

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan tata nilai akan berdampak pada semua aspek kehidupan manusia. Hal ini akan memberikan peluang tetapi juga sejumlah tantangan dan ancaman bagi beberapa Negara. Mengantisipasi keadaan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga mampu bersaing dengan masyarakat dunia.

Dalam upaya perwujudan sumber daya manusia yang handal, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting sebagai sarana untuk membekali ilmu dan keterampilan agar dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Hal tersebut akan tercapai apabila penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara bermutu. Oleh karena itu sangat penting bagi pembangunan nasional untuk memfokuskan pada peningkatan mutu pendidikan seiring dengan tuntutan perubahan.

Kebijakan pendidikan kita saat ini mengarah pada desentralisasi pendidikan, berarti manajemen sekolah perlu dirancang berdasarkan (Manajemen Berbasis Sekolah) atau MBS dan dalam upaya peningkatan mutu digunakan MPMBS (Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah). MPMBS perlu diimplementasikan, mengingat mutu pendidikan nasional kita saat ini sangat memprihatinkan sehingga memerlukan perhatian yang lebih

serius. Hal tersebut berdasarkan banyaknya siswa yang tidak lulus UN 2009 dengan standar nilai minimal 5,5 (Sumber : TV One tanggal 14 Juni 09).

Berbicara tentang MPMBS erat kaitannya dengan upaya mengembangkan budaya mutu di sekolah. MPMBS akan tercapai jika semua warga sekolah mengamalkan nilai-nilai mutu dalam semua aktivitasnya. Untuk dapat membangun budaya mutu betapa pentingnya kita untuk dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip *Total Quality Management* atau manajemen mutu terpadu. Seperti dikemukakan Hardjosoedarmo (2004: 42), bahwa “Dengan melaksanakan prinsip-prinsip *TQM* maka akan dapat diciptakan iklim yang kondusif bagi perwujudan budaya mutu”.

Hanafiah, dkk (1994:4) mengemukakan bahwa manajemen mutu terpadu pendidikan (sekolah) sebagai:

Cara mengelola lembaga pendidikan berdasarkan filosofi bahwa meningkatkan mutu harus diadakan dan dilakukan oleh semua unsur lembaga sejak dini secara terpadu berkesinambungan sehingga pendidikan sebagai jasa yang berupa proses pembudayaan sesuai dengan dan bahkan melebihi kebutuhan para pelanggan baik masa kini maupun yang akan datang.

Pendekatan manajemen mutu pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan dan mengendalikan mutu suatu organisasi. Sedangkan budaya mutu atau budaya *TQM* menurut Schein (Hardjosoedarmo, 2004: 94) didefinisikan sebagai ‘Pola nilai-nilai, keyakinan harapan yang tertanam dan berkembang di kalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas’. Dari pernyataan diatas dapat kita pahami pendekatan *TQM* lebih terfokus pada manajemennya sedangkan

budaya mutu menekankan pada penanaman nilai-nilai, sikap dan keyakinan dari anggota organisasi untuk menjalankan mutu.

Menurut Sashkin dan Kiser (Hardjosoedarmo, 2004:91) mengemukakan bahwa 'Budaya terdiri dari dua komponen dasar yaitu "keyakinan" (*beliefs*) dan "nilai" (*values*)'. Oleh karena itu, untuk mewujudkan budaya mutu, nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah. Dalam organisasi keyakinan dan nilai tersebut ditentukan dan diekspresikan melalui kepemimpinan dan diikuti oleh para anggotanya.

Upaya untuk mencapai budaya mutu disekolah tentu saja tidak mudah, banyak hambatan dan tantangan yang harus dihadapi. Masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu pendidikan antaralain: pertama, sikap mental para pengelola pendidikan, baik yang memimpin maupun yang dipimpin. Staf bergerak karena perintah atasan bukan karena rasa tanggung jawab. Sebaliknya pemimpin tidak memberi kepercayaan, tidak memberi kebebasan berinisiatif dan mendelegasikan wewenang. Masalah kedua, adalah tidak adanya tindak lanjut dari evaluasi program. Akibatnya pelaksanaan pendidikan selanjutnya tidak ditandai oleh peningkatan mutu. Masalah ketiga, adalah gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Pada umumnya pimpinan tidak menunjukkan pengakuan dan penghargaan terhadap keberhasilan kerja stafnya. Hal ini menyebabkan staf bekerja tanpa motivasi. Masalah keempat adalah 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 dalam peningkatan dan pengendalian mutu (Hanafiah dkk, 1994).

Dari pendapat diatas dapat kita ketahui bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor dominan yang menyebabkan rendahnya mutu sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, terutama dalam hal ini tujuan pencapaian mutu sekolah. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah agar dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan; dan (4) pengawasan. Karenanya, tugas dan fungsi kepala sekolah merupakan sosok sentral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi kinerja para guru dan staf sekolahnya. Seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan, memiliki daya motivasi dan kreatifitas yang tinggi agar sekolah yang dipimpinnya memiliki budaya mutu. Sekolah semakin membutuhkan kepemimpinan yang dapat menjawab tantangan, lebih aspiratif terhadap perubahan dan mampu merubah budaya sekolah kearah kemajuan.

Seorang kepala sekolah perlu memiliki kepemimpinan yang transformasional karena kepemimpinan jenis ini membuat para guru sadar akan pentingnya hasil kerja, mengarahkan kebutuhan ke jenjang yang lebih tinggi dan mendorong para guru untuk bekerja lebih dari yang diharapkan sebagaimana dikemukakan Bass (Suyanto, dkk. 2001:1). Dengan demikian kepemimpinan transformasional diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dan staf sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Bernard Bass (Yukl 1994:210) mengatakan bahwa:

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi/kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja dalam sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Senada dengan pendapat diatas Suyanto (2007) mendefinisikan

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai :

Gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, pegawai, orangtua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.

Di era MBS seperti sekarang ini, kepemimpinan transformasional menjadi sesuatu yang sangat berarti. Mengingat dengan diberlakukannya otonomi daerah, sekolah dipandang sebagai lembaga yang memiliki otoritas dalam menentukan kebijakannya sendiri. Pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah model MBS adalah agar kepala sekolah dapat mengimplementasikan upaya-upaya pembaharuan dalam kependidikan.

Dalam era desentralisasi, kepala sekolah tidak layak lagi untuk takut mengambil inisiatif dalam memimpin sekolahnya. Beberapa fenomena pendidikan persekolahan sebagai hasil dari model kepemimpinan yang instruktif dan *top down* berakibat pada terbelenggunya seorang kepala sekolah dengan juklak dan juknis. Dampak negatifnya ialah tertutupnya sekolah pada proses pembaruan dan inovasi. Hasil penelitian Suyanto (2007) juga menemukan masalah terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah diantaranya Kepala sekolah yang mengadopsi kepemimpinan instruksi-otoritarian tidak selalu bisa memberi peluang kepada guru untuk melakukan *classroom action research* di kelasnya, dengan alasan kegiatan penelitian kelas itu akan mengganggu pencapaian target kurikulum yang telah dicanangkan oleh pusat, (Suyanto, 2007).

Seorang kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional memiliki sikap menghargai ide-ide baru, cara dan metode baru, serta praktik-praktik baru yang dilakukan para guru dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolahnya, dan dengan demikian sangat senang jika guru melaksanakan *classroom action research*, sebab dengan penelitian kelas itu guru akan mampu memecahkan sendiri masalah yang muncul dari praktik profesionalnya (Suyanto, 2007).

Terkait dengan cara kepemimpinan kepala sekolah, beberapa ahli pendidikan sepakat, salah satu gaya kepemimpinan yang relevan diterapkan dalam konteks MBS atau desentralisasi pendidikan adalah gaya

kepemimpinan transformasional. Yakni, suatu cara yang memungkinkan semua semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan, Northouse (2001) dalam Sudrajat (2008) menyimpulkan bahwa:

Seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya.

Selanjutnya Northouse ((Sudrajat, 2008) mengemukakan:

Kepemimpinan transformasional telah berhasil mendongkrak semangat kerja bawahan pada berbagai bidang pekerjaan, antara lain melalui usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan hirarki kebutuhan mereka, dari yang berorientasi kepada fisik dan keamanan menjadi berorientasi kepada aktualisasi diri dan semangat untuk meraih penghargaan dan pengakuan. Peningkatan Level motivasi ini pada gilirannya akan menghasilkan suatu performansi kerja yang luar biasa dan mempermudah tercapainya visi organisasi.

Dari pernyataan diatas terbukti kepemimpinan transformasional berhasil meningkatkan kinerja dan semangat kerja bawahannya. Ini merupakan modal dalam mencapai visi sekolah, karena keberhasilan guru dan staf dalam bekerja ditunjang oleh beberapa faktor internal maupun eksternal. Faktor eksternal tersebut diantaranya motivasi dari pimpinan, pengakuan, penghargaan dan suasana kerja kondusif.

Penelitian tentang paradigma kepemimpinan transformasional telah terbukti cukup menjanjikan bagi perkembangan suatu institusi atau organisasi khususnya dalam transformasi organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat penting dalam pencapaian budaya

mutu sekolah. Karena untuk mengimplementasikan budaya mutu mengharuskan perubahan budaya sekolah menuju lebih baik. Kepala sekolah harus menjadi sosok yang dapat memberikan inspirasi pada semua jajaran guru dan staf untuk memperagakan budaya mutu.

Dalam membangun budaya mutu, kepala sekolah harus memiliki visi terhadap mutu. Penciptaan visi yang jelas akan menumbuhkan komitmen guru terhadap mutu, memfokuskan semua upaya organisasi pada pemuasan kebutuhan pelanggan, menumbuhkan kerjasama dalam kehidupan kerja, menumbuhkan standar unggul, dan menjembatani keadaan sekolah sekarang dan masa yang akan datang dan semua itu pada akhirnya akan mencapai budaya mutu sekolah.

Jadi sukses tidaknya budaya mutu disekolah sangat ditentukan oleh kesiapan, kesediaan dan kompetensi kepala sekolah dan tenaga pendidik dan kependidikan disekolah. Kepala sekolah sebagai manajer puncak bertanggung jawab memprakarsai dan mendukung visi budaya mutu.

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah dikemukakan, penulis tertarik untuk mengadakan pembuktian mengenai kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya mutu sekolah. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitain: **“KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP BUDAYA MUTU SEKOLAH** (Studi Deskriptif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional Se- Kota Bandung)”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Sekolah terdiri dari beberapa aspek yang harus dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai visi dan misi yang diharapkan bersama baik oleh pihak sekolah maupun *stakeholders* pendidikan. Dalam implementasinya terkadang banyak ditemui hambatan dan tantangan untuk bisa mewujudkan visi. Hambatan tersebut bisa berasal dari guru, siswa, tenaga kependidikan bahkan dari kepala sekolahnya sendiri.

Dari aspek guru dan tenaga kependidikan sekolah, umumnya masalah timbul karena kurang profesional dalam bekerja, kurangnya motivasi, moral kerjanya yang kurang baik sehingga menimbulkan budaya kerja yang tidak produktif.

Dari aspek siswa masalah yang dihadapi diantaranya kurangnya motivasi untuk belajar, karakteristik siswa yang beraneka ragam serta latarbelakang keluarga yang berbeda, perilaku yang menyimpang, dan lain sebagainya. Akan tetapi tugas sekolah adalah untuk memberikan pendidikan bermutu pada siswa sebagai pelanggan sehingga siswa menjadi anak bangsa yang cerdas, berahlak mulia dan mampu bersaing dengan masyarakat Internasional. Mutu pendidikan secara sempit dapat dilihat dari proses pembelajaran dan kualitas lulusan. Dan untuk mencapai itu semua, guru merupakan komponen yang sangat menentukan keberhasilan siswa.

Walau bagaimanapun guru, staf, dan siswa hanya merupakan anggota organisasi sedangkan yang bertanggung jawab untuk menggerakkan mereka semua adalah kepala sekolah sebagai pimpinan. Ditinjau dari aspek kepala

sekolah pada umumnya masalah terjadi karena “Pimpinan atau kepala sekolah tidak menunjukkan pengakuan dan penghargaan terhadap keberhasilan kerja stafnya (guru, tenaga kependidikan, karyawan sekolah), komunikasi dialogis yang kurang terbuka antar pimpinan dan staf, hal ini menyebabkan staf bekerja tanpa motivasi” (Hanafiah dkk, 1994:8). Gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter atau bahkan terlalu memberi kebebasan membuat staf menjadi tertekan dan bisa mengakibatkan iklim organisasi tidak kondusif. Budaya mutu sekolah terkait pada semua komponen sekolah oleh karena itu untuk menciptakan budaya mutu diperlukan kepala sekolah yang bisa menggerakkan anggota organisasi agar mengimplementasikan mutu.

Titik fokus permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai budaya mutu sekolah yang terbentuk oleh aplikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Hal ini berdasarkan asumsi: bila budaya mutu pendidikan hendak diperbaiki, maka perlu ada pimpinan dari para profesional pendidikan yang bisa menghargai inovasi untuk kemajuan sekolah. Untuk mencapai lingkungan pendidikan berbudaya mutu, semua *stakeholders* pendidikan sebaiknya memiliki komitmen pada transformasi mutu. Transformasi menuju sekolah berbudaya mutu diawali dengan mengadopsi nilai-nilai, sikap yang mencerminkan mutu oleh kepala sekolah kemudian disebarkan kepada guru, staf, siswa, dan *stakeholders* sekolah lainnya.

C. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini dengan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional se-Kota Bandung ?
- Bagaimana gambaran budaya mutu di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional se-Kota Bandung?
- Berapa besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya mutu di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional se-Kota Bandung?

D. TUJUAN PENELITIAN

a. Tujuan umum

Secara umum peneliti bertujuan untuk memperoleh gambaran yang aktual dan jelas mengenai besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya mutu sekolah.

b. Tujuan khusus

Secara khusus tujuan penelitian untuk mengetahui hal-hal dibawah ini :

- Memperoleh gambaran yang jelas mengenai perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional se-Kota Bandung.

- Memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi budaya mutu di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional se-Kota Bandung.
- Mengungkapkan besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya mutu di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional se-Kota Bandung

E. ASUMSI PENELITIAN

Asumsi merupakan titik pangkal penelitian yang akan dijadikan sebagai bahan untuk menyusun hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, asumsi yang dijadikan landasan adalah sebagai berikut:

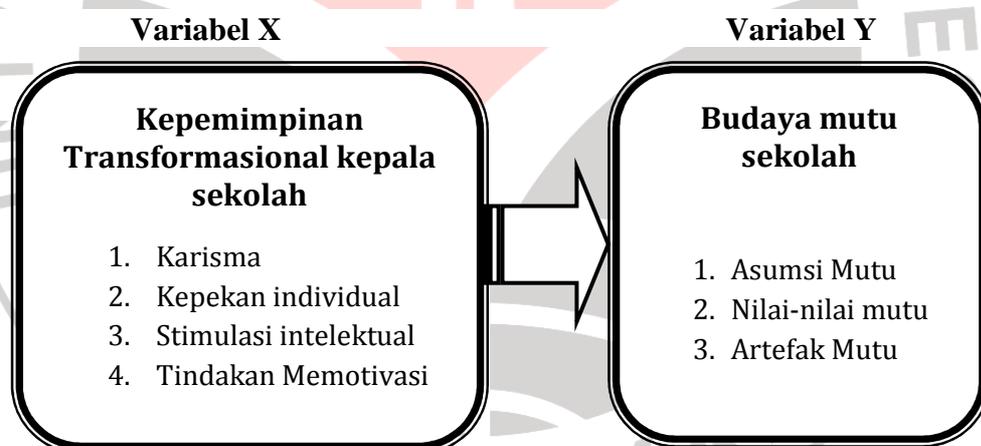
1. Budaya mutu sekolah merupakan nilai-nilai dan sikap yang bermutu yang selalu diterapkan dalam segala aktivitas sekolah.
2. Pembentukan budaya mutu sekolah adalah suatu proses yang terjadi karena interaksi semua komponen sekolah yang mencerminkan nilai-nilai mutu disetiap aktivitasnya.
3. Kepemimpinan transformasional merupakan hal penting dalam membangun budaya mutu sekolah yang dilakukan dengan mengoptimalkan berbagai sumberdaya organisasi. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

F. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Arikunto (2006:71) mendefinisikan hipotesis sebagai “Suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Bertitik tolak dari pendapat diatas, dan berdasarkan fokus masalah yang diteliti, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian adalah:

“Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan budaya mutu sekolah”. Secara skematik paradigma dalam penelitian ini divisualisasikan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Skema Hipotesis Penelitian

Gambar diatas menunjukkan bahwa budaya mutu sekolah (variabel Y atau variabel terikat) ditentukan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah (variabel X atau variabel bebas).

G. KERANGKA BERFIKIR

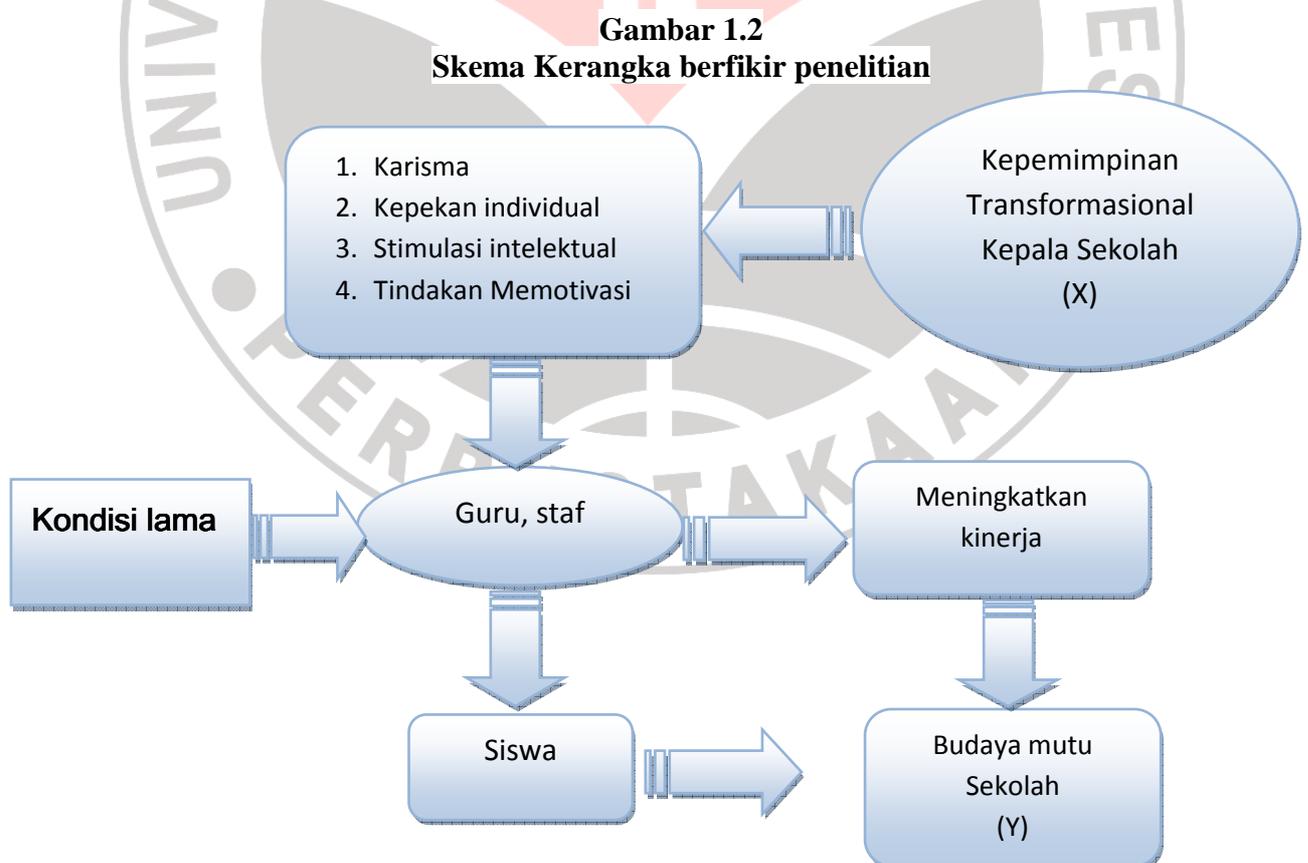
Keberhasilan mengimplementasikan budaya mutu sekolah harus didukung oleh kerjasama sinergis dari seluruh komponen pendidikan. Sekolah membutuhkan personil yang memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sehingga dapat menumbuhkan dan mengembangkan moral kerja yang berorientasi pada budaya mutu.

Dalam mengimplementasikan budaya mutu diperlukan kepala sekolah yang mampu memberdayakan seluruh komponen yang ada di sekolah, sehingga personil sekolah memiliki kemauan dan kemampuan untuk mencapai visi yang telah dirumuskan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme seluruh tenaga kependidikan yang ada di sekolahnya, termasuk guru di dalamnya.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang akan menghubungkan dan merekonstruksi berbagai perubahan yang diinginkan dengan pembentukan budaya sehingga pencapaian tujuan sekolah tercapai. Keberhasilan suatu inovasi akan tercapai manakala budaya sekolah juga beradaptasi dengan tuntutan perubahan dan kepala sekolah sebagai leader dan manajer memiliki kemampuan yang memadai untuk melakukan perubahan dan mengerahkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapainya. Disinilah kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang efektif dalam membentuk budaya sekolahnya.

Kepemimpinan sekolah berbudaya mutu menuntut adanya pemimpin transformasional, yang diidentifikasi dan diasosiasikan memiliki kemampuan menggerakkan bawahannya untuk melakukan perubahan yaitu memiliki gambaran masa depan sekolah yang unggul, mampu menumbuhkan komitmen seluruh warga sekolah untuk mewujudkan sekolah yang ideal dan efektif serta memuaskan seluruh *stakeholders* (siswa, guru, orang tua dan masyarakat).

Dari beberapa uraian diatas kerangka berfikir yang dihasilkan adalah “Jika kepemimpinan transformasional kepala sekolah baik maka budaya mutu sekolah akan tinggi”. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



H. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara kerja untuk mengumpulkan data dan kemudian mengolah data sehingga menghasilkan data yang dapat memecahkan permasalahan penelitian. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Surakhmad (1990:131) yaitu:

Metode penelitian merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan dan situasi penyelidikan”.

Metode penelitian yang paling tepat digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif karena penelitian dilakukan dengan memotret peristiwa yang sedang terjadi dan menggunakan pendekatan kuantitatif karena untuk mengetahui besaran kontribusi maka harus menggunakan pengukuran angka. Penggunaan metode deskriptif kuantitatif ini diselaraskan dengan variabel penelitian yang memusatkan pada masalah-masalah aktual dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna, seperti dikemukakan oleh Sudjana (1997:53) bahwa:

Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna.

I. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) yang sudah termasuk Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) yang ada di wilayah kota Bandung Jawa Barat.

2. Populasi Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staf SMKN RSBI di wilayah kota Bandung. Akan tetapi dari enam sekolah lokasi penelitian yang memenuhi syarat sampling sebanyak tiga sekolah (SMKN 7, SMKN 9, SMKN 13).

Untuk lebih jelasnya keadaan populasi yang dijadikan sumber data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Distribusi Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah	
		Guru	Staf
1.	SMKN 7 Bandung	95	33
2.	SMKN 9 Bandung	86	35
3.	SMKN 13 Bandung	75	30
	Jumlah	256	98
	Jumlah Keseluruhan Populasi	354	

3. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *teknik purposive sample* atau sampel bertujuan. Sebagaimana dikemukakan Arikunto (2006:139) bahwa “Sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu”.

Sampel yang diambil dalam penelitian adalah guru dan staf SMKN RSBI yang telah berstatus ISO minimal 1 tahun (SMKN 7, SMKN 9 dan SMKN 13). Pertimbangan tersebut karena penelitian akan mengungkap mengenai budaya mutu sekolah. Untuk melihat suatu sekolah memiliki budaya mutu indikatornya dengan status ISO 9000:2001. Tetapi mengingat status ISO 9000:2001 yang diperoleh sekolah berbeda jauh waktunya, maka akan menimbulkan kesenjangan terhadap budaya mutunya. Sekolah yang baru beberapa bulan memperoleh status ISO 9000:2001 akan jauh berbeda karakteristik budaya mutunya dengan sekolah yang sudah beberapa tahun menerapkan ISO 9000:2001.

Adapun perhitungan sampel penelitian dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Harun Al Rasyid (Rosita, 2008:104). Hasil perhitungan berdasarkan rumus tersebut menghasilkan sampel sebanyak 73 orang. Supaya lebih representatif, sampel ditambah lagi. Seperti yang dikemukakan oleh Surakhmad (1994:100), "Untuk jaminan ada baiknya sampel selalu ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik tersebut". Jumlah sampel yang diambil adalah $73 + 12 = 85$ orang. Selanjutnya penentuan jumlah sampel guru dan staf untuk tiap sekolah ditentukan secara proporsional sesuai besarnya jumlah populasi. Adapun sampel keseluruhan guru adalah 62 orang dan staf 23 orang.