

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan pada hakekatnya adalah suatu proses yang menggambarkan pergerakan dari suatu kondisi yang lama ke kondisi yang baru. Pergerakan perubahan itu dilakukan dalam rangka menciptakan dan mencapai kondisi yang lebih baik yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Begitu juga di Indonesia, perubahan selalu mengiringi dalam berbagai aspek kehidupan baik sosial, ekonomi, budaya ataupun pendidikan. Perubahan yang sangat fundamental dalam kehidupan kenegaraan kita terjadi ketika bergulirnya reformasi, yang mana perubahan terjadi pada segala aspek kehidupan dan tidak terkecuali dengan aspek pendidikan.

Perubahan reformasi telah memberikan angin segar pada dunia pendidikan hal ini ditandai dengan adanya peralihan konsep sentralisasi menuju desentralisasi. Perubahan itu ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang No 22 tahun 1999 (sekarang direvisi menjadi Undang-Undang No 22 tahun 2004) mengenai otonomi daerah. Efek dari diberlakukannya Undang-Undang Otonomi Daerah tersebut dalam pendidikan ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang baru dan bersifat desentralistik yaitu Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menggantikan UUSPN yang lama yaitu Undang-Undang No 2 tahun 1989.

Pemerintah pusat menyusun kebijakan nasional tentang pendidikan. Ini dibuat untuk menjadi acuan atau standar bagi pemerintah di daerah (provinsi dan kabupaten/kota) dalam rangka pencapaian standar mutu pendidikan seperti yang diamanatkan oleh undang-undang. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional diantaranya mengatur tentang perlunya standar nasional pendidikan. Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 menetapkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan yang meliputi: 1) Standar isi, 2) Standar proses, 3) Standar kompetensi kelulusan, 4) Standar pendidik dan Tenaga Kependidikan, 5) Sarana dan Prasarana, 6) Standar pembiayaan, 7) Standar pengelolaan, dan 8) Standar penilaian pendidikan.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermartabat, pembangunan sektor pendidikan merupakan bagian penting dan oleh karena itu

pendidikan harus dilaksanakan secara lebih terencana dan terprogram. Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan :

Sistem Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Makna dari Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan tentang pembangunan sektor pendidikan akan menghadapi tiga tantangan utama yaitu (1) pemerataan kesempatan dan akses pendidikan, (2) peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing serta (3) peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik yang terkait dengan efisiensi manajemen pendidikan.

Kondisi mutu pendidikan di Indonesia belum mencapai hasil yang optimal. Hal ini terbukti dari hasil pengukuran *Human Development Index* (HDI) antara 1995 sampai dengan 2005, Indonesia masih berada pada posisi rendah bila dibandingkan dengan 179 negara lainnya. Peringkat HDI Indonesia selalu berada diposisi di atas 100, kalah dengan Thailand, Malaysia dan Filipina. Pada tahun 1995 Indonesia berada pada peringkat 104, di bawah Malaysia (59) dan Filipina (100), pada tahun 2000 berada pada peringkat 109, di bawah Cina (99) dan Filipina (77) dan pada tahun 2005 berada pada peringkat 110, peringkat Indonesia tersebut lebih rendah dari Vietnam yang berada pada peringkat 108 dan jauh lebih rendah dari Malaysia (61), Thailand (73), dan Filipina (84). (Balitbang Depdiknas, 2007:2).

Rendahnya mutu sumber daya manusia akan masalah besar bagi bangsa Indonesia dalam persaingan era globalisasi, karena faktor kualitas atau mutu SDM sangat menentukan dalam era globalisasi. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam persaingan global maka langkah peningkatan mutu pendidikan nasional harus menjadi perhatian serius dengan menerapkan system pendidikan yang berkualitas. Untuk itu peningkatan mutu SDM harus meliputi aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral dan tanggung jawab.

Menyadari pentingnya peningkatan kualitas atau mutu SDM, maka pemerintah menggulirkan berbagai program diantaranya apa yang disebut *School-Based Management* (MBS). Konsep *School-Based Management* merupakan pendekatan politis yang bertujuan untuk memandirikan atau memberdayakan sekolah melalui pemberian wewenang dan keleluasan sekolah dalam pengembangan program sekolah dan dalam mengelola sumber

daya serta potensi yang ada di sekolah sehingga akan terwujud sekolah yang efektif. Melalui penerapan konsep ini, kepala sekolah dan guru memiliki kebebasan yang luas dalam mengelola sekolah tanpa mengabaikan kebijakan dan prioritas pemerintah.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah tentu saja tidak mudah, banyak hambatan dan tantangan yang harus dihadapi. Masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu pendidikan antara lain : pertama, sikap mental para pengelola pendidikan, baik yang memimpin maupun yang dipimpin. Staf yang bergerak karena perintah atasan bukan karena rasa tanggung jawab. Sebaliknya pemimpin tidak memberikan kepercayaan, tidak memberikan kebebasan inisiatif dan mendelegasikan wewenang. Masalah kedua, tidak adanya tindak lanjut dari evaluasi program. Akibatnya pelaksanaan pendidikan selanjutnya tidak ditandai oleh peningkatan mutu. Masalah ketiga, gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Pada umumnya pemimpin tidak menunjukkan pengakuan dan penghargaan terhadap keberhasilan stafnya. Hal ini menyebabkan staf bekerja tanpa motivasi. Masalah keempat, kurangnya rasa memiliki pada para pelaksana pendidikan. Perencanaan strategis yang kurang dipahami para pelaksana dan komunikasi dialogis yang kurang terbuka. Prinsip melakukan sesuatu secara benar dari awal belum membudaya. Pelaksanaan pada umumnya akan membantu suatu kegiatan, kalau sudah ada masalah yang timbul. Hal ini pun merupakan kendala yang cukup besar upaya peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan (Hanafiah dkk.:1994).

Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus dapat melaksanakan tugas dan perannya secara optimal dalam memberdayakan potensi-potensi sumber daya yang ada di sekolah agar perencanaan program kerja yang telah disepakati bersama dengan seluruh personil sekolah dapat terlaksana dengan baik dalam pencapaian mutu pendidikan. Berkenaan dengan hal tersebut kepala sekolah harus mampu menciptakan dan memelihara iklim budaya organisasi yang kondusif dengan menanamkan nilai-nilai budaya, sehingga memungkinkan semua personil sekolah dapat melibatkan diri secara penuh dalam pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini senada yang diungkapkan Supriadi (1998:346) bahwa: “erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan mikro, yang secara langsung

berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat berarti dalam membentuk kesamaan gerak anggota organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Kepala sekolah memiliki wewenang secara formal untuk mentransformasikan berbagai ide-ide dan saran-saran ke dalam bentuk pengelolaan sekolah. Kepala sekolah dapat juga berperan sebagai motivator dalam upaya memberikan motivasi serta menanamkan kesadaran kepada para bawahannya tentang pentingnya kualitas hasil kerja dengan mengutamakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari pada kepentingan pribadi mereka masing-masing. Dengan demikian kepala sekolah harus mampu juga menunjukkan kualitas kerja agar dapat menjadi panutan bagi semua personil sekolah untuk berprestasi kerja lebih baik.

Selain personil kepala sekolah yang telah disebutkan diatas, personil lain yang sangat pentingnya adalah guru. Dalam sistem pendidikan, guru adalah sumber daya pelaksana utama dalam proses belajar-mengajar, dimana proses belajar-mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Sehingga dapat dikatakan guru merupakan elemen kunci dalam menentukan perubahan atau peningkatan mutu pendidikan. Mengaju dari hal tersebut, guru harus menampilkan kinerja yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan perannya, baik pada aspek perencanaan program kerja maupun pada saat pelaksanaan proses belajar-mengajar di sekolah dengan mengembangkan nilai-nilai budaya mutu dan selalu membangun interaksi berkualitas antara guru dan peserta didik.

Berdasarkan permasalahan yang tersebut diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Persepsi Guru tentang Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Budaya Mutu pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Bandung”.

B. Batasan Masalah

Penelitian tentang pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap budaya mutu memiliki ruang lingkup yang sangat luas. Untuk menilai terhadap kinerja kepala sekolah, peneliti akan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah bahwa kepala sekolah merupakan seorang pemimpin satuan pendidikan yang memiliki kualifikasi dan

kompetensi umum maupun khusus, yang harus menguasai dan memiliki kompetensi yang terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Konsep kinerja guru yang akan dikaji dalam penelitian adalah mengadopsi dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa guru memiliki 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian ini kinerja guru akan dibatasi pengukurannya hanya pada kompetensi pedagogik dan profesional yang merupakan kompetensi yang paling pokok yang perlu dimiliki oleh guru.

Budaya mutu bisa dilihat dari konsep, nilai-nilai yang mempengaruhi pembentukan dan pengembangan budaya mutu di sekolah. Dalam penelitian ini budaya mutu yang dimaksud adalah budaya yang memberikan kesempatan dan dorongan kepada semua personil sekolah untuk mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki mereka secara optimal. Menurut Mc Clelland dan Koentjaraningrat (dalam Ace Suryadi dan Dasim Budimansyah, 2009:267) terdapat paling tidak ada tiga orientasi nilai budaya yang perlu diperhatikan yaitu: "a) Orientasi ke depan, b) orientasi terhadap perubahan, c) orientasi terhadap karya".

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini tentang pengaruh persepsi guru tentang kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap budaya mutu pada SMP Negeri Kota Bandung.

Pertanyaan penelitian tersebut dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran persepsi guru atas kinerja kepala sekolah
2. Bagaimana gambaran kinerja guru
3. Bagaimana gambaran persepsi guru atas budaya mutu
4. Bagaimana pengaruh persepsi guru atas kinerja kepala sekolah terhadap budaya mutu
5. Bagaimana pengaruh kinerja guru terhadap persepsi atas budaya mutu
6. Bagaimana pengaruh persepsi guru atas kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap budaya mutu

D. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi bagi pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung dimasa depan.

Dari rumusan masalah tersebut, maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh persepsi guru tentang kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap budaya mutu pada SMP Negeri di Kota Bandung.

Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk memperoleh gambaran persepsi guru tentang kinerja kepala sekolah
2. Untuk memperoleh gambaran tentang kinerja guru
3. Untuk memperoleh gambaran persepsi guru tentang budaya mutu
4. Untuk memperoleh gambaran persepsi guru tentang pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap budaya mutu
5. Untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh kinerja guru terhadap budaya mutu
6. Untuk memperoleh gambaran persepsi guru tentang pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap budaya mutu

E. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu : pertama manfaat teoritis, dalam kerangka pengembangan konseptual dan kedua manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara konseptual yaitu dapat dijadikan bahan pengembangan teori-teori pendidikan yang didasarkan pada upaya pengembangan konsep kinerja kepala sekolah dan kinerja guru dalam rangka pengembangan budaya mutu sebagaimana yang dikehendaki para warga sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Memperoleh informasi yang akurat mengenai persepsi guru tentang kinerja kepala sekolah terhadap budaya mutu.
- b. Memperoleh informasi yang akurat mengenai mengenai tentang kinerja guru terhadap budaya mutu.
- c. Memperoleh informasi yang akurat mengenai persepsi guru tentang kinerja kepala sekolah dalam kaitannya dengan budaya mutu.

- d. Memperoleh informasi yang akurat mengenai persepsi guru tentang kinerja guru dalam kaitannya dengan budaya mutu
- e. Memberikan saran kepada sekolah untuk menciptakan budaya mutu yang kondusif dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.
- f. Memberikan masukan kepada instansi pembuat kebijakan dan keputusan dalam bidang pendidikan tentang pentingnya penciptaan dan pengembangan budaya mutu di sekolah.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan sebagai suatu landasan dalam penyelidikan masalah dan titik tolak pemikiran dalam penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Riduwan (2006:30) yang mengemukakan bahwa : "fungsi asumsi dalam sebuah tesis merupakan titik pangkal penelitian dalam rangka penulisan tesis. Asumsi dapat berupa teori, evidensi-evidensi dan dapat pula pemikiran peneliti sendiri". Materi di dalam asumsi merupakan sesuatu yang tidak perlu dipersoalkan atau dibuktikan lagi kebenarannya, sekurang-kurangnya bagi masalah yang diteliti saat ini. Asumsi dirumuskan sebagai landasan bagi hipotesis.

Adapun asumsi yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan mutu pendidikan terletak pada nilai dan budaya mutu yang dikembangkan di sekolah.
2. Untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu ini tidak terlepas dari peranan kinerja kepala sekolah sebagai sumber daya penggerak dalam pengelolaan manajemen pendidikan.
3. Dukungan kepala sekolah dengan menggunakan pendekatan kemitraan sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru yang sangat berpotensi meningkatkan kualitas pengajaran kelas, perubahan tingkah laku mengajar dan perubahan atau pembaharuan ke arah positif dalam dunia pendidikan adalah guru (Alan, 1971;Robbin, 1978; Pribadi,1983)
4. Untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari kinerja guru sebagai salah satu sumber daya utama dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah.
5. Kekuatan budaya berhubungan dengan kinerja seseorang meliputi : (a) Pemahaman tujuan bersama dalam organisasi budaya yang kuat, anggota cenderung melakukan ke arah yang sama, (b) menciptakan motivasi, komitmen dan loyalitas tinggi dalam diri

setiap anggota dan (c) Memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

6. Kepala sekolah dan guru memegang peranan penting dalam menimbulkan dan mengembangkan budaya mutu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.
7. Upaya peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan juga oleh pengaruh faktor budaya mutu yang dipergunakan oleh semua personil sekolah tersebut.

G. Kerangka Konseptual Penelitian

Sebagai tenaga kependidikan, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Agar dapat menghasikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Dalam kaitan itu kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi diantaranya yaitu: (a) kepribadian, (b) manajerial, (c) kewirausahaan, (d) supervisi, dan (e) sosial. (Permendiknas No 13:2007)

Kinerja guru merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai guru berdasarkan standar ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Standar dan alat tersebut merupakan indikator untuk menentukan apakah guru berkinerja tinggi atau rendah. Wujud dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi, yaitu (1) pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; (2) kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik; (3) profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam; dan (4) sosial adalah kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali murid dan masyarakat sekitar (Permendiknas Nomor 16 tahun 2007)

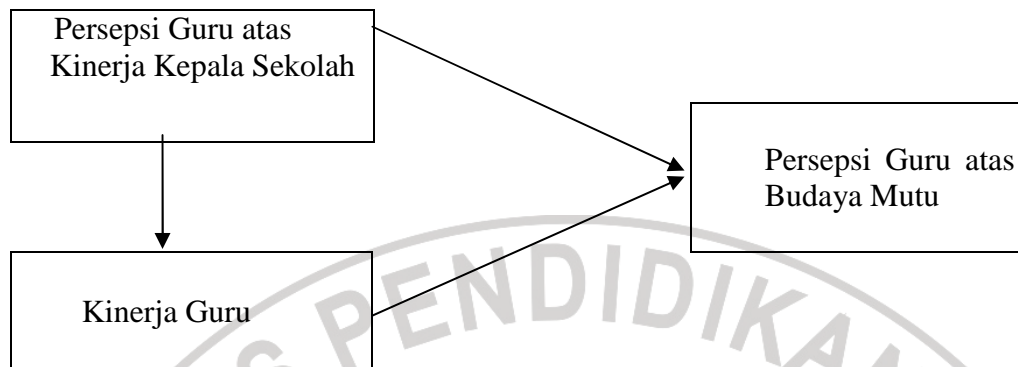
Untuk mencapai budaya mutu yang diharapkan, semua personil sekolah terutama kepala sekolah dan guru harus mampu menunjukkan hasil kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Melalui pencapaian kinerja yang maksimal, berarti kepala sekolah dan guru diharapkan dapat menciptakan dan mengembangkan nilai-nilai budaya mutu di sekolah yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah melalui kepemimpinannya, diharapkan mampu mengembangkan nilai-nilai yang akan membangun budaya mutu di sekolah seperti : menunjukkan keteladanan terutama dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan keteladanan, kepala sekolah akan mudah mengikat emosi setiap personil sekolah untuk menjalankan nilai-nilai yang diyakini mampu menciptakan budaya mutu di sekolah. Dalam hal membuat dan menghasilkan kebijakan-kebijakan sekolah, kepala sekolah harus menjamin bahwa kebijakan sekolah yang diambil dapat diterima dengan baik oleh semua personil sekolah sehingga mendukung penciptaan iklim budaya positif di sekolah.

Sebagai salah satu pelaksana utama pendidikan, posisi guru sangat menentukan dalam perubahan untuk pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru harus menampilkan kinerja yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan peranannya, khususnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Selain itu guru juga dituntut selalu menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai budaya mutu di sekolah, dengan menciptakan komunikasi yang berkualitas dengan peserta didik dan penerapan budaya disiplin terhadap tata tertib yang berlaku sekolah, sehingga pada akhirnya nilai-nilai budaya mutu dapat berkembang dengan baik di sekolah.

Dalam kaitan kinerja kepala terhadap kinerja guru, kepala sekolah dituntut dapat berperan sebagai pemimpin yang baik dalam mengelola sumber daya sekolah melalui seperti penciptaan lingkungan yang kondusif, pemberian perhatian yang penuh dan penerapan sistem komunikasi kolaboratif dengan semua personil sekolah. Karena bagaimanapun kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja semua personil sekolah khususnya kinerja guru dalam melaksanakan berbagai aktivitas proses pembelajaran di sekolah.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan alur kerangka konseptual, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Variabel persepsi guru atas kinerja kepala sekolah (X_1) memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap persepsi guru atas budaya mutu (Y) dibandingkan dengan pengaruh kinerja guru (X_2).

H. Hipotesis Penelitian

Good dan Scates (1954) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya. Sementara itu Trealese (1960) memberikan definisi hipotesis sebagai suatu keterangan sementara dari fakta yang diamati. Hal serupa juga dinyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua atau lebih variabel (Kerlinger, 1973)

Bertitik tolak dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, asumsi penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja kepala sekolah dengan budaya mutu pada SMP Negeri di Kota Bandung menurut persepsi guru.

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja guru dengan budaya mutu pada SMP negeri di Kota Bandung menurut persepsi guru.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Bandung menurut persepsi guru.
4. Persepsi guru atas kinerja kepala sekolah memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap perkembangan budaya mutu di sekolah dibandingkan dengan pengaruh kinerja guru.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan tahapan yang dilakukan dalam melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan, penyusunan, analisis, dan interpretasi data yang diperoleh. Sugiyono (2007:3) mengatakan bahwa metode penelitian adalah sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan arti metode adalah cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalkan untuk menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu (Winarno, 1994 : 130).

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian maka penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu yang sedang berlangsung termasuk pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena (Nazir, 1988:64), penelitian ini bersifat eksplanatori yakni penelitian yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis (verifikasi hipotesis) yang bersumber dari dasar-dasar teori tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *survey explanatory* dengan teknik uji korelasi. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2007:7) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis. Menurut Sukardi (2003:193) bahwa penelitian

survei merupakan kegiatan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dengan tujuan penting, yaitu (1) mendiskripsikan keadaan alami yang hidup saat itu, (2) mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang untuk dibandingkan dan (3) menentukan hubungan sesuatu diantara kejadian yang spesifik.

J. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pemecahan masalah secara struktur dan sistimatis, maka penulis menyusun suatu bentuk penulisan sebagai berikut :

Bab. I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, asumsi penelitian, kerangka konseptual penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.

Bab. II Kerangka Teoritis

Bab ini menguraikan beberapa konsep dasar tentang kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan budaya mutu.

Bab.III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan prosedur pengolahan dan analisis data.

Bab.IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang pembahasan atau analisis hasil penelitian atau hasil pengolahan data mengenai pengaruh tentang kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan budaya mutu.

Bab.V Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Bab terakhir menguraikan tentang kesimpulan sebagai pemaknaan peneliti secara terpadu terhadap semua hasil penelitian yang diperolehnya. Selanjutnya penulis mengemukakan implikasi dan rekomendasi yang ditujukan dalam rangka perbaikan dan peningkatan dari hasil penelitian ini.

