

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keadaan fenomenal pendidikan di Indonesia sekarang mendorong untuk dilakukannya upaya pengembangan dan peningkatan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas pada sistem manajemen pendidikan. Upaya yang dilakukan yaitu dengan memperbaiki seluruh komponen pendidikan secara fisik serta dasar konseptualnya. Karena pendidikan merupakan aset penting dalam penentuan nasib bangsa dan keberhasilan generasi penerus agar dapat terus mempertahankan dan mengangkat derajat bangsa dimata dunia.

Kebijakan serta perombakan para pengelola pendidikan terus diperbaharui demi adanya suatu perubahan baru yang segar serta dapat memperbaiki keterpurukan pendidikan bangsa agar tidak berlarut-larut dan membaik menjadi bangsa yang berkompetensi (sumber daya manusia), berkualitas, memiliki moral budaya positif dan berpandangan maju kedepan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan mengenai pendidikan yang bertujuan untuk mendukung terciptanya salah satu tujuan yang tersirat dalam alinea ke empat pembukaan UUD 1945 yang bunyinya yaitu : “Mencerdaskan Kehidupan Bangsa”. Selain itu juga tujuan pendidikan nasional termuat dalam BAB II Pasal 3 UU RI No. 20 Tahun 2003, bahwa tujuan pendidikan dinyatakan sebagai berikut :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, 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.

Namun yang menjadi masalah, hal ini selalu menjadi harapan kosong yang akhirnya tidak menunjukkan adanya perubahan perbaikan dan malah menjadi semakin kacau serta tidak terarah. Ketidaksinkronan antara kebijakan pendidikan dan implementasi kebijakan pendidikan kerap terjadi, yang akhirnya ketercapaian tujuan tidak efektif dan tidak tepat sasaran. Keadaan seperti ini mungkin dampak dari belum siapnya pemerintah dalam mengimplementasikan kebijakan pendidikan pada sistem desentralisasi pendidikan yang menyerahkan kewenangan serta tanggungjawab kepada lembaga pengelola pendidikan yang ada di suatu daerah (Unit Pelaksanaan Teknis Dinas). Kebijakan yang diberikan pemerintah untuk membantu pelaksanaan pembangunan pendidikan masyarakat yaitu dengan diberikannya wewenang kepada setiap Pemerintah Daerah. Adapun kebijakan tersebut terdapat pada UU No. 32 tahun 2004 bab II pasal 14 ayat 1 dan 2 tentang Kewenangan Daerah yaitu sebagai berikut :

- 1) Urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi:
 - a. perencanaan dan pengendalian pembangunan;
 - b. perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang;
 - c. penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
 - d. penyediaan sarana dan prasarana umum;
 - e. penanganan bidang kesehatan;
 - f. penyelenggaraan pendidikan;
 - g. penanggulangan masalah sosial;

- h. pelayanan bidang ketenagakerjaan;
 - i. fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah;
 - j. pengendalian lingkungan hidup;
 - k. pelayanan pertanahan;
 - l. pelayanan kependudukan, dan catatan sipil;
 - l. pelayanan administrasi umum pemerintahan;
 - m. pelayanan administrasi penanaman modal;
 - n. penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya; dan
 - o. urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Urusan pemerintahan kabupaten/kota yang bersifat pilihan meliputi urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan.

Bagaimanapun negara kita ini masih negara berkembang yang keseluruhan sistem pengelolaannya masih dalam proses menuju arah perubahan yang lebih baik. Tetapi dampak sistem sentralisasi atau sistem terpusat pada segala bidang salah satunya pendidikan, membuat para pengelola pendidikan daerah tidak siap dalam membawa potensi yang terdapat di daerahnya untuk dapat dikembangkan dan dikelola secara baik dan efektif. Pernyataan ini dilihat dari adanya kesenjangan antara para pengelola pendidikan di daerah yang sudah masuk dalam kawasan kota dan terbilang sudah sejahtera dengan para pengelola pendidikan yang terdapat pada daerah tertinggal dan terbatas dalam segala hal. Para pengelola pendidikan di daerah tertinggal, pemahaman serta kompetensi kepemimpinannya memiliki perbedaan yang cukup signifikan dengan para pengelola pendidikan yang terdapat di daerah yang sudah sejahtera. Sehingga perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan tidak relevan dengan tugas dan tanggungjawab yang sedang diembannya.

Faktor-faktor yang membuat kompetensi kepemimpinan para pengelola pendidikan tersebut tidak sesuai adalah (1) latar belakang pendidikan yang tidak relevan, (2) kompetensi professional dalam manajemen pendidikan tidak dimiliki dan dikuasai, (3) DUK yang kurang diperhatikan, dan (4) Pengalaman serta wawasan yang minim dalam hal manajemen organisasi. Hal tersebut mempengaruhi kemampuan perilaku kepemimpinan dalam mengelola pendidikan di daerah menjadi tidak efektif dan menghambat perkembangan serta peningkatan kualitas pendidikan secara merata di seluruh Indonesia. Pernyataan ini diperkuat dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 15 tahun 2004 Bab III Pasal 5 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, yaitu :

Syarat bagi Pegawai Negeri Sipil untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kemampuan manajerial, kemampuan teknis fungsional, dan kecakapan, serta pengalaman yang diperlukan;
- b. Memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi;
- c. Memperhatikan Daftar Urut Kepangkatan (DUK);
- d. Telah memiliki tingkat dan jenis pendidikan formal dan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan struktural yang dipersyaratkan untuk eselon jabatan struktural yang bersangkutan;
- e. Memiliki pangkat sekurang-kurangnya 1 (satu) tingkat di bawah pangkat terendah yang ditentukan untuk eselon yang bersangkutan;
- f. Masih dapat dikembangkan kemampuannya;
- g. Sehat jasmani dan rohani;
- h. Memenuhi persyaratan lainnya sebagaimana ditentukan dalam uraian jabatannya.

Peraturan tersebut menjelaskan bahwa pemerintahpun telah memberikan prosedur pengangkatan pegawai negeri sipil dalam menempuh jenjang karir untuk dapat memegang jabatan struktural penting pemerintah.

Tetapi yang harus diperhatikan adalah mengenai kriteria pencalonan sebagai prasyarat jabatan bagi pegawai negeri sipil yang hendak mencalonkan diri untuk menduduki jabatan struktural penting dalam pemerintah yang harus dilakukan dengan dedikasi tinggi, berkualitas dan bertanggungjawab. Jabatan yang dimaksudkan adalah Pimpinan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan.

Dengan memenuhi syarat yang ditentukan tersebut maka seorang pimpinan UPTD Pendidikan akan dapat diandalkan untuk dapat melaksanakan tugas yang diembannya serta dapat mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Karena UPTD Pendidikan ini sangat berpengaruh terhadap operasional kegiatan pendidikan yang ada di suatu wilayah kabupaten sehingga berkaitan erat dengan efektifitas tercapainya tujuan pendidikan di tingkat wilayah kabupaten.

Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya mengenai fenomena permasalahan pendidikan di Indonesia, bahwa saat ini negara kita sedang memerlukan sosok pemimpin yang dapat membawa generasi penerus bangsa ini menjadi orang-orang yang beradab, berakhlak mulia, cerdas, dan bertanggungjawab.

Upaya yang sedang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil terutama pada bidang pendidikan yaitu dengan menetapkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani

dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maksud dari pernyataan tersebut bahwa guru minimal harus mempunyai pendidikan S1 sedangkan dosen harus mempunyai pendidikan minimal S2. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan juga menegaskan bahwa pegawai negeri sipil (pendidik) yang hendak memegang peran jabatan struktural pemerintah (Kepala UPTD Pendidikan) harus mempunyai sertifikat yang menyatakan layak dalam menjabat dilihat dari keseluruhan aspek melalui kualifikasi sertifikasi.

Fenomena tersebut memberikan bukti bahwa pemerintah sangat serius dalam menanggulangi krisis kualitas sumber daya manusia pada aspek pendidikan. Begitu pun untuk pengisian jabatan penting dalam pemerintah maka ditetapkan salah satu syarat untuk seorang pegawai negeri sipil yang mencalonkan diri ataupun dicalonkan untuk menjadi pejabat pemerintahan diantaranya sebagai pimpinan UPTD Pendidikan Kecamatan harus mempunyai tingkat pendidikan yang lebih dari bawahannya.

Disini terdapat pengaruh dan keterkaitan erat antara perilaku kepemimpinan kepala cabang dinas pendidikan kecamatan (UPTD) dengan kinerja kepala sekolah. Kepala UPTD bertugas merumuskan program kerja yang merupakan penjabaran dari tugas pokok dan fungsinya selaku pimpinan pendidikan di tingkat kecamatan, untuk dapat mewujudkan visi dan misi serta tujuan pendidikan yang terdapat di daerah kota/ kabupaten. Dan supaya setiap kepala sekolah yang ada di kecamatan tersebut mau mengikuti dan

melaksanakan apa yang ditugaskan dan di tanggung jawabkan oleh kepala UPTD, maka seorang pimpinan dinas pendidikan cabang kecamatan ini harus memiliki potensi perilaku kepemimpinan yang baik dan professional agar wibawa serta kharisma seorang pemimpin dapat mempengaruhi para bawahan yang salah satunya adalah kepala sekolah. Dalam hal ini kajian mengenai kepemimpinan efektif yang akhirnya menciptakan suatu perilaku dari kepemimpinan dari berbagai segi. Menurut Prajudi Atmosudirdjo yang dikutip oleh Ngalim Purwanto (1990:26), sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai sesuatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan sesuatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa yang sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.
2. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai penyebab dari pada kegiatan-kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap (mental/fisik) dari pada kelompok orang-orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.
3. Kepemimpinan adalah pula suatu seni (*art*), kesanggupan (*ability*) atau teknik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendakinya, membuat mereka begitu antusias atau bersemangat untuk mengikutinya atau bahkan mungkin berkorban untuknya.
4. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai sesuatu sarana, suatu instrument atau alat, atau untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya mentaati segala peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, kepemimpinan dipandang sebagai dinamika suatu organisasi yang membuat orang-orang bergerak, bergiat, berdaya upaya secara “kesatuan organisasi” untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pernyataan ahli mengenai kepemimpinan di atas menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kelebihan atau kemampuan seseorang dalam melakukan segala suatu tindakan yang membuat orang lain mengikutinya

(tauladan). Dimana kemampuan atau keahlian yang dimiliki tersebut mempunyai suatu ciri khas atau seni tersendiri sehingga orang lain melihat dengan penuh pesona, wibawa dan keinginan untuk mengikuti segala kegiatan yang dipimpinya. Dengan kesediaan orang-orang untuk mengikuti semua yang harus dilakukan (diperintah) maka orang-orang tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab dalam berkarya secara sistematis dalam organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Pernyataan ahli lain seperti yang dikemukakan oleh Ramsayer dalam buku " A Concept of Education Leadership " yang dikutip oleh Oteng Sutisna (1989:324) sebagai berikut :

Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku diantara individu-individu atau kelompok-kelompok yang mengakibatkan individu dan kelompok bergerak kearah tujuan-tujuan pendidikan yang semakin diterima oleh mereka satu sama lain.

Maka terlihat ada korelasi yang erat antara perilaku kepemimpinan seorang pimpinan organisasi dengan efektifitas kinerja pegawai, begitupun dengan korelasi perilaku kepemimpinan Kepala UPTD dengan kinerja Kepala Sekolah.

Dari uraian latar belakang penelitian tersebut, maka penulis bermaksud ingin melakukan penelitian mengenai **Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Cirebon Jawa Barat.**

B. Rumusan Masalah

Identifikasi masalah bertujuan untuk mengidentifikasi dan memfokuskan peneliti untuk mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang diangkat. Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Perilaku Kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan cabang Kecamatan se-Kabupaten Cirebon Jawa Barat ?
2. Bagaimana Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Cirebon Jawa Barat ?
3. Sejauhmana Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Cirebon Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh kejelasan mengenai sejauhmana kontribusi perilaku kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan terhadap kinerja Kepala Sekolah dasar negeri se-kabupaten Cirebon Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan Kecamatan se-Kabupaten Cirebon Jawa Barat.

- b. Untuk mengetahui kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Cirebon Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui sejauhmana kontribusi perilaku kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan terhadap kinerja Kepala Sekolah Negeri se-Kabupaten Cirebon Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1) Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai perilaku kepemimpinan Kepala UPTD Pendidikan, sehingga dapat diketahui implikasi-implikasi yang ditimbulkan terhadap kinerja kepala sekolah dasar.

2) Segi Operasional

- a. Bagi peneliti, dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti dan juga dapat menjadi motivasi untuk lebih banyak belajar dan lebih kreatif serta inovatif.
- b. Bagi lembaga yang diteliti, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan lembaga tersebut.
- c. Bagi disiplin ilmu; dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan dan informasi yang berguna terutama dalam bidang manajemen pendidikan dan kepemimpinan organisasi.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran dalam suatu penelitian yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Winarno Surakhmad yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2002:58) bahwa :”Anggapan dasar atau *postulast* adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik.”

Anggapan dasar dari penelitian ini adalah :

1. Tannenbaum dan Schmid (1973) memandang berbagai macam gaya perilaku pemimpin sebagai kontinum. Kontinum yang terdiri dari ragam gaya kepemimpinan itu menurut mereka sangat bergantung pada situasi dan perpaduan (*contingency*) antara kepribadian pemimpin dan jenis struktur tugas dalam organisasi tertentu. Menurut Tannenbaum, bahwa perilaku kepemimpinan yang baik adalah perpaduan yang serasi antara satu macam gaya dengan struktur tugas dan kekuatan sosial. Perilaku Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karena suatu kemampuan manajerial seorang pemimpin dalam memimpin, mengelola, mengorganisasikan dan menggerakkan organisasi ditentukan oleh bagaimana pemimpin tersebut mengimplementasikan antara teori dan gaya kepemimpinan yang dikuasainya. Dengan perilaku tersebut dapat dinilai kemampuan dari seorang pemimpin yakni pemimpin sudah dapat menentukan perilaku kepemimpinan yang harus dilakukan pada suatu organisasi dengan baik maka tujuan organisasi pun akan tercapai dengan efektif dan efisien.

2. Wahjosumidjo (2002:84-128) mengemukakan peranan/ fungsi kepala sekolah sebagai pejabat formal, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai pendidik dan kepala sekolah staf. Kinerja Kepala Sekolah merupakan tampilan kerja kepala sekolah dalam melaksanakan dan menuntaskan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer atau pengelola sekolah yang mengatur, mengelola dan mengorganisasikan stakeholders sekolah agar program kerja (Kegiatan Belajar Mengajar) yang sudah ditentukan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai prosedur kerja. Hal tersebut dapat dengan baik dilakukan bila kepala sekolah mempunyai kemampuan dan keahlian dibidangnya.
3. Kontribusi perilaku kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan terhadap kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri merupakan suatu hal yang menunjukkan adanya suatu hubungan struktur tugas organisasi dinas pendidikan tingkat kecamatan. Dimana Kepala Sekolah dalam struktur organisasi dinas pendidikan merupakan bawahan Kepala UPTD Pendidikan Kecamatan yang mempunyai tugas pokok merumuskan program kerja pendidikan pada tingkat kecamatan agar dapat mewujudkan visi, misi, serta tujuan pendidikan kota/kabupaten setempat. Jelas disini sebagai pemimpin, Kepala UPTD ini mempunyai wewenang untuk dapat mengelola para kepala sekolah yang berada di suatu daerah atau wilayah kecamatan untuk melaksanakan rumusan program kerja yang sudah ditentukan. Apabila kepala sekolah dapat mengelola, mengatur, mengorganisasikan stakeholders sekolah maka

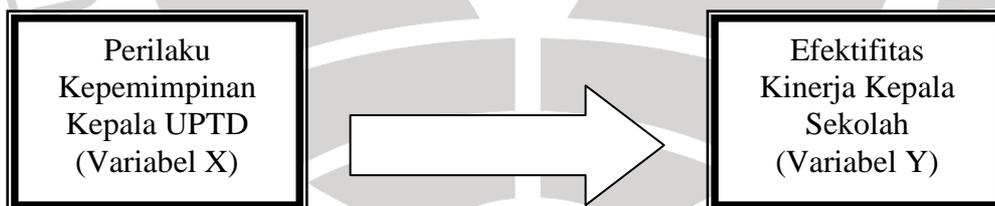
kegiatan belajar mengajar pun dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Sehingga tujuan akhir dari program kerja UPTD Pendidikan Kecamatan dapat diwujudkan dan visi, misi serta tujuan pendidikan kota/kabupaten terwujud dengan baik.

F. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2003: 70) mengemukakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan pendapat tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : “Terdapat Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala UPTD Pendidikan (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Terhadap Efektivitas Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Cirebon Jawa Barat.”

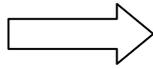
Adapun ilustrasi diatas, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Hipotesis Penelitian

Variabel X = Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas)

Variabel Y = Efektivitas Kinerja Kepala Sekolah



= Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Terhadap Efektivitas Kinerja Kepala Sekolah

G. Metodologi Penelitian

Penggunaan metode yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti membuahkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan. Metode merupakan cara atau teknik tertentu yang dipergunakan sebagai alat bantu dalam mencapai tujuan penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Izzak Latunussa (1986:1) dalam Jaya Utang (2005:12) bahwa: “Metode adalah cara bekerja untuk dapat memahami objek yang diteliti”. Penggunaan metode penelitian yang sesuai dengan masalah yang diteliti menjadikan penelitian yang dilakukan memiliki tingkat kecermatan yang tinggi dan akan mendapatkan hasil yang akurat.

1. Pendekatan

- Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukannya pencatatan

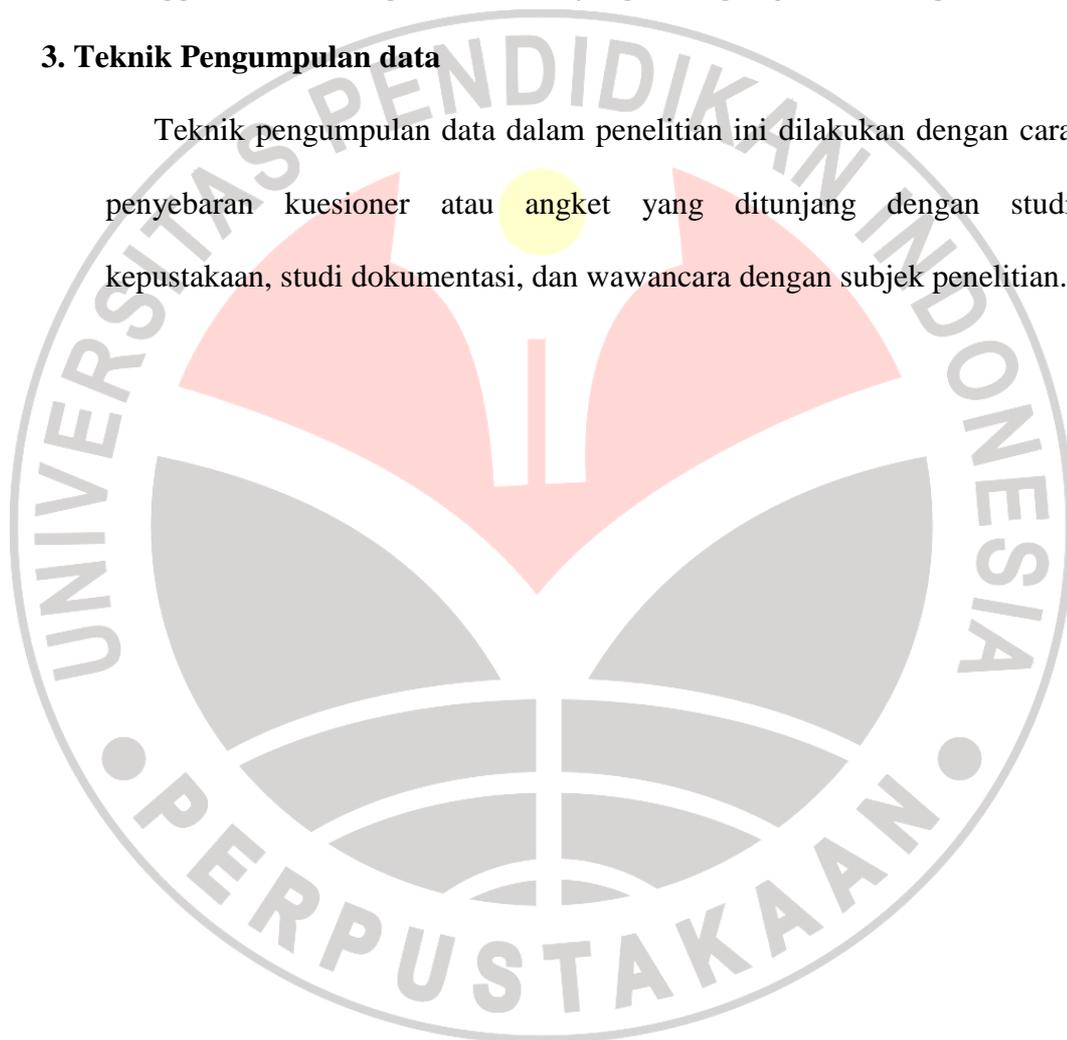
2. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara utama yang dipergunakan peneliti untuk mencapai tujuan penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka metode yang sesuai dengan penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan ditunjang dengan studi pustaka. Metode deskriptif merupakan metode yang berusaha menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada saat sekarang, sebagaimana yang

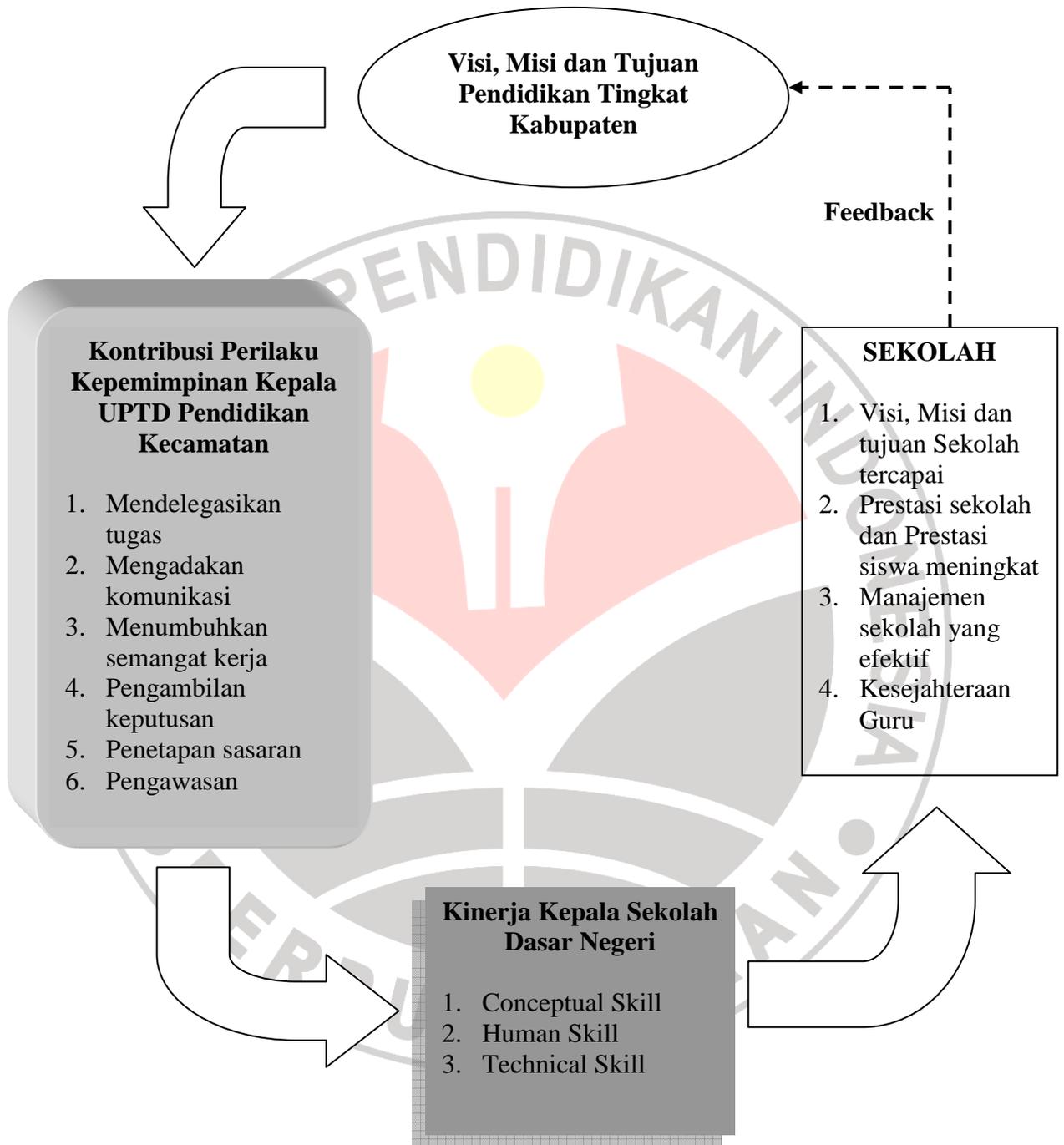
dikemukakan oleh Yousda (1993:21) mengemukakan bahwa Metode deskriptif dilakukan jika ingin menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena yang ada atau berlaku sekarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dikarenakan berusaha menggambarkan mengenai masalah yang sedang terjadi sekarang ini.

3. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner atau angket yang ditunjang dengan studi kepustakaan, studi dokumentasi, dan wawancara dengan subjek penelitian.



H. Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 1. 2
Kerangka Berpikir Penelitian

Penelitian ini akan mendeskripsikan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik variabel bebas (*Independent Variable*) terdiri dari Perilaku Kepemimpinan Kepala UPTD Pendidikan (Unit Pelaksana Teknis Dinas) sebagai variabel X, sedangkan variabel terikatnya (*Dependent Variable*) yaitu Kinerja Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Cirebon Jawa Barat sebagai variabel Y.

Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan yaitu sebagai variabel X sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi intern dan ektern yang menjadi tanggungjawab tugasnya. Dalam penelitian ini paradigma yang ada menjelaskan terdapat keterkaitan atau pengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah yaitu variabel Y. Dimana Kepala UPTD Pendidikan Kecamatan mempunyai tugas dan fungsi pokok yang secara umum yaitu merumuskan program kerja yang dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan di tingkat Kabupaten. Yang menjadi dasar terwujudnya tujuan tersebut yaitu terwujudnya efektifitas kinerja sekolah yang berada di bawah naungan kinerja Kepala Sekolah. Sehingga Kepala UPTD Pendidikan perlu melakukan perilaku kepemimpinan yang dapat membina kepala sekolah agar kinerjanya sebagai manajer sekolah dapat secara efektif mewujudkan tujuan sekolah yang berpengaruh juga terhadap terwujudnya visi, misi dan tujuan pendidikan di tingkat kabupaten.

I. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian.

1. Lokasi

Lokasi penelitian merupakan tempat atau unit analisa yang dijadikan sebagai tempat pelaksana penelitian atau tempat pelaksana penelitian atau tempat pengumpulan data penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat.

2. Populasi

Populasi/ *universe* adalah jumlah keseluruhan dari kesatuan – kesatuan /individu – individu yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini populasinya adalah Kepala UPTD Pendidikan sebagai variabel kontrol dan Kepala Sekolah Dasar Negeri se- Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (1994 : 58) mendefinisikan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. kemudian Singarimbun (1995 : 150) yang menyatakan bahwa :

Berapa besarnya sampel (*Sampel Size*) yang harus diambil untuk mendapat data yang representatif beberapa peneliti menyatakan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10 %, kemudian penelitian lain yang menyatakan bahwa besarnya sampel minimal 5 % dari jumlah satuan – satuan elementer (*elementary unit*) dari populasi.

Sampel menurut Suharsimi Arikunto (2002:109) adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti.”

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data

yang memiliki karakteristik/sifat yang dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan., maka dalam proses pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *purposive sampling* karena penulis menganggap bahwa populasi penelitian memiliki karakteristik yang sama atau homogen di Sekolah Dasar Negeri se- Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat yaitu Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Cirebon, serta teknik tersebut membantu penulis dalam mempertimbangkan pengambilan jumlah sample.

