

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap organisasi baik dalam skala besar maupun kecil pasti memerlukan figur pemimpin. Suatu organisasi dapat diibaratkan seperti kendaraan yang agar dapat berjalan secara terarah memerlukan adanya pengemudi. Demikian pula jika suatu organisasi tanpa adanya pemimpin maka tidak memiliki kejelasan arah dan akan mengalami banyak kekacauan dalam keberlangsungan organisasi yang bersangkutan. Untuk memimpin suatu organisasi juga tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Tentunya ada kriteria-kriteria tertentu, misalnya kompetensi, sikap, dan perilaku.

Salah satu gambaran mengenai pemimpin sesuai dengan kriteria Islami sebagaimana firman Allah sebagai berikut.

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ

وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”. (QS. Al-Anbiyaa’: 73).¹

¹Syamil Qur’an, Bukhara, (Al-qur’an Tajwid dan Terjemah), (Bandung: Menteri Agama dan Menteri P dan K, 2010), 328.

Berdasarkan ayat di atas, secara implisit menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat mengarahkan semua komponen yang dipimpinnya dalam arah kebaikan menurut pandangan agama maupun negara, tak terkecuali untuk organisasi atau lembaga pendidikan.

Faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal sekolah yang mempunyai tanggung jawab mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.² Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa salah satu kontributor terbesar dalam menjadikan lembaga pendidikan yang bermutu adalah faktor kepemimpinannya.

Senada dengan pernyataan di atas sebagaimana dikemukakan oleh Mujamil bahwa jika kita memperhatikan keadaan pendidikan Islam sebaiknya melihat tipologi pemimpinnya. Dari tipologi pemimpin ini segera didapatkan gambaran tentang kualitas pendidikan Islam tersebut.³ Seorang pemimpin yang aktif, kreatif, inovatif, dan berorientasi pada kemajuan akan sangat diperlukan oleh suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, terutama lembaga pendidikan Islam yang kondisinya mayoritas sampai saat ini dapat dikatakan *laa yahya wa laa yamuutu*.

² E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 181.

³ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 273.

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan adalah perilaku. Dalam suatu jurnal hasil penelitian terhadap integrasi teori sikap dan perilaku kepemimpinan dikemukakan bahwa :

“combined leader traits and behaviors explain a minimum of 31% of the variance in leadership effectiveness criteria. Leader behaviors tend to explain more variance in leadership effectiveness than leader traits, but results indicate that an integrative model where leader behaviors mediate the relationship between leader traits and effectiveness is warranted”.⁴

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kombinasi sikap dan perilaku kepemimpinan menunjukkan variansi minimum sebesar 31%. Perilaku pemimpin menunjukkan variansi keefektifan kepemimpinan yang lebih besar daripada sikap pemimpin. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku pemimpin menjadi mediator antara sikap pemimpin dengan efektivitas kepemimpinan.

Perilaku kepemimpinan tidak terlepas dari pengertian istilah “perilaku” dan “kepemimpinan”. Secara umum perilaku didefinisikan sebagai tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan.⁵ Dalam pengertian ini perilaku yang dimaksud masih bersifat umum, yaitu tidak hanya terfokus pada perilaku manusia tetapi juga organisme lain. Dalam beberapa pembahasan tertentu, istilah perilaku juga sering dikenal dengan istilah *behavior*.

⁴D. Scott Derue, et.al, *Trait and Behavioral Theories of Leadership: An Integration and Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*, Journal of Personnel Psychology, (Vol. 64, 2011), 7.

⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2012), 1056.

*Behavior is the way in which one acts or conducts oneself, especially towards others.*⁶ Jika berbicara dalam konteks perilaku manusia, maka perilaku dapat didefinisikan sebagai cara seseorang untuk melakukan tindakan atau bertingkah laku khususnya terhadap orang lain. Istilah perilaku sering digunakan dalam berbagai bidang kajian, termasuk salah satunya adalah bidang manajemen. Definisi lebih rinci dan khusus mengenai istilah perilaku menyesuaikan dengan konteks penggunaan istilah tersebut.

Telah dipaparkan di depan bahwa perilaku manusia tidak dapat lepas dari adanya individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berperilaku, manusia didorong oleh motif tertentu sehingga manusia itu berperilaku. Dalam hal ini ada beberapa teori, diantara teori-teori tersebut dapat dikemukakan:⁷

1. Teori insting

Teori ini dikemukakan oleh Mc. Dougal sebagai pelopor dari psikologi sosial yang menerbitkan buku psikologi sosial pertama kali. Menurutnya, perilaku itu disebabkan oleh insting. Mc. Dougal mengajukan suatu daftar insting, insting merupakan suatu innate, perilaku bawaan dan insting akan mengalami perubahan karena pengalaman.

2. Teori dorongan(drive theory)

Teori ini bertitik tolak pada pandangan bahwa organisme itu mempunyai dorongan-dorongan.

3. Teori insentif

⁶Oxford University Press, *Oxford Dictionary Language Matters*, <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/behaviour>, diakses pada Selasa, 16 Februari, 2016 pukul 17:29 WIB

⁷ Bimo Walgito, *Psikologi Sosial Suatu Pengantar* (Yogyakarta : Andi, 2003), 18-19.

Teori ini bertitik tolak pada pendapat bahwa perilaku organisme itu disebabkan karena adanya insentif-insentif. Dengan insentif akan mendorong organisme berbuat atau berperilaku.

4. Teori atribusi

Teori ini menjelaskan tentang sebab-sebab perilaku seseorang.

5. Teori kognitif

Apabila seseorang harus memilih perilaku mana yang harus dilakukan, maka yang bersangkutan akan memilih alternative karena akan membawa manfaat yang sebesar-besarnya

Kepemimpinan menurut Wahjosumijo adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.⁸

Pada dasarnya seorang pemimpin mempunyai perilaku dalam memimpin yang berbeda-beda, pemimpin yang berhasil dalam memimpin adalah pemimpin yang dapat Memberikan pengarahan, Memberikan motivasi, Memberi pemantauan (*monitoring*) kerja kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja diajukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dinilai dari apa yang dilakukannya yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau

⁸Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 2.

unjuk kerja (*job performance*). Dengan demikian kinerja tidak hanya dipandang sebagai perbandingan ratio masukan dan keluaran saja melainkan kemampuan seorang pendidik dan tenaga kependidikan untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan kerjanya dan mampu mewujudkan sesuatu yang berguna bagi dirinya, penuh ide yang kreatif, berwawasan jauh kedepan dan senantiasa berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.⁹ Kinerja sebagaimana dikutip Jerry H. Makawimbang dari Prabowo merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* yang dapat diartikan juga sebagai prestasi kerja yakni suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.¹⁰

Kinerja atau prestasi kerja merupakan rangkaian tiga elemen yang saling berkaitan yakni: ketrampilan, upaya, dan sifat keadaan kondisi eksternal. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerja, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan teknis. Tingkat upaya, dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi eksternal adalah kondisi di luar diri seseorang yang mendukung produktivitas kerja.

Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwasannya Kinerja tidak dimiliki oleh semua pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian semakin tinggi kinerja yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dihasilkan dan begitu pula sebaliknya,

⁹ Badudu Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), h. 697.

¹⁰ Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 219.

semakin rendah kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, bagi tenaga pendidik dan kependidikan akan sangat membutuhkan adanya perilaku yang baik (bisa mengayomi) pengarahan, motivasi, dan pemantauan dari pimpinan mereka, sebab hal ini merupakan modal yang sangat penting, sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil/dilakukan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin yang baik harus selalu berperilaku yang baik pula terhadap bawahannya dan dapat memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga dalam melaksanakan tugasnya, tenaga pendidik dan kependidikan akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan diharapkan mampu membuahkan hasil yang memuaskan, bagi sekolahan/madrasah maupun tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri.

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada pada setiap lembaga pendidikan tidak sama, hal ini peneliti lihat pada realita dimasyarakat yang dapat melihat, memilih, dan memilah lembaga pendidikan terbaik yang diminati untuk pendidikan putra/putrinya. Masyarakat sekarang adalah masyarakat yang cerdas, masyarakat yang mampu menilai baik, buruknya lembaga pendidikan yang ada sekarang. Baik/ buruknya lembaga pendidikan dapat dilihat dari mutu yang ada, tidak lain mutu tersebut juga dapat di lihat dari kinerja tenaga pendidik dan kependidikannya. Maka dari itu dengan

banyaknya lembaga pendidikan yang berdiri saat ini menjadikan masyarakat berhati-hati untuk menyekolahkan putra/putrinya.

Peneliti memilih SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung sebagai lokasi penelitian, karena kedua lembaga pendidikan tersebut merupakan lembaga pendidikan yang maju, selain itu bila di lihat dari segi kualitasnya SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung merupakan lembaga pendidikan unggulan yang ada di kabupaten Tulungagung.¹¹ Kemajauan dan keberhasilan yang dicapai oleh kedua lembaga pendidikan tersebut tidak dicapai dengan mudah. Namun, perlu perjuangan yang melibatkan seluruh elemen sekolah, terutama kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan. Dari hal tersebut peneliti berasumsi bahwa tentunya baik pendidik maupun tenaga kependidikan mempunyai beban tugas yang cukup berat untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Sehingga tenaga pendidik dan kependidikan perlu adanya (pengarahan), (*motivation*) motivasi , pemantauan (*monitoring*) kinerja dari Kepala Sekolah/Madrasah guna beban (tugas) yang diembannya dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul “Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan” (*Studi Multikasus di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Tulungagung dan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tulungagung*).

¹¹wawancara dengan monika rosherlyana ,alumni SMPN 1 Tulungagung. Februari 2016.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada paparan konteks penelitian diatas, maka penelitian ini difokuskan pada aspek kepemimpinan kepala sekolah. Adapun perilaku Kepala Sekolah meliputi Peran pemimpin yang berkaitan dengan perilaku hubungan antar pribadi meliputi: peran pemimpin yang mengarahkan dan memberi pedoman kepada pengikut, Merencanakan dan mengorganisasi, Memecahkan masalah, Menjelaskan peran dan sasaran, Memberi informasi, Memantau, Memotivasi, Berkonsultasi, Mendelegasikan, Memberikan dukungan, Mengembangkan dan membimbing, Mengelola konflik dan membangun tim, Membangun jaringan kerja, Pengakuan, Memberi imbalan.

Pada paparan diatas, maka peneliti lebih memfokuskan pada perilaku kepala sekolah dalam memberikan pengarahan, memberi motivasi, memberi monitoring pada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung. Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung?
2. Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung?

3. Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pemantauan (*monitoring*) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung.
2. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung.
3. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pemantauan (*monitoring*) produktivitas kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian berjudul “Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan” ini akan memberikan beberapa kegunaan diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam mengadakan komparasi status fenomena dengan standar tentang Perilaku

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terutama di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung.

b. Secara praktis

Temuan penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sumber masukan khususnya:

- a. Bagi Sekolah dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan di masa yang akan datang.
- b. Bagi Sekolah sebagai masukan dan mengambil kebijakan dalam memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Bagi pemerintah dapat menjadi masukan di dalam membina sekolah kepemimpinan kepala Sekolah lebih meningkat.
- d. Bagi peneliti, dapat memperluas khazanah keilmuan peneliti tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Bagi peneliti lainnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya terutama penelitian tentang aspek lain dari Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan.
- f. Bagi pembaca, dapat dijadikan gambaran tentang bagaimana Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik

dan Tenaga Kependidikan khususnya di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung.

E. Penegasan Istilah

Untuk memberikan kemudahan pemahaman dan menghindari kesalahan penafsiran dari pembaca serta dalam rangka memberikan batasan yang terfokus pada kajian penelitian yang diharapkan peneliti adalah, berikut definisi masing-masing istilah dalam judul penelitian sebagai berikut:

1. Penegasan secara konseptual

- a. Perilaku kepemimpinan tidak terlepas dari pengertian istilah “perilaku” dan “kepemimpinan”. Secara umum perilaku didefinisikan sebagai tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan.¹² Sedangkan kepemimpinan merupakan terjemahan dari “*leadership*” yang berasal dari *leader* yang artinya pemimpin, ketua, kepala.¹³ Kepala Sekolah/Madrasah. Jadi Perilaku Kepemimpinan merupakan suatu tanggapan atau reaksi terhadap rangsangan atau lingkungan yang dilakukan oleh seorang Pemimpin.
- b. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.¹⁴ Kinerja sebagaimana dikutip Jerry H. Makawimbang dari Prabowo merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* yang dapat diartikan juga sebagai prestasi

¹²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2012), 1056.

¹³Ach Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi*, (Malang: UMM Press, 1999), 175 .

¹⁴Badudu Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), h. 697.

kerja yakni suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.¹⁵

- c. Tenaga Pendidik (guru) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. 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.¹⁶
- d. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dan juga Pasal 1 ayat 6 berbunyi tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong praja, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Lebih jelas lagi disebutkan pada Bab XI Tenaga Kependidikan pasal 39 ayat 2, di sebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan,

¹⁵ Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 219.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1

pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.¹⁷

2. Secara Operasional

Penegasan operasional merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian guna memberi batasan kajian pada suatu penelitian. Adapun penegasan secara operasional dari judul “Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan” (Studi Multikasus di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Tulungagung dan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tulungagung), adalah langkah yang sistematis mengkaji Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan, hal ini dilakukan untuk memahami dan mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam Memberikan pengarahan, Memberikan motivasi (*motivation*), Memberikan pemantauan (*monitoring*) kerja terhadap bawahannya yaitu (tenaga pendidik dan kependidikan) agar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan bisa meningkat.

F. Sistematika Pembahasan

Tesis ini terdiri dari enam bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, dan sebelum memasuki bab pertama terlebih dahulu peneliti sajikan beberapa bagian permulaan secara lengkap yang sistematis meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan,

¹⁷Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Bandung: Citra Umbara, 2008), 3 .

motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak.

Bagian isi meliputi Bab I merupakan pendahuluan yang berisi tentang konteks penelitian, fokus dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan. Konteks penelitian berisi tentang pemaparan problematika seputar pendidikan terutama yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan yang berpengaruh terhadap berlangsungnya aktivitas pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Sehingga dengan adanya teori maupun temuan penelitian terdahulu yang menjadi dasar ketertarikan bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Fokus dan pertanyaan serta tujuan penelitian ini meliputi tiga hal yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam Memberikan Pengarahan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan, perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberi motivasi (*motivation*) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan, dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pemantauan (*monitoring*) kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis bagi kepala sekolah, peneliti, peneliti selanjutnya, serta bagi perpustakaan Pascasarjana IAIN Tulungagung. Penegasan istilah dalam penelitian ini meliputi penegasan secara konseptual maupun secara operasional. Secara konseptual didasarkan pada pendapat pakar sedangkan secara operasional menggambarkan bagaimana

definisi penelitian ini dipraktikkan di lapangan, dan dalam sistematika pembahasan menguraikan hal-hal yang dibahas dalam setiap bab dalam urutan yang sistematis.

Bab II merupakan pembahasan yang meliputi deskripsi teori dan konsep, penelitian terdahulu, dan paradigma penelitian. Pada penelitian ini kajian teori yang dibahas adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Deskripsi teori dan konsep menguraikan teori-teori atau konsep-konsep yang menjadi dasar dalam pembahasan hasil temuan penelitian. *Grand theory* dalam penelitian ini meliputi teori tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini terdiri dari jurnal penelitian dan tesis yang memiliki kemiripan atau meneliti masalah yang sama yaitu seputar perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, namun dengan posisi penelitian yang berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Adapun paradigma penelitian ini memuat skema dan deskripsi yang menggambarkan konsep yang menjadi pijakan bagi peneliti untuk menggali data tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi Multikasus di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung)

Bab III merupakan metode penelitian yang menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, tehnik analisa data, pengecekan

keabsahan data dan tahap-tahap penelitian. Dalam rancangan penelitian dipaparkan jenis dan pendekatan yang digunakan serta alasan menggunakan jenis dan pendekatan tersebut. Kehadiran peneliti dalam penelitian dijelaskan sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yaitu sebagai *human instrument*. Dalam lokasi penelitian diuraikan tentang sekolah yang menjadi lokasi penelitian serta alasan pemilihan lokasi. Dalam poin selanjutnya diuraikan bentuk data dan sumber data yang akan digali dari lapangan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Analisis data meliputi analisis kasus tunggal kemudian dilanjutkan analisis multikasus. Pengecekan keabsahan data terdiri dari pengesekan *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Selanjutnya diuraikan tahap-tahap penelitian yang meliputi tahap pra-lapangan, tahap pengumpulan data di lapangan dan analisis data, dan tahap penyusunan laporan penelitian.

Bab IV Data dan Temuan Penelitian memuat deskripsi data, temuan penelitian, dan analisis data. Dalam deskripsi data disajikan data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Temuan penelitian menguraikan tentang hasil interpretasi data yang disajikan dalam deskripsi data yang sesuai dengan fokus dan pertanyaan penelitian. Analisis data meliputi analisis kasus I dan kasus II. Hasil analisis setiap kasus kemudian dianalisis melalui analisis multikasus untuk memperoleh temuan akhir. Analisis multikasus dari kedua lokasi penelitian dengan menggunakan logika replika memberikan dua kemungkinan, yaitu

menghasilkan temuan serupa dan temuan yang berlawanan untuk alasan yang diprikdisikan.

Bab V merupakan pembahasan tentang hasil penelitian, yang memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta intepretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan. Temuan penelitian dapat memperkuat teori sebelumnya sebaliknya dapat juga menolak teori yang sebelumnya dengan penjelasan rasioanal. Jika temuan penelitian merupakan penemuan baru dan sama sekali belum ada dalam temuan atau teori sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa temuan tersebut adalah temuan baru.

Sedangkan Bab VI merupakan penutup yang berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran. Kesimpulan berupa pernyataan singkat yang merupakan inti dari hasil temuan penelitian yang telah dibahas pada bab pembahasan. Implikasi menjelaskan dampak hasil temuan penelitian terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan operasional dilapangan, sedangkan saran ditujukan bagi sekolah dan penelitian selanjutnya.

Bagian akhir memuat daftar rujukan, lampiran-lampiran serta biodata peneliti.