungsi (tupoksi) Kepala Tata Usaha Tenaga Administrasi atau Tata Usaha (TU) Keputusan Dirjen Dikdasmen No.260 dan 261 Tahun 1996 adalah sebagai berikut:<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Gusti Ayu Agung Riesa Mahendradhani, *PROBLEM-BASED LEARNING DI MASA PANDEMI* (Bali: NILACAKRA, 2021), 36.

Menyusun program tata usaha sekolah. Dalam menyusun program tata usaha sekolah tidak akan lepas dari administrasi kesiswaan, ketenagaan, inventaris, pemeliharaan gedung, keuangan, dan surat menyurat.

Mengurus administrasi ketenagaan. Dalam mengurus administrasi ketenagaan meliputi: mempersiapkan data pegawai dan guru, mendata keadaan guru dan pegawai yang berkaitan dengan : kenaikan pangkat yang regular dan prestasi, naik gaji yang berkala, serta pembinaan karier. Selain itu, menyimpan daftar hadir pegawai dan semua guru, mempersiapkan data guru dan pegawai, buku induk pegawai, mutasi guru, serta tupoksi guru dan pegawai.

Menyusun administrasi siswa. Dalam menyusun administrasi siswa meliputi: mendata siswa ( total siswa, total tiap kelas, total kelamin, mencatat prestasi siswa dari segi akademis maupun non akademis), Raport, STTB, Danum, buku mutasi, buku nilai, dan buku keperluan siswa.

Menyusunan administrasi persuratan. Menyusun surat keluar dan masuk, surat dinas luar, SPPD, Surat MOU, SK Sekolah, membuat kode surat, buku agenda, buku ekspedisi.

Menyusun inventarisasi dan perlengkapan sekolah. Berawal dari menyusun rencana kebutuhan, menginventarisasi barang yang ada, membeli barang, membuat penomoran pada barang, membuat usulan barang yang diperlukan.

### **C. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pemimpin yang diharapkan oleh bawahan adalah pemimpin yang dapat memberikan motivasi supaya semangat kerja karyawan meningkat. Selain itu, pemimpin yang melakukan pengawasan dan mengoreksi tugas karyawan yang salah agar kegiatan dapat berjalan dengan baik sesuai harapan. Kemudian, dapat mengarahkan karyawannya agar menghasilkan

pekerjaan yang efektif dan efisien serta menjaga hubungan baik antar rekan kerja supaya terwujudnya kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja.<sup>42</sup> Maka, diperlukanlah peran Kepemimpinan Transformasional untuk mewujudkan harapan tersebut.

Dalam jurnal penelitian Rusnita dkk menghasilkan bahwa Kepemimpinan Transformasional di dunia pendidikan berperan dalam meningkatkan kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, hal tersebut terwujud pada Kepala Sekolah yang selalu mengamalkan teladan kepada pendidik dan tenaga kependidikan, Kepala Sekolah melaksanakan aturan yang berlaku, Kepala Sekolah memberikan motivasi ke Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Memberikan suatu reward kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan atas capaian yang diraih, Kepala Sekolah menjalin hubungan kekeluargaan dengan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, bukan hubungan atasan dan bawahan, Kepala Sekolah tidak mengambil keputusan sendiri, melainkan akan melibatkan Pendidik maupun Tenaga Kependidikan dalam mengambil keputusannya.<sup>43</sup>

Kepemimpinan transformasional ini sangat berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik maupun tenaga kependidikan melalui aturan. Kepala Sekolah bersama pendidik dan tenaga kependidikan membuat tata tertib merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil jurnal penelitiannya Desti dkk bahwa merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan disiplin pada guru yang ada di SDN 2 Badur.<sup>44</sup> Sehingga jika pendidik dan tenaga kependidikan melanggar aturan yang ada akan diberi sanksi supaya lebih disiplin. Hal ini seperti teori dari Hasibuan dalam

---

<sup>42</sup> Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS BALAI BAHASA PROVINSI BALI," *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4, No. 9 (2015): 2719.

<sup>43</sup> Rusnita Hainun, Muslih Hasibuan, dan Amnah Qurniati, "The Effect of Principal's Transformational Leadership on Increasing Teacher Professionalism," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* Volume 9, Issue 1 (Januari 2022): 175.

<sup>44</sup> Desti Utami Sundari, Taufiqurrahman, dan Sita Ratnaningsih, "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SDN 2 BADUR KECAMATAN CIRINTEN KABUPATEN LEBAK," *Prima Magistra* Volume 4 – Nomor 2 (April 2023): 168.



karyanya Rudi Hartono bahwa sanksi hukuman sangat penting untuk memelihara kedisiplinan guru.<sup>45</sup>

Hal ini sejalan dengan yang di sampaikan oleh Sundari dalam jurnal Laxni dkk yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplin guru melalui regulasi.<sup>46</sup>

Kepemimpinan transformasional dipandang sensitif oleh Danim dalam buku Dian Wahyudi bahwa kepemimpinan ini dapat membangun organisasi dan mengembangkan visi bersama rekan kerjanya, mendistribusikan kepemimpinannya dan membangun budaya sekolah yang diperlukan untuk merestrukturisasi sekolah yang lebih baik.<sup>47</sup> Untuk mendistribusikan kepemimpinannya dan membangun budaya sekolah dibutuhkanlah komunikasi. Komunikasi sangatlah penting guna meningkatkan kedisiplinan pada anggotanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ni Wayan P.G dan I Wayan M.U bahwa komunikasi berimbang positif dan sangat signifikan terhadap disiplin kerja suatu karyawan. Hal itu di tunjukkan bahwa semakin komunikasi diterapkan dengan baik akan meningkatkan disiplin pada karyawan yang ada di perusahaan.<sup>48</sup>

Terdapat ciri-ciri yang khas pada kepemimpinan transformasional dalam membangkitkan dan memotivasi pegawainya, sebagai berikut.<sup>49</sup>

1. Mengkomunikasikan perintah secara jelas
2. Menjelaskan kepada pegawainya dalam mencapai visi tersebut
3. Percaya diri dengan apa yang di tindak dan tegas
4. Mengekspresikan kepada bawahannya

---

<sup>45</sup> Rudi Hartono, *MENDETEKSI GURU BERGAIRAH DI ERA MILENIAL (KONSEP DAN ACUAN DALAM MENINGKATKAN GAIRAH MENGAJAR)* (Semarang: Pilar Nusantara, 2019), 164.

<sup>46</sup> Laxni Rezita Sulaxono, Sulaiman, dan Ahmad Suriansyah, "Relationship of Transformational Leadership and Work Motivation Through Discipline and Teacher Performance," *JOURNAL OF K6, EDUCATION, AND MANAGEMENT* Vol. 3, No. 1 (Maret 2020): 61.

<sup>47</sup> M Dian Wahyudi dan Risma Dina, *Supervisi Pendidikan* (Medan: Pusdikra Mitra Jaya, 2023), 73.

<sup>48</sup> Ni Wayan Putri Gresida dan I Wayan Mudiarta Utama, "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN," *E-Jurnal Manajemen* Vol. 8, No. 10 (2019): 5941.

<sup>49</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (Surabaya: Prenada Media, 2016), 61.

5. Menjadi sosok yang di teladani oleh pegawainya
6. Memberdayakan pegawainya dalam mencapai tujuannya

#### **D. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kedisiplinan**

Dalam menjalankan kepemimpinan transformasional pasti akan mengalami dukungan maupun hambatan. Menurut penelitian dari Sofianti di SDI Nurul Yaqin Kapedi Bluto Sumenep terdapat faktor pendukung dalam peningkatan kepemimpinan transformasional sebagai berikut:<sup>50</sup>

1. Adanya respek dari guru terhadap kegiatan sekolah dan kegiatan pembelajaran
2. Adanya kelayakan guru maupun tenaga kependidikan terhadap kepala sekolah
3. Pendidik dan tenaga kependidikan selalu membantu kepala sekolah di semua kegiatan yang ada di sekolah.

Selain ada faktor pendukung, terdapat juga faktor penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional meliputi sebagai berikut :

1. Adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang menentang keputusan kepala sekolah
2. Bersikeras tidak mau menjalankan dengan sepenuhnya
3. Kurangnya sarana dan prasarana : dengan kurangnya sarana dan prasarana hal tersebut dapat memengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan Gouzali Saydam dalam karyanya Eddy.<sup>51</sup>
4. Kurangnya kemampuan pendidik maupun tenaga kependidikan

---

<sup>50</sup> Sofianti Nafsiah dan Jauharotul Makniah, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SDI Nurul Yaqin Kapedi Bluto Sumenep," *Dirosat* Volume 6, No 1 (Juni 2021): 55–56.

<sup>51</sup> P Eddy Sanusi Silitonga, *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN LINGKUNGAN KERJA* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), 54.

Terdapat faktor pendukung dan penghambat dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional menurut Urip Triyono Berikut faktor pendukungnya :<sup>52</sup>

1. Terdapat kesamaan nasib
2. Mempunyai jiwa sebagai pendidik
3. Mempunyai rasa ingin bermanfaat untuk sesama dalam dunia pendidikan
4. Berlatarbelakang agamis
5. Terdapat motivasi agar bisa lebih baik dari sebelumnya

Sedangkan faktor penghambat dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

1. Kurangnya pemahaman mengenai kepemimpinan
2. Bekerja di sektor non formal
3. Kurangnya kesadaran saling mengingatkan kepada sesama dan tanggung jawabnya
4. Rendahnya honor yang di terima
5. Tidak mau menghargai proses sehingga ingin cepat tercapai dan praktis

Selain itu terdapat faktor pendukung yaitu pemimpin dapat menumbuhkan kesadaran dan komitmen yang tinggi serta motivasi yang kuat supaya pendidik dan tenaga kependidikan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dan lebih baik dari sebelumnya. Seperti hasil penelitian Roy dkk di PT Pandawa bahwa dengan adanya kesadaran dan komitmen tinggi yang di tumbuhkan pimpinan di kelompoknya serta memiliki kemauan dan motivasi yang kuat akan dapat melebihi batas tujuan organisasi.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 181–82.

<sup>53</sup> Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana, “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa),” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 3, No.9 (2014): 547.

Faktor Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Menurut Tohardi dalam Hafidulloh menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan:<sup>54</sup>

Punishment and reward. Pemberian hukuman dan ganjaran akan menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan lebih taat dengan aturan dan lebih giat dalam melakukan tugasnya. Motivasi. John Santrock menjelaskan bahwa motivasi proses memberikan semangat, arahan, dan kegigihan dalam berperilaku.<sup>55</sup> Sehingga ketika orang termotivasi akan berperilaku penuh semangat, terarah, dan bertahan lama

Keteladanan dalam kepemimpinan. Mengacu pada keteladanan dari Rasulullah, seorang pemimpin harus mengimplementasikan kejujuran, dapat dipercaya, cerdas, dan menyampaikan agar pengikutnya bisa lebih taat dan disiplin sesuai dengan tugasnya.<sup>56</sup>

Lingkungan sosial yang terkendali dan fisik yang fit. Suatu lingkungan yang kondusif yang saling membantu serta fisik yang sehat dan nyaman akan memengaruhi semangat pada pegawai dan bekerja lebih optimal.

Sedangkan faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai menurut Singodimedjo dalam karyanya Ita Rahmat sebagai berikut:<sup>57</sup>

- a. Besar kecilnya kompensasi: pegawai biasanya akan mematuhi aturan yang ada jika mendapatkan sesuai dengan jerih payahnya. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, pegawai akan bekerja secara tekun dan tenang. Begitupun juga dengan kompensasi yang jauh memadai, pegawai akan berfikir untuk mencari penghasilan tambahan di luar yang mengakibatkan sering minta izin dan mangkir dari kerjanya.

---

<sup>54</sup> Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, dan Mochamad Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), 44.

<sup>55</sup> Raja Maruli Tua Sitorus, *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA* (Surabaya: SCOPINDO, 2020), 57.

<sup>56</sup> Nurdin, "Implementasi Keteladanan Rasulullah SAW Berdasarkan Al-Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 21 Bagi Pendidik Era Milenial" 1, no. 1 (2019): 39–41.

<sup>57</sup> Rahmat, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*, 46–47.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan : para bawahan akan selalu meniru sesuatu yang dilakukan oleh pemimpinnya. Misalnya jika aturan masuk jam 08.00, maka seorang pemimpin tersebut tidak akan terlambat datang dari waktu yang sudah ada, sehingga bawannya akan mencontoh pemimpinnya juga agar tidak terlambat datang. aturan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan : adanya aturan tertulis yang ditetapkan supaya bisa menjadi pedoman semua pegawai . Jadi, tidak hanya instruksi secara lisan tapi juga tata tertib atau SOP yang berlaku.

Sedangkan menurut Hasibuan faktor yang memicu disiplin kerja yaitu pemberian kompensasi, keteladanan dari pemimpin, adanya peraturan untuk dijadikan tolak ukur, ketegasan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan, adanya pengawasan, adanya perhatian dari pimpinan, adanya kebiasaan yang mendukung dalam pelaksanaan disiplin.<sup>58</sup>

#### **E. Dampak Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Kedisiplinan**

Kepemimpinan Transformasional sangat berdampak baik dalam kedisiplinan, hal ini sejalan dengan jurnal penelitian oleh Lila dkk bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasionalnya maka meningkat juga disiplin kerjanya.<sup>59</sup>

Dampak dari adanya Kepemimpinan Transformasional ini pengikut bisa merasakan kepercayaan dari atasannya, mereka akan merasa kagum pada kesetiiaannya serta menghormati pemimpinnya, pengikut akan termotivasi

---

<sup>58</sup> Munandar dkk., *Etika Profesi Dalam Praktek Keperawatan*, 207–210.

<sup>59</sup> Lila Tintami, Ari Pradhanawati, dan Hari Susanto N, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN HARIAN SKT MEGAWON II PT. DJARUM KUDUS,” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol 1, No 1 (2013): 6.

untuk melaksanakan suatu yang lebih dari yang telah di tugaskan oleh pemimpinnya.<sup>60</sup>



---

<sup>60</sup> Henny Normianti, Aslamiah, dan Suhaimi, "RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERS OF PRINCIPAL, TEACHER MOTIVATION, TEACHER ORGANIZATION COMMITMENTS WITH PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN LABUAN AMAS SELATAN, INDONESIA," *European Journal of Education Studies* Volume 5 | Issue 11 (2019): 132.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan mengungkapkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga itu yang menjadi alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Menurut Lexy J. Moleong dalam Mamik menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan memahami suatu kejadian pada subyek dengan cara menggambarkan dalam bentuk kata-kata.<sup>61</sup>

Menurut Bogdan dan Biklen dalam Ajat Sukajat menyebutkan lima karakteristik dalam penelitian kualitatif yaitu memiliki latar alami sebagai sumber data secara langsung dan peneliti adalah instrumen kuncinya, bersifat menggambarkan, mengutamakan teknik daripada hanya hasil, mengarah menganalisis data secara induktif, dan mengutamakan makna.<sup>62</sup>

Dengan demikian, penelitian ini akan menjelaskan keadaan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo yang berkaitan dengan fokus peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Peneliti mengamati, menulis, mencatat, dan menggambarkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo yang mengandung data-data deskriptif yang berasal dari sumber yang telah ditentukan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Mengacu pada judul, penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Taman Pendidikan Islam Gedangan-Sidoarjo. Peneliti memilih SMK TPI Gedangan-Sidoarjo dikarenakan salah satu sekolah swasta yang terdapat praktik kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

---

<sup>61</sup> Mamik, *METODOLOGI KUALITATIF* (Sidoarjo: Zifatama, 2015), 4.

<sup>62</sup> Ajat Sukajat, *PENDEKATAN PENELITIAN KUALITATIF (QUALITATIVE RESEARCH APPROACH)* (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), 2.

Banyak hal yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo salah satunya melakukan komunikasi dua arah dengan guru dan pegawai TU sehingga memudahkan Kepala Sekolah untuk memetakan masalah dan menyelesaikan masalah terutama kedisiplinan guru dan pegawai TU dengan cara memotivasi semua pegawainya sehingga memudahkan dalam mencapai visi dan misi sekolah.

### C. Sumber Data dan Informan Penelitian

Menurut Sugiyono dalam karyanya Indah Yuni Astuti menyatakan bahwa sumber data dibagi 2, yaitu data primer dan data sekunder.<sup>63</sup> Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung. Pada penelitian ini Sumber Primernya adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru, dan Kepala TU. Sedangkan Data Sekunder yaitu data yang didapat dari ketidaklangsungan yang melalui media perantara. Sumber Sekunder dari penelitian ini berasal dari buku, jurnal, jurnal internasional, artikel, penelitian terdahulu, dan arsip sekolah.

**Tabel 3.1 Data Informan Penelitian**

| No | Inisial Nama | Jabatan di Sekolah    | Kode Data Penelitian | Pendidikan Terakhir |
|----|--------------|-----------------------|----------------------|---------------------|
| 1. | A            | Kepala Sekolah        | A                    | S1                  |
| 2. | MMI          | Waka Sarpras          | MMI                  | S1                  |
| 3. | ATR          | Waka Humas            | ATR                  | S1                  |
| 4. | MC           | Tu. Administrasi      | MC                   | S1                  |
| 5. | ER           | Guru Bahasa Indonesia | ER                   | S1                  |
| 6. | S            | Guru Produktif        | S                    | S1                  |

<sup>63</sup> Indah Yuni Astuti, *KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN* (Pekalongan: NEM, 2021), 35.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan tiga metode. Keseluruhan kebutuhan data, baik dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, sebagaimana lampiran.

##### 1. Observasi

Observasi adalah suatu metode dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan terhadap obyek penelitian secara sistematis dengan mencatat semua kejadian yang ada ketika penelitian menggunakan pedoman observasi.<sup>64</sup> Metode ini dipakai untuk memenuhi data terkait keadaan sekolah serta kejadian dalam lingkup peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidika dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taman Pendidikan Islam Gedangan-Sidoarjo. Dengan demikian peneliti akan datang langsung untuk melakukan pengamatan. Berikut kebutuhan data observasi yang dibutuhkan peneliti sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Indikator Kebutuhan Data Observasi**

| No | Kebutuhan Data  |
|----|---|
| 1  | Peran kepemimpinan transformasional di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo  |
| 2  | Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan   |
| 3  | Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan SMK TPI Gedangan-Sidoarjo: |

<sup>64</sup> Winarsih, *PEMBELAJARAN CTL (CONTEXTUAL TEACH AND LEARNING) BELAJAR MENULIS BERITA LEBIH MUDA* (Indramayu: Penerbit Adab, 2020), 26.

|   |  |
|---|--|
| 4 | Faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo |
| 5 | Dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan transformasional dalam kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo          |

## 2. Wawancara

Metode Wawancara menurut Lexy J. Moleong merupakan tahapan mendapatkan keterangan dari narasumber yang menjawab pertanyaan dari pewawancara sesuai dengan pedoman wawancara.<sup>65</sup> Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari : Kepala Sekolah, Waka Sarpras, Guru, dan Kepala TU. Adapun yang menjadi bahan pertanyaan kepada Kepala Sekolah yaitu terkait 4I komponen kepemimpinan transformasional di SMK Taman Pendidikan Islam Gedangan – Sidoarjo. Sedangkan wawancara kepada Kepala TU, Guru, dan Waka Sarpras terkait kedisiplinan, dan peran Kepala Sekolah yang berhubungan dengan 4I dari komponen kepemimpinan transformasional.

**Tabel 3.3 Indikator Data Kebutuhan Wawancara**

| No | Informan       | Kebutuhan Data   |
|----|----------------|--|
| 1  | Kepala Sekolah | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Punya visi dan misi</li> <li>2. Melibatkan bawahan</li> <li>3. Menghasilkan rasa percaya dan hormat</li> <li>4. Percaya terhadap bawahan</li> <li>5. Mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah</li> <li>6. Perhatian dan peduli kepada</li> </ol> |

<sup>65</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 186.

|   |                          |   |
|---|--------------------------|---|
|   |                          | <p>anggotanya</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Menghargai capaian anggotanya</li> <li>8. Memberikan motivasi</li> <li>9. Faktor pendukung dan faktor penghambat kedisiplinan</li> <li>10. Memberi keteladanan bagi bawahannya</li> <li>11. Mendirikan aturan bersama</li> <li>12. Dapat menggali ide anggotanya</li> <li>13. Dapat menjadi agent of change</li> <li>14. Dapat mengarahkan Pendidik maupun Tenaga Kependidikan supaya makin berkembang</li> <li>15. Dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan transformasional</li> </ol> |
| 2 | Waka Sarpras & Kepala TU | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peran Kepala Sekolah terkait kedisiplinan tenaga kependidikan</li> <li>2. Peran Kepala Sekolah menjadi teladan, motivator, dan perangsang intelektual kepada tenaga kependidikan</li> <li>3. Peran Kepala Sekolah mentransformasikan perhatian kebutuhan Tenaga Kependidikan</li> <li>4. Peran Kepala sekolah dalam menaruh kepercayaan kepada Tenaga Kependidikan</li> </ol>   |
| 3 | Guru                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peran Kepala Sekolah terkait kedisiplinan tenaga kependidikan</li> <li>2. Peran Kepala Sekolah menjadi</li> </ol>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | teladan, motivator, dan perangsang intelektual kepada tenaga kependidikan |
|  |  | 3. Peran Kepala Sekolah mentransformasikan perhatian kebutuhan Pendidik   |
|  |  | 4. Peran Kepala sekolah dalam menaruh kepercayaan kepada Pendidik         |

### 3. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Johni menjelaskan Metode Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data dalam bentuk transkrip, agenda, catatan, buku, kabar, surat, prasasti, majalah, leger, notulen rapat.<sup>66</sup> Dokumentasi dalam penelitian ini untuk memperoleh data mengenai program-program meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan, berikut data yang akan diperlukan: profil SMK Taman Pendidikan Islam Gedangan Sidoarjo, visi dan misi sekolah, struktur organisasi, EDS, absensi pendidik dan tenaga kependidikan, foto ketika rapat atau *briefing*.

### E. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan di analisis secara sistematis. Miles dan Huberman berkata bahwa teknik yang tepat untuk kualitatif deskriptif yaitu 3 langkah, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.<sup>67</sup>

Reduksi data merupakan tahap pertama dalam menganalisis data dengan cara menyeleksi setiap data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian mengolah dan memfokuskan data yang masih mentah supaya

<sup>66</sup> Johni Dimiyati, *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN & APLIKASINYA PADA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)* (Jakarta: KENCANA, 2013), 100–101.

<sup>67</sup> Kadek Jayanthi Riva Prathiwi, *PENGEMBANGAN PENGETAHUAN AGAMA MELALUI TEKNIK PUBLIC SPEAKING DI SEKOLAH DASAR NEGERI 3 BENG GIANYAR* (Bali: NILACAKRA, 2021), 31.

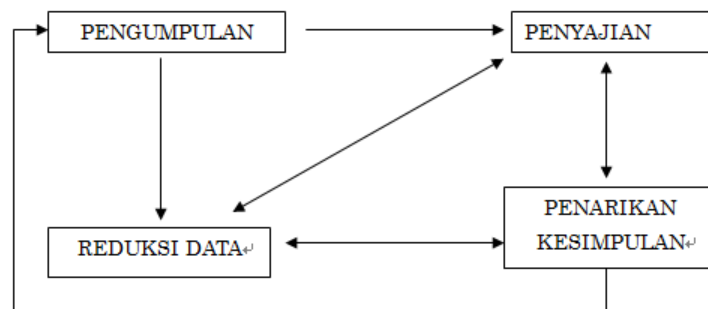


menjadi lebih bermakna.<sup>68</sup> Tujuan dari reduksi ini untuk meringkas data yang terkumpul agar mudah dipahami.

Langkah selanjutnya adalah penyajian data. Miles dan Huberman menyebutkan bahwa penyajian data yaitu menyederhanakan tanpa mengurangi isi dari data yang sudah dikumpulkan dalam bentuk naratif yang kemungkinan dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan.<sup>69</sup>

Ketiga yaitu penarikan kesimpulan. Kesimpulan adalah kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Ketika menarik kesimpulan perlu melakukan verifikasi agar dapat dipertanggungjawabkan. Supaya lebih memahami skema dari Miles dan Huberman dalam menganalisis data di gambarkan seperti berikut:<sup>70</sup>

**Gambar 3. 1 Skema Analisis Data Miles dan Huberman**



#### F. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif untuk mengecek keabsahan data dapat menggunakan uji *credibility*, *transferability*, *dependability* dan *confirmability*.<sup>71</sup>

Sugiyono mengatakan bahwa uji kredibilitas bisa dilakukan dengan berbagai cara seperti triangulasi, perpanjangan observasi, menganalisa kasus negatif, meningkatkan ketekunan, diskusi dengan teman sejawat, dan *member*

<sup>68</sup> Muhammad Rizal Pahleviannur dkk., *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022), 140–41

<sup>69</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 326.

<sup>70</sup> Arvian Yuli Artha, *MANAJEMEN PELATIHAN GURU SEKOLAH DASAR DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL* (Banten: Pascal Books, 2021), 58.

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 366.

*check*.<sup>72</sup> Dalam penelitian ini menggunakan cara triangulasi untuk menguji kredibilitas data. Ada 3 triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.<sup>73</sup>

Triangulasi sumber merupakan pengecekan dengan cara memeriksa data yang telah didapat melalui berbagai sumber. Selanjutnya informasi yang sudah terkumpul akan dideskripsikan, kemudian dikelompokkan antara pandangan yang berbeda dan pandangan yang sama, serta informasi yang spesifik.

Triangulasi teknik merupakan pengecekan dengan proses mengetes informasi kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Jika menghasilkan data yang tidak sama, misalkan ketika data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, maka peneliti akan melakukan diskusi dengan sumber informasi untuk memastikan kebenaran informasi.

Triangulasi waktu merupakan pengecekan kembali dengan cara wawancara atau observasi di waktu yang berbeda. Kadang data yang diperoleh dengan teknik wawancara di waktu pagi hari disaat kondisi narasumber masih dalam keadaan *fresh*, masih belum ada masalah, kemungkinan akan menghasilkan data yang lebih valid sehingga bersifat kredibel. Jika hasil uji membuahkan hasil data yang tidak sama, maka akan dilakukan pengulangan sehingga ditemukan kejelasan data.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>72</sup> Meysie Arsita, Muhamad Idris, dan Nora Surmilasari, *CERITA RAKYAT DESA MUARA GULA LAMA SEBAGAI SUMBER PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA DI KELAS V SEKOLAH DASAR NEGERI 9 UJAN MAS* (Klaten: Lakeisha, 2021), 24.

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 273.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

SMK TPI Gedangan berlokasi di Jl. Raden Kanjeng Jimat Magersari RT 02 RW 06, Desa Gedangan, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. SMK TPI Gedangan ini dapat beroperasi atas izin dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dengan NPSN 20501711. SMK TPI Gedangan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dibawah naungan Yayasan Taman Pendidikan Islam Gedangan. Berdiri sejak tahun 1993. SMK TPI Gedangan saat ini telah terakreditasi B oleh BAN SM pada tahun 2021.

Visi SMK TPI Gedangan ini yaitu terwujudnya tenaga madya yang siap terjun ke masyarakat, industri dan berwiraswasta mandiri berwawasan global, berbudi pekerti luhur serta dapat mengaplikasikan diri. Sedangkan untuk mewujudkan visi tersebut dibutuhkan misi sebagai berikut: 1) Mengupayakan sarana dan prasarana untuk terciptanya proses pembelajaran yang baik, berkarakter dan menyenangkan, 2) Terciptanya suasana pembelajaran yang baik, lancar, dan disiplin, 3) Terciptanya hubungan timbal balik dengan Dunia Industri dan masyarakat pada umumnya, 4) Mampu menentukan sikap serta mengambil keputusan yang bijak dalam situasi dan kondisi sulit.

Sedangkan tujuan SMK TPI Gedangan, yaitu : 1) Mempersiapkan pesertadidik menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, dan dapat diserap oleh DU/DI sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, 2) Memberikan pembekalan agar mampu berkarir, ulet dan giat dalam berkompetisi, mampu beradaptasi di lingkungan kerja dan dapat mengembangkan sikap professional sesuai kompetensi yang dimilikinya, 3) Membekali peserta didik dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan wawasan entrepreneur agar mampu

mengembangkan diri dikemudian hari baik secara mandiri maupun melanjutkan pada jenjang pendidikan lebih tinggi, 4) Meningkatkan kompetensi guru, instruktur, dan semua komponen sekolah sesuai dengan tuntutan profesinya serta memiliki keinginan berprestasi yang tinggi, 5) Tersedianya sarana dan prasarana sekolah yang memenuhi standart sarana prasarana serta lingkungan sekolah yang kondusif dan menyenangkan.

**Gambar 4. 1 Visi dan Misi SMK TPI Gedangan<sup>74</sup>**



## **2. Struktur Kepengurusan SMK TPI Gedangan**

Struktur organisasi SMK TPI Gedangan yaitu paling atas adalah Kepala Sekolah yang saat ini masih Bapak Ashari, S.Pd, dibawahnya Kepala Sekolah ada Bendahara yang di emban oleh Bu Arifa Fitria, S.Ag dan TUnya di isi oleh Pak M. Chafid, S.T. Kemudian di samping kanan ada OPS oleh Bu Uswatusn Chasanah, S.Pd. di bawah kekuasaan Kepala Sekolah ada Wakil Kepala Sekolah yang membantu tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah yaitu ada Wakil Kepala Sekolah urusan Kesiswaan yang emban oleh Bapak Supriono, S.Pd , Wakil Kepala Sekolah urusan Kurikulum oleh Bapak Andihan Adi Asmoro, S.Pd , Wakil Kepala Sekolah urusan Hubungan Masyarakat yang kini di emban oleh Bu Ayu Tega Ranti, S.Pd, dan Wakil Kepala Sekolah urusan Sarana dan Prasarana yaitu Mahfudz Ismail, S.T.

---

<sup>74</sup> Dokumentasi Visi dan Misi SMK TPI Gedangan

**Gambar 4. 2 Struktur Organisasi<sup>75</sup>**



**3. Data Pendidik dan Tenaga Keppendidikan SMK TPI Gedangan**

Berdasarkan absensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan total pegawai berjumlah 22 orang dengan rincian 11 Tenaga Kependidikan dan 11 Pendidik yang ada di SMK TPI Gedangan.

**Tabel 4. 1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK TPI Gedangan<sup>76</sup>**

| No | Nama                         | Jabatan         |
|----|------------------------------|-----------------|
| 1  | Ashari, S.Pd                 | Kepala Sekolah  |
| 2  | Andhihan Adi Asmoro, S.Pd    | Waka Kurikulum  |
| 3  | Ayu Tega Ranti, S.Pd         | Waka Humas      |
| 4  | Supriyono, S.Pd              | Waka Kesiswaan  |
| 5  | M. Mahfudz Ismail, S.Pd      | Waka Sarpras    |
| 6  | Arifa Fitria, S.Ag           | Bendahara       |
| 7  | Anita Retnowati, S.Pd        | Ka Perpustakaan |
| 8  | M. Chafidz                   | Ka TU           |
| 9  | Willia Prasetya Ningsih, S.T | Wali Kelas      |

<sup>75</sup> Dokumentasi Struktur Organisasi

<sup>76</sup> Dokumentasi Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK TPI Gedangan

|    |                        |                      |
|----|------------------------|----------------------|
| 10 | Eva Rostika            | Wali Kelas           |
| 11 | Fauzy Adam Habibi, S.T | Kaprodi              |
| 12 | Drs. Khoiron Munir     | Guru Mapel           |
| 13 | Uswatun Chasanah, S.Pd | Guru Mapel           |
| 14 | M. Baihaqi, S.Pd       | Guru Mapel           |
| 15 | M. Avif Fawaid, S.Pd   | Guru Mapel           |
| 16 | Andi Ariyanto, S.Pd    | Guru Mapel           |
| 17 | Didik Nur Efendi       | Guru Produktif       |
| 18 | Sumardi, S.T           | Guru Produktif       |
| 19 | Diana M, S.Kom         | Guru Produktif       |
| 20 | Lukman Efendi, S.Pd    | Guru Ekstrakurikuler |
| 21 | Riski Kurniawan        | Tollman              |
| 22 | Supriyadi              | Security             |

#### 4. Deskripsi Informan

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih setahun. Terhitung sejak bulan Februari 2022 – April 2023. Pada awal bulan Februari 2022 peneliti melakukan kunjungan awal untuk mengantarkan surat izin penelitian. Namun dikarenakan kondisi peneliti bekerja dan berkeluarga sehingga penelitian ini sedikit tertunda beberapa bulan dan memulai kembali pada bulan Maret 2023 untuk melanjutkan penelitian. Peneliti melanjutkan penelitian yang memuat wawancara, dokumentasi, dan observasi dalam beberapa hari. Pada penelitian ini melakukan proses wawancara dengan 6 orang untuk menggali informasi yang berhubungan dengan rumusan masalah pada penelitian ini.

##### a. Informan 1 (Kepala Sekolah/ koding : A)

Informan pertama yaitu Ashari sebagai Kepala Sekolah di SMK TPI Gedangan. Wawancara dengan Kepala Sekolah di lakukan di SMK TPI Gedangan tepatnya di ruangan Kepala Sekolah pada hari Senin, 13 Maret 2023 pukul 08.43- 09.11. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur.



b. Informan 2 (Guru/ koding ER)

Informan kedua yaitu Eva Rostika merupakan Guru Bahasa Indonesia SMK TPI Gedangan. Wawancara dilakukan di SMK TPI Gedangan tepatnya di ruang guru, pada hari Senin, 13 Maret 2023 pukul 09.39-10.03. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur.

c. Informan 3 (Guru/ koding S)

Informan ketiga yaitu Sumardi sebagai Guru Produktif di SMK TPI Gedangan. Wawancara dengan beliau dilaksanakan pada Senin, 13 Maret 2023 pukul 10.37-11.07 di Ruang Guru. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur.

d. Informan 4 (Waka Humas/ koding ATR)

Informan keempat yaitu Ayu Tega Ranti sebagai Wakil Kepala Sekolah Hubungan Masyarakat (Waka Humas) SMK TPI Gedangan. Wawancara dilakukan pada hari Senin , 13 Maret 2023 pukul 11.13-11.29 di Ruang Guru. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur.

e. Informan 5 (Waka Sarpras/ koding : MMI)

Informan kelima adalah M.Mahfudz Ismail selaku Wakil Kepala Sekolah Sarana dan Prasarana (Waka Sarpras) di SMK TPI Gedangan. Wawancara dengan beliau dilakukan pada hari Senin, 13 Maret 2023 pada pukul 11.35-12.15 di Kantor SMK TPI Gedangan. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur.

f. Informan 6 (TU / koding : MC)

Informan keenam adalah M. Chafid selaku TU Administrasi di SMK TPI Gedangan. Wawancara dengan beliau dilakukan pada hari Senin, 13 Maret 2023 di Ruang Lab Komputer pada pukul 13.00-13.26. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Peran kepemimpinan transformasional di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo

Kepala Sekolah dikatakan transformasional jika bisa menjadi teladan yang baik untuk anggotanya, misalnya memiliki Visi yang jelas supaya anggotanya bisa sama-sama mewujudkannya bersama. Kepala Sekolah memiliki visi yang kuat yang berhubungan dengan kedisiplinan yaitu tepat waktu dan tugas tuntas semua. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Kepala Sekolah dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“Kalau visi saya itu tepat waktu dan tuntas semua. Itu sudah saya sering sampaikan ke guru-guru disini mbak. Pokoknya selesaikan tugasmu semua, kalau guru tersebut misalnya hari ini saya kasih tugas untuk membuat laporan dan orangnya sanggup menyelesaikan besok atau lusa. Itu tinggal saya cek besok atau lusa kira-kira orangnya sesuai dengan deadline.”<sup>77</sup>

Kepala sekolah yang menjadi teladan bisa di lihat dari kedisiplinannya saat datang ke sekolah. Bapak A mengatakan bahwa:

“Jam 06.25 karna jam 06.30 siswa sudah mulai melaksanakan pembelajaran”<sup>78</sup>

Maksudnya Kepala Sekolah datang jam 06.25 sehingga tidak terlambat. Karena, apabila sudah jam 06.30 para siswa sudah memasuki ruangan untuk belajar. Seperti pengamatan peneliti bahwa Kepala Sekolah datang tepat waktu bahkan sebelum bel sekolah berbunyi. Kepala Sekolah terlihat langsung memimpin do'a waktu APEL pagi yang diikuti oleh semua siswa serta Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang ada di SMK TPI Gedangan sekaligus memberi semangat pagi kepada semua warga sekolah. Sejalan dengan hasil wawancara oleh Bapak MMI selaku Waka Sarpras di SMK TPI Gedangan :

---

<sup>77</sup> Wawancara Kepala Sekolah ke-2, 1

<sup>78</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 1

“...Ini setiap mimpin do’a mbak kan anak-anak pasti apel ada apel bapaknya yang mimpin do’a.”<sup>79</sup>

Maksudnya, Kepala Sekolah selalu memimpin do’a di waktu APEL di pagi hari. Sesuai dengan jawaban Bapak S selaku Guru Produktif yang mengatakan bahwa Kepala Sekolah sudah memberikan teladan yang baik untuk warganya, berikut penyampaian beliau:

“...Betul. Datang ke sekolah nggak pernah telat, selalu awal. Sebelum masuk sekolah dibimbing doa dulu, Dia yang membimbing do’a dulu kan disini ada speaker itu caranya untuk sampai keluar. .... Ini chip kecil itu nah dari situ Kepala Sekolah membaca do’a dari situ.....Setengah tujuh”<sup>80</sup>

**Gambar 4. 3 Kepala Sekolah Memimpin Do’a Waktu APEL**<sup>81</sup>



<sup>79</sup> Wawancara Waka Sarpras, 1.

<sup>80</sup> Wawancara Guru Produktif, 2.

<sup>81</sup> Dokumentasi Kepala Sekolah Memimpin Do’a Waktu APEL

Gambar diatas merupakan Kepala Sekolah sedang memimpin do'a waktu APEL di pagi hari yang di ikuti semua warga sekolah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah ini sudah menjadi teladan yang baik untuk semua warga sekolah meliputi kehadirannya yang tidak terlambat dan memimpin do'a ketika APEL setiap pagi.

Kepemimpinan transformasional tidak hanya dilihat dari keteledanannya saja melainkan bisa di lihat dari memotivasi anggotanya supaya lebih semangat dalam mencapai visi tersebut. Di SMK TPI Gedangan menurut Bapak A selaku Kepala Sekolah biasanya memberikan motivasi seperti berikut:

“Motivasi yang sering saya ucapkan kita bekerja disini yaitu untuk pengabdian. Dan kita harus merasa memiliki bahwasanya sekolah ini adalah milik kita. Jadi kita harus saling merawat, saling menjaga baik di dalam maupun di luar.”<sup>82</sup>

Maksudnya Kepala Sekolah tersebut yaitu menyadarkan kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah ini seperti keluarga sendiri yang harus saling merawat, saling menjaga ketika di dalam sekolah maupun di luar sekolah guna untuk menjaga nama baik sekolah. Selain motivasi secara lisan ternyata ada motivasi yang berbentuk reward oleh Kepala Sekolah. Demikian penyampaian Bapak MMI yang mengungkapkan bahwa terdapat reward oleh Kepala Sekolah berupa makanan atau di ajak keluar untuk makan-makan serta bingkisan ketika lebaran.

“kalau ada acara sukses itu sering di ajak jalan-jalan ya keluar bareng-bareng. Kalau akhir tahun pasti ada, kayak lebaran ada bingkisannya”<sup>83</sup>

Demikian pula yang disampaikan oleh Bapak S. Beliau mendapatkan insentif 10 juta dari Kepala Sekolah karna sudah mengabdikan di SMK TPI Gedangan selama 16 tahun. Sehingga bisa

---

<sup>82</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 2–3.

<sup>83</sup> Wawancara Waka Sarpras, 1.

menjadi motivasi beliau untuk lebih semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya.

“Saya pernah dapat insentif 10 juta tapi lewat bank BNI. Karna sudah 16 tahun disini. Paling lama saya disini”

Sesuai juga dengan Ibu ATR bahwa Kepala Sekolah biasanya memberikan reward kenaikan gaji. Kenaikan gaji akan dilihat oleh kepala sekolah melalui kinerja selama setahun

“reward saya rasa kalau misal akhir tahun itu dilihat kinerja selama satu tahun seperti apa itu akan ada reward sendiri seperti pembayaran apa namanya kayak fee atau gaji yang dinaikkan.”

**Gambar 4. 4 Nasi Kotak Setiap Hari<sup>84</sup>**



Gambar diatas merupakan nasi kotak yang selalu di siapkan setiap hari untuk pendidik dan tenaga kependidikan oleh Kepala Sekolah. Sehingga pendidik dan tenaga kependidikan sangat diperhatikan oleh

<sup>84</sup> Dokumentasi Nasi Kotak Setiap Hari



Kepala Sekolah supaya tidak kelaparan dan terjamin kenyamanannya agar mereka bisa berkerja dengan baik.

Jadi, banyak sekali motivasi maupun reward yang diberikan Kepala Sekolah seperti intensif 10 juta bagi mereka yang sudah mengabdikan lebih dari 10 tahun, ada kenaikan gaji bagi mereka yang bagus kinerjanya selama setahun terakhir, serta ada makan-makan.

Pemimpin yang tranformatif juga akan menstimulus anggotanya supaya bisa lebih kreatif dan inovatif. Bisa dengan cara memberi kebebasan dalam berpendapat sehingga anggotanya bisa memberikan solusi dalam suatu masalah. Di SMK TPI saat Kepala Sekolah dengan Pendidik dan Tenaga Kependidikan melakukan Rapat Koordinasi terlihat Kepala Sekolah di awal rapat hanya mendengarkan masukan dari anggotanya. Kebetulan pembahasan dalam rapat tersebut tentang acara Megengan yang akan dilakukan hari Selasa 21 Maret 2023. Di pertengahan rapat tersebut Kepala Sekolah melontarkan pertanyaan untuk menggali ide dari anggotanya untuk acara Megengan tersebut. Dibawah merupakan gambar Rapat Koordinasi untuk persiapan acara Megengan di SMK TPI Gedangan.

**Gambar 4. 5 Rapat Koordinasi<sup>85</sup>**



Selaras dengan yang disampaikan oleh Ibu ER bahwa Kepala Sekolah selalu menerima masukan dengan baik. hal ini yang

---

<sup>85</sup> Dokumentasi Rapat Koordinasi



menjadikan anggotanya berani berpendapat dan memberikan masukan atau ide-ide untuk kemajuan SMK TPI Gedangan

“Menerima dengan baik”<sup>86</sup>

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Pak A bahwa di SMK TPI Gedangan ini menerapkan keterbukaan. Sehingga siapapun bisa memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kebaikan sekolah, berikut ungkapan Bapak A:

“Kita disini tuh keterbukaan. Jadi kepala sekolah tidak semena-mena memutuskan apapun tanpa sepengetahuan yang lain. Karena kepala sekolah juga merasa bahwasanya disini itu adalah untuk kebersamaan bukan untuk kepentingan kepala sekolah.”<sup>87</sup>

Jadi sangat jelas bahwa adanya keterbukaan dari Kepala Sekolah untuk kemajuan sekolah bukan untuk kepentingan pribadi. Selalu di rembukan apa yang menjadi problem sehingga Kepala Sekolah tidak semena-mena dalam mengambil keputusan.

Kepemimpinan transformasional biasanya pemimpinnya selalu memperhatikan kebutuhan anggotanya guna untuk mendukung kinerjanya agar lebih baik. Kepala Sekolah memperhatikan kebutuhan sekolah di bagian listrik dengan cara membangunkan trafo mengingat SMK TPI Gedangan yang memiliki beberapa jurusan seperti Teknik Permesinan, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, dan Rekayasa Perangkat Lunak yang membutuhkan listrik dengan tegangan tinggi untuk praktek. Selain itu, Kepala Sekolah mendatangkan alat-alat besar yang digunakan untuk pendidik ketika praktek bersama para siswa serta membangun kelas di lantai 3 guna untuk menunjang KBM di SMK TPI Gedangan. Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh pak S sebagai berikut :

“saya lihat listrik dibesarin iya kan pasang travo sendiri kan sini dulu jegleg-jegleg terus mbak. setelah listriknya kuat mendatangkan mesin-mesin besar. Ya mesih bubut, mesin scraft,

---

<sup>86</sup> Wawanacara Guru Bahasa Indonesia, 3.

<sup>87</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 5.

mesin fraise, terus mesin plong itu komplit disini. Setelah listrik masuk, terus mesin-mesin besar sudah di beli, sekarang meneruskan lantai 3...<sup>88</sup>

Gambar dibawah merupakan foto trafo yang di bangun untuk kebutuhan sekolah, mesin-mesin yang ada di ruang bengkel SMK TPI Gedangan,dan Pembangunan Kelas di lanatai 3.

**Gambar 4. 6 Pendetangan Mesin Berat, Pembangunan Lantai 3, dan Pemasangan Travo<sup>89</sup>**



Jadi, Kepala Sekolah di SMK TPI Gedangan sangat memberikan perhatian kepada anggotanya guna mempermudah dalam mentransfer

<sup>88</sup> Wawancara Guru Produktif, 2.

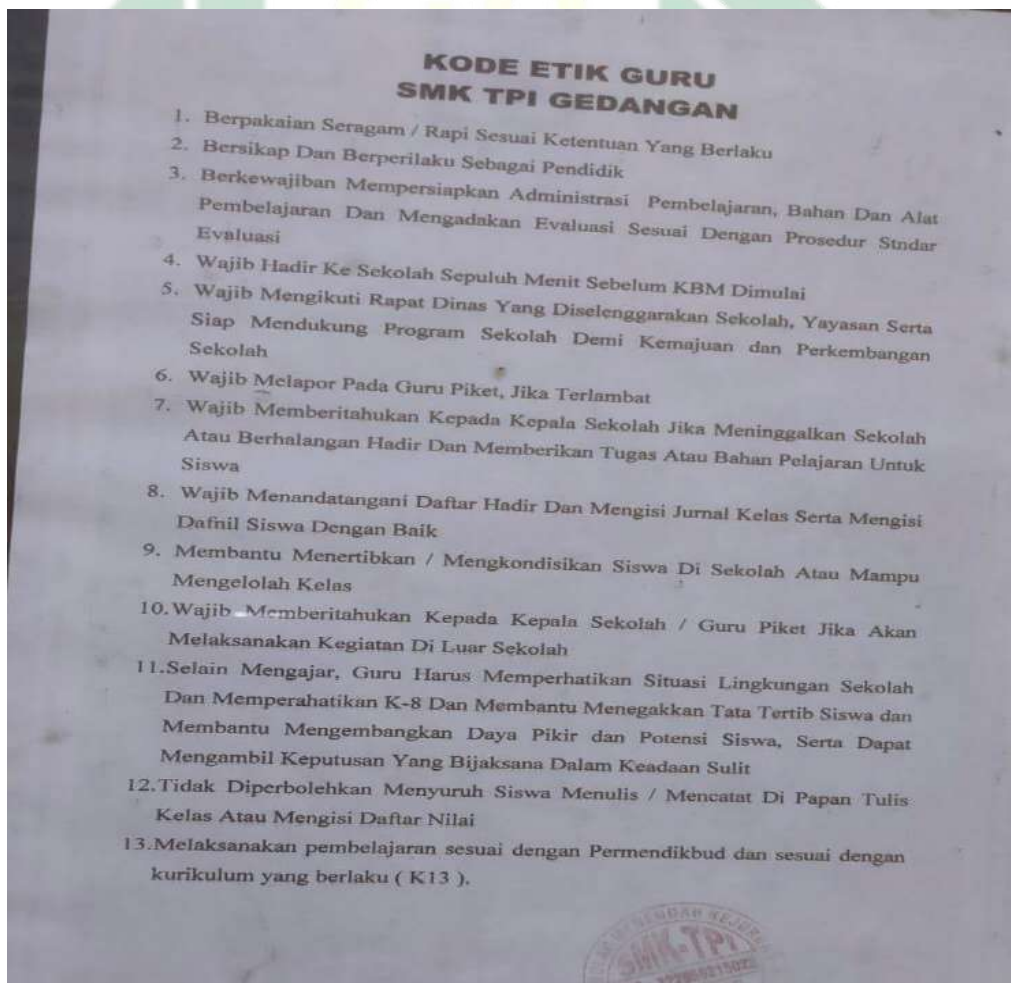
<sup>89</sup> Dokumentasi Pendetangan Mesin Berat, Pembangunan Lantai 3 , dan Pemasangan Travo

ilmu kepada peserta didik. Dari temuan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah sudah menjadi pemimpin yang transformatif untuk sekolahnya.

## 2. Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK TPI Gedangan

Kedisiplinan menjadi bukti seseorang sadar akan tanggung jawabnya. Kedisiplinan akan membentuk kesadaran seseorang, sehingga orang tersebut akan mentaati aturan yang ada pada organisasinya. Kode etik merupakan aturan yang harus di taati oleh semua pegawai. Di bawah ini merupakan foto dari kode etik yang dipajang di ruang guru.

**Gambar 4. 7 Kode Etik Guru SMK TPI Gedangan<sup>90</sup>**



<sup>90</sup> Dokumentasi Kode Etik Guru SMK TPI Gedangan

Pendidik dan Tenaga Kependidikan dapat dilihat kedisiplinan waktunya bisa dari datang tepat waktu ke sekolah. Sesuai dengan kode etik pegawai di SMK TPI Gedangan di point ke 4 yaitu Wajib hadir ke sekolah sepuluh menit sebelum KBM dimulai. Namun sangat disayangkan terlihat sebagian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK TPI Gedangan masih ada yang terlambat datang beberapa menit.<sup>91</sup>

Hal ini juga terlihat dari absensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang jarang diisi. Berikut gambar menunjukkan Daftar Hadir Guru dan Pegawai SMK TPI Gedangan tahun 2022/2023, tepatnya pada hari Rabu, 1 Februari 2023 terdapat 23 PTK di SMK TPI Gedangan namun hanya 4 saja yang mengisi daftar hadir. Peneliti melihat rata-rata absensi jarang di isi oleh Bapak/Ibu Guru.

**Gambar 4. 8 Daftar Hadir Pendidik dan Tenaga Kependidikan<sup>92</sup>**



<sup>91</sup> Catatan lapangan Hasil Observasi No 2, Selasa, 14 Maret 2023

<sup>92</sup> Dokumentasi Daftar Hadir Pendidik dan Tenaga Kependidikan



Daftar Hadir Guru  
SMK Taman Pendidikan Islam Gedangan  
Tahun Pelajaran 2022/2023

Hari, Bulan: 17/02/2023 17 FEBRUARI 2023

| NO | NAMA                        | JABATAN         | MENGAJAR<br>JAM KE | JAM HADR | TANDA TANGAN | KET |
|----|-----------------------------|-----------------|--------------------|----------|--------------|-----|
| 1  | Ashari, S.Pd                | Kepala Sekolah  |                    |          | 1            |     |
| 2  | Andhian Adi Asmoro, S.Pd    | Waka Kurikulum  |                    |          | 2            |     |
| 3  | Arifa Fikri, S.Ag           | Bendahara       |                    |          | 3            |     |
| 4  | Ayu Teguh Ranti, S.Pd       | Waka Humas      |                    |          | 4            |     |
| 5  | Supriyono, S.Pd             | Waka Kesiswaan  |                    |          | 5            |     |
| 6  | M. Mahfudz Jomil            | Waka Serpras    |                    |          | 6            |     |
| 7  | Andi Bethowati, S.Pd        | Ka Perpustakaan |                    |          | 7            |     |
| 8  | Fauzy Adam Habbib, S.T      | Kaprodi         |                    |          | 8            |     |
| 9  | Willa Prasetyo Ningsih, S.T | Wali Kelas      |                    |          | 9            |     |
| 10 | Eva Rostika, S.Pd           | Wali Kelas      |                    |          | 10           |     |
| 11 | Drs. Khoiron Munir          | Guru Mapel      |                    |          | 11           |     |
| 12 | Urwatun Chasanah, S.Pd      | Guru Mapel      |                    |          | 12           |     |
| 13 | Endro Siswanto, S.Pd        | Guru Mapel      |                    |          | 13           |     |
| 14 | Didik Nur Efendi            | Guru Produktif  |                    |          | 14           |     |
| 15 | Sumardi, S.T                | Guru Produktif  |                    |          | 15           |     |
| 16 | M. Baihaqi, S.Pd            | Guru Mapel      |                    |          | 16           |     |
| 17 | M. Chalid                   | Guru Produktif  |                    |          | 17           |     |
| 18 | Diana M.S. Kom              | Guru Produktif  |                    |          | 18           |     |
| 19 | Lukman Efendi, S.Pd         | Guru Bimbingan  |                    |          | 19           |     |
| 20 | Riski Kurniawan             | Tollman         |                    |          | 20           |     |
| 21 | M. Avif Fawaid, S.Pd        | Guru Mapel      |                    |          | 21           |     |
| 22 | Andi Ariyanto, S.Pd         | Guru Mapel      |                    |          | 22           |     |
| 23 | Supriyadi                   | Security        |                    | 05.00    | 23           |     |

Siswa: .....

Mengetahui  
Kepala SMK TPI GEDANGAN

Supriyadi

Ashari, S.Pd

Supriyadi

Walaupun masih ada yang terlambat tetapi lebih banyak yang tidak. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu ATR datang tidak terlambat yaitu sebelum jam setengah tujuh.

“sebelum jam setengah tujuh pagi jadi jam enam lebih.”

Begitupun dengan Ibu ER yang datang lebih awal juga seperti Ibu ATR . Berikut hasil wawancara dengan Ibu ER:

“sebelum setengah tujuh paling 06.20”

Kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan selain dilihat dari segi ketepatan waktu, bisa juga dilihat dari kesesuaian seragam yang di pakai oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Di SMK TPI Gedangan terdapat banyak seragam. Seperti yang disampaikan oleh Bapak A :

“Kita punya beberapa seragam. Ada PDH, ada PDL, kemudian ada batik, dan ada seragam olahraga, kemudian tambah satu lagi seragam adat.”<sup>93</sup>

Sehingga setiap hari pendidik maupun tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan mempunyai seragam sendiri. Hari Senin menggunakan PDH, hari Selasa menggunakan PDL, Rabu menggunakan Putih sesuai dari pemerintah, Kamisnya menggunakan Batik, dan Jum’at menggunakan Batik Bebas. Di SMK TPI Gedangan ini semua warga sekolah di hari kamis minggu pertama menggunakan baju adat dari Sidoarjo. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak MMI sebagai berikut:

“Senin ini namanya Safari dongker, Selasanya itu kayak baju polisi apa itu namaya PDL,Rabu Putih. Kamis batik. Jum’atnya bebas rapi. Baju adat setiap Kamis minggu pertama.....Adatnya Darjo mbak itu loh pakek udengnya anak-anak juga ikut semua.....kalau siswakan dapat baju adat dari sekolahan jadi sama semua.....guru-guru iya semua seragam dapat dari sekolah.”<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 3.

<sup>94</sup> Wawancara Waka Sarpras, 3.



**Gambar 4. 9 Seragam Pendidik dan Tenaga Kependidikan<sup>95</sup>**



Seragam Safari Biru untuk hari Senin



Seragam PDL untuk hari Selasa



Seragam Putih untuk hari Rabu



Seragam Batik untuk hari Kamis

<sup>95</sup> Dokumentasi Seragam Pendidik dan Tenaga Kependidikan



Seragam Adat untuk hari Kamis di minggu pertama

Peneliti menemukan beberapa pendidik dan tenaga kependidikan ada yang menggunakan seragam yang kurang sesuai dengan hari yang ditentukan. Gambar di bawah ini ketika hari Senin yang sebenarnya menggunakan safari biru. Tetapi ada juga yang menggunakan baju PDL biru dongker dan PDL hijau.

**Gambar 4. 10 Ada Sebagian Pendidik yang Tidak Menggunakan Seragam Sesuai Hari<sup>96</sup>**



Selain dari menggunakan seragam sesuai dengan harinya. Kedisiplinan pendidik bisa di lihat juga dari perangkat pendidikan seperti Silabus, RPP, mengajar di kelas, dan memberikan nilai pada siswa. Di SMK TPI Gedangan pendidiknya sudah disiplin dalam membuat Silabus dan RPP. (*Dokumen selengkapnya ada di lampiran*)

<sup>96</sup> Dokumentasi Ada Sebagian Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tidak Menggunakan Seragam Sesuai Hari

Kedisiplinan pendidik di SMK TPI Gedangan juga terlihat dari tanggung jawabnya yang mengajar di kelas dan memberikan nilai kepada para siswa. Hal ini dibuktikan dengan foto kegiatan mengajar dan raport siswa.

**Gambar 4. 11 Pendidik mengajar di kelas dan Raport Siswa<sup>97</sup>**



| CAPAIAN HASIL BELAJAR SISWA<br>SMK TPI GEDANGAN  |  |                 |                      |             |          |
|--|--|-----------------|----------------------|-------------|----------|
| Nama Pendidik/Orang  | SETIAWAN DWI FIRMANSYAH                    | Struk. Keahlian | Teknologi dan Bahasa |             |          |
| NIK / NISN   | 006400011                                  | Prog. Keahlian  | Teknik Mesin         |             |          |
| Kelas  | X (Sipulaku)                               | Komp. Keahlian  | Teknik Pemeliharaan  |             |          |
| Semester   | Ganjil                                     | Tahun Ajaran    | 2023/2022            |             |          |
| <b>A. Nilai Akademik</b>   |  |                 |                      |             |          |
| No.  | Mata Pelajaran                             | Pengetahuan     | Keterampilan         | Nilai Akhir | Predikat |
| <b>A. Matrik Nasional</b>  |  |                 |                      |             |          |
| 1  | Pendidikan Agama dan Budi Pekerti          | 81              | 81                   | 81          | B+       |
| 2  | Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan   | 85              | 80                   | 85,5        | A-       |
| 3  | Bahasa Indonesia                           | 85              | 85                   | 87          | A-       |
| 4  | Matematika                                 | 86              | 85                   | 85,5        | A-       |
| 5  | Sejarah Indonesia                          | 86              | 85                   | 85,5        | A-       |
| 6  | Bahasa Inggris dan Bahasa Asing Lainnya*)  | 80              | 82                   | 81          | B+       |
| <b>B. Matrik Kejuruan</b>  |  |                 |                      |             |          |
| 1  | Seri Budaya                                | 86              | 89                   | 87,5        | A-       |
| 2  | Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan | 82              | 83                   | 82,5        | B+       |
| <b>C. Matrik Peminatan</b>   |  |                 |                      |             |          |
| <b>C1. Dasar Bidang Keahlian</b>   |  |                 |                      |             |          |
| 1  | Dasar Digital                              | 83              | 82                   | 83          | B+       |
| 2  | Fisika                                     | 83              | 83                   | 84          | B+       |
| 3  | Kimia                                      | 83              | 85                   | 84          | B+       |
| <b>C2. Dasar Program Keahlian</b>  |  |                 |                      |             |          |
| 1  | Dasar Teknik Mesin                         | 82              | 83                   | 82,5        | B+       |
| 2  | Pelajaran Dasar Teknik Mesin               | 81              | 86                   | 83,5        | B+       |
| 3  | Dasar Perancangan Teknik Mesin             | 81              | 86                   | 83,5        | B+       |
| <b>D. Matrik Lokal</b>   |  |                 |                      |             |          |
| 1  | Bahasa Jawa                                | 81              | 86                   | 83,5        | B+       |
| 2  | BACA Tulis/Quora                           | 80              | 80                   | 80          | B-       |
| <b>DARTO</b>   |  |                 |                      |             |          |
| B. Capaian Akademik  |  |                 |                      |             |          |
| Arinda SETIAWAN DWI FIRMANSYAH perlu meningkatkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan, sebagai bentuk pembolajaran kompetensi kejuruan di semester genap |  |                 |                      |             |          |

<sup>97</sup> Dokumentasi Pendidik Mengajar di Kelas dan Raport Siswa

Kedisiplinan tenaga kependidikan bisa dilihat dari melaksanakan administrasi persuratan dan administrasi inventarisasi sekolah. Dari hasil observasi surat menyurat di sekolah sudah terdapat kode khusus dan dikumpulkan jadi satu surat keluar dan surat masuknya. Hal ini dikarenakan masih belum banyak surat yang ada. Surat-surat tersebut di kumpulkan oleh Supriono selaku orang yang di amanahi Kepala Sekolah untuk mengumpulkan surat-surat tersebut. Berikut foto kode surat keluar, surat masuk, dan surat keluar:

**Gambar 4. 12 Daftar Nomor Surat, Surat Masuk, dan Surat Keluar<sup>98</sup>**

| DAFTAR NOMOR SURAT KELUAR |     |                        |             |
|---------------------------|-----|------------------------|-------------|
| NO                        | NS  | KODE SURAT             | KETERANGAN  |
| 1                         | 05  | F /104.10/SMK TPI/2023 | YAYASAN     |
| 2                         | 17  | D /104.10/SMK TPI/2023 | DINAS       |
| 3                         | 112 | P /104.10/SMK TPI/2023 | PERUSAHAAN  |
| 4                         | 35  | G /104.10/SMK TPI/2023 | GURU        |
| 5                         | 167 | H /104.10/SMK TPI/2023 | UMUM        |
| 14.TPM/013                |     |                        | 111.TKR/040 |
|                           |     |                        | 31.RPL/065  |

PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
KECAMATAN DEBUNGAN  
Jl. Sukowati No. 100  
Telp. (081) 821-1111

Surat No. 27/01/2023

Hal: 1

1. Kepala Sekolah Asal Sekolah  
2. Kepala Sekolah Istimewa  
3. Kepala Sekolah Thema Wasta  
4. Kepala Sekolah SMK (TABA)  
5. Kepala Sekolah TPI  
6. Kepala Sekolah MA/MI/MTs  
Lainnya

DEBUNGAN

Dalam rangka persiapan Hari Lahir Takdir Rajanya Indonesia AA 77 Tahun 2023 maka bersama ini diinformasikan bahwa akan dilaksanakan kegiatan pengisian data kejuruteraan, validasi standar TPI pada tanggal 11 Agustus 2023 bertempat di aula SMA Negeri 1 Kecamatan Debungan.

Berjalan dengan kegiatan tersebut diarahkan seluruh Sekolah menginformasikan data yang terdapat yang ada di bawah ini yang harus diisi sebagai PAKSIKORAK dengan rincian sebagai berikut:

| NO | ASAL SEKOLAH              | JUMLAH BENTUK ORGANISASI | JENIS KELAMIN                            | KETERANGAN                  |
|----|---------------------------|--------------------------|--|-----------------------------|
| 1  | SMK Negeri 1 Debungan     | 30 Siswa                 | 20 Siswa Laki-Laki<br>10 Siswa Perempuan |                             |
| 2  | SMK Negeri 2 Debungan     | 25 Siswa                 | 15 Siswa Laki-Laki<br>10 Siswa Perempuan | Tinggi Badan Minimal 1,50 m |
| 3  | SMK Thema Wasta           | 12 Siswa                 | Semuanya Perempuan                       | Minimal 1,40 m              |
| 4  | SMK TABA                  | 8 Siswa                  | Semuanya Laki-Laki                       | Minimal 1,50 m              |
| 5  | SMK TPI                   | 5 Siswa                  | Semuanya Laki-Laki                       | Minimal 1,50 m              |
| 6  | MA/MTs/MI/MTs dan lainnya | 5 Siswa                  | Semuanya Laki-Laki                       | Minimal 1,50 m              |

<sup>98</sup> Dokumentasi Daftar Nomor Surat, Surat Masuk, dan Surat Keluar





Tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan juga sudah mengadministrasikan inventaris sekolah. Hal ini dibuktikan adanya dokumen yang diberikan oleh Pak Machfud selaku Waka Sarpras. *(Dokumen selengkapya ada di lampiran)*

Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan dari segi waktu masih kurang, dari segi kesesuaian berseragam sudah cukup baik, dari segi tanggung jawab pendidik sudah baik, dan dari segi tanggung jawab tenaga kependidikannya sudah baik.

### **3. Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan SMK TPI Gedangan**

Kepala sekolah menjadi bagian yang strategis dalam mengatur kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Anggota akan meniru apapun yang dilakukan ketuanya. Maka dari itu Kepala Sekolah berperan penting untuk menjadi teladan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Kepala Sekolah di SMK TPI sudah menjadi teladan yang baik untuk pendidik dan tenaga kependidikannya hal ini di buktikan adanya sikap yang bagus untuk di contoh tidak terlambat kesekolah dan pekerjaan selalu tuntas. Seperti yang disampaikan Ibu ATR sebagai berikut :

“Datang tepat waktu, sholat berjama’ah, terus eh jarang meninggalkan sekolah kalau tidak urgent sekali, nek gak urgent urusannya gak pernah di tunda. pekerjaannya selalu selesai.”<sup>99</sup>

Seringkali juga Kepala Sekolah terlihat akrab seperti keluarga sendiri dengan pendidik dan tenaga kependidikannya. Seperti bercanda gurau, mau menyapa anggotanya lebih dahulu, sering duduk bersama dengan anggotanya untuk menghangatkan suasana, dan bertukar pikiran, bahkan sampai akrabnya ada yang menganggap Kepala Sekolah seperti Bapakya sendiri.

Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya catatan lapangan no 3 Kamis, 16 Maret 2023 yaitu Kepala Sekolah baru tiba di sekolah. Beliau langsung ke Ruang Kepala Sekolah lalu ke Ruang Kantor untuk komunikasi dengan salah satu pegawai menanyakan terkait meeting zoom yang diwakilkan oleh salah satu pegawai. Namun karna ada kesalahan teknis terkait link yang di kirim salah sehingga mengikuti meeting zoom ketika sudah tanya jawab. Kepala Sekolah menegur kepada yang bertanggung jawab soal meeting zoom dengan santun.

---

<sup>99</sup> Wawancara Waka Humas, 2.



Selanjutnya Kepala Sekolah ke Ruang Perpustakaan bertemu dengan penjaga perpustakaan untuk mengkomunikasikan terkait rencana kurikulum baru yang akan diterapkan di SMK TPI Gedangan.<sup>100</sup>

Hal ini juga dikuatkan oleh hasil wawancara dengan Bapak MMI yang menunjukkan kekagumannya kepada Kepala Sekolah sehingga menganggapnya seperti Bapak sendiri hal ini berawal dari Kepala Sekolah yang menjadi support sistem Bapak MMI dari yang menjadi siswanya sampai menjadi partner kerja. Berikut hasil wawancara dengan Bapak MMI :

Saya bisa itu dari Bapak Kepala Sekolah. iya yang ngajak saya masuk jadi guru itu juga Beliau jadi kayak bapak saya sendiri. Saya kan dulu lulusan sini 2016. Lulus SMK mau cari industri itu gak boleh sama Bapaknya itu. Jangan di industri capek disuruhi dikongkoni Chino ae. Lah terus pak? Ya wes nang kene ae urukono arek-arek tungguono. Oh ngge pun. iya sangat dekat sekali sering main kerumahnya sampek tidur-tidur disana ahahaha.

Selain itu ada bukti foto yang menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sangat akrab dengan pendidik dan tenaga kependidikannya. Foto ini ketika acara megengan di SMK TPI Gedangan dan semua pendidik, tenaga kependidikan dan siswa gotong royong dalam menyukseskan acara tersebut.

**Gambar 4. 13 Kedekatan Kepala Sekolah dengan Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Siswa Dipersiapkan Acara Megengan<sup>101</sup>**



<sup>100</sup> Catatan Lapangan Hasil Observasi No 3, Kamis, 16 Maret 2023

<sup>101</sup> Dokumentasi Kedekatan Kepala Sekolah dengan Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Siswa Dipersiapkan Acara Megengan

Keakraban tersebut bisa menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan lebih loyal sehingga kedisiplinan bisa terbentuk.

Untuk lebih menjadi disiplin, Kepala Sekolah sudah membuat keputusan bersama. Keputusan tersebut dilakukan saat RAKER di awal tahun untuk merancang apa saja yang akan dilakukan pendidik dan tenaga kependidikan kedepan serta membuat tata tertib untuk di taati semua pendidik dan tenaga kependidikan. Tata tertib juga sudah dipajang di setiap dinding ruangan untuk menjadi pengingat semua pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut terdapat dalam hasil wawancara dengan Bapak A selaku Kepala Sekolah, sebagai berikut:

“Kita lakukan RAKER ( Rapat Kerja ) di awal tahun untuk merencanakan program dalam satu tahun yang akan kita laksanakan. RAKER kita laksanakan di luar sekolah selama 2 hari sampai 3 hari”<sup>102</sup>

Dalam kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK TPI Gedangan terdapat sanksi teguran dan sanksi moral apabila salah satu pendidik maupun tenaga kependidikan tidak melaksanakan kedisiplinan. Ada trik yang unik di SMK TPI Gedangan oleh Kepala Sekolah dalam menertibkan pendidik dan tenaga kependidikan di saat waktunya sholat berjama'ah yaitu melalui siswa. Jadi siswa tersebut akan menegur atau mengingatkan Bapak/Ibu Guru supaya ikut sholat berjama'ah dengannya. Walaupun ada guru yang lagi berhalangan juga diminta untuk tetap datang ke musholah saat sholat berjama'ah guna untuk menertibkan siswa-siswa di SMK TPI Gedangan. Jadi kalau tidak melaksanakan kedisiplinan mereka akan malu kalau tidak melakukan tanggungjawabnya. Itulah yang dimaksud sanksi moralnya. Hal tersebut terdapat pada hasil wawancara dengan Bapak A selaku Kepala Sekolah sebagai berikut”

“Jika ada PTK yang tidak melaksanakan kedisiplinan maka kita tegur secara baik. Jika ada salah satu bapak/ ibu guru yang tidak mengikuti maka yang memanggil adalah siswa. Pak buk sholat.

---

<sup>102</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 2.

Kita melibatkan semua. Jadi tidak seakan-akan guru hanya menyuruh siswa. Tapi siswa juga bisa mengingatkan bapak/ibu guru. Mungkin ada yang kaget. Mosok siswanya mengingatkan guru. Itulah disini.”<sup>103</sup>

Selain itu Kepala Sekolah sudah memberikan reward supaya lebih semangat dalam melaksanakan kedisiplinan. Mulai dari dana pensiun, ada bingkisan, ada nasi kotak setiap harinya, ada kenaikan gaji. Hal ini bisa menjadi balas budi supaya kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan bisa lebih meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Bapak A:

“Kepala sekolah di setiap tahunnya memberikan reward kepada pendidik dan tenaga kependidikan jika ada prestasi atau tanggung jawab yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya yaitu berupa dana pensiun, ada yang berupa bingkisan ada yang berupa semisal bantuan untuk keluarganya.”<sup>104</sup>

Kemudian di kuatkan kembali dengan hasil wawancara dengan Ibu ATR bahwa Kepala Sekolah menaikkan gaji untuk meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut :

“Reward saya rasa eee kalau misal akhir tahun itu dilihat kinerja selama satu tahun seperti apa itu akan ada reward sendiri seperti pembayaran eehhhh apa namanya kayak fee atau gaji yang dinaikkan.”

#### **4. Faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan**

Terdapat faktor pendukung pada kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan yaitu berlatar belakang agamis. Di SMK TPI Gedangan ini sangat kental keislamannya. Karna semua pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan ini semuanya islam sehingga program-program di sekolah ini banyak sekali kegiatan kerohaniannya. Misalkan : sholat dhuha berjama'ah, sholat dhuhur

---

<sup>103</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 4.

<sup>104</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 2.

berjama'ah, Khotmil Qur'an setiap bulannya, istighosah keliling di rumah salah satu rumah siswa, dan ziarah kubur. Seperti yang di sampaikan oleh Ibu ATR sebagai berikut:

“Jadi Sholat Dhuha itu diikuti seluruh siswa dan didampingi guru. Dhuhur berjama'ah, ashar. Kalau ini kan sekarang lagi ujian jadi pulang dhuhur jadi ashar gak ada. Sedangkan khotmil qur'an berjalan juga sebulan 2 kali khatam guru aja. Kita ada grup sendiri grup khotmil quran jadi dibagi juz 1-30 siapa-siapa yang baca nanti dikasih rentan waktu karna 2x jadi di pertengahan bulan dan akhir bulan. jadi kalau sekarang ini besok kan pertengahan bulan tanggal 15 atau 16. Ya ada yang 2 juz ada yang 1 juz nanti misalkan ada yang berhalangan misalnya sudah baca 1 juz nanti minta tolong ke temannya untuk yang perempuan. Untuk istighosah di rumah siswa berjengang kelas 10, kelas 11, kelas 12.”<sup>105</sup>

Selain itu terdapat faktor pendukung lainnya yaitu adanya respek, kelayakan dari pendidik dan tenaga kependidikan, dan turut membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan sekolah apapun guna mensukseskan program atau kegiatan sekolah. Penjelasan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan Bapak MMI bahwa pendidik maupun tenaga kependidikan terlibat dalam kegiatan istigosah keliling dan khotmil quran. Berikut hasil wawancaranya :

“ Ada istigosah keliling di rumahnya anak-anak. Terus khotmil online guru-guru. Dibagi yang sanggup 2 juz ya 2 juz jadi 1 bulan 2 kali khatam Kalau istighosah tu ya per kelas jadi kelas 1 ada 3 jurusan berarti ya semuanya. anak-anak bayarnya 5000 per anak. jadi berapa persen nanti dari sekolahan. Ya kan ditawari dulu anaknya. Bilang ke ibu di tempat istighosah mau tidak atau boleh nggak. Kan bu guru juga kan cari tempat yang luas tadi mbak. Jadi ndak langsung ini waktunya kamu. Semua guru yang bisa itu tadi , baik misal pas hari ini banyak yang bisa ya banyak yang ikut.”<sup>106</sup>

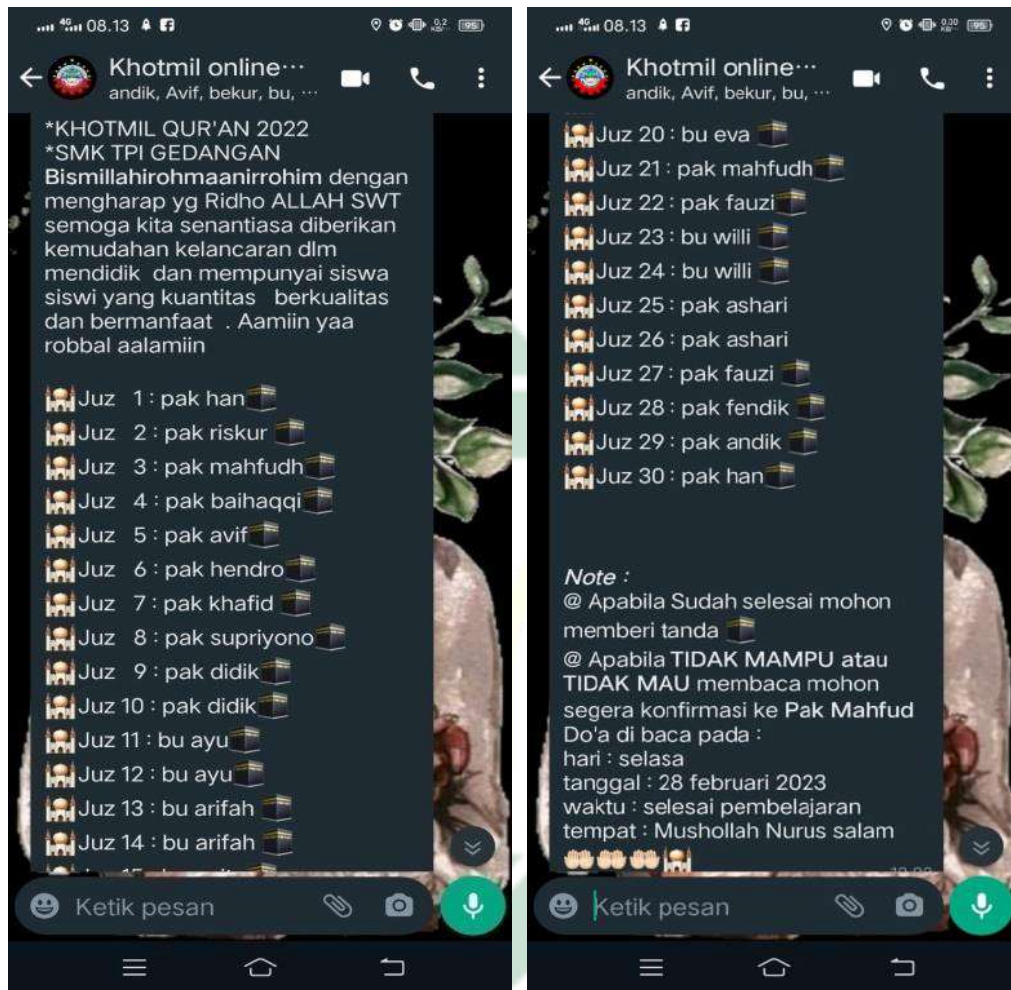
---

<sup>105</sup> Wawancara Waka Humas, 4.

<sup>106</sup> Wawancara Waka Sarpras, 5–6.



Gambar 4. 14 Khotmil Qur'an<sup>107</sup>



<sup>107</sup> Dokumentasi Khotmil Qur'an

**Gambar 4. 15 Istighosah Keliling<sup>108</sup>**



<sup>108</sup> Dokumentasi Istighosah Keliling



**Gambar 4. 16 Sholat Dhuha dan Sholat Dhuhur Berjama'ah<sup>109</sup>**



Faktor pendukung lainnya yaitu adanya jiwa sebagai pendidik. Kepala Sekolah menggantikan salah satu guru apabila guru tersebut berhalangan mengajar. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak A bahwa jika ada yang mengalami kesulitan harus saling membantu :

“Iya, karena disini itu kita canangkan bahwasanya kita tidak bekerja sendiri-sendiri namun kita bekerja sama. Jika ada salah satu mengalami kesulitan maka yang lain harus membantu.”<sup>110</sup>

Serta adanya rasa ingin bermanfaat untuk sesama. Kepala Sekolah mau mengajari anggotanya yang masih belum faham terkait tugasnya

<sup>109</sup> Dokumentasi Sholat Dhuha dan Sholat Dhuhur Berjama'ah

<sup>110</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 2.

dan mau terjun langsung untuk membangun kelas untuk kenyamanan belajar. Kemudian ada motivasi yang kuat pada Kepala Sekolah untuk lebih baik dari sebelumnya. Terdapat dalam hasil wawancara dengan Bapak A sebagai berikut :

“Motivasi yang sering saya ucapkan kita bekerja disini yaitu untuk pengabdian. Dan kita harus merasa memiliki bahwasanya sekolah ini adalah milik kita. Jadi kita harus saling merawat, saling menjaga baik di dalam maupun di luar”<sup>111</sup>

Selain ada faktor pendukung peneliti menemukan faktor penghambat terkait kepemimpinan transformasional yang ada di SMK TPI Gedangan yaitu kurangnya sarana dan prasarana. Hal ini disebabkan karena Yayasan TPI ini tidak hanya ada SMK saja melainkan ada 5 lembaga yang ada di dalamnya, yaitu TK, SD, SMP, SMA, dan SMK. Untuk ruangan kelas yang SMA dan SMK ini bergantian. Maka dari itu Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan berinisiatif untuk menambah kelas di lantai 3 yang sekarang masih tahap pembangunan guna untuk menunjang KBM yang lebih baik. Selain itu juga kurangnya komputer untuk kebutuhan mengajar para siswa yang jurusan Rekayasa Perangkat Lunak. Pernyataan tersebut dari hasil wawancara Bapak MMI sebagai berikut :

“Tatanannya/ tata letak masih kurang, soalnya kan ini kan banyak 5 lembaga mbak. Ini kan satu yayasan sih ya mbak 5 lembaga. Lah kelasnya itu gantian. Ada mulai TK sampai SMA, SMK. Jadi, TK, SD, SMP, SMA, SMK. Kelas yang SMA sama SMK masih bercampur.”<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup> Wawancara Kepala Sekolah, 3.

<sup>112</sup> Wawancara Waka Sarpras, 4-5.

**Gambar 4. 17 Sarana Prasarana di SMK TPI Gedangan<sup>113</sup>**



<sup>113</sup> Dokumentasi Sarana Prasarana di SMK TPI Gedangan



Sejalan dengan yang disampaikan oleh Bapak MC terkait sarana dan prasarana di SMK TPI Gedangan masih kurang terutama bagian ruangan lab. Berikut hasil wawancaranya :

“Untuk saya ini kan disini kan sebagai bagian lab, jadi kemungkinan komputer masih kurang . terus kayak dari segi apa itu kamera.”<sup>114</sup>

**Gambar 4. 18 Komputer yang Ada di Ruang Lab<sup>115</sup>**



##### **5. Dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan trasfomasional terhadap kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan**

Setelah peneliti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMK TPI Gedangan. Peneliti menyadari bahwa Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan secara tidak sadar sudah melaksanakan Kepemimpinan Transformasional namun hal ini belum disadari secara penuh oleh Kepala Sekolah. Walaupun begitu sudah menjadi dampak yang baik daripada Kepala Sekolah sebelumnya. Karna sangat banyak

---

<sup>114</sup> Wawancara TU, 3.

<sup>115</sup> Dokumentasi Komputer Yang Ada di Ruang Lab

perubahan yang baik yang sudah dilakukan Kepala Sekolah untuk SMK TPI Gedangan.

“Kepala Sekolah kan memang planningnya bagus kalau saya pikir. Pertama..... saya lihat listrik dibesarin iya kan pasang travo sendiri kan sini dulu jegleg-jegleg terus mbak. lah setelah listriknya kuat mendatangkan mesin-mesin besar. Jadi listrik diperkuat, mendatangkan mesin-mesin besar baru menata ruangan/meneruskan pembangunan. Tapi belum selesai, lah mangkanya kan emang butuh dana semua itu.”<sup>116</sup>

Namun Kepemimpinan Transformasional di SMK TPI Gedangan masih kurang berdampak di bagian kedisiplinan waktu. Hal ini dikarenakan masih ada yang terlambat datang tetapi lebih banyak yang sudah datang lebih awal. Keterlambatan ini ternyata disebabkan rumahnya yang jauh dari lokasi sekolah. Hal ini dimaklumi oleh Kepala Sekolah karna ada beberapa guru yang rumahnya paling jauh yaitu Surabaya dan ada juga daerah Wonoayu Sidoarjo. Serta kemacetan yang tidak asing di daerah Gedangan – Sidoarjo. Pernyataan tersebut terdapat dalam catatan lapangan peneliti<sup>117</sup> Sejalan dengan yang disampaikan oleh Bapak A selaku Kepala Sekolah sebagai berikut:

“Manusiawilah, masalah terlambat tidak terlambat kan kalau dia merasa punya tanggung jawab dia gak akan terlambat, terkecuali rumahnya jauh. Paling jauh itu dari Surabaya perjalanannya itu 1 jam paling cepet itu 45 menit kalau nggak macet nah kalau 1 jam berarti dia sudah berangkat jam 6 jam 7 sampai sini. Itukan berarti sama dengan saya berangkat jam 6 dan 25cmenit nyampai sini nah sama-sama berangkat jam 6 Cuma jaraknya yang beda, itupun kita sesuaikan nanti oh ya kita kasih toleransi.”

Walaupun begitu Kepala Sekolah di SMK TPI Gedangan banyak yang mengaggumi dari segi disiplin waktunya, pekerjaan selalu tuntas, pemikirannya yang cemerlang ( kreatif dan inovatif). Pendidik dan Tenaga Kependidikan sudah bekerja sesuai tugasnya juga mau berbuat lebih untuk kemajuan sekolah seperti mau turut serta dalam setiap kegiatan atau acara sekolah seperti sholat dhuha berjama'ah, sholat

---

<sup>116</sup> Wawancara Guru Produktif, 3.

<sup>117</sup> Catatan Lapangan Hasil Observasi No 2, Selasa, 14 Maret 2023

dhuha berjama'ah, istighosah keliling, khotmil guru, ziarah makam, dan maulid Nabi.

**Gambar 4. 19 Ziarah Makam<sup>118</sup>**



**Gambar 4. 20 Istighosah Keliling<sup>119</sup>**



<sup>118</sup> Dokumentasi Ziarah Makam

<sup>119</sup> Dokumentasi Istighosah Keliling



Gambar 4. 21 Maulid Nabi<sup>120</sup>



### C. Pembahasan Penelitian

#### 1. Peran kepemimpinan transformasional di SMK TPI Gedangan-Sidoarjo

Merujuk pada hasil penelitian yang dikemukakan di atas diketahui bahwa secara tidak langsung bahwa Kepala Sekolah telah melakukan peran kepemimpinan transformasional hal ini sesuai dengan karakteristik yang disebutkan oleh M. Bass ada 4I.<sup>121</sup>

Dalam penerapannya Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan ini sudah menerapkan visi misi sekolah dan sudah menjadi teladan yang baik untuk anggotanya. Hal ini sesuai dengan teori dai M. Bass yang *Idealized influence (II)* yang bermakna menjadikan dirinya sebagai panutan atau teladan anggotanya. Ciri-cirinya pemimpin mempunyai visi yang jelas, pekerja keras, rajin, militan, dan berdedikasi tinggi.<sup>122</sup>

Dalam pelaksanaannya Kepala Sekolah TPI Gedangan memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikannya agar selalu ingat pada dasarnya bekerja di SMK TPI Gedangan yaitu untuk pengabdian.

<sup>120</sup> Dokumentasi Maulid Nabi

<sup>121</sup> Bernard M. Bass dan Ronald E., *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, 2 ed. (London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006), 5–6

<sup>122</sup> Neni Rohaeni, *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA Bagi Kepala Sekolah* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023), 8.

Sehingga bagi mereka yang mengabdikan lebih lama akan ada tunjangan berupa dana pensiun. Serta *reward* untuk mereka yang disiplin kerjanya akan ada kenaikan gaji. Hal ini sesuai dengan teori dari M. Bass yang *Inspirational motivation (IM)* yang bermakna pemimpin akan memberikan motivasi atau reward. Hal tersebut akan membuat suatu tim akan optimis, antusias, dan termotivasi. Sehingga semua pengikutnya akan aktif untuk berpartisipasi dan berkomitmen untuk mencapai visi.<sup>123</sup>

Menurut hasil penelitian di atas Kepala Sekolah TPI Gedangan mendorong anggotanya untuk memecahkan masalah yang ada di sekolah. Kepala Sekolah selalu menerima masukan dengan baik. Hal ini yang menjadikan anggotanya berani berpendapat dan memberikan masukan atau ide-ide untuk kemajuan SMK TPI Gedangan. Hal ini seperti teori dari M. Bass yang *Intellectual stimulation (IS)* yaitu pemimpin akan menstimulus pengikutnya supaya lebih kreatif dan inovatif dengan berbagai cara yang baru. Pemimpin akan menanyakan asumsi anggotanya terkait masalah yang ada. Pemimpin tidak memberi kritik untuk kesalahan anggotanya. Sehingga pengikutnya menyumbangkan solusi dan ide yang kreatif.<sup>124</sup> Peneliti setuju dengan apa yang dilakukan Kepala Sekolah TPI Gedangan dengan menerima masukan dengan baik akan menjadikan seseorang lebih kreatif dan inovatif. Pendapat ini sesuai dengan teori *Brainstorming*, jadi apabila ada yang memberikan ide lebih baik tidak memberikan kritik kepada ide tersebut sehingga banyak ide yang dilontarkan.<sup>125</sup>

Menurut hasil penelitian Kepala Sekolah telah memberikan perhatian kepada anggotanya seperti memasang listrik tegangan tinggi, mendatangkan mesin-mesin besar, membangun kelas di lantai 3 guna pendidik agar lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan *Individualized consideration (IC)* dari M. Bass yang memiliki makna bahwa pemimpin akan

---

<sup>123</sup> Rohaeni, *Model Kepemimpinan*. 8.

<sup>124</sup> Rohaeni, *Model Kepemimpinan*. 9.

<sup>125</sup> Nazaruddin Malik, *Collaboration* (Pekalongan: NEM, 2022), 82..

memberikan perhatian kepada setiap bawahannya terkait kebutuhannya dengan menjadi mentor bawahannya untuk pertumbuhan dan pencapaian target.<sup>126</sup>

Menurut peneliti yang dilakukan Kepala Sekolah sangat bagus karena sudah memberikan perhatian kepada anggotanya, karena perhatian dapat meningkatkan kedisiplinan dalam pekerjaan. Hal itu sesuai dengan yang disampaikan oleh Hasibuan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu adanya perhatian pimpinan.<sup>127</sup>

## **2. Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK TPI Gedangan**

Menurut peneliti dari hasil penelitian diatas bahwa beberapa pendidik dan tenaga kependidikan masih ada yang belum sadar akan disiplin waktu. Hal tersebut tidak sejalan dengan teori dari Agustin yang menjelaskan disiplin merupakan sadar untuk melaksanakan aturan dalam masyarakat sebagai proses membiasakan diri.<sup>128</sup>

Masih ada beberapa indiscipliner yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan yaitu kurangnya tertib dalam pengisian absensi kehadiran tiap harinya serta tidak menggunakan seragam sesuai harinya, contohnya ketika hari Senin yang sebenarnya menggunakan safari biru. Tetapi ada juga yang menggunakan baju PDL biru dongker dan PDL hijau. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurilngin dkk bahwa untuk mengetahui tingkat kedisiplinan suatu pendidik dan tenaga kependidikan bisa dilihat dari indikator yaitu ketepatan waktu datang, patuh padat aturan berlaku dan penggunaan seragam kerja.<sup>129</sup>

Padahal di SMK TPI Gedangan Kepala Sekolahnya sudah memberikan teladan yang baik untuk pendidik dan tenaga kependidikan

---

<sup>126</sup>Bernard M. Bass dan Ronald E., *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, 2 ed. (London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006), 5–6.

<sup>127</sup>Munandar dkk., *Etika Profesi Dalam Praktek Keperawatan*, 207–10.

<sup>128</sup> Dakhi, *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa*, 2.

<sup>129</sup> Nurilngin dkk., “Analisis Disiplin Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ditinjau Dari Peran Kepala Sekolah,” 368–74.

dengan datang tepat waktu. Tapi masih ada indiscipliner yang terjadi pada pendidik dan tenaga kependidikannya. Jadi walaupun pimpinan sudah memberikan teladan yang baik belum tentu di tiru seutuhnya oleh anggotanya. Hal ini tidak sejalan dengan teori dari Hasibuan yang menyebutkan salah satu indikator kedisiplinan yaitu teladan pimpinan.<sup>130</sup>

Walaupun begitu pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan masih melaksanakan tanggung jawabnya masing. Menurut hasil penelitian pendidik sudah membuat RPP dan silabus, melakukan pengajaran, dan melakukan penilaian hal ini sesuai dengan yang ada dalam karya Uswatun Khasanah bahwa pendidik haru menyusun program tahunan, program satuan pelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan analisis hasil ulangan dan mengisi daftar nilai siswa.<sup>131</sup>

Tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan juga sudah mengadministrasikan inventaris sekolah. Inventarisasi sekolah di data oleh tenaga kependidikan per ruangan sehingga tertata apa saja aset yang dimiliki oleh sekolah. Selain itu Tenaga Kependidikan sudah melakukan administrasi persuratan serta terdapat daftar kode surat keluar yang bisa menjadikan tertibnya administrasi persuratan. Hal tersebut sesuai dengan Keputusan Dirjen Dikdasmen No.260 dan 261 Tahun 1996 bahwa tanggung jawab tenaga kependidikan salah satunya yaitu menyusun administrasi persuratan dan menyusun administrasi inventarisasi dan perlengkapan sekolah.<sup>132</sup>

Jadi tidak sepenuhnya pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan melakukan indiscipliner tetapi masih banyak yang disiplin dengan tugas dan tanggung jawabnya.

---

<sup>130</sup> Rahmat, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*, 44–45.

<sup>131</sup> Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*(Surabaya: Jakad, 2019), 42.

<sup>132</sup> Gusti Ayu Agung Riesa Mahendradhani, *PROBLEM-BASED LEARNING DI MASA PANDEMI*, 36.

### **3. Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan SMK TPI Gedangan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa Kepala Sekolah di SMK TPI sudah menjadi teladan yang baik untuk pendidik dan tenaga kependidikannya hal ini di buktikan adanya sikap yang bagus untuk di contoh tidak terlambat kesekolah dan pekerjaan selalu tuntas. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusnita dkk bahwa Kepemimpinan Transformasional di dunia pendidikan berperan dalam meningkatkan kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, hal tersebut terwujud pada Kepala Sekolah yang selalu memberikan teladan kepada pendidik dan tenaga kependidikannya.<sup>133</sup>

Tidak hanya memberikan teladan yang baik untuk pendidik dan tenaga kependidikannya. Kepala Sekolah juga memberikan reward dengan harapan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan bisa lebih baik. Beberapa reward yang diberikan Kepala Sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikannya yaitu berupa menaikkan gaji, memberikan dana pensiun, memberikan makanan nasi kotak setiap harinya, memberikan bingkisan. Tindakan tersebut seperti yang ada dalam hal ini juga terdapat dalam penelitian Agung Rahmanto bahwa reward dapat meningkatkan kedisiplinan para guru di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta<sup>134</sup>.

Seringkali juga Kepala Sekolah terlihat akrab seperti keluarga sendiri dengan pendidik dan tenaga kependidikannya. Seperti bercanda gurau, mau menyapa anggotanya lebih dahulu, sering duduk bersama dengan anggotanya untuk menghangatkan suasana, dan bertukar pikiran, bahkan sampai akrabnya ada yang menganggap Kepala Sekolah seperti Bapaknya sendiri. Selain itu Kepala Sekolah ke Ruang Perpustakaan

---

<sup>133</sup> Hainun, Hasibuan, dan Qurniati, "The Effect of Principal's Transformational Leadership on Increasing Teacher Professionalism," 175.

<sup>134</sup> Agung Rahmanto, "PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU MELALUI PEMBERIAN REWARD DI SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA," *Tajdidukasi* Vol VIII, No. 2 (Juli 2018): 136.



bertemu dengan penjaga perpustakaan mengkomunikasikan terkait rencana kurikulum baru yang akan diterapkan di SMK TPI Gedangan. Dari hasil penelitian tersebut berarti Kepala Sekolah sudah melakukan komunikasi yang baik dengan pendidik dan tenaga kependidikannya.

Komunikasi sangatlah penting guna meningkatkan kedisiplinan pada anggotanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ni Wayan P.G bahwa komunikasi berdampak baik dan sangat signifikan terhadap disiplin kerja suatu karyawan. Hal itu ditunjukkan bahwa semakin komunikasi diterapkan dengan baik akan meningkatkan disiplin pada karyawan dalam sebuah perusahaan.<sup>135</sup> Dikuatkan dengan sumber dari Ahmad Susanto dalam karyanya bahwa mengkomunikasikan perintah yang jelas juga termasuk ciri-ciri dari kepemimpinan transformasional dalam membangkitkan dan memotivasi pegawainya.<sup>136</sup>

Kepala Sekolah sangat akrab dengan pendidik dan tenaga kependidikannya ketika acara megengan di SMK TPI Gedangan dan semua pendidik, tenaga kependidikan dan siswa gotong royong dalam menyelesaikan acara tersebut. Hal ini Kepala Sekolah sudah berupaya membuat iklim organisasi menjadi lebih nyaman dengan pendekatan supaya lebih akrab sehingga pendidik dan tenaga kependidikan dengan senang hati untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah. Pernyataan tersebut sesuai dengan jurnal penelitiannya Firmansyah dan Muhammad Ali bahwa suasana yang akrab dan persaudaraan akan membentuk sikap kedisiplinan untuk karyawannya saat bekerja.<sup>137</sup>

Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan sudah membuat keputusan bersama. Keputusan tersebut dilakukan saat RAKER di awal tahun untuk

---

<sup>135</sup> Wayan Putri Gresida dan Wayan Mudiarta Utama, "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN," 5941.

<sup>136</sup> Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, 61.

<sup>137</sup> Firmansyah Kusumayadi dan Muhammad Ali, "IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BIMA," *Jurnal Magister Manajemen Unram* Vol. 8, No 4 (November 2019): 9.

merancang apa saja yang akan dilaksanakan pendidik dan tenaga kependidikan ke depan serta membuat tata tertib untuk di taati semua pendidik dan tenaga kependidikan. Tata tertib juga sudah dipajang di setiap dinding ruangan untuk menjadi pengingat semua pendidik dan tenaga kependidikan. Peneliti setuju dengan tindakan yang dilakukan Kepala Sekolah bersama pendidik dan tenaga kependidikan membuat tata tertib merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil jurnal penelitiannya Desti dkk bahwa merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan disiplin guru yang ada di SDN 2 Badur.<sup>138</sup> Selain itu dari sumber lain yaitu didalam karyanya Ita Rahmat bahwa adanya aturan pasti dapat di jadikan pegangan oleh karyawannya dengan adanya aturan tertulis yang ditetapkan supaya bisa menjadi pedoman semua pegawai. Jadi tidak hanya intruksi secara lisan tapi juga tat tertib atau SOP yang berlaku.<sup>139</sup>

Ada trik yang unik di SMK TPI Gedangan oleh Kepala Sekolah dalam menertibkan pendidik dan tenaga kependidikan di saat waktunya sholat berjama'ah yaitu melalui siswa. Jadi siswa tersebut akan menegur atau mengingatkan Bapak/Ibu Guru supaya ikut sholat berjama'ah dengannya. Walaupun ada guru yang lagi berhalangan juga diminta untuk tetap datang ke musholah saat sholat berjama'ah guna untuk menertibkan siswa-siswa di SMK TPI Gedangan. Jadi kalau tidak melaksanakan kedisiplinan mereka akan malu kalau tidak melakukan tanggungjawabnya. Itulah yang dimaksud sanksi moralnya. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang disampaikan Hasibuan dalam karyanya Rudi

---

<sup>138</sup> Utami Sundari dan Ratnaningsih, "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SDN 2 BADUR KECAMATAN CIRINTEN KABUPATEN LEBAK," 168.

<sup>139</sup> Rahmat, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*, 46-47.

Hartono bahwa sanksi hukuman sangat penting untuk memelihara kedisiplinan guru.<sup>140</sup>

#### **4. Faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat faktor pendukung kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan yaitu berlatar belakang agamis. Di SMK TPI Gedangan ini sangat kental keislamannya. Karna semua pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan ini semuanya islam sehingga program-program di sekolah ini banyak sekali kegiatan kerohaniannya. Misalkan : sholat dhuha berjama'ah, sholat dhuhur berjama'ah, Khotmil Qur'an setiap bulannya, istighosah keliling di rumah salah satu rumah siswa, dan ziarah kubur. Faktor pendukung lainnya yaitu adanya jiwa sebagai pendidik. Kepala Sekolah menggantikan salah satu guru apabila guru tersebut berhalangan mengajar. Hal ini sesuai dengan salah satu faktor pendukung dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional menurut Urip Triyono yaitu berlatarbelakang agamis dan mempunyai jiwa sebagai pendidik.<sup>141</sup>

Selain itu terdapat faktor pendukung lainnya yaitu adanya respek, kelayakan dari pendidik dan tenaga kependidikan, dan turut membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan sekolah apapun guna mensukseskan program atau kegiatan sekolah. Terbukti adanya keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan istigosah keliling dan khotmil quran. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian dari Sofianti di SDI Nurul Yaqin Kapedi Bluto Sumenep terdapat faktor pendukung yaitu adanya respek dari guru terhadap kegiatan sekolah dan kegiatan pembelajaran,

---

<sup>140</sup> Hartono, *MENDETEKSI GURU BERGAIRAH DI ERA MILENIAL (KONSEP DAN ACUAN DALAM MENINGKATKAN GAIRAH MENGAJAR)*, 164.

<sup>141</sup> Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*, 181–82.

adanya kelayakan guru maupun tenaga kependidikan terhadap Kepala Sekolah baik di sekolah maupun di luar sekolah, serta pendidik dan tenaga kependidikan selalu membantu Kepala Sekolah di semua kegiatan yang ada di sekolah.<sup>142</sup>

Serta adanya rasa ingin bermanfaat untuk sesama. Kepala Sekolah mau mengajari anggotanya yang masih belum faham terkait tugasnya dan mau terjun langsung untuk membangun kelas untuk kenyamanan belajar. Kemudian ada motivasi Kepala Sekolah yang kuat untuk lebih baik dari sebelumnya. Hal tersebut membuktikan adanya faktor yaitu pemimpin dapat menumbuhkan kesadaran dan komitmen yang tinggi serta motivasi yang kuat supaya pendidik dan tenaga kependidikan mampu melakukan tugas dan kewajibannya dan lebih baik dari sebelumnya. Seperti hasil penelitian Roy dkk di PT Pandawa bahwa dengan adanya kesadaran dan komitmen tinggi yang di tumbuhkan pimpinan di kelompoknya serta memiliki kemauan dan motivasi yang kuat akan dapat melebihi batas tujuan organisasi.<sup>143</sup>

Selain ada faktor pendukung terdapat faktor penghambat terkait kepemimpinan transformasional yang ada di SMK TPI Gedangan yaitu kurangnya sarana dan prasarana. Hal ini disebabkan karena Yayasan TPI ini tidak hanya ada SMK saja melainkan ada 5 lembaga yang ada di dalamnya, yaitu TK, SD, SMP, SMA, dan SMK. Untuk ruangan kelas yang SMA dan SMK ini bergantian. Maka dari itu Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan berinisiatif untuk menambah kelas di lantai 3 yang sekarang masih tahap pembangunan guna untuk menunjang KBM yang lebih baik. Selain itu juga kurangnya komputer untuk kebutuhan mengajar para siswa yang jurusan Rekayasa Perangkat Lunak. Hal tersebut seperti pada penelitian Sofianti di SDI Nurul Yaqin Kapedi Bluto Sumenep bahwa kurangnya sarana dan prasarana dapat

---

<sup>142</sup> Nafsiah dan Makniah, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SDI Nurul Yaqin Kapedi Bluto Sumenep," 55–56.

<sup>143</sup> Johan Agung Tucunan, Gede Supartha, dan Gede Riana, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)," 547.

menghambat peran kepemimpinan transformasional.<sup>144</sup> Karena sarana dan prasarana dapat memengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaannya menurut Gouzali Saydam dalam karyanya Eddy.<sup>145</sup>

##### **5. Dampak yang ditunjukkan dari peran kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK TPI Gedangan**

Kepemimpinan Transformasional masih kurang berdampak secara signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan waktu di SMK TPI Gedangan. Hasil tersebut tidak sesuai dengan jurnal penelitian oleh Lila dkk bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasionalnya maka meningkat juga disiplin kerjanya.<sup>146</sup> Hal ini dikarenakan ketidaksadarannya Kepala Sekolah bahwa beliau secara tidak langsung telah melakukan peran Kepemimpinan transformasional.

Selain itu masih kurangnya kesadaran pendidik dan tenaga kependidikan terkait disiplin waktu. Sehingga hasilnya kurang maksimal. Beberapa pendidik dan tenaga kependidikan masih ada yang terlambat datang ke sekolah. Keterlambatan ini ternyata disebabkan rumahnya yang jauh dari lokasi sekolah. Hal ini dimaklumi oleh Kepala Sekolah karna ada beberapa guru yang rumahnya paling jauh yaitu Surabaya dan ada juga daerah Wonoayu Sidoarjo. Serta kemacetan yang tidak asing di daerah Gedangan – Sidoarjo.

Hal ini dikuatkan dengan jurnal penelitiannya Kartika yang menjelaskan bahwa daerah Sidoarjo terutama titik lokasi Gedangan dan Aloha menjadi langganan macet di Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut

---

<sup>144</sup> Nafsiah dan Makniah, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SDI Nurul Yaqin Kapedi Bluto Sumenep,” 55–56.

<sup>145</sup> P Eddy Sanusi Silitonga, *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN LINGKUNGAN KERJA* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), 54.

<sup>146</sup> Tintami, Pradhanawati, dan Susanto N, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN HARIAN SKT MEGAWON II PT. DJARUM KUDUS,” 6.



dikarenakan Gedangan dan Aloha sebagai pusat industri di Sidoarjo ditambah lagi menjadi penghubung antara Sidoarjo dengan Surabaya.<sup>147</sup>

Walaupun begitu sudah menjadi dampak yang baik daripada Kepala Sekolah sebelumnya. Karna sangat banyak perubahan yang baik yang sudah dilakukan Kepala Sekolah untuk SMK TPI Gedangan. seperti perbaikan sarana dan prasarana sedikit demi sedikit seperti pembangunan kelas di lantai ke-3, pemasangan travo listrik, pengadaan mesin, dan mengupayakan komputer untuk ruangan di lab walaupun masih butuh lebih banyak tapi hal itu sudah menjadi dampak yang baik yang di tunjukkan Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan untuk kemajuan sekolah yang lebih baik. Selain itu, Kepala Sekolah di SMK TPI Gedangan banyak yang mengagumi dari segi disiplin waktunya, pekerjaan selalu tuntas, pemikirannya yang cemerlang ( kreatif dan inovatif). Pendidik dan Tenaga Kependidikan sudah bekerja sesuai tugasnya juga mau berbuat lebih untuk kemajuan sekolah seperti mau turut serta dalam setiap kegiatan atau acara sekolah seperti sholat dhuha berjama'ah, sholat dhuha berjama'ah, istighosah keliling, khotmil guru, ziarah makam.

Hal tersebut merupakan dampak positif yang bisa dirasakan jika pemimpinnya menerapkan peran-peran kepemimpinan transformasional. Hal tersebut seperti hasil penelitian Henry dkk dalam jurnalnya yang menyebutkan bahwa dampak dari adanya Kepemimpinan Transformasional ini pengikut bisa merasakan kepercayaan dari atasannya, mereka akan merasa kagum pada kesetiannya serta menghormati pemimpinnya, pengikut akan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang sudah di tugaskan oleh pemimpinnya<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> Kartika Candra Setyawati, "ANALISIS KEEFEKTIFAN PEMBANGUNAN JALAN FRONTAGE WARU – BUDURAN GUNA MENANGGULANGI KEMACETAN DI SIDOARJO," *JURNAL JEBAKU* Vol 2 No. 2 (Agustus 2022): 118.

<sup>148</sup> Normianti, "RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERS OF PRINCIPAL, TEACHER MOTIVATION, TEACHER ORGANIZATION COMMITMENTS WITH PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN LABUAN AMAS SELATAN, INDONESIA," 132.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan sudah menjalankan peran Kepemimpinan Transformasional dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya karakteristik 4I pada Kepala Sekolah yang terlihat yaitu *Idealized influence (II)*: dibuktikan adanya visi yang jelas yaitu tepat waktu dan tuntas semua. *Inspirational motivation (IM)*: dibuktikan dengan adanya motivasi berupa reward yang diberikan Kepala Sekolah untuk pendidik dan tenaga kependidikannya, *Intellectual stimulation (IS)*: dibuktikan dengan tindakan Kepala Sekolah yang mendorong anggotanya untuk memecahkan masalah yang ada di sekolah, serta *Individualized consideration (IC)*: Kepala Sekolah telah memberikan perhatian kepada anggotanya seperti memasang listrik tegangan tinggi, mendatangkan mesin-mesin besar, membangun kelas di lantai 3 guna pendidik agar lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK TPI Gedangan dari segi disiplin waktu masih ada yang belum tertib aturan hal ini dibuktikan adanya keterlambatan dari beberapa pendidik dan tenaga kependidikan serta banyak yang tidak mengisi absensi kehadiran tiap harinya dan masih ada yang memakai seragam tidak sesuai dengan jadwal semestinya. Sedangkan dari segi tanggung jawabnya pendidik sudah disiplin dengan di buktikan adanya RPP, Silabus, melakukan pengajaran, dan penilaian. Untuk tenaga kependidikannya dari segi tanggung jawabnya juga sudah disiplin terkait administrasi persuratan, sarpras dan inventarisasi sekolah sudah ada.
3. Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan sudah berperan dengan baik untuk meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di

SMK TPI Gedangan. Hal ini dibuktikan dengan adanya teladan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikannya untuk tidak terlambat datang ke sekolah/ datang tepat waktu, selain itu memberikan reward, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan keakraban, mengkomunikasikan perintah dengan jelas, membuat aturan yang tertulis atau tata tertib, dan pemberian sanksi bagi yang tidak taat aturan.

4. Terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik di SMK TPI Gedangan. hal ini di buktikan faktor pendukung berupa adanya : berlatar belakang agamis, jiwa sebagai pendidik, respek, kelayakan dari pendidik dan tenaga kependidikan, adanya rasa ingin bermanfaat, serta adanya motivasi yang kuat dari Kepala Sekolah. Sedangkan untuk faktor penghambatnya yaitu kurangnya sarana dan prasarana masih kurangnya komputer di lab komputer dan kurangnya ruang kelas untuk mengajar.
5. Kepemimpinan Transformasional masih kurang berdampak secara signifikan dalam meningkatkan kedisipliplinan waktu di SMK TPI Gedangan. hal ini dibuktikan masih ada yang terlambat. Walaupun begitu sudah menjadi dampak yang baik daripada Kepala Sekolah sebelumnya. Karna sangat banyak perubahan yang baik yang sudah dilakukan Kepala Sekolah untuk SMK TPI Gedangan. seperti perbaikan sarana dan prasarana sedikit demi sedikit seperti pembangunan kelas di lantai ke-3, pemasangan travo listrik, pengadaan mesin, dan mengupayakan komputer untuk ruangan di lab walaupun masih butuh lebih banyak tapi hal itu sudah menjadi dampak yang baik yang di tunjukkan Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan untuk kemajuan sekolah yang lebih baik.

## **B. Saran**

1. Kepala Sekolah lain bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai rujukan terkait Kepemimpinan Transformasional.
2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK TPI Gedangan harus lebih meningkatkan kedisiplinan waktu supaya bisa menjadikan teladan yang baik untuk siswanya dan supaya taat dengan tata tertib sekolah.
3. Kepala Sekolah lainnya bisa menjadikan penelitian ini untuk di implementasikan di sekolahnya masing-masing guna meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikannya.
4. Kepala Sekolah lainnya bisa menjadikan faktor-faktor yang di temukan di penelitian ini guna untuk mengimplementasikan kepemimpinan transformasional yang lebih baik.
5. Kepala Sekolah SMK TPI Gedangan kedepannya bisa lebih mendalami kepemimpinan transformasional lebih dalam guna untuk menghasilkan dampak yang sempurna untuk kemajuan SMK TPI Gedangan terutama bagian kedisiplinan.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Rusdiana dan Jaja Jahari. *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM*. Bandung: Darul Hikam Bandung, 2021.
- Ajat Sukajat. *PENDEKATAN PENELITIAN KUALITATIF ( QUALITATIVE RESEARCH APPROACH)*. Yogyakarta: Budi Utama, 2018.
- Althaf, Rosyid. *Inovasi Kepala Sekolah Strategi Menjadi Kepala Sekolah Inovatif*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2020.
- Andang. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2020.
- Arvian Yuli Artha. *MANAJEMEN PELATIHAN GURU SEKOLAH DASAR DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL*. Banten: Pascal Books, 2021.
- Ashari. Wawancara dengan Kepala SMK TPI Gedangan-Sidoarjo, 16 Februari 2022.
- Assingkily, Muhammad Shaleh, dan Mesiono Mesiono. “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (16 Juli 2019): 147–68. <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-09>.
- Aulia Tama Fazri, Danar. “HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. KEMBAR ABADI UTAMA DI KECAMATAN BATU SOPANG KABUPATEN PASER.” *Psikoborneo* Vol 2, No 1 (2014).
- Bass, Bernard M. dan Ronald E. *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*. 2 ed. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Candra Setyawati, Kartika. “ANALISIS KEEFEKTIFAN PEMBANGUNAN JALAN FRONTAGE WARU – BUDURAN GUNA MENANGGULANGI KEMACETAN DI SIDOARJO.” *JURNAL JEBAKU* Vol 2 No. 2 (Agustus 2022).
- Chafid, M. Wawancara TU, 13 Maret 2023.
- Dakhi, Agustin Sukses. *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa*. Yogyakarta: Budi Utama, 2020.
- Dian Wahyudi, M, dan Risma Dina. *Supervisi Pendidikan*. Medan: Pusdikra Mitra Jaya, 2023.
- “Dokumen Profil SMK TPI Gedangan,” t.t.
- Eddy Sanusi Silitonga, P. *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN LINGKUNGAN KERJA*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020.
- Gusti Ayu Agung Riesa Mahendradhani. *PROBLEM-BASED LEARNING DI MASA PANDEMI*. Bali: NILACAKRA, 2021.
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, dan Mochamad Mochklas. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020.



- Hainun, Rusnita, Muslih Hasibuan, dan Amnah Qurniati. "The Effect of Principal's Transformational Leadership on Increasing Teacher Professionalism." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* Volume 9, Issue 1 (Januari 2022).
- Hartono, Rudi. *MENDETEKSI GURU BERGAIRAH DI ERA MILENIAL (KONSEP DAN ACUAN DALAM MENINGKATKAN GAIRAH MENGAJAR)*. Semarang: Pilar Nusantara, 2019.
- Indah Yuni Astuti. *KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN KERJA DALAM MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN*. Pekalongan: NEM, 2021.
- Johan Agung Tucunan, Roy, Wayan Gede Supartha, dan I Gede Riana. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 3, No.9 (2014).
- Johni Dimiyati. *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN & APLIKASINYA PADA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)*. Jakarta: KENCANA, 2013.
- Kadek Jayanthi Riva Prathiwi. *PENGEMBANGAN PENGETAHUAN AGAMA MELALUI TEKNIK PUBLIC SPEAKING DI SEKOLAH DASAR NEGERI 3 BENG GIANYAR*. Bali: NILACAKRA, 2021.
- Khasanah, Uswatun. *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. Surabaya: Jakad, 2019.
- Kho, Lidya. "PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN KELEBIHAN PER." *Jurnal Akuntansi* 1, no. 1 (Mei 2009): 70.
- Kusuma Wardani, Listiana. *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Pekalongan: NEM, 2022.
- Kusumayadi, Firmansyah, dan Muhammad Ali. "IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BIMA." *Jurnal Magister Manajemen Unram* Vol. 8, No 4 (November 2019).
- Lantaeda, Syaron Brigitte, Florence Daicy J Lengkong, dan Joorie M Ruru. "PERAN BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DALAM PENYUSUNAN RPJMD KOTA TOMOHON." *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 48 (2017): 9.
- Lexy J. Moleong,. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mahfudz Ismail, M. Wawancara Waka Sarpras, 13 Maret 2023.
- Malik, Nazaruddin. *Collaboration*. Pekalongan: NEM, 2022.
- Mamik. *METODOLOGI KUALITATIF*. Sidoarjo: Zifatama, 2015.
- Meysie Arsita, Muhamad Idris, dan Nora Surmilasari. *CERITA RAKYAT DESA MUARA GULA LAMA SEBAGAI SUMBER PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA DI KELAS V SEKOLAH DASAR NEGERI 9 UJAN MAS*. Klaten: Lakeisha, 2021.

- Miner, John B. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 6: INTEGRATED THEORY, DEVELOPMENT AND THE ROLE OF THE UNCONSCIOUS*. Vol. 6. London: M.E. Sharpe, 2011.
- Muhammad Rizal Pahleviannur, Dani Nur Saputra, Debby Sinthania, Vidriana Oktoviana Bano, Eko Edy Susanto, Amruddin, Mutia Lisya, dkk. *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022.
- Munandar, Arif, Ni Ketut Mendri, Leya Indah Permatasari, Atik Badi'ah, Melkisedek Landi, Wiwit Febrina, Anis Rifai, dan Yade Kunia Sari. *Etika Profesi Dalam Praktek Keperawatan*. Banten: Media Sains Indonesia, 2022.
- Musbikin, Imam. *Penguatan Pendidikan Karakter (PPK)*. Bandung: Nusa Media, 2019.
- Nafsiah, Sofianti, dan Jauharotul Makniyah. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SDI Nurul Yaqin Kapedi Bluto Sumenep." *Dirosat* Volume 6, No 1 (Juni 2021).
- Normianti, Henny, Aslamiah, dan Suhaimi. "RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERS OF PRINCIPAL, TEACHER MOTIVATION, TEACHER ORGANIZATION COMMITMENTS WITH PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN LABUAN AMAS SELATAN, INDONESIA." *European Journal of Education Studies* Volume 5 | Issue 11 (2019).
- Nurdin. "Implementasi Keteladanan Rasulullah SAW Berdasarkan Al-Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 21 Bagi Pendidik Era Milenial" 1, no. 1 (2019): 29–48.
- Nurilngin, Siti, Alifia Khoirunnisa, Anik Rodziah, dan Anna Sholikhah. "Analisis Disiplin Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ditinjau Dari Peran Kepala Sekolah." *Academica* Vol. 5 No. 2 (Desember 2021).
- Pramarta, Vip, Kosasih, dan Denok Sunarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Rahmanto, Agung. "PENINGKATAN KEDISIPLINAN GURU MELALUI PEMBERIAN REWARD DI SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA." *Tajdidukasi* Vol VIII, No. 2 (Juli 2018).
- Rahmat, Ita. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Raja Maruli Tua Sitorus. *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*. Surabaya: SCOPINDO, 2020.
- Rezita Sulaxono, Laxni, Sulaiman, dan Ahmad Suriansyah. "Relationship of Transformational Leadership and Work Motivation Through Discipline and Teacher Performance." *JOURNAL OF K6, EDUCATION, AND MANAGEMENT* Vol. 3, No. 1 (Maret 2020).
- Riski, Hidayatul, Rusdinal Rusdinal, dan Nurhizrah Gistituti. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama." *EDUKATIF: JURNAL*

- ILMU PENDIDIKAN* 3, no. 6 (19 Juli 2021): 3531–37.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>.
- Rohaeni, Neni. *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA Bagi Kepala Sekolah*. Bandung: Indonesia Emas Group, 2023.
- Rostika, Eva. Wawancara Guru Bahasa Indonesia, 13 Maret 2023.
- Sagala, Syaiful. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media, 2018.
- Sofiah Sinaga, Nur'Aida, Delpi Aprilinda, dan Alim Putra Budiman. "Konsep Kepemimpinan Transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (27 Juli 2021): 840–46. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.
- Solahudin, Makmur. *The Essential of Human Resources Management*. Banten: Bintang Visitama Publisher, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sumardi. Wawancara Guru Produktif, 13 Maret 2022.
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Surabaya: Prenada Media, 2016.
- Tega Ranti, Ayu. Wawancara Waka Humas, 13 Maret 2023.
- Tintami, Lila, Ari Pradhanawati, dan Hari Susanto N. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN HARIAN SKT MEGAWON II PT. DJARUM KUDUS." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol 1, No 1 (2013).
- Triyono, Urip. *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Utami Sundari, Desti, Taufiqurrahman, dan Sita Ratnaningsih. "STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SDN 2 BADUR KECAMATAN CIRINTEN KABUPATEN LEBAK." *Prima Magistra* Volume 4 – Nomor 2 (April 2023).
- "UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Standar Pendidikan Nasional," t.t.
- Wayan Putri Gresida, Ni, dan I Wayan Mudiarta Utama. "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN." *E-Jurnal Manajemen* Vol. 8, No. 10 (2019).
- Winarsih. *PEMBELAJARAN CTL ( CONTEXTUAL TEACH AND LEARNING) BELAJAR MENULIS BERITA LEBIH MUDA*. Indramayu: Penerbit Adab, 2020.
- Yudi Prawira Jaya, Kadek, dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS BALAI BAHASA PROVINSI BALI." *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4, No. 9 (2015).