

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan selalu diperlukan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa kepemimpinan hubungan perseorangan dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah. Kepemimpinan memiliki kedudukan yang sangat vital dan menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif akan dapat menggerakkan individu/personel ke arah tujuan yang dicita-citakan. Dalam kenyataannya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestisi suatu organisasi. Para pemimpinnya juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Bagaimanapun juga kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor yang penting dari efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, organisasi akan dapat mempelajari berbagai perilaku dan teknik tersebut, oleh karena itu akan dicapai pengembangan efektivitas personalia dan organisasi (Teggie, 2009:1). Dalam arti yang luas, kepemimpinan dapat digunakan setiap orang dan

tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu (Teggie, 2009:2). Ada beberapa gaya kepemimpinan menurut berbagai teori kepemimpinan. Sebagian besar teori kepemimpinan seperti teori model fledler, teori jalur tujuan, dan model pemimpin partisipasi menyangkut gaya pemimpin transaksional. Disamping itu ada tipe pemimpin lain yang mempengaruhi pengikut-pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka demi kebaikan organisasi dan mampu menimbulkan efek yang mendalam terhadap pengikut-pengikutnya. Pemimpin tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personil lain di sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi

kemampuannya melalui bimbingan, tuntutan, pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Kepala sekolah tidak hanya mengelola sekolah dalam makna statis, melainkan menggerakkan semua potensi yang berhubungan langsung atau tidak langsung bagi kepentingan proses pembelajaran siswa. Kegagalan kepala sekolah menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif dan efisien akan berdampak pada mutu prestasi dan masa depan peserta didik. Semua komunitas sekolah memerlukan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah dalam upaya mewujudkan proses belajar yang efektif.

Peran utama kepala sekolah antara lain adalah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mumpuni menjalankan peran kekepalasekolahan (*school principalship*), berikut kemampuannya di bidang manajemen sekolah.

Maka dari itu, kepemimpinan yang baik harus mampu membangun kehidupan organisasi dengan mengembangkan budaya yang disebut nilai-nilai keunggulan atau *value of excellence*. Kepemimpinan berkaitan dengan pengikutsertaan seluruh anggota atau pengikutnya beradaptasi dengan perubahan dalam mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi, serta mengkoordinasikan secara aktif tugas-tugas yang perlu dalam mencapai keberhasilan. Sekolah sebagai suatu organisasi, tidak hanya memerlukan kepala

sekolah untuk mengelola sumber daya sekolah, yang lebih berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan persoalan administratif lainnya. Sekolah memerlukan pimpinan yang memiliki visi yang mampu mendorong serta mempengaruhi staf pengajar dan semua komunitas sekolahnya.

Pola kepemimpinan kepala sekolah yang *top down* atau instruksional yang selama ini diterapkan selama era sentralistik, kini sudah tidak relevan lagi dipraktekkan dalam konteks desentralisasi pendidikan/sekolah. Kepala sekolah saatnya mampu mengambil inisiatif dalam memimpin atau mengelola sekolahnya.

Untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi di sekolah, pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Hal ini didukung oleh pendapat Yulk (1994) dalam Rosmiati dan Kurniady (2008:121) kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas. Gaya kepemimpinan semacam ini memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual serta pemberian perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan pada hal-hal seperti itu, diharapkan kepala sekolah akan mampu meningkatkan produktivitas kerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya. Penerapan kepemimpinan transformasional juga diperlukan karena berbagai informasi terkini seyogianya

dapat ditransformasikan kepada guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua melalui sentuhan persuasif, psikologis dan edukatif dari kepala sekolah.

Kepemimpinan transformasional menurut para ahli didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (guru, siswa, pegawai/staf, orangtua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah. 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. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Hal ini senada seperti yang diungkapkan oleh Burns (Gary Yukl, 1994:296) bahwa 'Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi'.

Kepala sekolah yang transformer sangat senang jika guru melaksanakan penelitian tindakan kelas atau *classroom action research*. Sebab dengan penelitian kelas, seorang guru akan mampu menutup *gap* antara wacana konseptual dengan realitas empirik. Dengan demikian, guru akan dapat menemukan solusi atas persoalan keseharian yang dihadapinya selama proses kegiatan belajar mengajar

(KBM) berlangsung di kelas. Jika hal ini terjadi, maka ia akan mampu memecahkan sendiri persoalan yang muncul dari praktik profesionalnya dan juga dapat meningkatkan kemampuan mengajarnya menjadi lebih produktif.

Dengan demikian seorang kepala sekolah dapat dikatakan menerapkan kepemimpinan transformasional jika mampu mengubah energi sumber-sumber daya baik manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah. Sebagaimana didefinisikan oleh Danim (2003:54) adalah :

Kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/ atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi yang langka dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah produktivitas kerja guru. Produktivitas kerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore, dalam Uno, 2007, <http://mm.unsoed.net>). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki profesionalisme kerja yang baik, kepemimpinan kepala sekolah yang memadai dan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki guru. Untuk itu guru harus dapat diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Kemampuan, keterampilan dan keahlian guru perlu terus menerus ditingkatkan

melalui profesionalisme guru, kepemimpinan dari kepala sekolah dan pendidikan dan pelatihan guru. Dengan tercapainya produktivitas kerja guru yang tinggi, berarti terdapat efisiensi pemanfaatan sumber-sumber yang ada dan efektivitas pencapaian hasil yang diinginkan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guru, organisasi harus selalu menggali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru. Menurut (Mulyasa, 2005, <http://mm.unsoed.net>) bahwa produktivitas kerja guru diantaranya dapat dipengaruhi oleh profesionalisme guru, kepemimpinan dari kepala sekolah dan pendidikan dan pelatihan guru.

Permasalahan mengenai produktivitas kerja guru ini merupakan permasalahan umum yang mungkin terjadi pada setiap lembaga/institusi. Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja guru tersebut merupakan suatu indikasi yang menggambarkan bahwa peranan manajemen sebagai pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru.

Seperti juga yang peneliti lihat di lapangan produktivitas kerja guru disekolah yang akan di teliti tersebut rendah. Ini terlihat dari kurangnya motivasi dari guru, jarang masuk kelas, tidak menerangkan materi yang akan dibahas, efisiensi dalam pelaksanaan tugas masih rendah. Pada saat studi pendahuluan yang menjadi penyebab rendahnya produktivitas kerja adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah kurang peka terhadap kondisi guru, terlihat dari keluhan guru pada kepala sekolah, bahwa kepala sekolah kurang memperhatikan saran dan kritik yang dikemukakan oleh guru, cenderung menentukan segala sesuatunya dengan sendiri, serta kurang peka terhadap kebutuhan guru. Hal ini

berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap produktivitas kerja.

Maka, kepemimpinan transformasional kepala sekolah diartikan sebagai perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran yang dicirikan oleh karisma, inspiratif, rangsangan intelektual dan kepekaan individual kepala sekolah supaya bekerja lebih dari yang diharapkan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa fungsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah meningkatkan produktivitas kerja guru dalam upaya mewujudkan proses belajar mengajar yang lebih baik yang berdampak pada kualitas belajar peserta didik sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kualitas mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, peneliti menganggap penting dan merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah.**

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah merupakan pembagian masalah-masalah yang lebih jelas, agar tidak menimbulkan perbedaan terhadap masalah yang diteliti. Adapun pokok permasalahan yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Sekolah Dasar Negeri Di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah?
2. Bagaimanakah Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah ?
3. Seberapa besar Kontribusi Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah ?

C. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan produktivitas kerja guru.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Pada Sekolah Dasar Negeri Di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan secara khusus dari penelitian ini adalah ;

- a. Untuk memperoleh informasi yang akurat dan aktual mengenai kepemimpinan transformasional Pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah.
- b. Untuk memperoleh informasi yang akurat dan aktual mengenai Produktivitas Kerja Pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah.
- c. Untuk memperoleh informasi yang jelas dan akurat mengenai besarnya Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi dunia pendidikan umumnya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi peningkatan mutu pendidikan.
2. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan profesionalismenya.
3. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada praktisi pendidikan mengenai kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja sehingga dapat bermanfaat sebagai bahan kajian dan

sumber analisis lebih lanjut dalam memperbaiki konsep sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh sekolah.

4. Menambah wawasan bagi penulis tentang kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja.

E. ANGGAPAN DASAR

Anggapan dasar merupakan titik tolak dalam mengembangkan pemikiran tentang permasalahan yang akan diteliti, yang dapat mengarahkan kepada solusi permasalahan dan memberikan sederetan asumsi kuat mengenai kedudukan permasalahan.

Suharsimi Arikunto (2006:22) mengemukakan bahwa "Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya". Adapun anggapan dasar dari penelitian ini adalah:

1. Kepala sekolah merupakan orang yang berpengaruh di sekolah dalam mengelola personil sekolah serta meningkatkan mutu sekolahnya.
2. Kepemimpinan Transformasional merupakan usaha kepala sekolah dalam memotivasi atau mendorong para bawahan agar lebih kreatif dan inovatif serta mampu memberdayakan bawahan agar bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai perubahan yang lebih baik.
3. Produktivitas kerja merupakan sikap mental (*Attitude of Mind*) yang mempunyai semangat untuk melaksanakan peningkatan perbaikan.

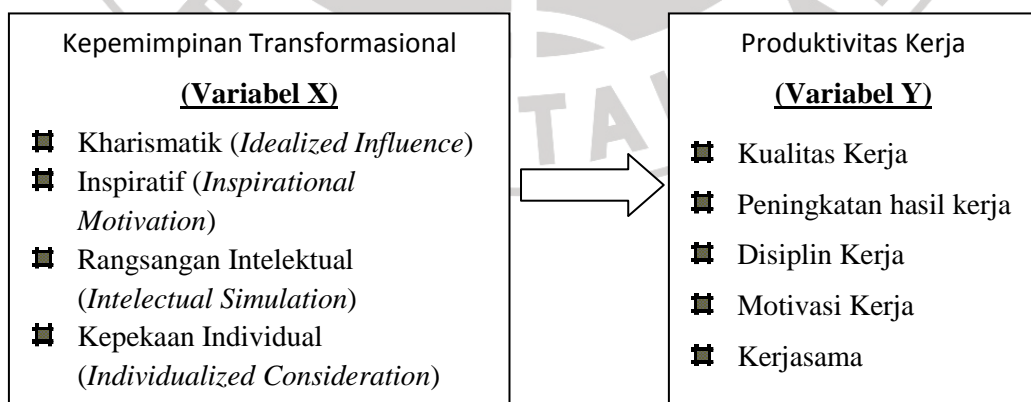
4. Guru merupakan pendidik profesional yang diberdayakan oleh kepala sekolah dan ditingkatkan produktivitas kerjanya agar menghasilkan proses kegiatan belajar mengajar yang efektif dan berkualitas.

F. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2006: 67) yang mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **Terdapat Kontribusi yang Kuat dan Signifikan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Kerja Guru.**

Adapun variabel dan dimensi dari hipotesis yang diuraikan di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



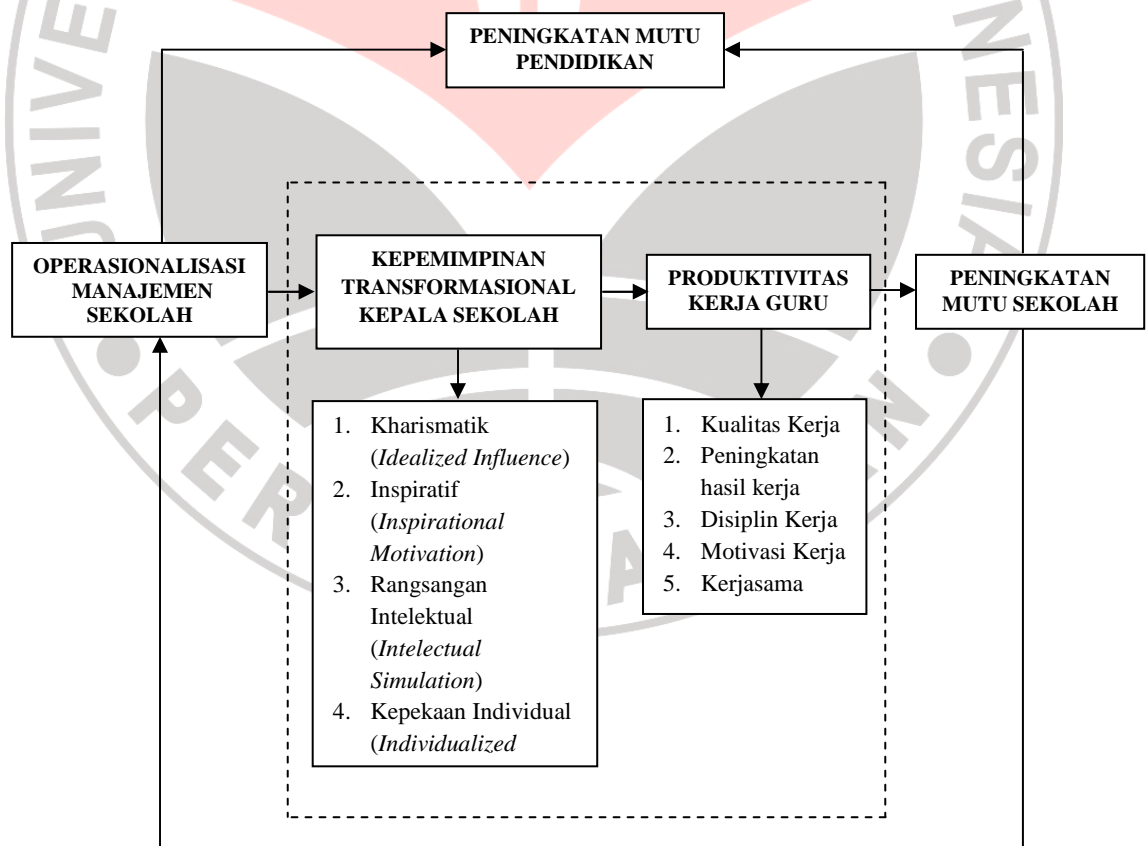
Gambar 1.1
Hipotesis Penelitian

Keterangan :

1. Variabel X yaitu Kepemimpinan Transformasional
2. Variabel Y yaitu Produktivitas Kerja
3. —→ Menunjukkan kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y

G. KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir adalah hal yang sangat penting untuk mengarahkan konsep berpikir penelitian sehingga penelitian dapat sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian. Kerangka berpikir yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2
Kerangka berpikir penelitian

Operasionalisasi manajemen sekolah dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala Sekolah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional dengan dimensi-dimensinya yaitu Kharismatik (*Idealized Influence*), Inspiratif (*Inspirational Motivation*), Rangsangan Intelektual (*Intellectual Simulation*) dan Kepekaan Individual (*Individualized Consideration*). Kepemimpinan transformasional ini diharapkan mampu mendorong atau memotivasi guru agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan meningkatnya produktivitas kerja guru maka akan berdampak pula pada peningkatan mutu sekolah. Apabila mutu sekolah meningkat maka operasionalisasi manajemen sekolah yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada dalam kategori baik. Maka dari itu melalui peningkatan mutu sekolah dan operasionalisasi manajemen sekolah yang baik akan dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Jadi peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan.

Adapun dimensi-dimensi untuk variabel-variabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dengan indikator :

1. Kharismatik (*Idealized influence*) sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin di atas kebutuhan pribadi, dan perilaku morak serta etis.

2. Inspiratif (*Inspirational motivation*) yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk di dalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme.
3. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.
4. Kepekaan Individual (*Individualized consideration*), yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya.

Variabel Y (Produktivitas Kerja) dengan indikator :

1. Kualitas hasil kerja adalah melakukan pekerjaan yang benar dan akurat sesuai dengan petunjuk dan tanpa perlu pemeriksaan atasannya. (T.M Fraser, 1998:3)
2. Peningkatan hasil kerja adalah nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan. (Ravianto, 1998:65)
3. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Siswanto, 2003:278)

4. Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. (Siagian, 2002:102)
5. Kerjasama adalah kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan dan hasil pekerjaan semakin baik. (Hasibuan, 2002:95)

H. METODE PENELITIAN

1. Metode Deskriptif

Suatu penelitian akan berjalan lancar jika menggunakan metode penelitian. Demikian halnya dengan penelitian ini, juga dipergunakan suatu metode. Metode penelitian merupakan suatu cara atau langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menganalisis, serta menginterpretasikan data.

Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, mengingat dengan mendeskripsikan

keadaan yang bersifat hangat dan baru melalui angka-angka atau data statistik yang memiliki makna. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha untuk dapat menggambarkan secara jelas tentang masalah-masalah atau kejadian-kejadian yang sedang berlangsung pada saat sekarang. Hal ini sesuai dengan pernyataan Moh.Ali (1995:54), yakni :

Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dan tujuan dari metode deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

2. Studi Bibliografi

Studi kepustakaan sering disebut juga studi bibliografi, digunakan untuk melengkapi metode deskriptif. Studi bibliografi merupakan proses penelusuran sumber-sumber tertulis berupa buku-buku, laporan-laporan penelitian, jurnal-jurnal, dan sejenisnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sejalan dengan pendapat Winarno Surakhmad (1998:61) mengemukakan bahwa :

Penyelidikan bibliografi tidak dapat diabaikan sebab disinilah penyelidik berusaha menemukan keterangan mengenai segala sesuatu yang relevan dengan masalahnya, yakni teori yang dipakainya, pendapat para ahli mengenai aspek-aspek itu, penyelidikan yang sedang berjalan atau masalah-masalah yang disarankan para ahli.

I. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Lokasi

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan penelitian yang dilakukan. Adapun pengambilan lokasi yang di pilih dalam penelitian ini adalah pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

2. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiono (Akdon, 2005:96) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang melaksanakan tugas mengajar pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

Adapun jumlah populasi guru yang melaksanakan tugas mengajar pada Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Guru Sekolah Dasar Negeri
Gugus IV Kecamatan Baleendah Bulan Juli 2010

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SDN RIUNG GUNUNG	8
2	SDN JATI SARI	14
3	SDN CIMUNCANG	9
4	SDN NEGLASARI	12
5	SDN MUNJUL	8
	Jumlah	51

3. Sampel

Pengertian sampel menurut Moh. Ali (1995: 54) yaitu: “Sebagaimana yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili terhadap seluruh populasi”. Penentuan sampel yang digunakan sebagai sumber data bersifat representatif, sehingga generalisasi akan semakin kecil jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka diambil seluruhnya, sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2006:107), yaitu: untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Gugus IV Kecamatan Baleendah.