

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam membangun kehidupan suatu negara untuk mencapai keberhasilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dewasa ini semakin mendapat perhatian, sehubungan dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan arus informasi komunikasi.

Dari tahun ke tahun penduduk Indonesia semakin bertambah, hal ini tentunya sangat berpengaruh pada kelancaran proses pembangunan nasional. Namun, hal tersebut tidak akan berarti apa-apa apabila kuantitas tidak diimbangi dengan kualitas. Oleh karena itulah untuk mewujudkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas peranan pendidikan sangat menentukan keberhasilannya, karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah pula untuk membangun kehidupan baik itu untuk dirinya sendiri, keluarga, bahkan lingkungan sekitarnya. Seperti yang telah dicantumkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Bab I Pasal I ayat I yang berisi:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian untuk mencapai pendidikan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia tentunya diperlukan suatu wadah yang terorganisir yang disebut dengan organisasi. Sondang P. Siagian (Kartini Kartono, 2005: 7) mengungkapkan:

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam satu ikatan hierarki di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan formal berperan dalam melanjutkan proses sosialisasi yang sebelumnya telah dilakukan dalam keluarga dan masyarakat. Dengan adanya lembaga organisasi (sekolah) tersebut akan terlihat jelas struktur tugas dan tanggung jawab dari setiap personil sekolah, sehingga tujuan pendidikan dapat sepenuhnya tercapai. Sekolah mendapatkan kewajiban (*Responsibility*), wewenang (*Authority*), dan tanggung jawab (*Accountability*) yang tinggi dalam meningkatkan kinerja terhadap pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*) yang meliputi siswa, guru, masyarakat, pemerintah maupun dunia kerja.

Tentunya, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan sekolah berkualitas sebagai sebuah lembaga yang mencetak lulusan yang memiliki kemampuan daya saing internasional dan jaminan mutu pendidikan yang lebih tinggi dari standar nasional pendidikan, mengingat perkembangan zaman semakin membawa pendidikan bangsa Indonesia ke tingkat liberalisasi dalam kancah internasional. Oleh karena itu salah satu program yang ditempuh oleh pemerintah/ pemerintah daerah yaitu

dengan mendirikan Sekolah Bertaraf Internasional sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 50 yang berisi:

Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen utama dalam mengelola pendidikan di tingkat sekolah yang memiliki tanggung jawab cukup besar untuk mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program-program pendidikan yang ada di sekolah. Rahman (2005: 106) mengemukakan: “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”.

Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya dapat memberikan arahan kepada semua personil terutama guru sebagai tenaga pendidik dalam upaya pencapaian tujuan tersebut. Karena tanpa kepemimpinan yang baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara utuh. Hal ini bisa membawa kepada dampak dimana personil lebih mementingkan pencapaian tujuan pribadi daripada mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan itu, banyak pendapat ahli yang memaparkan definisi kepemimpinan yang bervariasi, misalnya Kartini Kartono (2005: 51) mengemukakan bahwa:

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu.

Lebih lanjut Prajudi Atmosudirdjo (Ngalim Purwanto, 2008:26)

mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah pula suatu seni (*art*), kesanggupan (*ability*) atau teknik (*technique*) untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau menaati segala apa yang dihendakinya, membuat mereka begitu antusias atau bersemangat untuk mengikutinya, atau bahkan mungkin berkorban untuknya.

Dalam berbagai literature banyak dirumuskan mengenai definisi kepemimpinan, tidak ada definisi tunggal untuk kepemimpinan. Penulis mengambil garis besar mengenai kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pemimpin adalah individu dalam kelompok yang memiliki kekuasaan lebih.
2. Pemimpin adalah individu yang dapat membuat keputusan dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.
3. Pemimpin adalah individu yang memiliki kecakapan berkomunikasi dengan tegas.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Di era liberalisasi pendidikan saat ini diperlukan kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik, bersifat jujur, adil dan transparan serta bisa menyuarakan hati masyarakat mulai lapisan bawah sampai lapisan atas, termasuk anggota yang mereka pimpin yaitu para guru maupun staf yang ada di lingkungan Sekolah. Wahjosumidjo (2007:72) menyatakan bahwa

keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari keberhasilan pemimpin. Pendapat itu mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya supaya tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tanggung jawab dalam peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran bukan hanya ada di tangan kepala sekolah, melainkan menjadi tanggung jawab bersama dengan sesama guru khususnya, seperti yang penulis kutip dari A. Samana (1993: 67) bahwa: “Efektivitas keberhasilan organisasi (sekolah) sangat ditentukan oleh kepala sekolah yang cakap dalam memimpin dan guru yang terampil dalam melaksanakan proses pembelajaran”. Umumnya para *stakeholders* dan masyarakat sekitar juga sangat membantu dalam keberhasilan mengelola sekolah. Hal ini sejalan dengan konteks MBS yaitu, sekolah harus meningkatkan keikutsertaan masyarakat dalam pengelolaannya guna meningkatkan kualitas dan efisiensinya. Tentunya, dengan meningkatkan peran serta masyarakat sangat diperlukan pemimpin yang bertanggungjawab dan dapat mengarahkan setiap aspirasi tersebut untuk peningkatan kualitas sekolah.

Organisasi yang baik akan menjauhkan perilaku kepala sekolah dari kekuasaan yang berlebihan atau otoriter, oleh karena itu diperlukan partisipasi aktif dari setiap personil dalam melakukan proses pekerjaan. Hal ini tentunya

akan berpengaruh pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, karena melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, menurut penulis terdapat satu gaya kepemimpinan yang sangat menarik untuk diteliti yaitu gaya kepemimpinan situasional. Ngalim Purwanto (2008: 38) mengungkapkan:

.....bahwa keberhasilan kepemimpinan suatu organisasi atau lembaga tidak hanya bergantung pada atau dipengaruhi oleh perilaku dan sifat-sifat pemimpin saja. Tiap-tiap organisasi atau lembaga memiliki ciri-ciri khusus dan unik. Bahkan organisasi atau lembaga yang sejenis pun akan menghadapi masalah yang berbeda karena lingkungan yang berbeda, semangat dan watak bawahan yang berbeda. *Situasi* yang berbeda-beda ini harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

Gaya kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, seperti yang penulis kutip dari Rahman (2006:114): “Mereka berpendapat bahwa kematangan bawahan merupakan kesediaan bawahan dalam menerima tanggung jawab, penyelesaian tugas, serta motivasi akan prestasi dari bawahan”.

Sejalan dengan itu, Wahjosumidjo (2007:30) mengemukakan kepemimpinan situasional yaitu: “Pemimpin yang mampu mengubah-ubah perilakunya sesuai dengan situasi dan memperlakukan bawahannya sesuai dengan tingkat kematangannya yang berbeda-beda”

Hal itu sesuai dengan kondisi dan situasi saat ini yang menuntut kepala sekolah sebagai pemimpin harus bersifat akomodatif dan aspiratif terhadap lingkungan kerjanya. Sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Ametembun(2006:7):

Teori kepemimpinan situasional (*Situational Leadership Theory*) menekankan peranan situasi dalam proses kepemimpinan; bahwasanya situasi dengan berbagai variabelnya mempunyai pengaruh terhadap keefektivan kepemimpinan

Untuk menghadapi situasi tertentu sesuai dengan tingkat kematangan dan perkembangan jiwa para guru, kepala sekolah harus dapat bersikap luwes dalam pendayagunaan setiap personil sebab masing-masing guru memiliki latar belakang pribadi yang berbeda-beda, mereka memiliki kemampuan, keahlian, sikap, bahkan kekhawatiran yang tidak sama, dengan demikian guru mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal.

Guru sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan harus memiliki sejumlah kompetensi handal yang melahirkan anak didik yang memiliki kecakapan hidup baik secara general maupun spesifik. Guru merupakan pusat dalam kegiatan belajar mengajar yang dapat memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), serta keterampilan (psikomotorik). Guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan keberhasilan anak didiknya, untuk itu hal terpenting bagi guru yaitu perlu adanya kegiatan yang kontinyu dalam meningkatkan mutu kinerjanya agar guru dapat memberikan pelayanan yang baik kepada siswa. Rochman Natawijaya (Juli Wahyu Pari Dunda, 2205: 73) mengemukakan bahwa:

Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk bagaimana ia mempersiapkannya.

Lebih lanjut penulis kutip dari Sanusi (Mohamad Fauzan, 2004: 5) mengetengahkan tiga aspek kinerja/performansi guru, yaitu:

1. Kemampuan professional, mencakup: a) Penguasaan bahan, b) Penguasaan dan penghayatan wawasan pendidikan, dan c) Penguasaan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa, serta d) Relevansi latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar.
2. Kemampuan sosial, mencakup kemampuan menyelesaikan diri dengan lingkungan kerja dan lingkungan sekitarnya.
3. Kemampuan personal, mencakup: a) Penampilan sikap positif, b) Pemahaman penghayatan nilai-nilai, c) Kepribadian, nilai dan sikap hidup.

Sedangkan menurut PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional

Pendidikan dalam pasal 28 ayat 3 yang menyatakan bahwa:

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. Kompetensi paedagogik;
- b. Kompetensi kepribadian;
- c. Kompetensi profesional; dan
- d. Kompetensi sosial.

Guru juga manusia sama halnya seperti manusia biasa yang memiliki keinginan dan harapan yang dapat terpenuhi oleh organisasi yang ditempatinya, salah satunya melalui gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh kepala sekolah. Dengan demikian antara lembaga dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya terutama guru akan saling keterkaitan, sehingga harapan atau keinginan dari sekolah umumnya akan terpenuhi salah satunya berupa wujud kinerja guru yang bermutu. Masalah mutu tidak saja terpaku pada produk barang saja akan tetapi merambah pada bidang jasa yang termasuk di dalamnya bidang pendidikan, mutu kinerja guru yaitu tenaga pengajar yang memiliki sikap, pengetahuan, keterampilan serta memiliki motivasi kerja yang baik dan dapat memuaskan siswa dalam proses belajar

mengajar. Arti memuaskan disini yaitu siswa dapat mengerti atau menyerap segala materi yang telah disampaikan oleh guru.

Menyadari akan hal tersebut kepala sekolah dengan segala potensi yang dimilikinya perlu melakukan upaya peningkatan mutu kinerja guru, mengingat guru yang secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran dengan peserta didik. Bentuk umum dalam meningkatkan mutu kinerja guru terutama melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah sesuai dengan situasi dan kondisi setiap guru, karena setiap guru memiliki kematangan yang berbeda-beda dalam mencapai kinerja yang berkualitas. Untuk merealisasikan peningkatan mutu kinerja guru tersebut, sangat dibutuhkan kerjasama yang baik berdasarkan semangat kebersamaan (*togetherness*) antara kepala sekolah dengan guru.

Tetapi, fenomenanya pada lembaga pendidikan masih ada kepala sekolah yang belum menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang ada di lembaganya, kepala sekolah cenderung memakai gaya kepemimpinan yang sama untuk semua guru, sedangkan dilihat dari faktor psikologis setiap guru memiliki sikap dan sifat yang berbeda dimana mereka menerima suatu gaya kepemimpinan senang atau tidak, suka atau tidak. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga penurunan kinerja guru.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di kota Garut adalah sekolah yang akan penulis jadikan objek penelitian. Sekolah Menengah Pertama Rintisan Bertaraf Internasional adalah Sekolah

menengah pertama yang dipilih oleh pemerintah daerah dan sudah memenuhi seluruh Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan diperkaya dengan mengacu pada standar pendidikan salah satu negara anggota *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) atau negara maju lainnya yang mempunyai keunggulan tertentu dalam bidang pendidikan, sehingga memiliki daya saing di forum Internasional. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional merupakan sekolah yang termasuk ke dalam program pemerintah yaitu wajib belajar 9 tahun yang sedang gencar-gencarnya dilaksanakan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan terutama untuk memacu penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi ke arah globalisasi. Dengan demikian kualitas dan kuantitasnya pun perlu ada perbaikan, terutama kepala sekolah sebagai pemimpin di dalamnya. Tentunya, di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di kota Garut terdapat banyak tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah serta adanya perbedaan guru yang beragam, baik itu dari latar belakang, pengalaman, pendidikan, dan karakteristik sehingga dapat menimbulkan tingkat kematangan guru dalam meningkatkan mutu kinerja guru yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas sekolah.

Bertolak dari hal-hal tersebut di atas, penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dalam bentuk penelitian dengan tema: gaya kepemimpinan situasional dan mutu kinerja guru yang di rangkum menjadi judul: “Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Pengaruhnya

Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut”.

B. Rumusan Masalah

Untuk menunjang peningkatan mutu kinerja guru, sangat dipengaruhi oleh gaya memimpin kepala sekolah sehingga akan diketahui apa yang menjadi masalah atau penghambat tercapainya tujuan organisasi. Demikian pula dengan para guru sebagai tenaga pengajar di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut, maka dari uraian di atas penulis mengemukakan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut?
2. Bagaimana peningkatan mutu kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap peningkatan mutu kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Adapun penjelasan dari kedua tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengungkapkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap peningkatan mutu kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan situasional di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut.
- b. Untuk memperoleh gambaran tentang peningkatan mutu kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut.
- c. Untuk memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan situasional dan pengaruhnya terhadap peningkatan mutu kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi manajer pendidikan (kepala sekolah) agar dapat memperoleh informasi dari hasil penelitian ini sebagai alat untuk introspeksi diri dalam melaksanakan kepemimpinan.

2. Bagi guru hasil penelitian ini sebagai masukan agar dapat meningkatkan motivasi berprestasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang bermutu untuk menjadi guru yang profesional.
3. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang gaya kepemimpinan situasional serta pengaruhnya terhadap peningkatan mutu kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut.
4. Menjadi sumber informasi dan sumber data tentang gaya kepemimpinan situasional serta pengaruhnya terhadap peningkatan mutu kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan dalam administrasi pendidikan terutama mata kuliah Kepemimpinan Pendidikan.

E. Anggapan Dasar

Dalam setiap penelitian yang dilakukan perlu didukung oleh beberapa asumsi atau anggapan dasar. Anggapan dasar dapat dinyatakan sebagai titik tolak pemikiran dalam suatu penelitian yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti, sebagaimana yang dinyatakan oleh Winarno Surakhmad (dalam Suharsimi Arikunto, 2006: 65) bahwa: “Anggapan dasar atau postulat sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

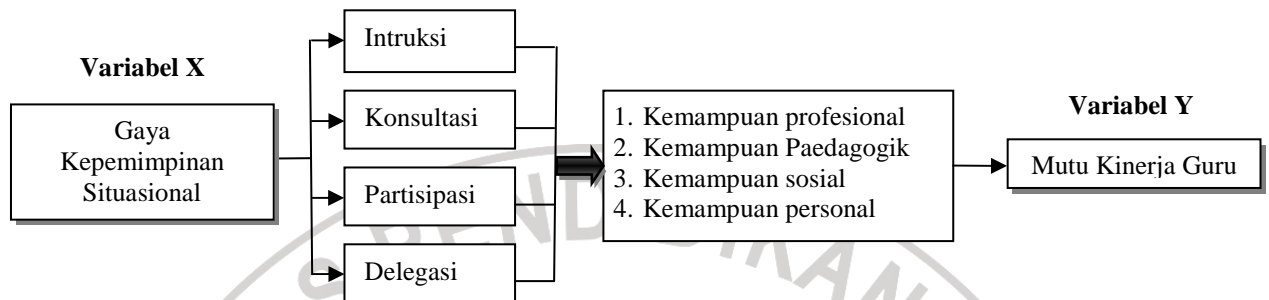
Berdasarkan pernyataan diatas, maka beberapa anggapan dasar yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisir dalam usaha mencapai tujuan.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus dapat memperhatikan aktivitas guru dan kinerja guru.
- c. Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah, penulis memiliki asumsi bahwa pemimpin yang efektif memiliki gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahannya, karena dengan mengerti situasi dan kondisi bawahan maka akan adanya peningkatan mutu kinerja guru dalam setiap melaksanakan tugasnya.
- d. Mutu pembelajaran ditentukan oleh mutu kinerja guru.
- e. Kinerja guru pada faktor utama yaitu kemampuan profesional, kemampuan paedagogis, kemampuan sosial dan kemampuan personal.

F. Kerangka Berfikir

Gambar di bawah ini merupakan landasan berfikir dalam melakukan penelitian terhadap objek permasalahan yang diteliti sebagai upaya dalam menemukan pemecahan masalah.

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir
“Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah
dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Guru”



Adapun indikator untuk variabel tersebut diatas adalah sebagai berikut:

Variabel X (Gaya Kepemimpinan Situasional)

1. Intruksi: Perilaku pemimpin yang banyak memberikan pengarahan dan sedikit dukungan.
2. Konsultasi: Perilaku pemimpin yang banyak memberikan arahan dan dukungan.
3. Partisipasi: Perilaku pemimpin yang banyak memberikan dukungan dan sedikit pengarahan.
4. Delegasi: Pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan.

Variabel Y (Mutu Kinerja Guru)

1. Kemampuan profesional, mencakup: a) Penguasaan bahan, b) Penguasaan dan penghayatan wawasan pendidikan, dan c) Penguasaan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa, serta d) Relevansi latar belakang pendidikan dengan tugas mengajar.

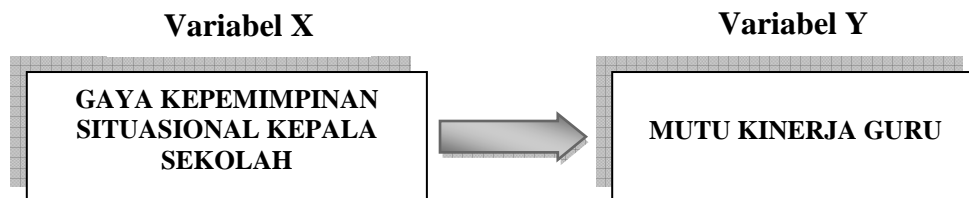
2. Kemampuan paedagogik, mencakup: a) Pemahaman terhadap peserta didik, b) Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, c) Evaluasi hasil belajar, dan d) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualiasi berbagai potensi yang dimiliki.
3. Kemampuan sosial, mencakup kemampuan menyelesaikan diri dengan lingkungan kerja dan lingkungan sekitarnya.
4. Kemampuan personal, mencakup: a) Penampilan sikap positif, b) Pemahaman penghayatan nilai-nilai, c) Kepribadian, nilai dan sikap hidup.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pemikiran awal berkaitan dengan konsep/ variabel dan hal yang ingin diuji atau diketahui yang dijadikan suatu jawaban atau kesimpulan sementara sebelum dijelaskan lebih lanjut yang kemudian akan dirinci lebih jauh dalam penelitian dan kebenarannya masih harus dibuktikan. Suharsimi Arikunto (2006:71) mengemukakan bahwa: “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu: ***“Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap peningkatan mutu kinerja guru”***. Pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.2
Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y



H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan dalam penelitian secara ilmiah guna mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Winarno Surakhmad (1982 : 131) mengemukakan bahwa :

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan misalnya untuk mengkaji serangkaian hipotesis, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan dengan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif yaitu suatu metode yang memfokuskan penelitiannya kepada masalah yang aktual serta memberikan pemahaman yang berarti sehingga menimbulkan pemikiran-pemikiran yang kritis. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator yang ada dalam penelitian (Variabel X dan Variabel Y) untuk kemudian dicari hubungan antara variabel-variabel tersebut.

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut, diantaranya: SMPN 1 Garut yang beralamatkan di Jl. Jend. A. Yani No. 45 Garut Kota, Telp.(0262)233168 Kecamatan Garut; dan SMPN 2 Garut yang beralamatkan di Jl. Jend. A. Yani No. 43 Garut Kota, Tlp. (0262)233036 Kecamatan Garut. Sedangkan yang dijadikan objek penelitian adalah guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Akdon dan Sahlan Hadi (2005: 96) mengemukakan pengertian populasi sebagai berikut: “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Rintisan Bertaraf Internasional di Kota Garut yang berjumlah 114 orang.

b. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dianggap mewakili seluruh populasi secara representatif. Berknaan dengan pernyataan tersebut, Suharsimi Arikunto (2006:131) berpendapat:

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita ingin menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Cara pengambilan sampel yang peneliti lakukan adalah dengan menggunakan *teknik sampling* atau *sampel random*, dimana subjek atau objek peneliti dianggap memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan untuk menentukan banyaknya sampel penelitian, Suharsimi Arikunto (2006: 134) mengemukakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau lebih...

Populasi dalam penelitian ini sudah diketahui sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Taro Yamane (Akdon dan Sahlan, 2005: 107) yaitu:

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

Keterangan:

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah Populasi
- d : Presisi
- 1 : Angka Konstan

Pembahasan lebih lanjut mengenai metode penelitian ini dapat dilihat pada BAB III.