

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dipaparkan hasil temuan penelitian dan analisis data lintas kasus. Analisis lintas kasus ini dilakukan untuk menyusun konsep yang didasarkan pada informasi empiris yang diperoleh selama penelitian dilapangan. Pada bagian ini akan diuraikan secara berurutan mengenai: (1) Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan, (2) Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan, (3) Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pemantauan atau (*monitoring*) kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan.

#### **A. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan.**

Di samping dalam perwujudan sikap saling mendukung, kepala sekolah juga menerapkan pengarahan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dengan sistem evaluasi yang efektif. Sistem evaluasi tersebut mempunyai fungsi untuk mengetahui sejauh-mana proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh pendidik. Apakah mampu menghasilkan perubahan yang dalam hal ini adalah peningkatan kompetensi siswa.

Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi ke arah yang lebih profesional melalui peningkatan kreativitas, kepercayaan dan kerjasamanya dengan masyarakat. Hal tersebut selaras dengan yang dikatakan oleh Prof. Dr. Sudarwan Danim. Dukungan bermakna kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat atau mekanisme psikologis yang mendorong pemimpin untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan standar isi dan luaran sesuai dengan yang dikehendaki.<sup>1</sup>

Semua orang yang pernah bekerja di Instansi mana pun, pasti mereka setuju, tak ada pekerjaan yang tanpa masalah. Maka dari itu kepala sekolah dengan kapasitasnya yang dimiliki harus berusaha untuk memberikan penyelesaian masalah terhadap lembaga yang dipimpinnya. Itu merupakan salah satu bukti adanya *pengarahan* dari pimpinan.

Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Robert Dubin yang dikutip oleh Prof. Dr. Sudarwan Danim di bukunya, mengatakan dalam hal ini dukungan sebagai kekuatan kompleks yang membuat pemimpin berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.<sup>2</sup>

Untuk menjaga kondisi organisasi tersebut, kepala sekolah melakukan pendektan, missal rapat internal sekolah, di antaranya adalah *workshop*, seminar, inovasi, dilakukan dengan tujuan untuk pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dan staf. Pembagian dan penempatan tugas mengajar guru di

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2012) cet 2, 117.

<sup>2</sup> Prof. Dr. Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; ..... 117*

sekolah ini disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Sedangkan staf pembinaan yang dilakukan dengan cara pengarahan secara langsung tentang teknis melakukan bidang pekerjaannya.

DI MTsN pengarahan yang diberikan Kepala Sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengupayaan peningkatan kinerja, seperti mengikuti kegiatan di luar sekolah (eksternal), seperti seminar, *workshop*, dll. Dengan kesadaran kolektif dari Kepala Sekolah, lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan mematuhi tata tertib sekolah. Selain faktor fisik lingkungan sekolah, faktor sosial dan psikologis juga perlu diperhatikan. Keberadaan hubungan sosial dan psikologis yang harmonis perlu dijaga karena hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan bagi guru dan staf untuk melaksanakan tugasnya dan kenyamanan bagi siswa dalam belajar. Dan terjaga mutu dan system pembelajaran maupun lainnya.

Sebagai pimpinan berusaha untuk bisa bersikap ramah dan penuh perhatian, sabar dan membantu, adil, dan selalu mengayomi dengan seluruh pegawai. Tidak ada yang saya istimewa. Semua pegawai sama dengan perlakuan yang sama, tidak memandang jabatan yang dimiliki.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mintzberg<sup>3</sup> Pengarahan dapat dilakukan dengan memberi pedoman kepada pengikut, peran penghubung yang meneruskan pesan dari atasan kepada bawahan dan menyampaikan pesan bawahan kepada atasan serta menyambungkan gagasan atau perasaan dari satu

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, .....

atau sekelompok anggota ke anggota-anggota yang lain, peran panutan (*figurehead*) yang menjadi contoh bagi bawahan dan dapat mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya.

Sikap ramah dan penuh perhatian, mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya membuat seluruh pegawai tidak sungkan dalam meminta bantuan. Dengan sikap tersebut seolah-olah tidak ada celah antara pemimpin dan pegawai. Sebagai pemimpin beliau sangat ramah dengan bawahannya, senang membantu kepada pegawai yang sedang mengalami kesulitan

Dari hasil analisis kasus I diperoleh temuan bahwa , perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memberikan pengarahan untuk meningkatkan kinerja di SMPN 1 Tulungagung adalah dengan cara seorang pemimpin harus bertindak ramah dan penuh perhatian, mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya membuat seluruh pegawai tidak sungkan dalam meminta bantuan sabar dan saling membantu, memperlihatkan simpati, dukungan, mendengarkan keluhan dan masalah pegawai (dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan), serta adanya pembinaan baik internal maupun eksternal.

Sementara dari analisis kasus II diperoleh temuan bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan pada pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN Tulungagung dilakukan dengan mengikutkan kegiatan di luar sekolah (eksternal), seperti seminar, *workshop*, dll; Menerapkan

perwujudan sikap saling mendukung juga menerapkan sistem evaluasi yang efektif; Berupaya melalui upaya pembinaan kesadaran kolektif dari Kepala Sekolah agar dapat mewujudkan lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan mematuhi tata tertib sekolah; berusaha untuk bisa bersikap adil , dan selalu mengayomi dengan seluruh pegawai serta selalu bersikap ramah dan penuh perhatian serta peran penghubung yang meneruskan pesan dari atasan kepada bawahan dan menyampaikan pesan bawahan kepada atasan serta menyambungkan gagasan atau perasaan dari satu atau sekelompok anggota ke anggota-anggota yang lain dan mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya membuat seluruh pegawai tidak sungkan dalam meminta bantuan sabar dan saling membantu.

Dari kedua temuan terdapat persamaan bahwa strategi kepala sekolah dalam memberikan pengarahan pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung dengan cara seorang pemimpin harus bertindak ramah dan penuh perhatian, sabar dan saling membantu, memperlihatkan simpati, dukungan, mendengarkan keluhan dan masalah pegawai (dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan), serta adanya pembinaan baik internal maupun eksternal. mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya membuat seluruh pegawai tidak sungkan dalam meminta bantuan sabar dan saling membantu.

Sedangkan di MTsN Tulungagung Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan pada pendidik dan tenaga kependidikan

dilakukan dengan mengikutkan kegiatan di luar sekolah (eksternal), seperti seminar, *workshop*, dll; Menerapkan perwujudan sikap saling mendukung juga menerapkan sistem evaluasi yang efektif; Berupaya melalui upaya pembinaan kesadaran kolektif dari Kepala Sekolah agar dapat mewujudkan lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan mematuhi tata tertib sekolah; berusaha untuk bisa bersikap adil, dan selalu mengayomi dengan seluruh pegawai serta selalu bersikap ramah dan penuh perhatian serta mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya membuat seluruh pegawai tidak sungkan dalam meminta bantuan sabar dan saling membantu.

Berdasarkan analisis lintas kasus, maka Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan pada pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan cara mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya membuat seluruh pegawai tidak sungkan dalam meminta bantuan sabar dan saling membantu, mengikutkan baik pendidik dan tenaga kependidikan dalam pembinaan yang bersifat internal maupun eksternal, dan berusaha untuk bisa bersikap adil, dan selalu mengayomi dengan seluruh pegawai serta selalu bersikap ramah dan penuh perhatian.

Dengan demikian, untuk fokus pertama dalam penelitian ini dapat diajukan proposisi sebagai berikut:

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan pada pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan cara mengikutkan baik

pendidik dan tenaga kependidikan dalam pembinaan yang bersifat internal maupun eksternal, dan berusaha untuk bisa bersikap adil, dan selalu mengayomi dengan seluruh pegawai selalu bersikap ramah dan penuh perhatian dan mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku serta penampilannya membuat seluruh pegawai tidak sungkan dalam meminta bantuan sabar dan saling membantu.

Analisis lintas kasus tersebut dapat digambarkan dalam skema analisis lintas kasus dan dilanjutkan dengan penyusunan proposisi dari masing-masing fokus penelitian sebagai berikut.

**B. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan.**

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan selanjutnya adalah dengan memberikan motivasi (*motivation*). Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motif diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan.<sup>4</sup>

Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. Kedudukan motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta

---

<sup>4</sup> Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali, 1996), 73.

(kognisi), karsa (konasi), dan rasa (emosi) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa melekat pada diri seseorang, dikombinasikan dengan motivasi, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.<sup>5</sup> Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.<sup>6</sup>

Adapun perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Tulunggaung dengan menggunakan Komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara intens merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan untuk memberikan motivasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan dorongan atau semangat kerja kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Dorongan tersebut dibuktikan dengan adanya Jurnal pengembangan profesi yang sudah diterbitkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Pihak kepala sekolah sangat memperhatikan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Misal, ada salah satu guru yang melakukan pelanggaran kepala sekolah dengan tanggap memberi masukan bahwa hal tersebut tidaklah baik. Tidak hanya memberi masukan saja, tetapi kepala sekolah juga memberikan solusi berkenaan dengan masalah tersebut. Kepala sekolah juga sangat mendukung atas kerja keras yang telah dilakukan pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai

---

<sup>5</sup> Robert M. W. Travers, *Essentials of Learning The New Cognitive Learning for Students of Education*, (New York: Macmillan, Co., Inc, 1996), 423-433.

<sup>6</sup> Moh. As'ad, S.U. *Psikologi Industri*. (Yogyakarta: Liberty, 1991), 45.



prestasi di bidang akademik. Selain itu juga menjadikan pendidik semakin berprestasi untuk meraih kesuksesan dalam proses belajar mengajar. Kepala Sekolah berusaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Tidak ada bawahan yang ”dekat” dan ”jauh” atau ”anak emas” dan ”perak”. Serta selalu memberikan kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok kerja saja.

Sedangkan di MTsN Tulungagung adalah dengan Motivasi dapat diaplikasikan dengan salah satu cara yaitu dengan cara berkomunikasi secara intens akan dapat membentuk suatu ikatan emosional. Menunjukkan kepada pendidik & tenaga kependidikan tentang bagaimana cara untuk sukses adalah merupakan salah satu teknis memberikan motivasi kepada orang lain. Kompetensi dan keprofesionalan yang di miliki seorang pendidik dan tenaga pendidik tidak lain adalah dari hasil dukungan dari kepala sekolah, serta kerja keras yang tinggi. Dalam hal ini Kepala sekolah selalu memberikan ketegasan kepada seorang guru untuk selalu percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan yang sangat baik untuk mendidik para peserta didik. Memberikan motivasi kepada pendidik agar memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran, meningkatkan kemampuan tambahan yaitu penggunaan media pembelajaran, misalnya saja penggunaan LCD dalam proses pembelajaran. Menerapkan sistem penilaian pada peserta didik yang tidak hanya ditinjau dari pengetahuan pelajaran

umum, keagamaan, tetapi juga sikapnya dalam kegiatan pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

Dari hasil analisis kasus I diperoleh temuan bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung untuk meningkatkan kinerja adalah membangun komunikasi yang baik, berusaha untuk mengenal lebih dekat seluruh pegawai atau personil bawahannya yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Selanjutnya kepala Sekolah berusaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian, Memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran, mengalokasikan sumber daya sesuai dengan prioritas, menentukan cara menggunakan personil dan sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas, meningkatkan kemampuan tambahan yaitu penggunaan media pembelajaran, tidak membedakan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Serta selalu memberikan kesempatan yang sama.

Seperti yang dikatakan Yukl dan dikutip oleh Marno dan Supriyatno,<sup>7</sup> Merencanakan dan mengorganisasi (*planning and organizing*), menentukan sarana-sarana dan strategi-strategi jangka panjang, mengalokasikan sumber daya sesuai dengan prioritas, menentukan cara menggunakan personil dan sumber daya

---

<sup>7</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 41-43.

untuk menghasilkan efisiensi tugas, dan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas serta efektivitas unit organisasi.

Sementara dari hasil analisis kasus II diperoleh temuan bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) pada pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN Tulungagung untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi secara intens akan dapat membentuk suatu ikatan emosional, Menunjukkan kepada pendidik & tenaga kependidikan saran tentang bagaimana cara untuk sukses, melihat Kompetensi dan keprofesionalan yang di miliki, Memberikan motivasi kepada pendidik agar memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran, mendorong saran-saran untuk membuat kebaikan, mengundang pasrtisipasi dalam pengambilan keputusan serta dapat meningkatkan kemampuan tambahan yaitu penggunaan media pembelajaran, Menerapkan sistem penilaian pada peserta didik yang tidak hanya ditinjau dari pengetahuan pelajaran umum, keagamaan, tetapi juga sikapnya dalam kegiatan pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

Seperti yang dikatakan Yukl dan dikutip oleh Marno dan Supriyatno,<sup>8</sup> Berkonsultasi (*consulting*), memeriksakan rencana sebelum membuat perubahan yang akan mempengaruhi mereka, mendorong saran-saran untuk membuat kebaikan, mengundang pasrtisipasi dalam pengambilan keputusan, dan memasukkan ide atau saran dari orang lain dalam keputusan.

---

<sup>8</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 41-43.

Dari kedua temuan terdapat persamaan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) pada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja di SMPN 1 Tulungagung adalah dengan membangun komunikasi yang baik, berusaha untuk mengenal lebih dekat seluruh pegawai atau personil bawahannya yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut, Memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran, meningkatkan kemampuan tambahan yaitu penggunaan media pembelajaran, sedangkan di MTsN Tulungagung dengan berkomunikasi secara intens akan dapat membentuk suatu ikatan emosional, dan dapat menunjukkan cara untuk sukses, Memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran serta meningkatkan kemampuan tambahan yaitu penggunaan media pembelajaran, seperti LCD.

Berdasarkan analisis lintas kasus, maka perilaku kepala sekolah dalam memberikan motivasi (*motivation*) pada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan membangun komunikasi yang baik, secara intens agar dapat membentuk suatu ikatan emosi, dan memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran serta meningkatkan kemampuan tambahan yaitu dengan penggunaan media pembelajaran.

Dengan demikian, untuk fokus pertama dalam penelitian ini dapat diajukan proposisi sebagai berikut:

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat diwujudkan apabila kepala sekolah mampu membangun komunikasi dengan baik dan menerapkan atau

memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran serta meningkatkan kemampuan tambahan yaitu dengan penggunaan media pembelajaran. Sebagaimana yang ditulis oleh Yukl dan kutip oleh Marno dan Supriyatno,<sup>9</sup> membangun jaringan kerja (*networking*), bersosialisasi secara informal, mengembangkan kontak-kontak dengan orang-orang yang merupakan sumber informasi dan dukungan dan mempertahankannya melalui interaksi secara periodik, termasuk kunjungan, menelepon, korespondensi, dan kehadiran pada pertemuan-pertemuan serta peristiwa sosial.

**C. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pemantauan (*monitoring*) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan.**

Secara umum perilaku didefinisikan sebagai tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan.<sup>10</sup> 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*.

*Behavior is the way in which one acts or conducts oneself, especially towards others.*<sup>11</sup> Jika berbicara dalam konteks perilaku manusia, maka perilaku

---

<sup>9</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 41-43.

<sup>10</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2012), 1056.

<sup>11</sup>Oxford University Press, *Oxford Dictionary Language Matters*, <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/behaviour>, diakses pada Selasa, 16 Februari 2016 pukul 17:29 WIB.

dapat didefinisikan sebagai cara seseorang untuk melakukan tindakan atau tingkah laku khususnya terhadap orang lain.

Berdasarkan paparan data pada bab sebelumnya ditemukan bahwa di SMPN 1 Tulungagung, Pendidik dan tenaga kependidikan mampu menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan secara efektif dan efisien. Hasil kerja yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*in put*) dapat terealisasikan serta dapat ditinjau dari segi keluaran perubahan perilaku pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) tersebut. Pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga ini sudah bisa dikatakan profesional, karena sesuai dengan bidang yang diampunya. Namun ada beberapa tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan jurusan yang diampunya, dan diletakkan misalnya sebagai operator dalam laboratorium dan Tata Usaha di SMPN 1 Tulungagung.

Kepemimpinan merupakan perilaku individu dalam mengarahkan, mempengaruhi, menelaah situasi, berinisiasi dalam menjaga interaksi dan proses komunikasi, serta secara konsisten memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan bersama yang diharapkan. Pemimpin memiliki peran sentral dalam memberikan energi pada organisasi dan segala komponennya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-

tindakan spesifik seorang dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok.<sup>12</sup>

Kepala Sekolah selalu memberikan izin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pembinaan, seperti halnya seminar yang diadakan baik tingkat kabupaten maupun nasional, yang bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dalam mengembangkan potensi akademik/pun non akademik. Selain pembinaan yang sifatnya eksternal, kepala sekolah juga memberikan pembinaan yang sifatnya internal, dimana pembinaan tersebut diikuti oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan lembaga SMPN 1 Tulungagung. Tidak lain sikap tersebut di aplikasikan seperti halnya diadakan pembinaan ke tempat-tempat yang indah, alami, dengan tujuan untuk memberikan kesegaran baik fisik, otak, penglihatan agar menjadi lebih refresh lagi. Dan nantinya sepulang dari tempat tersebut menjadikan semua aktifitas yang dilakukan bisa berjalan dengan lebih baik lagi.

Dalam sebuah teori kepemimpinan dikemukakan oleh Yukl sebagaimana dikutip oleh Marno dan Supriyatno. Ada beberapa perilaku kepemimpinan menurut Yukl salah satunya adalah memantau (*monitoring*). Memantau adalah mengumpulkan informasi tentang kegiatan kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan,

---

<sup>12</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 47.

mengevaluasi kinerja para individu dan unit-unit organisasi, menganalisis kecenderungan-kecenderungan (*trends*) dan meramalkan peristiwa eksternal.<sup>13</sup>

Penerapan sistem kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung bisa dikatakan sangat baik,. Realita ini bisa dilihat dari absensi atau kehadiran para pegawai yang bisa dikatakan hampir 90-95% selalu datang ke sekolah untuk mengemban amanah. Dan 5-10% nya bisa dikatakan izin karena sakit atau ada kegiatan yang tidak bisa ditinggalkan. “bapak Kepala Sekolah mengatakan: guru yang baik adalah yang dapat memberikan contoh yang baik terhadap murid-muridnya. Dan hal itulah ternyata juga tertanam pada jiwa anak-anak (murid) pada lembaga tersebut.

Melihat hasil kerja dari pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Tulungagung. Pun, juga melihat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan, akan tetapi, Kepala Sekolah mengatakan bahwa di sekolah SMPN 1 Tulungagung tidak ada pelanggaran-pelanggaran yang sangat signifikan. Tetapi Kepala Sekolah tidak memungkiri adanya satu-dua guru atau tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran.

Sedangkan di MTsN Tulungagung *Monitoring* yang di lakukan Kepala Sekolah adalah melihat dan mengumpulkan informasi berkaitan dengan kehadiran dan etos kerja. Informasi ini bertujuan untuk memberikan dampak positif terkait perilaku, dilihat dari rajin tidaknya pegawai dalam menjalankan

---

<sup>13</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 41-43.



tugas (memeriksa kemajuan dan kualitas dalam menyelesaikan tugas), dan peningkatan perilaku atau kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Mintzberg Peran pemimpin berkaitan dengan pemrosesan informasi meliputi: peran pemantauan yaitu harus memantau berbagai informasi yang berkaitan dengan proses dan tugas kelompok, peran penyebaran informasi yaitu menyebarkan informasi yang diperoleh kepada anggota sehingga anggota mendapat informasi tersebut.<sup>14</sup>

Di lihat dari ke profesionalan pendidik ataupun tenaga kependidikan di sekolah ini sudah sebagian besar sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hanya sedikit saja yang memang tidak sesuai dengan bidang atau jurusannya. Tenaga pendidik di sini sudah hampir mengampu di jurusannya masing-masing. Namun ada beberapa tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan jurusan yang diampunya, dan diletakkan sebagai operator di Perpustakaan dan Tata Usaha

Sedangkan pembinaan dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja dalam membangun karakter pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses kegiatan belajar mengajar serta mengevaluasi kinerja para individu dan unit-unit organisasi. Pembinaan itu di harapkan mampu menjadikan pendidik bisa melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik lagi sehingga pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan akan terminimalisir atau berkurang. Maka dari itu kedisiplinan kehadiran ke sekolah juga merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, .....

Dari hasil analisis kasus I diperoleh temuan bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memantau (*monitoring*) kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung dapat di aplikasikan dengan beberapa langkah yaitu dengan cara melihat kerja pendidik dan tenaga kependidikan dari keprofesionalan dalam mengajar atau menyelesaikan tugas. Professional dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dari pada ukuran biasa yang sudah umum. Pembinaan yang diikuti baik bersifat internal dan eksternal dilakukan dengan tujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dalam mengembangkan potensi akademik/pun non akademik. Pembinaan yang dilakukan di harapkan mampu menjadikan pendidik bisa melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik lagi sehingga pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan akan terminimalisir atau berkurang. Selain itu kedisiplinan kehadiran sekolah juga harus selalu di pantau karena merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor kinerja sebuah lembaga pendidikan harus memiliki pemahaman yang baik akan pembinaan, kedisiplinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.

Sementara dari hasil analisis kasus II diperoleh temuan bahwa Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memantau (*monitoring*) kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN Tulungagung dapat di wujudkan dengan melihat kehadiran dan etos kerja yaitu memeriksa kemajuan dan kualitas dalam menyelesaikan tugas, Dilihat dari keprofesionalan pendidik ataupun tenaga kependidikan sebagian besar sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Namun ada beberapa tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan jurusan yang diampunya, dan diletakkan sebagai operator di Perpustakaan dan Tata Usaha, serta melakukan pembinaan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Sebagaimana dipaparkan oleh Page, memantau indikator, yaitu memantau keadaan internal maupun eksternal yang mempengaruhi organisasi.<sup>15</sup> Membangun karakter pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses kegiatan belajar mengajar serta mengevaluasi kinerja para individu dan unit-unit organisasi.

Dari temuan peneliti terdapat persamaan, bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memantau (*monitoring*) kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung dan MTsN Tulungagung adalah sama-sama dengan cara melihat kerja pendidik dari keprofesionalan dalam mengajar. Melakukan pembinaan untuk meningkatkan kinerja dalam membangun karakter pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan analisis lintas kasus, maka perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memantau (*monitoring*) kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat melalui upaya kepala sekolah dalam memacu guru untuk meningkatkan kreativitasnya dalam hal ini dilihat dari hasil pembinaan, serta dilihat dari keprofesionalan pendidik ataupun tenaga kependidikan sebagian besar sesuai dengan bidangnya masing-masing.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, .....

Oleh karena itu, keberhasilan perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengupayakan pendidik dan tenaga kependidikan dalam penerapan melakukan semangat kinerja diwujudkan dalam bentuk melihat hasil dari profesionalitas, dari kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dari pada ukuran biasa yang sudah umum, dan dengan pembinaan dalam membangun karakter pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Tabel 5.1 Matriks Relasi Fokus Penelitian, Teori, Temuan Penelitian, dan Proposisi

No.	Fokus Penelitian	Perspektif Teori	Temuan Kasus I SMPN 1 Tulungagung	Temuan Kasus II Tulungagung	Proposisi
1.	Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan	1. Dalam teori ini Mintzberg mengemukakan peran pemimpin yang mengarahkan meliputi memberi pedoman kepada pengikut, peran penghubung yang meneruskan pesan dari atasan kepada bawahan dan menyampaikan pesan bawahan kepada atasan serta menyambungkan gagasan atau perasaan dari satu atau sekelompok anggota ke anggota-anggota yang lain, peran panutan (figurehead) yang menjadi contoh bagi bawahan dan dapat mencerminkan ciri-ciri kelompok	1. Di samping dalam perwujudan sikap saling memberikan pengarahan kepala sekolah juga menerapkan sistem evaluasi yang efektif. Sistem evaluasi tersebut mempunyai fungsi untuk mengetahui sejauh mana proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh pendidik apakah mampu menghasilkan perubahan yang dalam hal ini adalah peningkatan kompetensi siswa. 2. kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi ke arah yang lebih profesional	1. Pengarahan yang di berikan Seperti mengikutkan kegiatan di luar sekolah (eksternal), seperti seminar, <i>workshop</i> , dll 2. Menerapkan perwujudan sikap saling mendukung juga menerapkan sistem evaluasi yang efektif. Sistem evaluasi tersebut mempunyai fungsi untuk mengetahui sejauh-mana proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik. 3. Berupaya melalui upaya pembinaan kesadaran kolektif dari Kepala Sekolah agar dapat mewujudkan lingkungan sekolah yang aman dan tertib dengan mematuhi tata tertib sekolah. Selain faktor fisik lingkungan sekolah, faktor sosial dan	Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan pada pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan cara meliputi memberi pedoman kepada pengikut, peran penghubung yang meneruskan pesan dari atasan kepada bawahan dan menyampaikan pesan bawahan kepada atasan serta menyambungkan gagasan atau

		<p>kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya.<sup>16</sup></p>	<p>melalui peningkatan kreativitas, kepercayaan dan kerjasamanya dengan masyarakat.</p> <p>3. Semua orang yang pernah menjadi pegawai di Instansi mana pun pasti setuju bahwa tak ada pekerjaan yang mulus tanpa masalah. Maka dari itu kepala sekolah dengan kapasitasnya yang dimiliki berusaha untuk memberikan penyelesaian masalah terhadap lembaga yang dipimpinnya. Itu merupakan salah satu bukti adanya <i>support</i> dari pimpinan.</p> <p>4. Rapat internal sekolah, di antaranya adalah <i>workshop</i>, seminar, inovasi, di lakukan dengan tujuan</p>	<p>psikologis juga perlu diperhatikan. Keberadaan hubungan sosial dan psikologis yang harmonis perlu dijaga karena hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan bagi guru dan staf untuk melaksanakan tugasnya dan kenyamanan bagi siswa dalam belajar.</p> <p>4. Sebagai pimpinan berusaha untuk bisa bersikap adil , dan selalu mengayomi dengan seluruh pegawai. Tidak ada yang saya istimewa. Semua pegawai sama dengan perlakuan yang sama, tidak memandang jabatan yang di miliki.</p> <p>5. Sikap ramah dan penuh perhatian membuat seluruh pegawai tidak sungkan dalam meminta bantuan. Dengan sikap</p>	<p>perasaan dari satu atau sekelompok anggota ke anggota-anggota yang lain, mengikutkan baik pendidik dan tenaga kependidikan dalam pembinaan yang bersifat internal maupun eksternal, dan berusaha untuk bisa bersikap adil , dan selalu mengayomi dengan seluruh pegawai serta selalu bersikap ramah dan penuh perhatian.</p>
--	--	---	--	--	---

<sup>16</sup> Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 56-60.

			<p>untuk pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dan staf. Dalam penempatan dan pembagian tugas mengajar guru di sekolah ini disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Sedangkan staf pembinaan yang dilakukan dengan cara pengarahannya secara langsung tentang teknis melakukan bidang pekerjaannya.</p>	<p>tersebut seolah-olah tidak ada celah antara pemimpin dan pegawai. Sebagai pemimpin beliau sangat ramah dengan bawahannya, senang membantu kepada pegawai yang sedang mengalami kesulitan</p>	
--	--	--	--	---	--

2.	Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi ( <i>motivation</i> ) untuk meningkatkan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan.	<p>1. Seperti yang dikatakan Yukl dan dikutip oleh Marno dan Supriyatno, Merencanakan dan mengorganisasi (planning and organizing), menentukan sarana-sarana dan strategi-strategi jangka panjang, mengalokasikan sumber daya sesuai dengan prioritas, menentukan cara penggunaan personil dan sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas, dan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas serta efektivitas unit organisasi.</p> <p>2. motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta</p>	<p>1. Komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara intens merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan untuk memberikan motivasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan dorongan atau semangat kerja kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Dorongan tersebut dibuktikan dengan adanya Jurnal pengembangan profesi yang sudah diterbitkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.</p> <p>2. Pihak kepala sekolah sangat memperhatikan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Misal, ada salah satu guru yang melakukan pelanggaran kepala sekolah dengan</p>	<p>1. Motivasi dapat diaplikasikan dengan salah satu cara yaitu dengan cara berkomunikasi secara intens akan dapat membentuk suatu ikatan emosional</p> <p>2. Menunjukkan kepada pendidik &amp; tenaga kependidikan tentang bagaimana cara untuk sukses adalah merupakan salah satu teknis memberikan motivasi kepada orang lain.</p> <p>3. Kompetensi dan keprofesionalan yang dimiliki seorang pendidik dan tenaga pendidik tidak lain adalah dari hasil dukungan dari kepala sekolah, serta kerja keras yang tinggi. Dalam hal ini Kepala sekolah selalu memberikan ketegasan kepada seorang guru untuk selalu percaya bahwa dirinya memiliki</p>	Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat diwujudkan apabila kepala sekolah mampu membangun komunikasi dengan baik dan menerapkan atau memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran serta meningkatkan kemampuan tambahan yaitu dengan penggunaan media pembelajaran.
----	--	--	---	--	---



		<p>(kognisi), karsa (konasi), dan rasa (emosi) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa melekat pada diri seseorang, dikombinasikan dengan motivasi, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.<sup>17</sup></p> <p>3. motivasi kerja dalam psikologi karya sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.<sup>18</sup></p>	<p>tanggap memberi masukan bahwa hal tersebut tidaklah baik. Tidak hanya memberi masukan saja, tetapi kepala sekolah juga memberikan solusi berkenaan dengan masalah tersebut. Kepala sekolah juga sangat mendukung atas kerja keras yang telah dilakukan pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai prestasi di bidang akademik. Selain itu juga menjadikan pendidik semakin berprestasi untuk meraih kesuksesan dalam proses belajar mengajar.</p> <p>3. kepala Sekolah berusaha untuk</p>	<p>kemampuan yang sangat baik untuk mendidik para peserta didik.</p> <p>4. Memberikan motivasi kepada pendidik agar memperkaya penguasaan berbagai jenis metode dalam proses pembelajaran, meningkatkan kemampuan tambahan yaitu penggunaan media pembelajaran, misalnya saja penggunaan LCD dalam proses pembelajaran.</p> <p>5. Menerapkan sistem penilaian pada peserta didik yang tidak hanya ditinjau dari pengetahuan pelajaran umum, keagamaan, tetapi juga sikapnya dalam kegiatan pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.</p>	
--	--	---	--	--	--

<sup>17</sup> Robert M. W. Travers, *Essentials of Learning The New Cognitive Learning for Students of Education*, (New York: Macmillan, Co., Inc, 1996), 423-433.

<sup>18</sup> Moh. As'ad, S.U. *Psikologi Industri*. (Yogyakarta: Liberty, 1991), 45.

		<p>4. Sebagaimana yang ditulis oleh Yukl dan kutip oleh Marno dan Supriyatno, membangun jaringan kerja (networking), bersosialisasi secara informal, mengembangkan kontak-kontak dengan orang-orang yang merupakan sumber informasi dan dukungan dan mempertahankannya melalui interaksi secara periodik, termasuk kunjungan, menelepon, korespondensi, dan kehadiran pada pertemuan-pertemuan serta peristiwa sosial.</p>	<p>menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Tidak ada bawahan yang "dekat" dan "jauh" atau "anak emas" dan "perak". Serta selalu memberikan kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok kerja saja.</p>		
--	--	--	---	--	--

3.	Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memantau ( <i>monitoring</i> ) kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan	1. Dalam sebuah teori kepemimpinan dikemukakan oleh Yukl sebagaimana dikutip oleh Marno dan Supriyatno. Ada beberapa perilaku kepemimpinan menurut Yukl salah satunya adalah memantau ( <i>monitoring</i> ). Memantau adalah mengumpulkan informasi tentang kegiatan kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan, mengevaluasi kinerja para individu dan unit-unit organisasi,	1. Pendidik dan tenaga kependidikan mampu menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan secara efektif dan efisien, dan hasil kerja yang telah dicapai ( <i>out put</i> ) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan ( <i>in put</i> ) dapat terealisasi serta dapat di tinjau dari segi keluaran perubahan perilaku pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) tersebut. 2. Pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga ini sudah bisa dikatakan profesional, karena sudah sesuai dengan bidang yang	1. <i>Monitoring</i> yang dilakukan Kepala Sekolah adalah melihat dan mengumpulkan informasi berkaitan dengan kehadiran dan etos kerja. Informasi ini bertujuan untuk memberikan dampak positif terkait perilaku, dilihat dari rajin tidaknya pegawai dalam menjalankan tugas (memeriksa kemajuan dan kualitas dalam menyelesaikan tugas), dan peningkatan perilaku atau kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan. 2. Di lihat dari ke profesionalan pendidik ataupun tenaga kependidikan di sekolah ini sudah sebagian besar	Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memantau ( <i>monitoring</i> ) kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan diwujudkan dalam bentuk melihat hasil dari profesionalitas, dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dari pada ukuran biasa yang sudah umum, dan dengan pembinaan untuk meningkatkan kinerja dalam membangun karakter pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses
----	---	--	---	---	--

		<p>menganalisis kecenderungan-kecenderungan (<i>trends</i>) dan meramalkan peristiwa eksternal.<sup>19</sup></p> <p>2. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Mintzberg Peran pemimpin berkaitan dengan pemrosesan informasi meliputi: peran pemantauan yaitu harus memantau berbagai informasi yang berkaitan dengan proses dan tugas kelompok, peran penyebaran informasi yaitu meyebarkan informasi yang diperoleh kepada anggota sehingga</p>	<p>diampunya. Namun ada beberapa tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan jurusan yang diampunya, dan diletakkan misalnya sebagai operator dalam laboratorium dan Tata Usaha di SMPN 1 Tulungagung.</p> <p>3. Kepala Sekolah selalu memberikan izin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pembinaan, seperti halnya seminar yang diadakan baik tingkat kabupaten maupun nasional, yang bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dalam</p>	<p>sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hanya sedikit saja yang memang tidak sesuai dengan bidang atau jurusannya. Tenaga pendidik di sini sudah hampir mengampu di jurusannya masing-masing. Namun ada beberapa tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan jurusan yang diampunya, dan diletakkan sebagai operator di Perpustakaan dan Tata Usaha</p> <p>3. Melakukan pembinaan untuk meningkatkan kinerja dalam membangun karakter pendidik dan tenaga kependidikan dalam</p>	<p>kegiatan belajar mengajar.</p>
--	--	--	--	---	-----------------------------------

<sup>19</sup>Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 41-43.

		<p>anggota mendapat informasi tersebut.<sup>20</sup></p> <p>3. Sebagaimana dipaparkan oleh Page, memantau indikator, yaitu memantau keadaan internal maupun eksternal yang mempengaruhi organisasi.<sup>21</sup></p>	<p>mengembangkan potensi akademik/pun non akademik. Selain pembinaan yang sifatnya eksternal, kepala sekolah juga memberikan pembinaan yang sifatnya internal, dimana pembinaan tersebut diikuti oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan lembaga SMPN 1 Tulungagung. Tidak lain sikap tersebut di aplikasikan seperti halnya diadakan pembinaan ke tempat-tempat yang indah, alami, dengan tujuan untuk memberikan kesegaran baik fisik, otak, penglihatan agar</p>	<p>proses kegiatan belajar mengajar serta mengevaluasi kinerja para individu dan unit-unit organisasi. Pembinaan itu di harapkan mampu menjadikan pendidik bisa melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik lagi sehingga pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan akan terminimalisir atau berkurang. Maka dari itu kedisiplinan kehadiran ke sekolah juga merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.</p>	
--	--	--	---	---	--

<sup>20</sup> *Ibid.*, .....

<sup>21</sup> *Ibid.*, .....

			<p>menjadi lebih refresh lagi. Dan nantinya sepulang dari tempat tersebut menjadikan semua aktifitas yang dilakukan bisa berjalan dengan lebih baik lagi</p> <p>4.Penerapan system kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Tulungagung bisa dikatan sangat baik,. Realita ini bisa dilihat dari absensi atau kehadiran para pegawai yang bisa dikatan hampir 90-95% selalu datang ke sekolah untuk mengemban amanah. Dan 5-10% nya bisa dikatan izin karena sakit atau ada kegiatan yang tidak bisa ditinggalkan.</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>“bapak Kepala Sekolah mengatakan: guru yang baik adalah yang dapat memberikan contoh yang baik terhadap murid-muridnya. Dan hal itulah ternyata juga tertanam pada jiwa anak-anak (murid) pada lembaga tersebut</p> <p>5.Melihat hasil kerja dari pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Tulungagung. Pun, juga melihat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan, akan tetapi, Kepala Sekolah mengatakan bahwa di sekolah SMPN 1 Tulungagung tidak ada pelanggaran-pelanggaran yang</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>sangat signifikan. Tetapi Kepala Sekolah tidak memungkiri adanya satu-dua guru atau tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran.</p>		
--	--	--	--	--	--



Dari penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah dengan cara memberikan pengarahan, motivasi (*motivation*), pemantauan (*monitoring*). Yang pertama dengan tahap memberikan pengarahan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan mengarahkan dan memberi pedoman kepada pengikut, peran penghubung yang meneruskan pesan dari atasan kepada bawahan dan menyampaikan pesan bawahan kepada atasan serta menyambungkan gagasan atau perasaan dari satu atau sekelompok anggota ke anggota-anggota yang lain, peran panutan (*figurehead*) yang menjadi contoh bagi bawahan dan dapat mencerminkan ciri-ciri kelompok kepada pihak luar melalui perilaku dan penampilannya.

Yang kedua adalah dengan tahap memberikan motivasi (*motivation*), Kepala Sekolah melakukan pembinaan untuk meningkatkan kinerja dalam membangun karakter pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses kegiatan belajar mengajar. dengan menggunakan teknik-teknik mempengaruhi yang menarik emosi dan logika untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, komitmen terhadap sasaran tugas, dan patuh terhadap permintaan kerja sama, bantuan, dukungan, atau menetapkan suatu contoh mengenai perilaku yang sesuai.

Tahap selanjutnya adalah memantau (*monitoring*), Kepala Sekolah melakukan upaya pemantauan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara melakukan keprofesionalisme, kemampuan menghasilkan kerja. mengumpulkan informasi tentang kegiatan kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi pekerjaan tersebut, memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan,

mengevaluasi kinerja para individu dan unit-unit organisasi, menganalisis kecenderungan-kecenderungan (*trends*) dan meramalkan peristiwa eksternal.

Dalam hal ini jika Kepala Sekolah dalam sebuah instansi pendidikan mampu memosisikan diri sebagai pemimpin dengan baik, maka Kepala Sekolah akan mudah meningkatkan kinerja dan menjalankan strategi dalam bekerja. Manakala strategi Kepala Sekolah dalam penerapan dan dijalankan dengan maksimal maka kerja pendidik dan tenaga kependidikan akan semakin unggul dan memiliki niat yang baik dan semangat bekerja yang tinggi.