

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam sekolah. Kepemimpinan merupakan faktor pendorong organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya simbol yang ada atau tidaknya, tidak memberi masalah tapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan atau kelebihan di satu bidang, sehingga pemimpin mampu memengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Dari makna di atas, diketahui bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki peran penting dalam menggerakkan atau memengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh sebab itu, orang yang berperan sebagai pemimpin dituntut memiliki keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan bawahannya.¹

Demikian halnya dengan kepala sekolah, yang merupakan pemimpin di sekolah, baik sebagai pemimpin bagi para guru, maupun

¹Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), Hal. 1

sebagai manajer dalam manajemen sekolah. Untuk itu, tugas dan fungsi kepala sekolah merupakan sosok sentral dalam peningkatan mutu kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus mampu bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif dalam mengelola segala kegiatan di sekolah agar semua potensi sekolah dapat berfungsi dan berjalan secara optimal. Fungsi yang dimaksud adalah fungsi-fungsi manajerial yang melingkupi fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizir*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*conroling*).²

Adapun hal tersebut telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat As-Sajdah ayat 24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَاتًا يَهْتَدُونَ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُقْنُونَ

Artinya: “Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami”. (QS. As-Sajdah (32)).³

Berdasarkan ayat diatas menyatakan bahwa umat senantiasa membutuhkan pemimpin yang dapat memberikan petunjuk dan juga arahan kepada jalan yang benar, adapun salah satu pemimpin yang dimaksud adalah kepala sekolah.

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidikan menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah tenaga pendidik dan kependidikan.

² *Ibid*, Hal. 2

³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Fajar Mulya, 2015), Hal. 317

Berdasarkan ketentuan pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 ayat (1) dan (2).⁴ Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur dan sebutan lainnya sesuai dengan kekhususannya serta secara langsung berpartisipasi dalam suatu kegiatan pembelajaran pada satuan pendidikan. Tenaga pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁵ Pendidik adalah seorang pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu pendidik harus memiliki standart kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggungjawab wibawa, mandiri dan disiplin.⁶

Dalam mengelola pengembangan tenaga kependidikan, seorang pemimpin atau kepala sekolah tidak lepas dengan prinsip-prinsip manajemen. Menurut James A.F, Staner, manajemen adalah suatu proses

⁴ Utomo, *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan*, (Sukabumi: Nusaputra Press, 2021), Hal. 84

⁵ *Ibid*, Hal. 84-85

⁶ Sudiartono, Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira, *Jurnal Pendants*, Vol. 2 No, 1, Juni 2020, Hal. 91

perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan tenaga kependidikan bukan tugas yang mudah, karena bukan berkaitan dengan permasalahan teknis saja, tapi juga mencakup persoalan-persoalan yang sulit dan rumit dan kompleks, baik menyangkut dengan perencanaan, serta efisiensi dan efektivitas manajemen yang berkualitas sehingga dapat menjadi salah satu faktor pembentuk pendidikan yang berkualitas.⁷

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan organ yang seluruhnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Dalam hal ini tergetnya adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya. Agar proses mempengaruhi dapat berjalan dengan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap, nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kinerjanya. Pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain yaitu melalui perilaku yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Menurut jurnal pendidikan

⁷ Anas Harun, Pengembangan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Islamik*, Vol. 13 No. 2, 2013, Hal. 168

menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan orang yang memegang peran penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas sekolah.⁸

Menurut Hendarman, kepala sekolah dikatakan sebagai pemimpin pada satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen pada satuan pendidikan yang dipimpinnya. Pada tingkat operasional kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan aktivitas sekolah dalam rangka penciptaan kegiatan pembelajaran yang bermutu. Pembelajaran bermutu diharapkan akan mendapatkan hasil belajar yang bermutu pula.⁹

Melalui gaya kepemimpinan itulah seorang pemimpin akan mampu mentransfer beberapa nilai seperti penekanan pada kelompok, dukungan guru-guru maupun karyawan, toleransi terhadap resiko, kriteria pengubahan dan sebagainya pada lain sisi pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya. Untuk menyesuaikan antara nilai-nilai, dibutuhkan suatu proses yang disebut sosialisasi, proses ini akan berhasil dengan baik jika pegawai baru akan merasa senang dengan lingkungan kerja yang ditempatinya. Tidak berbeda dengan guru maupun peserta didik pada suatu sekolah tentunya akan merasa senang dan Proses Belajar Mengajar (PBM) akan berjalan dengan baik. kepala sekolah mampu bertugas dan

⁸ Nurilatul Rahmah Yahdiyani, dkk, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SDN Martapuro 2 Kabupaten Pasuruan, *Journal of Education, Psychology and Conseling*, Vol. 2, No. 1, 2020, Hal. 328

⁹ Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), Hal. 26

menjalankan fungsinya dengan baik pula. Dalam usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, yaitu seorang pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya.¹⁰ Menurut Heidjrachman dan Husnan, mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.¹¹

Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggotanya. Pada umumnya ada lima gaya kepemimpinan. Kelima gaya kepemimpinan tersebut yang dapat digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain merupakan gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan yang berorientasi, dan gaya kepemimpinan situasional.¹² Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan kematangan bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan

¹⁰Iin Carinih, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Prestasi Siswa*, (Cirebon: Tesis, 2013), Hal. 1-3

¹¹ Adi Robith Setiana dan Lati Sari Dewi, *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Surabaya: Global Aksara Pers, 2022), Hal. 6

¹² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), Hal 8

tugas. Gaya kepemimpinan pendidikan merupakan cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.¹³

Proses kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Dari berbagai gaya kepemimpinan kepala sekolah, gaya kepemimpinan situasional lebih fleksibel dalam kondisi operasional sekolah. Gaya kepemimpinan situasional berangkat dari anggapan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terbaik, melainkan bergantung pada situasi dan kondisi sekolah. Situasi dan kondisi tersebut antara lain meliputi tingkat kematangan guru, yang dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi kemauan dan kemampuan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk bagaimana mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik.

Fakta yang sering terlihat di masyarakat salah satunya adalah seorang pemimpin yang telah menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat kepada bawahannya, sehingga kegiatan yang ada di lembaga pendidikan dapat terkendali dengan baik, meskipun ada kesulitan dalam suatu kegiatan maka dapat diselesaikan dengan baik oleh pemimpin dan bawahan. Dalam suatu organisasi atau lembaga sangat dibutuhkan kepercayaan dan kerjasama yang baik. Contohnya, seorang kepala sekolah

¹³ Zuryati, Djailani AR, dan Nasir Usman, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksueae, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 3 No. 2, Mei 2015, Hal 41

mengontrol jalannya pembelajaran dengan cara berkeliling ke kelas-kelas untuk memantau berjalan atau tidaknya kegiatan pembelajaran di kelas berlangsung, mengadakan rapat per semester untuk evaluasi dan masukan untuk lembaga pendidikan yang lebih baik, mendaftarkan para tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan lain-lain.

Faktanya di beberapa lembaga pendidikan mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi, seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang berbeda-beda di berbagai lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Ada pemimpin yang memiliki satu gaya kepemimpinan dan ada juga yang memiliki 2-3 gaya kepemimpinan yang diterapkan di lembaga pendidikan tersebut. pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter atau *laissez faire*, ataupun memiliki kedua gaya kepemimpinan tersebut merupakan seorang pemimpin yang belum bisa menjadi seorang pemimpin yang baik, karena seorang pemimpin yang memiliki gaya tersebut merasa bahwa dirinya diatas sebagai penguasa yang bisa melakukan apa yang dia inginkan dan semena-mena kepada bawahan atau pegawainya. Sedangkan untuk 3 gaya kepemimpinan lainnya yaitu, demokratis, situasional dan kharismatik baik jika diterapkan di lembaga pendidikan karena gaya kepemimpinan tersebut dapat membangun jiwa kepemimpinan bagi kepala lembaga pendidikan, membangun kinerja pegawainya, membangun citra yang baik bagi lembaga yang dipimpinnya.

Permasalahan yang sering terjadi di beberapa lembaga pendidikan salah satunya seperti memiliki sifat bahwa seorang pemimpin itu sebagai

penguasa di sekolah, jadi pemimpin tersebut merasa semena-mena terhadap pegawainya, sering merasa tidak adil dalam memperlakukan pegawainya, tidak bisa menyelesaikan permasalahan dengan baik, tidak bisa membangun komunikasi dengan pegawainya, tidak bisa memotivasi pegawai agar kinerjanya semakin meningkat. Tetapi seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengayomi pegawai, bersikap adil, mendorong atau memberikan motivasi untuk menjadi yang lebih baik lagi. Bukti empirisnya menurut yang saya ketahui ada di beberapa sekolah seorang kepala sekolah atau pemimpin lembaga tersebut merasa berkuasa di lembaga tersebut sehingga mereka merasa dirinya paling benar di lembaga tersebut.

Berdasarkan konteks penelitian diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Kalidawir”**

Alasan saya memilih lokasi penelitian di SMP Negeri 3 Kalidawir karena kepemimpinan kepala sekolah di lembaga tersebut dapat membangun motivasi kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dengan baik dan dapat membangun citra yang baik bagi lembaga yang dipimpinnya sehingga banyak masyarakat yang melihat bahwa lembaga pendidikan tersebut baik dari segi kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan, sarana dan prasarana, administrasi. Bukti empirisnya yang saya ketahui kinerja pegawainya memang baik dari beberapa segi, jadi masyarakat sekitar percaya bahwa lembaga pendidikan

tersebut memang memiliki citra yang baik dan mampu mendidik anak-anak mereka.

Keunggulan dari lembaga pendidikan SMP Negeri 3 Kalidawir adalah di bidang tenaga pendidik dan kependidikan dengan terwujudnya standar tenaga pendidik dan kependidikan yang memadai dan memenuhi standar nasional pendidikan, di bidang agama dan akhlak mulia pada lembaga pendidikan negeri dengan diadakannya kegiatan rutin sholat dhuha secara bergilir dan adanya program tahidz Qur'an.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan pada beberapa masalah yang menjadi pokok kajian dalam penelitian, diantaranya adalah:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 3 Kalidawir?
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 3 Kalidawir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka tujuan yang akan di capai adalah:

1. Untuk Mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 3 Kalidawir.

2. Untuk Mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 3 Kalidawir.

D. Kegunaan Penelitian

Pada hakikatnya penelitian diatas maka bertujuan untuk mendapatkan suatu manfaat, dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat pragmatis. Penelitian ini bisa berguna bagi beberapa pihak diantara yaitu:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi lembaga lain khususnya kepala sekolah untuk bisa terus membangun kinerja tenaga pendidik agar mampu bersaing sehat dengan lembaga pendidikan lain dari kinerja pegawai khususnya tenaga pendidik yang baik, sarana dan prasarana dan lain sebagainya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan lain dalam menjadi kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan baik.

2. Pragmatis

- a. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai bahan rujukan oleh lembaga yang telah diteliti dalam membangun kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan tersebut.

- b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah yang berada di lembaga tersebut, apakah kepemimpinannya sudah efektif atau bahkan belum maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan

c. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan semangat para pegawai untuk menjadi tenaga pendidik yang mampu memiliki kinerja yang baik dan semangat dalam melakukan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai diarpakan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

d. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai petunjuk, arahan, serta bahan pertimbangan dalam penyusunan rancangan penelitian yang akan datang, yang mana peneliti tersebut tertarik untuk menggali lebih jelas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

e. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan banyak pembaca yang dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat menambahkan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan.

E. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar orang tersebut dengan sukarela mau bekerja dan diajak untuk melaksanakan kehendak dan gagasannya. Selain itu, ada definisi yang lain, kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar mereka mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Bahkan ada beberapa yang merumuskan bahwa kepemimpinan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohkannya, mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan yang sedemikian rupa sehingga membuat orang-orang mau melakukan apa yang dia kehendaki.¹⁴

Menurut Kreitner dan Kinicki, menyatakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial di mana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahannya guna mencapai target dan tujuan organisasi.¹⁵

Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong

¹⁴ Abdul Ghofur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Ceenter, 2020), Hal. 1

¹⁵ Anggri Puspita Sari, dkk, *Kepemimpinan Bisnis*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), Hal 2

gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan organisasi yang maksimal.¹⁶

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.¹⁷ Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggotanya. Pada umumnya ada lima gaya kepemimpinan. Kelima gaya kepemimpinan tersebut yang dapat digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain merupakan gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan yang berorientasi, dan gaya kepemimpinan situasional.¹⁸

b. Kepala Sekolah

Menurut jurnal pendidikan menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan orang yang memegang peran penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas sekolah.¹⁹ Menurut Mulyono, kepemimpinan kepala

¹⁶ Hengki Mangiring Parulian Simarmata, dkk, *Organisasi Manajemen dan Kepemimpinan*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), Hal. 119

¹⁷ Adi Robith Setiana dan Lati Sari Dewi, *Monograf Gaya Kepemimpinan...*, Hal. 6

¹⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru...* Hal 8

¹⁹ Nurilatul Rahmah Yahdiyani, dkk, *Peran Kepemimpinan...* Hal. 328

sekolah merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.²⁰

c. Kinerja

Secara sederhana Nawawi mendefinisikan kinerja (karya) adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non-fisik. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut.²¹ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²²

d. Pegawai

Menurut A.W Widjaja Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan fikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam

²⁰ Uray Iskandar, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan inerja Guru, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, Vol. 10, No. 1, 2013. Hal. 1026

²¹ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), Hal. 3

²² Wahyunita Sitinjak, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), Hal. 3-4

badan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Musanef menyatakan bahwa pegawai merupakan orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Berdasarkan definisi para ahli mengenai pegawai, dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja dalam organisasi berdasarkan perjanjian yang disepakati untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan tertentu, dengan memperoleh imbalan berdasarkan kinerja.²³

e. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur dan sebutan lainnya sesuai dengan kekhususannya serta secara langsung berpartisipasi dalam suatu kegiatan pembelajaran pada satuan pendidikan. Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁴

f. Tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan

²³ Sulaiman dan Asanudin, Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, *Jurnal Akuntanika*, Vol. 6, No. 1, 2020, Hal. 41

²⁴ Utomo, *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan...* Hal. 84-85

pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.²⁵

g. Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik atau guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang pendidik atau guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang pendidik akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.²⁶ Karakteristik kinerja tenaga pendidik yang profesional antara lain; membantu perencanaan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan, mampu meyakinkan pihak terkait tentang perencanaan dan inovasi yang akan dilaksanakan, kreatif dan inovatif baik dalam hal perencanaan maupun dalam pengembangan pembelajaran, berusaha menempatkan siswa sebagai subjek belajar dan menjadikan peserta didik sebagai mitra belajar, selalu *update* terhadap masalah yang terjadi di lingkungannya, memiliki semangat yang tinggi dalam mengabdikan ilmu yang

²⁵ Utomo, *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan*,... Hal. 84-85

²⁶ Ahmad Susanto, *Manajmene Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), Hal 70

dimilikinya, menguasai IPTEK, dan aktif dalam organisasi kependidikan.²⁷

h. Kinerja Tenaga kependidikan

Kinerja tenaga kependidikan merupakan tenaga sekelompok orang yang menunjang penyelenggaraan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.²⁸

2. Definisi Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual di atas, maka penegasan secara operasional yang dimaksud dari “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Kalidawir” adalah cara kepala sekolah untuk membangun kinerja tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu dan berkualitas dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah. Dalam hal ini lebih memfokuskan pada membangun kinerja tenaga Pendidik dan kependidikan yang memiliki kualitas personalitas yang baik, komitmen terhadap tugasnya masing-masing, memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesi, efisien dan efektivitas dalam menjalankan kerjanya dengan melalui pengawasan dan evaluasi. Pelaksanaan evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan kinerja tenaga Pendidik dan

²⁷ Irjus Indrawan, dkk, *Guru Profesional*, (Klaten: Lakeisha, 2020), Hal. 20-21

²⁸ Utomo, *Buku Ajar Pengelolaan Pendidikan*, ... Hal. 84-85

kependidikan dalam mengelola pendidikan pada saat ini dan yang akan datang.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman yang berkaitan dengan penyusunan penelitian ini, maka perlu adanya sistematika pembahasan yang jelas, sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal skripsi ini terdiri dari; halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan halaman abstrak.

2. Bagian Utama

Bab I Pendahuluan, pada bab ini penulis menguraikan tentang pokok-pokok masalah antara lain konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, pada bab ini berisi tentang deskripsi teori dari pembahasan pengertian gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun kinerja tenaga pendidik, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

Bab III Metode Penelitian, pada bab ini akan disajikan tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, di bab ini penulis akan menguraikan tentang deskripsi data, temuan penelitian, dan analisis data.

Bab V Pembahasan, di bab ini berisi tentang pembahasan dari hasil temuan penelitian, kemudian temuan hasil penelitian tersebut akan diuraikan dan dianalisis.

Bab VI Penutup, dalam bab ini berisikan kesimpulan yang didapat dari analisis yang dilakukan dan saran.