

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi era globalisasi adalah melalui pendidikan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan bangsa tersebut, sebagaimana tercantum dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nasional :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber. Oleh karena itu, perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan (Sedarmayanti, 2001: 37).

Kebijakan pendidikan kita saat ini mengarah pada desentralisasi pendidikan, berarti manajemen sekolah perlu dirancang berdasarkan

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) membawa paradigma baru bagi manajemen pendidikan yaitu adanya kewenangan yang luas kepada kepala sekolah dalam mengelola pendidikan baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan disekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan berbagai potensi dan kemampuannya dalam aspek manajerial dalam mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Salah satu sumber daya sekolah yang sangat penting dalam mengembangkan mutu sekolah adalah tenaga pendidik khususnya guru, dimana seorang guru memiliki tugas dan peranan yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Secara umum peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memimpin segenap guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan lembaga sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah hendaknya menaruh perhatian yang besar terhadap apa yang terjadi kepada seorang guru.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu mengarahkan sekaligus mengembangkan potensi bawahannya terutama guru agar mampu mengembangkan aktivitas dan potensi yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat David (Sutisna 1989:301) :

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang-orang lain supaya mengejar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan bergairah, ia adalah faktor manusiawi yang mempersatukan kelompok-kelompok dan menggerakkan kearah tujuan-tujuan, kegiatan manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan, dan membuat keputusan adalah kelompok tersembunyi sampai saat pemimpin meledakan kekuatan motivasi orang dan membimbing ke arah tujuan-tujuan kepemimpinan, mengubah potensi menjadi kenyataan, ia adalah tindakan akhir yang membawa keberhasilan semua potensi yang ada pada organisasi dan orang-orangnya.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memanfaatkan seoptimal mungkin personil yang ada salah satunya adalah pemberdayaan. Menurut Sufyarma (2003:63) mendefinisikan “ pemberdayaan adalah upaya membangun daya atau potensi manusia dengan upaya mendorong, memotivasikan dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya ”. Pemberdayaan dalam hal ini mengandung arti memperkuat potensi atau daya serta berupaya untuk mengembangkannya. Sejalan dengan pendapat diatas, Engkoswara (1999:119) mengemukakan “pemberdayaan itu merupakan pemamfaatan secara maksimal sumber adanya yang ada”.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap personil sekolah terutama khususnya guru merupakan suatu langkah dalam mempersiapkan guru agar lebih berkompeten untuk berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya serta memberikan kinerja secara optimal, efektif, dan efisien bagi lembaga pendidikan.

Hal ini dapat dilakukan melalui pergerakan atau pengaktifan seluruh komponen atau unsur yang dimiliki serta menunjang terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dengan memberikan kewenangan dan keleluasaan yang seluas-luasnya sehingga guru mempunyai peluang untuk mampu mandiri dalam menentukan keputusannya guna menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil dari kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut merupakan prestasi dari kerja guru.

Pemberdayaan guru dapat memupuk kepercayaan diri pada guru serta meningkatkan harkat dan martabat guru sehingga dapat mandiri dan mampu menjalankan tugas dan peranannya dimana dalam hal ini guru dididik untuk mampu menciptakan kondisi profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2001:92) mengemukakan bahwa :

“pemberdayaan dapat memacu inovasi dan kreatifitas individu dalam organisasi dan akan menghasilkan semakin berdayanya unit kerja dalam organisasi secara menyeluruh sehingga pemberian wewenang akan meningkatkan produktivitas kerja”.

Kewenangan yang diterima oleh kepala sekolah khususnya dalam penyelenggaraan dan pemberdayaan guru diarahkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja guru yang pada akhirnya dapat menunjang terhadap kesuksesan pencapaian tujuan pendidikan. Maka dari itu, kepala sekolah harus dapat menciptakan hubungan dan pola kerja yang dinamis serta memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru.

Kepala sekolah memiliki peran yang penting sebagai faktor ekstrinsik untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah. Siagian (Yosef Yanwar, 2005:39) menegaskan “prestasi kerja guru akan meningkat apabila kepala sekolah benar-benar mampu memberdayakan guru sesuai dengan kapasitasnya”. Selain dari itu, guru sendiri harus mempunyai keinginan yang besar untuk berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Yosef Yanwar (2005) juga mengemukakan “namun yang masih terjadi dilapangan adalah kurang optimalnya peran kepala sekolah dalam memberdayakan peran guru disekolah sehingga menyebabkan guru kurang dapat mengaktualisasikan seluruh kemampuan yang dimilikinya atau dengan kata lain prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru kurang maksimal. Mulyadi dan Setiyawan (1999) mengemukakan bahwa :

“pemberdayaan guru adalah pemberian wewenang kepada guru untuk merencanakan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otoritas secara eksplisit dari atasan”.

Pemberdayaan merupakan pelepasan atau pembebasan, bukan pengendalian energi manusia yang dilakukan dengan meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang tidak perlu yang merintangikan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemberdayaan bertujuan untuk menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya, melepaskan mereka dari

halangan-halangan yang hanya akan memperlambat reaksi dan merintang aksi mereka (Stewart, 1998).

Menurut Mulyadi dan Setiyawan (1999) peran kepala sekolah dalam memberdayakan guru mencakup hal-hal berikut :

- Pelimpahan wewenang berdasarkan kemampuan guru
- Mempermudah aturan atau prosedur dalam menyelesaikan konflik dan hambatan yang lainnya sehingga dapat mendukung tugas guru.
- Memberikan arahan, bimbingan dan konsultasi serta menjelaskan apa yang diharapkan dari kepemimpinan kepala sekolah.
- Menghargai kontribusi setiap guru dan memberikan motivasi untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara maksimal.
- Mendorong guru untuk berani mengemukakan pendapat, saran, atau memberikan kritik dalam berbagai kesempatan.
- Tidak mengambil tanggung jawab yang sudah menjadi kewenangan seorang guru
- Memiliki inisiatif dan siap menghadapi resiko
- Bertindak realistis dan dipandu oleh nilai-nilai kebenaran dalam mewujudkan visi sekolah
- Memberikan pelatihan dan sarana teknologi yang diperlukan oleh guru
- Bekerja sama dan menjalin hubungan yang baik dengan guru berdasarkan asas kepercayaan (*Trust Best Relationship*).
- Menciptakan rasa aman dan kepuasan bagi guru

Keprofesionalan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru dapat dilihat dari indikator yang ada, misalnya seperti tingkat kesungguhan guru di sekolah yang ditunjukkan dengan menguasainya kemampuan atau kompetensi dasar tugasnya untuk melaksanakan proses belajar mengajar, serta dapat dilihat dari aktivitas guru di sekolah khususnya di kelas. Dalam hal ini guru berperan sebagai agen pembelajaran dalam berinteraksi dengan peserta didik terutama berkaitan dengan tugas mengajarnya.

Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keprofesionalannya dalam bidang

kependidikan. Guru merupakan penentu keberhasilan suatu sekolah, karena guru sebagai pelaksana terdepan dalam proses pendidikan. Maka dari itu, guru perlu diperhatikan motivasinya sehingga dapat didayagunakan secara optimal yang pada akhirnya mereka akan memiliki komitmen yang tinggi dan mencapai prestasi terbaik bagi sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Bandung. Berdasarkan opini orang tua guru sekolah tersebut merupakan sekolah menengah kejuruan yang menjadi favorit masyarakat karena dapat mencetak lulusan yang siap memasuki lapangan kerja sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Fenomena ini didukung oleh profesionalisme seorang kepala sekolah dan guru-gurunya dalam mengembangkan sekolah.

Dari segi prestasi SMK Negeri 2 Kota Bandung memiliki beberapa prestasi akademik maupun non akademik yang dapat menjadi tolak ukur kualitas sekolah. Adapun prestasi akademik yang telah diraih oleh siswa SMK Negeri 2 Kota Bandung pada lomba kompetensi siswa SMK, diantaranya :

1. Juara Harapan I Lomba Welding Tingkat Nasional Tahun 2008
2. Juara Harapan II Lomba CNC Milling Tingkat Nasional Tahun 2008
3. Juara I Lomba Las Tingkat Provinsi Tahun 2008
4. Juara II Lomba CADD Tingkat Provinsi Tahun 2008 dan 2009

5. Juara I Lomba Las Tingkat Provinsi Tahun 2009
6. Juara I Lomba Bola Basket Tingkat Kota Bandung Tahun 2008 dan 2009
7. Juara III Lomba LP2B-4 SPES PATRIAE Tingkat Kota Bandung Tahun 2009
8. Juara Harapan I Lomba LP2B-4 SPES PATRIAE Tingkat Kota Bandung Tahun 2009
9. Dan lain sebagainya

SMK Negeri 2 Kota Bandung terus memacu diri dan bekerja keras untuk meningkatkan kualitas murid-muridnya dan mengembangkan wawasan para gurunya untuk terus berprestasi. Beberapa prestasi akademik maupun non akademik yang telah diperoleh SMK Negeri 2 Kota Bandung adalah berkat dukungan para siswa yang berkualitas dan guru-gurunya yang berprestasi.

Salah satu komponen yang penting dalam mewujudkan prestasi tersebut adalah para guru yang berkontribusi terhadap mutu pendidikan dalam membentuk dan mencetak peserta didik dengan mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh siswa.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi kerja guru, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul : ***“Kontribusi Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru Di SMK Negeri 2 Kota Bandung”***.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian. Pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi kerja guru. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah berbentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran pemberdayaan guru oleh kepala sekolah di SMK Negeri 2 Kota Bandung ?
2. Bagaimanakah gambaran prestasi kerja guru-guru di SMK Negeri 2 Kota Bandung ?
3. Bagaimanakah kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai pemberdayaan guru oleh kepala sekolah di SMK Negeri 2 Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai prestasi kerja guru-guru di SMK Negeri 2 Kota Bandung.
- c. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai kontribusi pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Bandung diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmu administrasi pendidikan khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan oleh kepala sekolah atau pengelola sekolah yang terkait sebagai informasi mengenai peningkatan prestasi kerja guru yang didukung dengan pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru tersebut.

E. Anggapan Dasar

Winarno Surakhmad (Suharsimi Arikunto, 1998:55) mengemukakan bahwa "Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya". Adapun anggapan dasar penelitian ini adalah :

1. Engkoswara (1999:126) mengemukakan "pemberdayaan guru merupakan salah satu langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengoptimalkan guru sehingga mampu memberikan kinerjanya dengan baik dan akhirnya dapat mempersembahkan pelayanan yang lebih efektif dan efisien".
2. Prestasi kerja sering diterjemahkan artinya sama dengan kinerja, pelaksanaan kerja, atau penampilan kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2001:50) bahwa "*performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja,

hasil kerja atau penampilan kerja”. Pemberdayaan guru dapat memacu inovasi dan kreativitas guru dan menghasilkan semakin berdayanya fungsi guru secara menyeluruh sehingga pemberian wewenang akan meningkatkan produktivitas kerja yang merupakan hasil dari kinerja sebagai prestasi kerja guru.

3. Engkoswara (1999:121) mengemukakan bahwa “Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah dan dapat mengoptimalkan peranannya dalam memberdayakan guru yang merupakan upaya dalam memotivasi guru untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya”.

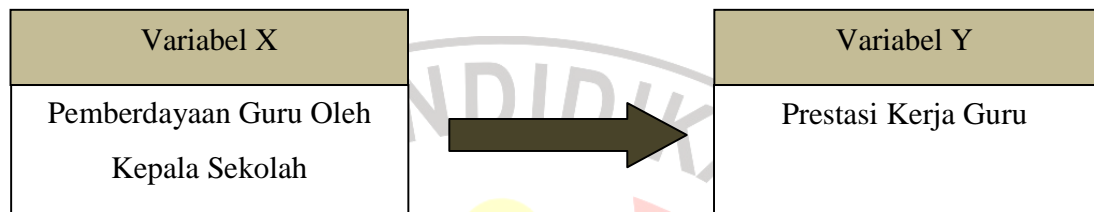
F. Hipotesis

Sebagaimana yang dikemukakan Suharsimi Arikunto (1998: 22) ”Hipotesis adalah kebenaran sementara yang ditentukan oleh peneliti, tetapi masih harus dibuktikan atau dites atau diuji kebenarannya”.

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan. Hipotesis dari penelitian ini adalah : ”Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 2 Kota Bandung”.

Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah merupakan variabel bebas (X), sedangkan prestasi kerja guru merupakan variabel terkait (Y). Untuk

memperjelas kedudukan masing-masing variabel yang akan diteliti, maka rumusan hipotesis diatas dapat digambarkan sebagai berikut :




Gambar 1.2 Skema Hipotesis Penelitian

Keterangan :

Variabel X = Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah

Variabel Y = Prestasi Kerja Guru

 = Kontribusi Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru.

1. Indikator pemberdayaan guru oleh kepala sekolah (Variabel X) adalah :

- a. Perencanaan Pemberdayaan Guru (Anita B Hariyanto, 2001:81)
 - a) Merencanakan aspek yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan guru
 - b) Merencanakan aspek yang berkaitan dengan kondisi organisasi
 - c) Merencanakan aspek yang berkaitan dengan kebijakan organisasi

b. Pelaksanaan Pemberdayaan Guru (Moch. Uzer Usman, 1995:7)

- a) Pemberdayaan guru sebagai demonstrator
- b) Pemberdayaan guru sebagai pengelola kelas
- c) Pemberdayaan guru sebagai fasilitator
- d) Pemberdayaan guru sebagai konselor
- e) Pemberdayaan guru sebagai administrator
- f) Pemberdayaan guru sebagai evaluator

c. Evaluasi (Moch. Uzer Usman, 1995:7)

- a) Evaluasi pelaksanaan pemberdayaan
- b) Melaporkan hasil evaluasi

2. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan indikator prestasi kerja guru (Variabel Y) adalah :

a. Mengetahui pengetahuan tentang kemampuan dasar guru

- a) Kemampuan mengelola pembelajaran
- b) Pemahaman tentang peserta didik
- c) Kemampuan dalam merancang pembelajaran
- d) Kemampuan dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran
- e) Kemampuan dalam evaluasi pembelajaran
- f) Kemampuan dalam pengembangan peserta didik

b. Memiliki penampilan sikap positif

- a) Disiplin

- b) Menjadi teladan bagi peserta didik
- c) Kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa
- c. Memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja
 - a) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif
 - b) Kemampuan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Muhammad Ali (1997:21) mengemukakan bahwa “Metode penelitian sebagai suatu cara untuk memperoleh pengetahuan atau memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi.

Sesuai dengan masalah yang akan diteliti yaitu mengenai kejadian atau peristiwa yang sedang berlangsung, maka metode yang sesuai dengan penelitian ini adalah metode deskriptif yang ditunjang oleh studi kepustakaan atau studi bibliografis serta studi dokumentasi. Muhammad Ali (1997:23) mengemukakan tentang metode deskriptif sebagai berikut :

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan dan menjawab permasalahan yang sedang berlangsung pada situasi sekarang, dilakukan dengan jalan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi dan analisis atau pengolahan data, membantu penggambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.

Kesimpulannya bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan dalam penelitian sebagai upaya untuk memecahkan masalah atau

menjawab permasalahan yang terjadi dimasa sekarang. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan kondisi atau variabel yang berkaitan dengan masalah pemberdayaan guru oleh kepala sekolah dan prestasi kerja guru sebagaimana adanya.

Untuk memperoleh ketajaman dalam menafsirkan masalah yang diteliti maka digunakan suatu studi yang menggali kajian-kajian keilmuan yang relevan serta mendukung terhadap masalah yang akan diteliti yaitu studi bibliografi atau studi kepustakaan.

Studi kepustakaan merupakan suatu cara untuk memperoleh informasi kegiatan melalui penelaahan terhadap berbagai sumber tertulis yang relevan dengan masalah yang akan diteliti seperti : buku, majalah, laporan penelitian dan perundang-undangan yang menunjang.

Penelitian ini juga menggunakan studi dokumentasi yang berguna untuk memperoleh data dan informasi melalui berbagai dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti sehingga akan memperkuat dalam mengambil kesimpulan atas permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian.

H. Lokasi, Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Ciliwung No. 4 Kota Bandung.

2. Populasi Penelitian

Menurut Sudjana (1996:6) mengemukakan bahwa “populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin dari hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya”. Jadi populasi penelitian adalah keseluruhan sumber data atau objek penelitian, dimana data diperoleh dan untuk ruang lingkup mana hasil penelitian diberlakukan.

Berdasarkan pernyataan diatas untuk mendapatkan populasi yang relevan seorang peneliti harus terlebih dahulu mengidentifikasi jenis-jenis data yang diperlukan dalam penelitian tersebut yang mengacu pada permasalahan penelitian. Berdasarkan permasalahan pokok dari penelitian ini adalah seberapa besar kontribusi pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi kerja guru, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMK Negeri 2 Kota Bandung.

3. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili keseluruhan dari populasi itu. Mengingat jumlah populasi penelitian kurang dari seratus orang, maka sampel yang diambil adalah 100%. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik total sampling atau penelitian populasi, hal ini sesuai dengan pendapat Adimiharja (2002:52) bahwa "secara ideal dalam penelitian, kita meneliti seluruh anggota populasi". Jadi yang merupakan populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang berada di SMK Negeri 2 Kota Bandung.