

## BAB I PENDAHULUAN

### *1.1 Latar Belakang Penelitian*

Dalam sistem kehidupan nyata kepala SMA memiliki kecenderungan berperilaku dinamis, memiliki *inner and other directed* (Dean, 1969:51), yakni dorongan dari dalam diri untuk berinovasi, mengembangkan motivasi dalam menjalankan manajemen pendidikan. Dalam jargon manajemen pendidikan sering ada tantangan, apalagi dalam dunia pendidikan yang semakin hari semakin penuh persaingan dan ketidakpastian dalam tataran kompleksitas. Pranata pendidikan semakin kompleks, arus komunikasi semakin deras, informasi semakin membanjir, dan dunia kerja semakin penuh persaingan, pemenangnya adalah orang-orang yang telah mempersiapkan diri secara serius (Rahman, 2005:1). Pepatah mengatakan "tiada makan siang gratis", tiada kesuksesan tanpa upaya serius. Keseriusan kepala SMA dalam konteks manajemen pendidikan di Kota Bandung seperti halnya keseriusan kepala sekolah di tempat lain, kepala sekolah memiliki dorongan untuk mengubah keadaan sekolah ke arah lebih baik. Fenomena dinamika kepemimpinan di sekolah merupakan situasi pengalaman, terutama yang diperoleh dari penemuan, pengamatan yang telah dilakukan. Dinamika kepemimpinan kepala SMA baik secara langsung maupun tidak

langsung di antaranya dilatarbelakangi oleh budaya sekolah, dan sosial ekonomi kepala sekolah, motivasi, dan inovasi kepala sekolah.

Baik pada masa era sentralisasi maupun pada era desentralisasi dinamika kepemimpinan kepala SMA tetap ada, namun paradigma kedinimakaannya berbeda. Pada era sentralisasi gagasan, inovasi, motivasi cenderung harus datang dari atasan (*top down*) berupa peraturan, juklak, dan juknis, sedangkan pada era desentralisasi dari bawah (*bottom up*) diberi kesempatan mencuatkan berbagai inovasi dan motivasi apalagi setelah ada Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah.

Dinamika sistem kepemimpinan kepala SMA dijadikan pilihan dalam penelitian ini karena kepemimpinan kepala SMA secara alami berada dalam sistem persaingan. Persaingan itu bukan saja dalam area lokal melainkan dalam tataran nasional, regional, bahkan tataran global. Hal ini ditegaskan dalam *The Time Higher Education Suplemen* bahwa ada 200 perguruan tinggi terbaik di dunia, dan tidak satu pun perguruan tinggi yang ada di Indonesia termasuk ke dalam perguruan tinggi terbaik di dunia. Lulusan SMA menjadi input perguruan tinggi, dengan kata lain lulusan SMA di Indonesia mempengaruhi secara signifikan kualitas perguruan tinggi di Indonesia, dan kualitas lulusan SMA dipengaruhi oleh dinamika kepala sekolah. Keadaan fenomena seperti ini apabila kepala sekolah tidak memburu informasi, tidak mengembangkan *life skill*, tidak memperbaiki *performance*, dan tidak meningkatkan atribut keakademisan, niscaya akan tertinggal oleh orang-orang dinamis, tertinggal oleh orang-orang yang berorientasi ke masa mendatang dan tertinggal oleh kelompok orang yang

menjadikan sekolah kondusif yang membuat murid senang belajar, guru senang mengajar, dan orang tua tenang menyekolahkan.

Eksistensi SMA terkait dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 dan UU No.32 dan 33 tahun 2005 tentang Otonomi Daerah. Berbagai kajian yang berkembang memberikan penekanan pada pengelolaan sumber daya pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah untuk dikelola pada tingkat Pemerintah Daerah (Pemda) dengan penekanan pada tingkat kabupaten atau kota. Dengan mempertimbangkan SDM yang ada, salah satu kemungkinan pengelolaan ini adalah adanya pembagian pengelolaan pendidikan berdasarkan jenjangnya. Hal ini sesuai dengan arahan kebijakan pendidikan pada masa depan yang dilandasi oleh GBHN tahun 1999-2004 (TAP MPR No. IV/MPR/1999) Bab IV, bagian E, dan sub 2), bahwa arah kebijakan pendidikan adalah meningkatkan kemampuan akademik dan professional serta meningkatkan jaminan kesejahteraan tenaga kependidikan serta sub 5) bahwa melakukan pembaharuan dan pemantapan sistem pendidikan nasional berdasarkan prinsip desentralisasi, otonomi keilmuan dan manajemen.

Gagasan otonomi pendidikan di Indonesia muncul karena pada tingkat nasional telah terjadi beberapa permasalahan yang menonjol, di antaranya adalah rendahnya mutu dan relevansi pendidikan dan masih lemahnya manajemen pendidikan, selain belum optimal keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi di kalangan akademisi dan kemandirian. Jadi, reformasi pendidikan memang sangat diperlukan sebagai jawaban untuk pemecahan masalah di atas.

Secara politis, otonomi pendidikan terkait dengan penyelenggaraan

pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi yang ditandai dengan pemberian otonomi yang luas dan nyata kepada daerah. Tujuan umum pemberian otonomi ini dimaksudkan untuk lebih memandirikan daerah dan memberdayakan masyarakat sehingga lebih leluasa dalam mengatur dan melaksanakan kewenangan atas prakarsa sendiri. Pemberian otonomi yang luas dan bertanggungjawab dilaksanakan dengan berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan, berkeadilan, dan memperhatikan potensi serta keanekaragaman daerah, dengan titik sentral otonomi pada tingkat wilayah yang paling dekat dengan rakyat, yaitu kabupaten dan kota. Hal yang paling esensial adalah semakin besarnya tanggung jawab daerah untuk mengurus tuntas segala permasalahan yang tercakup di dalam pembangunan masyarakat di daerahnya, termasuk bidang pendidikan.

Manajemen di bidang otonomi pendidikan berimplikasi pada otonomi sekolah. Penyelenggaraan pendidikan harus memperhatikan empat isu kebijakan penyelenggaraan pendidikan nasional yang perlu direkonstruksi, di antaranya adalah a) Upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan menetapkan tujuan dan standar kompetensi pendidikan, yaitu melalui konsensus nasional antara pemerintah dengan seluruh lapisan masyarakat; b) Peningkatan efisiensi pengelolaan pendidikan mengarah pada pengelolaan pendidikan berbasis sekolah, dengan memberi kepercayaan yang lebih luas kepada sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia bagi terciptanya tujuan pendidikan yang diharapkan; c) Peningkatan relevansi pendidikan mengarah pada pendidikan berbasis masyarakat. Peningkatan peran serta orang tua dan masyarakat pada

level kebijakan (pengambilan keputusan) dan level operasional melalui komite (dewan) sekolah; dan d) Pemerataan pelayanan pendidikan mengarah pada pendidikan yang berkeadilan.

MBS (manajemen berbasis sekolah) adalah model pengelolaan yang memberikan otonomi atau kemandirian kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, Propinsi, Kabupaten dan Kota. MBS memberi peluang perilaku dinamis bagi kepala sekolah, guru, dan peserta didik untuk melakukan inovasi dan improvisasi di sekolah, berkaitan dengan masalah kurikulum, pembelajaran, manajerial dan lain sebagainya yang tumbuh dari aktivitas, kreativitas dan profesionalisme yang dimiliki. Sehingga dapat dikatakan bahwa kewenangan yang bertumpu pada sekolah merupakan inti dari MBS.

Program MBS merupakan suatu penyelenggaraan pendidikan yang mengembangkan hak dan kewajiban dalam penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah. Beberapa kesempatan tersebut diharapkan dapat mendorong terciptanya peningkatan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, dengan muaranya pada upaya peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan pada tataran yang paling bawah yaitu sekolah. Keterlibatan masyarakat dalam dewan sekolah di bawah monitoring pemerintah, mendorong sekolah untuk lebih terbuka, demokratis, dan bertanggung jawab dengan kata lain mendorong sekolah untuk dinamis. Pemberian kebebasan yang lebih luas memberi kemungkinan kepala

sekolah untuk dapat menemukan jati dirinya dalam memimpin dan membina peserta didik, guru, dan petugas lain yang ada di lingkungan sekolah. Oleh karena itu sekolah harus terlibat secara aktif dalam rangka proses peningkatan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumberdaya sekolah yang ada dengan dukungan seluruh komponen *stake holder* sekolah.

Implementasi MBS menuntut dukungan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas agar dapat membangkitkan motivasi kerja yang lebih produktif dan memberdayakan otoritas daerah setempat, serta mengefisienkan sistem dan menghilangkan birokrasi yang tumpang tindih. Implementasi MBS menuntut peranan kepemimpinan, terutama dinamika kepemimpinan kepala sekolah untuk memperlihatkan kepiawaiannya dalam mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah.

Dengan mempertimbangkan berbagai model manajemen pendidikan yang selama ini berkembang, model MBS ini merupakan salah satu alternatif yang dapat diterapkan dalam rangka Otda pendidikan. Model MBS ini merupakan konsep yang mengedepankan kolaborasi antara sekolah, masyarakat (pengguna jasa pendidikan) dan pemerintah dikembangkan untuk memberikan kemandirian kepada sekolah (per satuan pendidikan) dalam mengelola sumberdaya sekolah yang ada guna mencapai kualitas pendidikan berdasarkan tolok ukur yang disepakati Umaedi, 1999:4).

Sasaran akhir dari tahapan di atas adalah peningkatan kualitas pendidikan seperti, efisiensi pemanfaatan sumber daya sekolah, peningkatan efektivitas sekolah diwujudkan melalui peningkatan kualitas proses belajar mengajar, dan

terpenuhinya harapan orang tua serta pemakai lulusan (relevansi). Dalam hal ini pemerintah telah berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui gagasan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS). Reorientasi sistem penyelenggaraan pendidikan dari sentralistik ke desentralisasi, yaitu dari manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah., sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah nomor 25 tahun 2000.

Peran serta warga sekolah khususnya guru, dan peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam menyelenggaraan pendidikan sangat minim. Partisipasi aparat kepala sekolah, kepala sekolah dan guru dalam pengambilan keputusan sering diabaikan. Padahal kalau dilihat dari kedudukannya, kepala sekolah dan guru menempati posisi yang amat strategis dalam setiap upaya memajukan sekolah.

Berdasarkan kenyataan di atas, reorientasi penyelenggaraan pendidikan dari MPMBP menuju MPMBS merupakan suatu tataran ide kebijakan yang mengandung idealisme untuk memacu pencapaian mutu pendidikan. Akan tetapi dalam operasionalisasinya di lapangan pergeseran paradigma ini tidak serta merta membawa perubahan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Banyak kalangan yang mempersoalkan usaha ideal apa pun yang dicanangkan tidak akan membawa hasil yang optimal, tanpa dibarengi dengan usaha memformulasikan kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan (lihat Rumtini, 2002).



Perhatian pada kepemimpinan kepala sekolah mempunyai landasan yang karena kenyataannya dalam seting sekolah otonom, dinamika kepemimpinan kepala sekolah sangat strategis. Hal ini sesuai dengan pendapat DeRoce (1985:2) bahwa posisi kepala sekolah sangat menentukan. Temuan-temuan penelitian tentang hal ini telah banyak dilakukan, seperti Undap (1988), Sslamet (1988). Hasilnya adalah bahwa peran kepala sekolah dalam memajukan sekolah amat besar. Para guru dan staf sekolah lainnya sangat mengharapkan bahwa melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman, wawasan, dan kreativitas kepala sekolah, motivasi dan kreativitas guru dan staf sekolah lainnya untuk memajukan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kemungkinan lahir sumber daya manusia yang berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja, dan yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang berkualitas, tenaga yang siap latih dan siap pakai.

Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah. Ia adalah pejabat yang ditugaskan untuk mengelola sekolah. Sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak akan terlepas dari peran dinamika kepemimpinan kepala sekolahnya. Pada umumnya sekolah unggulan itu adalah sekolah yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang dinamis, yakni sekolah yang memiliki jiwa manajerial sekolah yang baik.

Nanang Fattah (2000) menegaskan bahwa desentralisasi dalam konteks otonomi daerah dalam sistem pemerintahan telah memberi peluang dalam



penyelenggaraan pendidikan. Penerapan kebijakan ini berdampak terhadap paradigma pendidikan yang membawa konsekuensi reorganisasi dan menciptakan kewenangan yang lebih luas di tingkat sekolah.

Kepala SMA menjadi sorotan dalam penelitian ini, karena kepala SMA pada tingkat pendidikan menengah memiliki kewenangan mendorong tumbuhnya kemandirian sekolah dalam mengoptimalkan berbagai sumber daya yang ada untuk peningkatan performansi sekolah (Depdikbud, 1993, Umaedi, 1999). Kepemimpinan kepala SMA mewarnai keberhasilan pendidikan di tingkat perguruan tinggi, sebab input warga belajaran perguruan tinggi di antaranya adalah output SMA. Kepemimpinan kepala SMA dapat mendukung kemandirian sekolah dalam berbagai upaya meningkatkan performaansi sekolah yang muaranya pada usaha peningkatan mutu pendidikan (Depdikbud, 1993). Berdasarkan uraian di atas, dinamika kepemimpinan kepala sekolah diprediksi dipengaruhi oleh berbagai variabel. Variabel yang menarik untuk diteliti yakni variabel budaya sekolah, sosial ekonomi kepala sekolah, inovasi, dan motivasi. Budaya sekolah diprediksi memberi pengaruh terhadap inovasi, motivasi, dan dinamika kepemimpinan. Begitu pula sosial ekonomi diduga mempengaruhi motivasi, inovasi, dan dinamika kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti "*Dinamika Kepemimpinan Kepala SMA di Era Desentralisasi (Studi Pengaruh Budaya Sekolah, Sosial Ekonomi, Motivasi, dan Inovasi Terhadap Dinamika Kepemimpinan Kepala SMA Kota Bandung).*"



## *Identifikasi dan Rumusan Masalah*

### *Identifikasi Masalah*

Dalam hubungan dengan kebijakan desentralisasi, jajaran Pendidikan Kota Bandung di Provinsi Jawa Barat juga mengambil berbagai langkah. Walau dari sudut kebijakan semua SMA di Kota Bandung telah ada pada seting Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Oleh karena keragaman dan keterbatasan yang ada pada masing-masing sekolah, maka MBS dipahami sebagai hal tidak serta-merta membawa kemajuan pengelolaan dan manajemen yang pada akhirnya mengontrol kinerja sekolah dan mutu pendidikan. Dengan demikian, maka muncul berbagai permasalahan yang ditimbulkan dari pergeseran sentralistik ke desentralistik, dari otonomi pusat ke otonomi sekolah yang permasalahannya cukup banyak. Apakah paradigma ini dapat direspons secara benar oleh aparat sekolah, terutama kepala sekolah? Jika ya, bagaimana dinamika yang dilakukan kepala sekolah untuk memacu kinerja aparatnya terutama guru dalam mewujudkan peningkatan mutu sekolah?

Prestasi seorang kepala sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah kualitas kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah. Dengan pernyataan lain dinamika kepemimpinan kepala sekolah akan memberi pengaruh terhadap perwujudan sekolah yang reformis, serta memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi dasar yang diisyaratkan, kompetensi ini berasal dari Katz (T.J. Sergiovani, dan Burhanudin, 1994) berupa keterampilan dasar managerial, yaitu sebagai berikut.

a. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode dan teknik-teknik dalam menyelesaikan satu tugas-tugas tertentu. Dalam prakteknya keterlibatan seorang pemimpin dalam setiap bentuk "*technical skill*" disesuaikan dengan status/tingkatan pemimpin itu sendiri.

b. Keterampilan Manusia (*Human Skill*)

Keterampilan yang menunjukkan kemampuan seorang pemimpin di dalam bekerja dengan melalui orang lain secara efektif, dan untuk membina kerja sama. Untuk mencapai kemampuan demikian seorang pemimpin harus dapat mengenal dirinya "akseptansi diri" dan sesama orang lain. Keterampilan manusia sangat strategis untuk memperoleh produktivitas organisasi yang tinggi, karena dalam implementasinya terwujud pada upaya bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi bawahannya.

c. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Keterampilan terakhir ini menunjukkan kemampuan dalam berfikir, seperti menganalisis suatu masalah, memutuskan, dan memecahkan masalah tersebut dengan baik. Untuk dapat menerapkan keterampilan ini seorang pemimpin dituntut untuk memiliki pemahaman yang utuh (secara totalitas) terhadap organisasinya. Tujuannya agar dia dapat bertindak selaras dengan tujuan

organisasi secara menyeluruh dan atas dasar tujuan dan kebutuhan kelompoknya sendiri.

Robert C. Bogdan (1978:78) mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan, yaitu:

- a. Kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.
- b. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf lainnya.
- c. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi.
- d. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta seegenap staf lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab beradaptasi secara aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah sebagai-baiknya.

Kemampuan dan keterampilan kepala sekolah dalam penelitian ini dikaitkan dengan dinamika kepemimpinan kepala sekolah yang dilatarbelakangi oleh budaya sekolah, sosial ekonomi kepala sekolah, motivasi, dan inovasi kepala sekolah.

### ***1.2.2 Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, peneliti dapat menentukan rumusan masalah. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini terbatas dalam institusi pendidikan menengah atas kota Bandung, baik lembaga pendidikan milik pemerintah maupun milik swasta.

Secara umum permasalahan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

"Sejauh manakah pengaruh budaya sekolah, sosial ekonomi kepala sekolah

terhadap dinamika kepemimpinan kepala sekolah, baik langsung maupun melalui inovasi dan motivasi?"

Rumusan masalah seperti tersebut di atas merupakan tema sentral yang memberikan arahan pada seluruh kegiatan penelitian ini, selanjutnya secara spesifik pokok pertanyaan tersebut diuraikan dalam sebagai berikut.

1. Apakah Dinamika Kepemimpinan dipengaruhi oleh Budaya Sekolah, Sosial Ekonomi, Motivasi, dan Inovasi?
2. Apakah Dinamika Kepemimpinan dipengaruhi oleh Budaya Sekolah melalui Inovasi?
3. Apakah Dinamika Kepemimpinan dipengaruhi oleh Budaya Sekolah melalui Motivasi?
4. Apakah Dinamika Kepemimpinan dipengaruhi oleh Sosial Ekonomi melalui Inovasi?
5. Apakah Dinamika Kepemimpinan dipengaruhi oleh Sosial Ekonomi melalui Motivasi?
6. Apakah Motivasi dipengaruhi Budaya Sekolah melalui Inovasi?
7. Apakah Motivasi dipengaruhi Sosial Ekonomi melalui Inovasi?
8. Apakah Motivasi dipengaruhi Inovasi?
9. Apakah Inovasi dipengaruhi Budaya Sekolah dan Sosial Ekonomi?
10. Apakah Budaya Sekolah atau Sosial Ekonomi yang memberi pengaruh kuat terhadap Motivasi dan Inovasi?
11. Apakah Budaya Sekolah, Sosial Ekonomi atau Inovasi yang memberi pengaruh kuat terhadap Motivasi?

### ***1.3 Tujuan Penelitian***

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal berikut ini.

1. Pengaruh Budaya Sekolah, Sosial Ekonomi, Motivasi, dan Inovasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
2. Pengaruh Budaya Sekolah melalui Inovasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
3. Pengaruh Budaya Sekolah melalui Motivasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
4. Pengaruh Sosial Ekonomi melalui Inovasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
5. Pengaruh Sosial Ekonomi melalui Motivasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
6. Pengaruh Budaya Sekolah melalui Inovasi terhadap Motivasi.
7. Pengaruh Sosial Ekonomi melalui Inovasi terhadap Motivasi.
8. Pengaruh Inovasi terhadap Motivasi.
9. Pengaruh Budaya Sekolah dan Sosial Ekonomi terhadap Inovasi.
10. Pengaruh perbandingan Budaya Sekolah dan Sosial Ekonomi terhadap Motivasi dan Inovasi.
11. Pengaruh perbandingan Budaya Sekolah, Sosial Ekonomi, dan Inovasi terhadap Motivasi.

#### ***1.4. Asumsi Penelitian***

Epistemologi keilmuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian selalu dibentuk dari permasalahan (problematik) dan anggapan dasar. Asumsi sebagai anggapan dasar penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Desentralisasi dalam konteks otonomi daerah dalam sistem pemerintahan telah memberi peluang dalam penyelenggaraan pendidikan. Penerapan kebijakan ini berdampak terhadap paradigma pendidikan yang membawa

konsekuensi reorganisasi dan menciptakan kewenangan yang lebih luas di tingkat sekolah (Jalal dan Supriadi, 2001, Fattah, 2000). Kewenangan lebih luas di tingkat sekolah akan mendorong tumbuhnya kemandirian sekolah dalam mengoptimalkan berbagai sumber daya yang ada untuk peningkatan performansi sekolah (Depdikbud, 1993, Umaedi, 1999).

2. Kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Atas dasar itu, maka kepala sekolah dapat mendukung kemandirian sekolah dalam berbagai upaya meningkatkan performansi sekolah yang muaranya pada usaha peningkatan mutu pendidikan (Depdikbud, 1993).
3. Hal berkaitan dengan performansi kepemimpinan di sekolah dalam penelitian ini adalah kepala SMA. Kepala SMA adalah yang paling penting dalam memberi informasi. Kerangka berpikir demikian dilandasi pemikiran bahwa penelitian ini memiliki asumsi bahwa dinamika kepemimpinan kepala SMA berada dalam keterkaitan pengaruh timbal balik antara budaya sekolah, sosial ekonomi, motivasi, dan inovasi. Pengaruh hubungan timbal balik itu di rumuskan hipotesis penelitian ini.

### ***1.5. Hipotesis Penelitian***

Dalam bagian ini dikemukakan 11 hipotesis penelitian, yakni sebagai berikut,

1. Ada pengaruh kuat Budaya Sekolah, Sosial Ekonomi, Motivasi, dan Inovasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
2. Ada pengaruh kuat Budaya Sekolah melalui Inovasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
3. Ada pengaruh kuat Budaya Sekolah melalui Motivasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
4. Ada pengaruh kuat Sosial Ekonomi melalui Inovasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.

5. Ada pengaruh kuat Sosial Ekonomi melalui motivasi terhadap Dinamika Kepemimpinan.
6. Ada pengaruh kuat Budaya Sekolah melalui Inovasi terhadap Motivasi.
7. Ada pengaruh kuat Sosial Ekonomi melalui Inovasi terhadap Motivasi.
8. Ada pengaruh kuat Inovasi terhadap Motivasi.
9. Ada pengaruh kuat Budaya Sekolah dan Sosial Ekonomi terhadap Inovasi.
10. Ada perbedaan pengaruh antara Budaya Sekolah dan pengaruh Sosial Ekonomi terhadap Motivasi dan Inovasi.
11. Ada perbedaan pengaruh antara Budaya Sekolah, Sosial Ekonomi, dan Inovasi terhadap Motivasi.

### **1.6 Metode Penelitian**

Penelitian ini bertujuan menerapkan teori dan menguji teori dinamika kepemimpinan kepala SMA dalam konteks dunia pendidikan di era desentralisasi. Hal ini sejalan dengan gagasan Best (1977:49) bahwa *Research is more systematic activity directed towards discovery and the development of an organized body of knowledge.*

Penelitian berupaya mendeskripsikan ihwal praktik kependidikan yang sedang berlangsung pada tataran SMA dan menguji kekuatan ilmu yang diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini menurut strategi dan prosedur penelitian termasuk ke dalam klasifikasi penelitian deskriptif.

Berbagai literatur menunjukkan bahwa penelitian deskriptif dirancang untuk memperoleh informasi tentang gejala pada saat penelitian dilakukan.

Karakteristik penelitian deskriptif memberi batasan sebagai berikut.

- 1) Menuturkan sesuatu secara sistematis tentang data atau karakteristik populasi tertentu secara faktual dan cermat (karena



itu metode ini sering disebut metode analitik) dan menginterpretasikan data yang ada.

- 2) Menekankan pada observasi dan suasana alamiah (*natural setting*, *hypothesis-generating*, *hypothesis setting*, *heuristic*), dan bukan verifikatif. Oleh sebab itu penelitian deskriptif bermanfaat untuk melahirkan teori-teori tentatif.
- 3) Melahirkan jenis penelitian deskriptif, seperti survey, studi kasus, studi dokumentasi. (Best, 1981, Surahmad, 1980).

Penelitian ini juga dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional sebab penelitian ini ingin melihat apakah ada pengaruh antara dua variabel atau lebih ada pengaruh atau tidak, dan seberapa kuat pengaruh itu. Artinya dalam penelitian ini dicari pengaruh beserta kekuatannya untuk membuat prediksi pengaruh itu, semakin kuat pengaruhnya maka semakin tinggi daya prediksinya, begitu pula sebaliknya.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistika deskriptif induktif dan analisis statistika kausal (*path analysis*). Analisis statistik bertujuan untuk menyimpulkan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan metode analisis regresi atau korelasi, sedangkan analisis *path* bertujuan untuk mengetahui "pengaruh" variabel independen yakni budaya sekolah, sosial ekonomi terhadap dinamika kepemimpinan kepala sekolah, baik langsung maupun melalui inovasi dan motivasi.

### **1.7 Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian**

#### **1) Lokasi Penelitian**

Sekolah Menengah Atas (negeri dan swasta) yang berada di Kota Bandung Jawa Barat dijadikan lokasi penelitian ini.

## 2) Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh dinamika kepemimpinan kepala SMA yang berada di Kota Bandung, Jawa Barat. SMA di kota Bandung pada tahun 2005 berjumlah 140 orang SMA Kepala SMA inilah yang paling tepat untuk memberi data pada penelitian ini.

## 3) Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala SMA Kota Bandung yang berjumlah 140 orang kepala SMA.

Sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah dihitung dengan menggunakan rumus Slovin & Sevilla (1994) yang dikutip dan dikemukakan oleh Sudjana (2001:70) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Diketahui:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan sampel yang masih ditolehir, berdasarkan ini yang dapat membantu kita dalam mengetahui tingkat kepercayaan.

Penetapan jumlah sampel minimal dengan perhitungan berikut.

Untuk mendapatkan jumlah sampel penelitian dengan tingkat kesalahan (e) = 10%, atau dengan tingkat kepercayaan 90% terhadap populasi adalah sebanyak:

$$\boxed{n = \frac{N}{1 + Ne^2}} \longrightarrow n = \frac{140}{1 + 140 \times (0,1)^2}$$

$$n = 43,3333 \text{ dibulatkan} = 43$$

Artinya, untuk penelitian dengan tingkat kesalahan 10% (tingkat kepercayaan penelitian 90% terhadap populasi), dibulatkan paling sedikit 43 orang kepala SMA yang harus didapat untuk penelitian.

### **1.8 Sumber Data**

Data bersumber dari kepala SMA Kota Bandung. Data penelitian ini adalah data yang menyangkut budaya sekolah, sosial ekonom, motivasi, dan inovasi dan dinamika kepemimpinan kepala sekolah.

Pengumpulan data menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Uraian selanjutnya ada pada Bab III.

### **1.9 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni menggunakan kuesioner yang diisi oleh para kepala sekolah yang menjadi sampel.

Data dari responden dikumpulkan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang diisi oleh responden. Bentuk pertanyaan atau pernyataan dijawab sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner, yakni responden hanya diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan. Selanjutnya hal ini ditulis pada Bab III.

### **1.10 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan teori dan penerapan dalam praktik. Teori kepemimpinan kepala SMA terkait dengan pendidikan, keluarga, usia, lama bekerja dan aspek lainnya ditemukan dalam penelitian ini. Secara praktis, dari penelitian ini ditemukan pengaruh budaya

sekolah, sosial ekonomi, motivasi, dan inovasi terhadap dinamika kepala sekolah dalam menjalankan tugas.

#### ***a. Manfaat Teoretis***

Secara teoretis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu Administrasi Pendidikan terutama mengenai dinamika kepemimpinan kepala SMA ditinjau dari keterkaitan dengan budaya sekolah, sosial ekonom baik langsung maupun melalui inovasi dan motivasi yang memberikan pengaruh terhadap dinamika kepemimpinan kepala SMA.

#### ***b. Manfaat Praktis***

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak terutama para pelaksana kepemimpinan kepala SMA. Bagi lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi, dapat menambah informasi tentang pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah, sosial ekonom, motivasi serta inovasi. Informasi ini dapat digunakan sebagai bahan kajian yang lebih lanjut di perguruan tinggi yang mengemban tugas sebagai Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Informasi ini juga bermanfaat baik untuk menambah wawasan para pembaca. Di samping itu pula hasil hasil penelitian ini dijadikan dasar guna penelitian lanjutan.

Manfaat lain di antaranya dapat dijadikan dasar bagi para kepala sekolah yang akan melakukan tugas sebagai pimpinan di sekolah.

Di samping itu, manfaat lain adalah meningkatnya wawasan peneliti dalam bidang kepemimpinan dan pengembangan kinerja guru guna meningkatkan prestasi kerja.

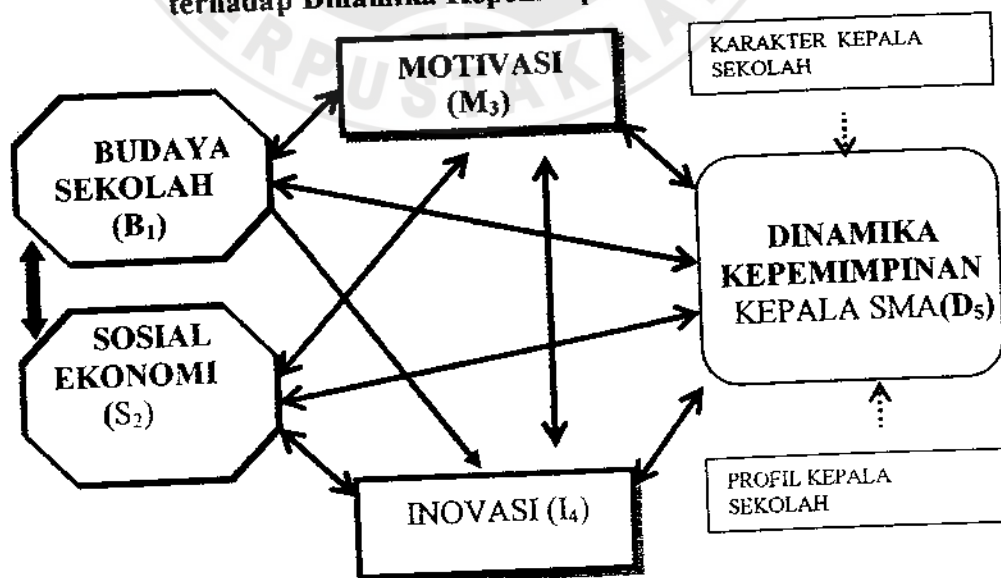


### 1.11 Kerangka Pemikiran

Sekolah efektif, bermutu, dan favorit tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Sekolah yang demikian pada umumnya sekolah yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang melaksanakan kepemimpinan dinamis. Seorang kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang mampu berperilaku sesuai dengan inti dari pengertian kepemimpinan (Lassey & Sashkin, 1983).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka yang menjadi sentral permasalahan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah "Adakah pengaruh budaya sekolah, social ekonomi kepala sekolah baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui inovasi dan motivasi terhadap dinamika kepemimpinan kepala sekolah?". Oleh karena itu untuk membuktikan hipotesis sebagaimana ditulis pada bagian sebelumnya, maka kerangka pikir penelitian ini secara skematis adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**PARADIGMA PENELITIAN**  
**Pengaruh Budaya Sekolah, Sosial Ekonom, Motivasi, dan Inovasi terhadap Dinamika Kepemimpinan Kepala SMA**



Skema kerangka pikir penelitian di atas mengandung maksud bahwa Dinamika kepemimpinan kepala SMA diprediksi memiliki pengaruh timbal balik dengan budaya sekolah, sosial ekonomi, motivasi, dan inovasi. Motivasi memiliki pengaruh timbal balik dengan dinamika kepemimpinan kepala SMA, budaya sekolah, sosial ekonomi, dan inovasi. Begitu pula inovasi memiliki pengaruh timbal balik dengan dinamika kepemimpinan kepala SMA, sosial ekonomi, budaya sekolah, dan motivasi. Selanjutnya, dinamika kepemimpinan kepala SMA secara tidak langsung diwarnani oleh karakteristik kepala sekolah dan diwarnai pula oleh profil kepala sekolah. Budaya sekolah dan sosial ekonomi saling mempengaruhi dalam memberi kontribusi terhadap motivasi, inovasi dan terhadap dinamika kepemimpinan kepala SMA.

