

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu tujuan perubahan paradigma manajemen sekolah adalah peningkatan sekolah produktif. Kepala sekolah sebagai pengelola lembaga tersebut dituntut mampu menggerakkan setiap personil (terutama guru) agar dapat bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik dan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan harus lebih berkualitas dan lebih efektif. Fremont (2002:928) menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada level masyarakat, organisasi dan individu. Sekolah produktif berbeda dengan hasil produksi benda yang mudah dihitung atau diukur. Mengenai produktivitas, Mulyasa (2004: 134) menyatakan:

Sekolah produktif berkaitan dengan bagaimana menghasilkan lulusan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, sehingga pada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan dan pendayagunaan sumber daya untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Menurut Alan Thomas (dalam Mulyasa, 2004: 134) bahwa sekolah produktif mencakup tiga fungsi : (1) *the administrator production function*, Yaitu fungsi manajerial yang berkaitan dengan

berbagai pelayanan untuk kebutuhan peserta didik dan guru; (2) *the psychologist production function*, yaitu fungsi *behavioral* yang keluarannya merujuk pada fungsi pelayanan yang dapat mengubah perilaku peserta didik dalam kemampuan kognitif, keterampilan dan sikap; dan (3) *the economic production function*, Yaitu Fungsi ekonomi yang keluarannya diidentifikasi dengan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi.

Untuk menghasilkan sekolah produktif yang tinggi, selain diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, diperlukan pula kondisi organisasi sekolah yang kondusif. Kondisi sekolah yang kondusif merupakan salah satu perwujudan dari budaya sekolah yang kuat. Danim (2003: 55) menyatakan bahwa kultur sekolah yang positif (*positive school culture*) diasosiasikan dengan motivasi belajar dan prestasi peserta didik yang tinggi, menyatakan bahwa kultur sekolah yang positif (*positive school culture*) diasosiasikan dengan motivasi meningkatkan kolaborasi antar guru, dan mengubah sikap guru terhadap meningkatkan kolaborasi antar guru, dan mengubah sikap guru terhadap pekerjaannya menjadi positif. Dalam konteks sekolah dengan kultur yang kuat ditandai dengan pembelajaran yang atraktif, kondusif, produktif, menyenangkan. Kondisi demikian merupakan cerminan dari budaya sekolah.

Budaya sekolah merupakan seperangkat asumsi dasar, nilai dan kepercayaan yang dianut, diyakini kebenarannya dan dikembangkan di sekolah serta dijadikan sebagai tindakan untuk mencapai tujuan sekolah. Deal dan Peterson (2003) menyatakan: "*The concept of school culture embrace a wide*

variety of beliefs, goals, purposes, thoughts, knowledge and expectation”. Konsep budaya sekolah mencakup luasnya jenis pengetahuan, tujuan, sasaran, pemikiran, pengetahuan dan pengharapan. Budaya sekolah menjadi landasan setiap kebijakan atau aturan serta mengarahkan perilaku individu dalam sekolah.

Berdasarkan pada uraian di atas, untuk melahirkan sekolah produktif yang tinggi diperlukan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi sehingga semua elemen sekolah bergerak dengan optimal untuk mencapai tujuan sekolah, termasuk di dalamnya sekolah produktif . Untuk melahirkan sekolah produktif yang tinggi, diperlukan pula kepercayaan, keyakinan, nilai, pedoman kerja, aturan perilaku dan manifestasi budaya kuat lainnya yang relevan dengan pencapaian sekolah produktif .

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sebagaimana diungkapkan oleh Supriadi (1998: 346) bahwa: “Erat hubungan antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Mulyasa (2006: 89) menyatakan bahwa kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di sekolah. Dampak tersebut antara lain terhadap mutu pendidikan, kepemimpinan kepala

sekolah yang kuat, pengelolaan pendidikan yang efektif, budaya mutu, *teamwork* yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, kemauan untuk berubah baik (psikologis dan fisik), evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan partisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan sustainabilitas. Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah terkadang belum mencapai hasil terbaik yang diharapkan oleh sekolahnya. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah.

Berbagai potensi yang dimiliki sekolah terhambat pemberdayaannya karena munculnya kendala-kendala tersebut. Padahal bila semua potensi yang dimiliki sekolah dikembangkan secara optimal dengan kepemimpinan sekolah yang kuat, niscaya potensi tersebut akan menghasilkan kompetensi kapabilitas dan sekolah produktif yang unggul. Barth (2008: 12) menyatakan: “...with strong leadership by the principal, a school is likely to be effective; without capable leadership, it is not.” Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, suatu sekolah akan menjadi efektif, sebaliknya bila kepala sekolah tidak kapabel, maka sekolah tidak akan efektif. Tantangan besar untuk mewujudkan sekolah produktif saat ini adalah perubahan paradigma manajemen sekolah yang menuntut kemampuan lebih dari kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan sebagai kepala sekolah. Barth (Soekarno, 2008: 12) mengungkapkan: *lack of specific knowledge about the skill that principal need in order to be effective school leader exists at a*

time when many principals are facing dramatic change in their roles". Lemahnya pengetahuan khusus tentang keterampilan kepala sekolah yang dibutuhkan menjadi kendala untuk mewujudkan sekolah yang efektif. Terlebih lagi dalam kondisi perubahan yang dramatis, seperti halnya yang dihadapi saat ini, yakni desentralisasi pendidikan dan otonomi sekolah.

Bertolak dari asumsi bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional, maka implikasinya setiap guru harus memenuhi persyaratan yang dituntut oleh profesi tersebut dan harus bekerja dan bersikap secara profesional, hal itu tentu harus sejalan dengan peranan guru terutama di sekolah sebagai lembaga pendidikan profesional. Untuk mencapai tujuan tersebut peran dan fungsi lembaga pendidikan sangat strategis, sebab di lembaga pendidikan inilah proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Peran guru sebagai ujung tombak di lapangan yang mencetak sumber daya manusia sebagai generasi penerus bangsa sangat penting. Oleh sebab itu kemampuan guru pada lembaga pendidikan harus dipersiapkan, dibina, dan di motivasi agar kinerja mengajar guru terus meningkat guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didik.

Seorang guru diharapkan dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan sebaik-baiknya, maka peranan kepala sekolah sangat menentukan di dalam melakukan pembinaan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja mengajar guru maka kepala sekolah harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan gurunya serta harus mampu memotivasi

guru untuk bekerja lebih giat untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sekolah.

Faktor-faktor kegagalan kepala sekolah dalam mengembangkan pendidikan bukan hanya disebabkan oleh kurangnya fasilitas, namun lebih banyak disebabkan dalam mengimplementasikan kepemimpinan. Ketidakmampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan baik tentang teknik, kemanusiaan dan konseptual.

Dalam mensikapi keadaan itu, seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah. Kesiapan yang dimaksud adalah berkenaan dengan kemampuan manajerial sebagai seorang kepala sekolah. Kemampuan manajerial yang dimaksudkan di sini adalah berkenaan dengan kemampuannya dalam membuat perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dengan kemampuan semacam itu, diharapkan setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para gurunya agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik.

Berangkat dari konsep Hersey (dalam Sumidjo, 2002:99) yang menyatakan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu : *technical, human dan conceptual*. Dengan memiliki ketiga keterampilan dasar tersebut di atas, Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Maka dari itu kemampuan manajerial Kepala Sekolah

ditandai oleh kemampuan untuk mengambil keputusan (*decision making*) dan tindakan secara tepat, akurat dan relevan. Ketiga kemampuan manajerial Kepala Sekolah tersebut ditandai dengan kemampuan dalam merumuskan program kerja, mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja, baik dengan dewan guru maupun dengan yang lainnya yang terkait dalam pendidikan suatu kemampuan dalam melakukan evaluasi terhadap program kerja sekolah yang telah dilaksanakan. Penerapan kemampuan manajerial Kepala Sekolah di atas, pada akhirnya akan tertuju pada penyelenggaraan dan pencapaian mutu pendidikan.

Pernyataan di atas memberikan gambaran bahwa seorang pimpinan harus mampu mengarahkan dan sekaligus mempengaruhi berbagai aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggotanya (guru) yang ada di bawahnya. Berkenaan dengan penelitian ini, maka kemampuan tersebut sangat diperlukan. Maksudnya bahwa kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi anggotanya adalah berkaitan dengan bagaimana seorang kepala sekolah mampu menjalin suatu budaya sekolah dengan cara menanamkan nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para peserta didiknya.

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana

lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Moh. Surya (1997) menyebutkan bahwa:

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.

Fenomena yang menarik di Sekolah Menengah Atas, yaitu masih ada kepala sekolah yang cenderung kurang mampu menerapkan sistem manajerial yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurang matangnya perencanaan yang dibuatnya, sehingga dalam pelaksanaannya menjadi kurang efektif. Begitu pula kurangnya pengawasan yang diberikan kepada guru, sehingga guru merasa bebas untuk tidak melakukan kegiatan. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya guru yang malas sehingga menyebabkan kinerja mengajar guru semakin rendah. Padahal kalau ditelaah kemampuan manajerial kepala sekolah sangat diperlukan sekali. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Aminah, (1999: 24) yaitu kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok.

Selain itu salah satu permasalahan yang dihadapi oleh sekolah adalah masalah pendanaan pendidikan yang kurang memadai sehingga hal ini kurang menunjang kegiatan pembelajaran di sekolah mengingat secara umum kualitas pendidikan banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun yang paling

dominan adalah faktor sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya yang ada dan dapat digali di sekolah (misalnya biaya sekolah).

Banyak masalah mutu yang dihadapi dalam dunia pendidikan seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan, mutu profesionalisme dan kinerja guru. Mutu-mutu tersebut terkait dengan mutu manajerial para kepala sekolah. Keterbatasan dana, sarana prasarana, fasilitas pendidikan, media, sumber belajar, alat dan bahan latihan, iklim sekolah. Lingkungan pendidikan serta dukungan dari pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan. Memang semua kelemahan mutu dari komponen-komponen pendidikan tersebut akhirnya berujung pada rendahnya mutu lulusan.

Sejalan dengan hal tersebut, Sartika (2002:8) mengemukakan bahwa :

Kualitas pada dasarnya dapat berupa kemampuan, barang, dan pelayanan, kualitas pendidikan dapat menunjuk kepada kualitas proses dan kualitas hasil (produk). Suatu pendidikan dapat bermutu dari segi proses (yang sudah barang tentu amat dipengaruhi kualitas masukannya) jika proses belajar mengajar berlangsung secara efektif, dan, peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna (*meaningful learning*) dan juga memperoleh pengetahuan yang berguna baik bagi dirinya maupun bagi orang lain (*functional knowledge*) yang ditunjang secara wajar oleh sumber daya (manusia, dana, sarana dan prasarana).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Produktivitas Sekolah (Analisis Kontribusi Relatif Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Kinerja mengajar guru dan Pendanaan Sekolah terhadap produktivitas sekolah Menengah Atas di Wilayah Priangan Timur)**

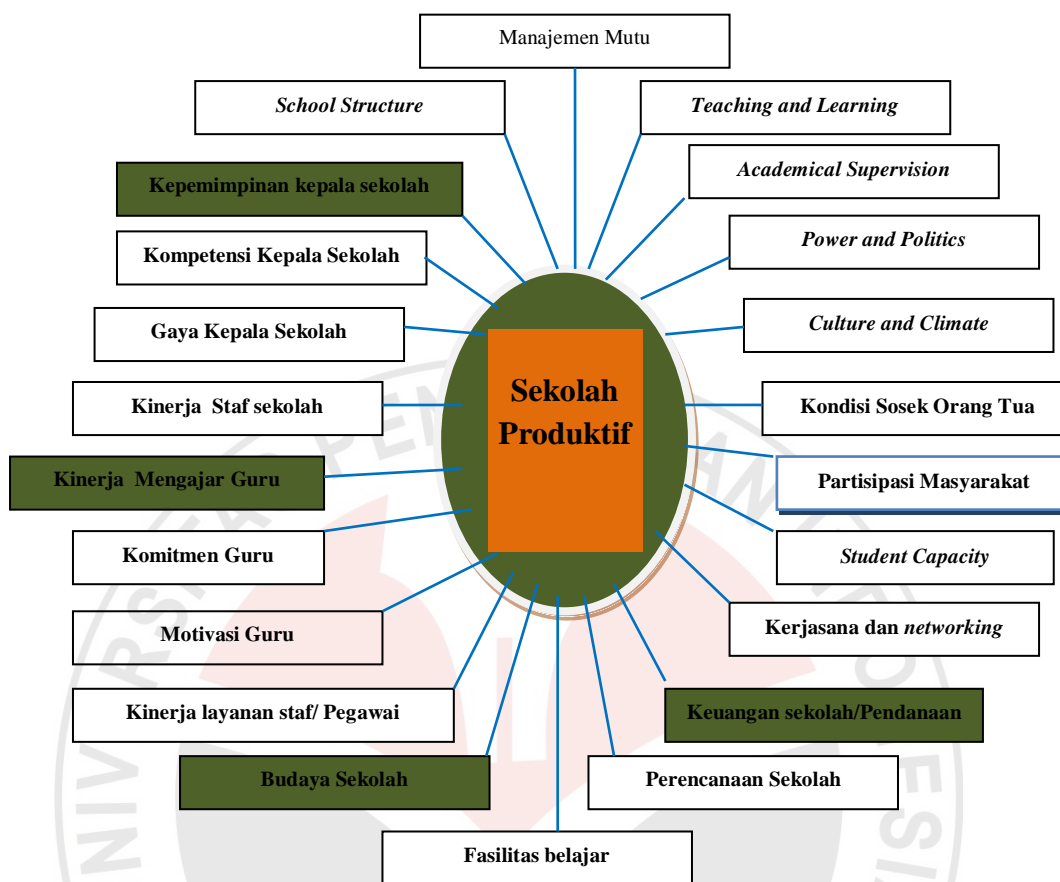
B. Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Dunia pendidikan saat ini setidaknya menghadapi berbagai permasalahan salah satunya produktivitas sekolah. produktivitas sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang antara lain : (1) kepemimpinan sekolah, (2) budaya kerja, (3) kinerja mengajar guru dan (4) pendanaan sekolah yang belum optimal. Studi ini dibatasi pada keempat variabel tersebut karena dapat diasumsikan sebagai variabel yang determinan seperti dinyatakan antara lain oleh Sementara Alan Thomas (1982) (dalam Mulyasa, 2007:93-94) mengemukakan bahwa produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi sebagai berikut:

- a) Meninjau produktivitas sekolah dari segi keluaran administratif, yaitu seberapa besar dan seberapa baik layanan yang dapat diberikan dalam suatu proses pendidikan, baik oleh guru, maupun pihak lain yang berkepentingan.
- b) Meninjau produktivitas dari segi keluaran perubahan perilaku, dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar tertentu di sekolah.
- c) Melihat produktivitas sekolah dari keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah. Hal ini mencakup “harga” layanan yang diberikan (pengorbanan atau *cost*) dan “perolehan” *earning*) yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut “peningkatan nilai baik”.

Gambaran aspek-aspek yang menjadi variabel-variabel yang ikut mempengaruhi terwujudnya Sekolah Produktif (*ProductiveSchool*) dapat dipetakan sebagaimana digambarkan pada gambar 1.



Gbr. 1 - Faktor Yang Ikut Menentukan Sekolah Produktif

Dalam penelitian ini dilakukan kajian deskriptif analitik terhadap efektivitas sekolah dan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhinya berdasarkan data dan indikator sekolah produktif terutama fungsi kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja mengajar guru, Pendanaan sekolah. Beberapa hal yang menjadi alasan dipilih faktor-faktor tersebut dalam perwujudan efektivitas kinerja sekolah adalah :

1. Keberhasilan sekolah selama ini lebih banyak dipengaruhi faktor kebetulan dibanding *by design*. Hal ini tampak pada tidak stabilnya prestasi sekolah dari tahun ke tahun. Oleh karena itu optimalisasi fungsi

komponen sekolah sangat dibutuhkan untuk membentuk efektivitas berjalannya system yang terdapat pada sekolah .

2. Pengelolaan pendidikan pada sekolah belum mendapatkan pendampingan kelembagaan yang memadai. Hal ini karena keterbatasan infrastruktur kelembagaan pembina pendidikan, sehingga ketergantungan pengembangan sekolah relative sangat bergantung kepada kepemimpinan sekolah .
3. Motivasi guru pada khususnya pada umumnya masih dirasakan rendah. Upaya guru dalam meningkatkan kompetensi, kinerja, dan motivasi sebagai bagian perilaku kerja guru merupakan garapan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.
4. Kinerja mengajar guru pada umumnya hanya terbatas pada tugas formal yang diemban. Pemahaman guru terhadap pelayanan sekolah masih sangat terbatas.
5. Masih terbatasnya pendanaan sekolah dan partisipasi masyarakat untuk mendukung program Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam upaya penyelenggaraan pendidikan bermutu di sekolah.
6. Implementasi *Total Quality Management* (TQM) yang masih mengalami kendala terkait rendahnya pemahaman, partisipasi, regulasi pengelola sekolah , baik dari tingkat hulu sampai dengan hilir.

SMAN sangat potensial dijadikan sasaran penelitian karena memiliki lingkungan yang heterogen. Dengan demikian variasi perbedaan

lingkungan ini diharapkan dapat mendukung munculnya gambaran yang objektif tentang Sekolah Produktif

2. Batasan dan Rumusan Masalah

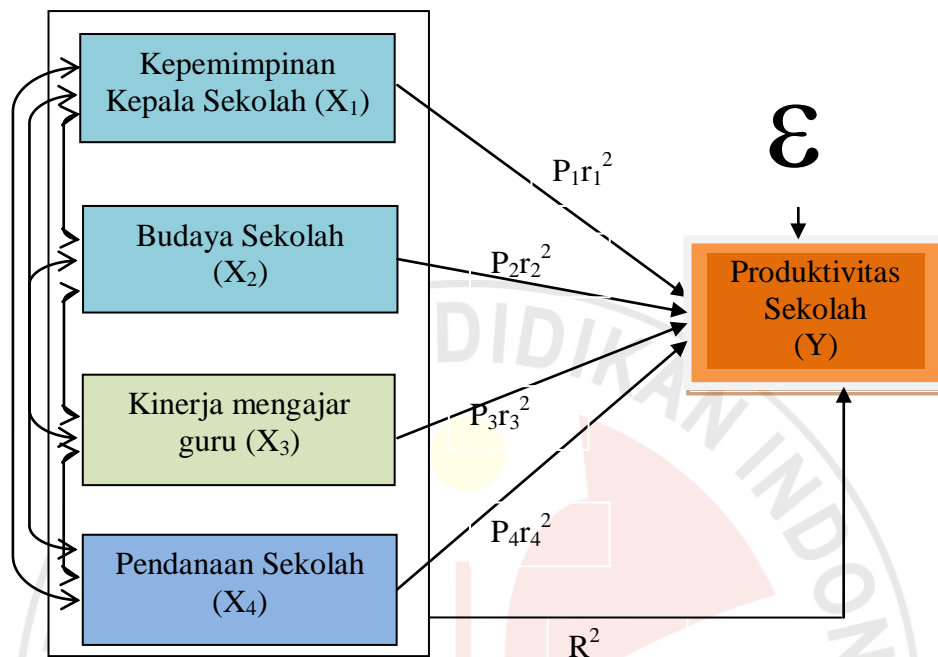
a. Batasan Masalah

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diungkapkan di atas, penelitian ini ingin mengetahui atau mengukur bagaimana gambaran dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, kinerja mengajar guru, motivasi guru, dan pendanaan sekolah terhadap Produktivitas SMAN di Wilayah Priangan Timur.

Masalah penelitian tersebut kemudian peneliti rumuskan sebagai berikut: **"Seberapa besar Kontribusi kepemimpinan kepala Sekolah, Budaya Sekolah, kinerja mengajar guru, Pendanaan terhadap Produktivitas Sekolah baik secara parsial maupun simultan pada Madrasah Aliyah di Provinsi Jawa Timur ?"**

b. Rumusan Masalah

Secara sistematis kaitan antar variabel penelitian tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja mengajar guru dan pendanaan sekolah terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur digambarkan dalam secara skematik sebagai 2.2 berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran dan Hubungan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja mengajar guru dan pendanaan sekolah terhadap produktivitas Sekolah

Keterangan

P_{1r}^2 = Kontribusi X1 terhadap Y

P_{2r}^2 = Kontribusi X2 terhadap Y

P_{3r}^2 = Kontribusi X3 terhadap Y

P_{4r}^2 = Kontribusi X4 terhadap Y

R^2 = Kontribusi simultan X_(1,2,3,4) terhadap Y

Secara operasional apabila dijabarkan lebih lanjut ke dalam rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur ?
2. Seberapa besar kontribusi budaya sekolah terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur?
3. Seberapa besar kontribusi kinerja mengajar guru terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur ?
4. Seberapa besar kontribusi pendanaan sekolah terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur ?
5. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja mengajar guru dan pendanaan sekolah secara bersama-sama terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur
2. Menganalisis kontribusi budaya sekolah terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur.
3. Menganalisis kontribusi kinerja mengajar guru terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur .

4. Menganalisis kontribusi pendanaan sekolah terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur .
5. Menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja mengajar guru dan pendanaan sekolah secara bersama-sama terhadap produktivitas SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Diadakannya penelitian tentang produktivitas manajemen pendidikan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap sekolah produktif melalui kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya sekolah, kinerja mengajar guru dan Pendanaan Sekolah pada SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan akan mempunyai kegunaan baik dari segi teoritis maupun segi praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti di bidang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja guru, pendanaan sekolah dan sekolah produktif, sehingga penelitian ini akan menjadi bahan lebih lanjut baik bagi peneliti maupun bagi guru-guru pada SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur yang membutuhkan guna mengadakan perubahan ke arah yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada guru-guru SMA Negeri di Wilayah Priangan Timur dalam meningkatkan produktivitas manajemen pendidikan melalui peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja sekolah, pendanaan sekolah dan sekolah produktif.

3. Manfaat bagi Peneliti Lebih Lanjut

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Seperti dikemukakan Singarimbun. (1995:21) penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*explanatory* atau *firmary*), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis; (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial.

Jenis penelitian survei ini memfokuskan pada pengungkapan hubungan versial antarvariabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi, dengan

memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sesuatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Variabel sebab akibat tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya sekolah (X_2), kinerja mengajar guru (X_3) dan pendanaan sekolah (X_4) terhadap sekolah produktif (Y).

Penelitian ini juga menuntut ketelitian, ketekunan dan sikap kritis dalam menjangkau data dari sumbernya. Untuk itu diperlukan kejelasan sumber yaitu populasi dan sampel dari sisi homogenitas, volume, dan sebarannya. Di mana data hasil penelitian berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik, maka antar variabel-variabel yang dijadikan objek penelitian harus jelas korelasinya sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang akan digunakan sebagai pengolah data yang pada gilirannya hasil analisis dapat dipercaya (reliabilitas dan validitas). Dengan demikian, mudah untuk digeneralisasikan sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat dijadikan rujukan yang cukup akurat.

Sugiyono (2004:12-13) penelitian kuantitatif didasarkan kepada paradigma positivisme berdasarkan pada asumsi mengenai (objek empiris, asumsi tersebut adalah: (1) objek/fenomena dapat diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna, dan sebagainya. Berdasarkan asumsi ini maka penelitian dapat memilih variabel tertentu sebagai objek penelitian dan (2) determinisme (hubungan sebab akibat). Asumsi ini menyatakan bahwa setiap gejala ada penyebabnya, seperti orang malas bekerja tentu ada penyebabnya.

Berdasarkan asumsi pertama dan kedua di atas, maka penelitian dapat memilih variabel yang diteliti dan menghubungkan variabel satu dengan yang

linnya. Suatu gejala tidak akan mengalami perubahan dalam waktu tertentu. Kalau gejala yang diteliti itu berubah terus, maka akan sulit untuk dipelajari.

F. Organisasi (Sistematika) Disertasi

Untuk mempermudah penulisan disertasi ini, maka penulis membuat sistematika penulisan disertasi sebagai berikut :

Dalam Bab 1 diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat/signifikansi penelitian serta struktur (sistematika penulisan)

Dalam Bab II ini diuraikan tentang sekolah produktif, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja mengajar guru pendanaan pendidikan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

Dalam Bab III ini diuraikan tentang Pendekatan penelitian, Indikator Variabel Penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, rancangan uji hipotesis dan teknik analisis data

Dalam Bab IV ini diuraikan tentang deskripsi hasil penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Negeri di Wilayah Priangan Timur, Pengujian Persyaratan Analisis, Hasil Pengujian Hipotesis dan pembahasan hasil penelitian serta strategi peningkatan produktivitas SMA.

Selanjutnya dalam Bab V diuraikan tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi penelitian dan rekomendasi.