

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe penelitian

Tipe penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian memberikan gambaran secara luas terhadap hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan E-Pembelajaran..

B. Ruang Lingkup/Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini akan dijelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel komunikasi (X_1), sumber daya (X_2), disposisi (X_3), dan struktur organisasi (X_4) terhadap keberhasilan implementasi kebijakan E-Pembelajaran (Y) dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah SMK Negeri 2 Pati.

D. Variabel Penelitian

1. Definisi Konsep

a. Implementasi Kebijakan

Keberhasilan implementasi kebijakan merupakan perihal/keadaan berhasil dari suatu implementasi kebijakan yang meliputi dimensi-dimensi efektivitas, efisiensi, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas,

keterbukaan/transparansi, keadaptasian, kelangsungan hidup, kompetensi, dan akses.

b. Komunikasi

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain melalui cara lisan, tertulis, maupun cara nonverbal dengan tujuan orang lain tersebut menginterpretasikannya sesuai dengan maksud yang dikehendaki yang meliputi dimensi-dimensi: transmisi pesan ke personil yang tepat, kejelasan pesan, konsistensi pesan, kemampuan pemberi dan penerima pesan untuk memahami maksud pesan, cara penyampaian pesan, media/sarana penyampaian pesan.

c. Sumber daya

Sumber daya adalah penyediaan suatu hal pada suatu negara, organisasi, atau individu yang dapat berupa staf/tenaga kerja, informasi, kewenangan, dan fasilitas.

d. Disposisi

Disposisi dapat diartikan sebagai pernyataan evaluatif seseorang terhadap suatu keadaan yang terdiri dari komponen kognitif, afektif, tindakan, serta terpengaruh oleh pandangan kelompok, pergantian personil, serta insentif.

e. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah struktur organisasi yang menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara

formal yang meliputi dimensi pembagian pekerjaan (*division of work*), garis komando (*chain of command*), cakupan kendali (*span of control*), formalisasi aturan (*formalization of rules*), dan *Standard Operating Procedure*.

2. Definisi Operasional

a. Variabel Implementasi Kebijakan E-Pembelajaran

Variabel keberhasilan kebijakan memiliki dimensi-dimensi :

1) Dimensi efektivitas diukur dengan indikator:

Ketercapaian tujuan pembelajaran dengan E-Pembelajaran.

Menurut Ratminto dan Winarsih (2008: 179-182) efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.

2) Dimensi efisiensi, diukur dengan indikator:

Efisiensi waktu pembelajaran dengan E-Pembelajaran.

Menurut Ratminto dan Winarsih (2008: 179-182) efisiensi adalah perbandingan terbaik antara keluaran dan masukan.

3) Dimensi responsivitas, diukur dengan indikator:

Responsivitas guru dalam implementasi kebijakan E-Pembelajaran.

Menurut Ratminto dan Winarsih (2008: 179-182) responsivitas kemampuan provider untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan

program—rogram pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4) Dimensi responsibilitas, diukur dengan indikator:

Responsibilitas guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Menurut Ratminto dan Winarsih (2008: 179-182) responsibilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pemerintah dengan hukum atau peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

5) Dimensi akuntabilitas, diukur dengan indikator:

Akuntabilitas kebijakan E-Pembelajaran di sekolah.

Menurut Ratminto dan Winarsih (2008: 179-182) akuntabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pemerintahan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stakeholders* seperti nilai dan norma yang ada di masyarakat.

6) Dimensi keterbukaan/transparansi, diukur dengan indikator:

Transparansi kebijakan E-Pembelajaran di sekolah.

Menurut Ratminto dan Winarsih (2008: 179-182) transparansi adalah bahwa prosedur/tatacara, penyelenggaraan pemerintahan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan umum wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak diminta.

7) Dimensi keadaptasian, diukur dengan indikator:

Keadaptasian guru dalam mengoperasikan media E-Pembelajaran.

Menurut Ratminto dan Winarsih (2008: 179-182) keadaptasian adalah ukuran yang menunjukkan daya tanggap organisasi terhadap tuntutan perubahan yang terjadi di lingkungannya .

8) Dimensi kelangsungan hidup, diukur dengan indikator:

Kesinambungan guru menerapkan E-Pembelajaran.

Menurut Ratminto dan Winarsih (2008: 179-182) kelangsungan hidup adalah seberapa jauh Pemerintah Daerah atau program pelayanan dapat menunjukkan kemampuan untuk terus berkembang dan bertahan hidup dalam berkompetisi dengan daerah atau program lain.

9) Dimensi kompetensi, diukur dengan indikator:

Kompetensi guru dalam penggunaan media E-Pembelajaran.

Menurut Zeithaml, dkk. (1990: 21) kompetensi adalah kesesuaian antara kemampuan petugas dengan fungsi/tugas, apakah provider cukup tanggap melayani klien, dan apakah organisasi mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan aparat sesuai perkembangan tugas.

10) Dimensi akses, diukur dengan indikator:

Kemudahan akses oleh guru dalam menggunakan media E-Pembelajaran.

Menurut Zeithaml, dkk. (1990: 21) akses adalah apakah lokasi kantor tersebut mudah dijangkau klien, apakah prosedur yang diterapkan sederhana, dan apakah informasi untuk konsumen mudah didapat dan jelas.

b. Variabel Komunikasi

Variabel komunikasi memiliki dimensi-dimensi:

- 1) Dimensi transmisi pesan ke personil yang tepat, diukur dengan indikator:

Ketepatan penunjukan pihak-pihak penanggungjawab dalam kebijakan E-Pembelajaran.

Menurut Edwards III (1980: 17) perintah untuk mengimplementasikan suatu kebijakan harus ditransmisikan kepada personil yang tepat sebelum perintah tersebut diikuti.

- 2) Dimensi kejelasan pesan, diukur dengan indikator:

Kejelasan perintah agar guru melaksanakan E-Pembelajaran.

Menurut Edwards III (1980: 17) perintah implementasi bukan hanya harus diterima tapi juga harus jelas. Jika perintah tersebut tidak jelas maka implementor akan bingung tentang apa yang harus mereka lakukan dan mereka akan melakukan diskresi untuk menafsirkan pandangan mereka sendiri terhadap implementasi kebijakan.

- 3) Dimensi konsistensi pesan, diukur dengan indikator:

Konsistensi perintah untuk melaksanakan E-Pembelajaran.

Menurut Edwards III (1980: 17) keputusan yang saling bertentangan akan membingungkan dan membuat frustrasi staf administratif dan menghambat kemampuan mereka dalam mengimplementasikan kebijakan secara efektif.

4) Dimensi kemampuan pemberi dan penerima pesan untuk memahami maksud pesan, diukur dengan indikator:

a) Kemampuan atasan menjelaskan kebijakan.

Menurut Sedarmayanti (2001: 88) pihak komunikator harus berusaha untuk mengemukakan hal yang terkandung dalam pikirannya secara jelas dan penyampaian berita harus disesuaikan dengan pengetahuan pihak penerima berita.

b) Kemampuan guru memahami kebijakan

Menurut Sedarmayanti (2001: 91) bagaimanapun baiknya mutu dan cara penyampaian apabila si penerima tidak mampu atau tidak mau mendengarkan maka pesan tidak akan sampai.

5) Dimensi cara penyampaian pesan, diukur dengan indikator:

Cara atasan menyampaikan kebijakan.

Menurut Sedarmayanti (2001: 91) karena cara yang tidak tepat, penerima akan sulit menerimanya.

6) Dimensi media/sarana penyampaian pesan, diukur dengan indikator:

Ketepatan pemilihan media penyampaian kebijakan.

Menurut Sedarmayanti (2001: 89) terdapat tiga macam bentuk berita yaitu berita yang bersifat audibel (dapat didengar secara langsung), berita yang bersifat visual (dapat dilihat), dan berita yang bersifat audio-visual (dapat didengar dan dilihat).

c. Variabel Sumber Daya

Variabel sumber daya memiliki dimensi-dimensi:

1) Dimensi staf/personil, diukur dengan indikator:

- a) Kecukupan jumlah personil pelaksana kebijakan E-Pembelajaran.

Menurut Edwards III (1980: 54-78) kekurangan jumlah staf merupakan penghambat dalam implementasi kebijakan.

- b) Kemampuan technical support dalam menangani E-Pembelajaran.

Menurut Edwards III (1980: 54-78) semakin teknis suatu kebijakan maka kebijakan tersebut makin membutuhkan staf yang makin terspesialisasi.

2) Dimensi informasi, diukur dengan indikator:

Kecukupan informasi tentang bagaimana menggunakan media E-Pembelajaran.

Menurut Edwards III (1980: 80) kurangnya pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengimplementasikan kebijakan menyebabkan tertundanya pelaksanaan atau bahkan kebuntuan.

3) Dimensi kewenangan, diukur dengan indikator:

Kecukupan formalitas berupa Surat Keputusan dari pejabat terkait mengenai E-Pembelajaran.

Menurut Edwards III (1980: 54-78) kadang implementor tidak memiliki kewenangan, atau implementor memiliki kewenangan tapi terbatas.

4) Dimensi fasilitas, diukur dengan indikator:

Kecukupan fasilitas untuk mengimplementasikan E-Pembelajaran.

Menurut Edwards III (1980: 77-78) kurangnya bangunan, peralatan, suplai, atau tanah dapat menghalangi implementasi kebijakan.

d. Variabel Disposisi

1) Dimensi kognitif, diukur dengan indikator:

Pemahaman guru terhadap tugasnya untuk mengimplementasikan E-Pembelajaran.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 93) komponen kognitif merupakan segmen opini atau keyakinan dari sikap.

2) Dimensi afektif, diukur dengan indikator:

Tingkat kesenangan guru dalam menerapkan E-Pembelajaran.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 93) komponen afektif merupakan segmen emosional atau perasaan dari sikap.

3) Dimensi tindakan, dapat diukur dengan indikator:

Frekuensi tindakan guru dalam menerapkan E-Pembelajaran.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 93) komponen perilaku merupakan niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

4) Dimensi pandangan kelompok, diukur dengan indikator:

Tidak adanya pandangan kelompok yang menghambat implementasi kebijakan.

Menurut Edwards III (1980: 90) banyak kebijakan yang jatuh ke dalam zona ketidakpedulian karena orang-orang yang harusnya melaksanakan memiliki perbedaan pandangan dengan kebijakan yang dilaksanakan. Salah satu sebabnya adalah *parochialism*, atau orang-orang yang berusaha mempertahankan *status quo* dari organisasinya dan menolak perubahan kebijakan.

5) Dimensi kesulitan pergantian staf, diukur dengan indikator:

Perlu ada penggantian guru bila guru yang bersangkutan tidak dapat melaksanakan tugasnya.

Edwards III (1980: 98) menjelaskan salah satu masalah staf di birokrasi adalah sulitnya mengganti staf karena adanya perjanjian politik atau sistem kepegawaian pemerintah yang lebih mudah mempromosikan daripada memecat.

6) Dimensi insentif, diukur dengan indikator:

Kepuasan guru terhadap kecukupan insentif/honor bagi guru untuk mendukung implementasi E-Pembelajaran.

Edwards III (1980: 107) memberikan alternatif lain ketika mengalami kesulitan mengganti staf, yaitu dengan merangsang staf dengan insentif untuk mengimplementasikan suatu kebijakan.

e. Variabel Struktur Organisasi

Variabel struktur organisasi memiliki dimensi-dimensi:

1) Dimensi *division of work*, diukur dengan indikator:

Ketepatan *division of work* antara guru/pendidik, dan staf tata usaha/tenaga kependidikan.

Frederick Taylor dalam Robbins (1990: 35) menjelaskan bahwa salah satu prinsip *scientific management* adalah pembagian tanggung jawab yang di antara manajer dan pekerja di mana manajer melakukan perencanaan dan supervisi sementara pekerja melaksanakan apa yang direncanakan.

2) Dimensi kejelasan garis komando dan koordinasi, dapat diukur dengan indikator:

Kejelasan pemisahan antara garis komando dan garis koordinasi di dalam struktur birokrasi.

Robbins dan Judge (2008: 215) menjelaskan salah satu dari pertanyaan-pertanyaan seputar desain organisasi adalah kepada siapa individu dan kelompok memberikan pertanggungjawaban mereka dan berapa banyak orang yang dapat diarahkan oleh seorang manajer secara efisien dan efektif.

3) Dimensi cakupan kendali, dapat diukur dengan indikator-indikator:

Atasan memiliki cakupan kendali atas kebijakan yang berjalan di sekolah.

Henry Fayol dalam Robbins (1990: 35-37) mengemukakan salah satu dari prinsip organisasi adalah adanya *scalar chain* atau *span of control* (cakupan kendali), yaitu dalam sebuah organisasi harus ada kendali yang saling terkait satu dengan yang lain.

- 4) Dimensi Standard Operating Procedure (SOP), diukur dengan indikator:

Tidak adanya SOP yang menghambat implementasi E-Pembelajaran di sekolah.

Edwards III (1980: 125) menjelaskan bahwa SOP merupakan respon yang timbul dari implementor untuk menjawab tuntutan pekerjaan karena kurangnya waktu dan sumber daya serta adanya kemauan adanya keseragaman dalam organisasi yang kompleks.

E. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yang meliputi guru dan siswa.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari instansi terkait dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Wawancara, yaitu data diperoleh dari wawancara dengan responden.

F. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK N 2 Pati. Populasi guru adalah 139 orang. Jadi populasi dalam penelitian ini (N) adalah 139 orang. Dari N = 139, diambil sampel yang diukur dengan rumus Isaac dan Michael dalam Arikunto (2006: 136) dan Sugiyono (2007: 69):

$$n = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2 \cdot (N - 1) + \chi^2 \cdot P \cdot (1 - P)}$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- P = Proporsi dalam populasi
- d = Ketelitian (error)
- χ = Area di bawah kurva normal (harga tabel chi-kuadrat untuk α tertentu)

Asumsinya adalah :

1. Populasi (p) = 0,5 karena akan menghasilkan jumlah sampel yang terbesar yaitu dengan membuat hasil kali dari p (1-p) terbesar.
2. Derajat penyimpangan (d) tidak lebih dari 10 %
3. Derajat kepercayaan digunakan 95 % $\alpha = 0,05$ dari tabel diperoleh nilai

$$\chi_{0,025} = 1,96$$

Dengan demikian ukuran sampel adalah :

$$n = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2 \cdot (N - 1) + \chi^2 \cdot P \cdot (1 - P)}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 139 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,1^2 \cdot (139 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{133,4956}{1,38 + 0,9604}$$

$$n = \frac{133,4956}{2,3404}$$

$$n = 57,03965$$

Jadi jumlah sampel yang harus diambil sebanyak 57,03965 atau dibulatkan menjadi 57 orang. Karena sampel tersebar di beberapa jurusan maka teknik pengambilan sampel dengan cara *proportionate random sampling*, dimana masing-masing jurusan akan diambil sampel secara proporsional rumus (Nazir, 2003 : 306) :

$$ni = \frac{Ni.n}{N}$$

dimana :

n_i = Jumlah sampel tiap bagian

N_i = Jumlah populasi tiap bagian

N = Jumlah populasi

n = Jumlah total sampel yang diambil dari semua bagian

Misalnya untuk bagian guru jurusan bangunan:

$$\text{Alokasi sampel guru jurusan bangunan } (ni) = \frac{Ni.n}{N}$$

$$= \frac{16 * 57}{139} = 6,56 = 7 \text{ orang}$$

Jumlah sampel guru pada masing-masing jurusan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel III.1 Jumlah Sampel Guru Per Jurusan

| No (1) | Bagian/Jurusan (2) | Populasi (3) | Proporsi (4)=(3)★57/139 | ni (jumlah sampel) (5) |
|-----------|--|-----------------|----------------------------|------------------------------|
| 1 | Jurusan Gambar Bangunan | 16 | 912/139 | 7 |
| 2 | Jurusan Audio-Video | 13 | 741/139 | 5 |
| 3 | Jurusan Otomatisasi Industri (Listrik) | 15 | 855/139 | 6 |

| | | | | |
|---|--------------------------------|-----|----------|----|
| 4 | Jurusan Mesin Perkakas | 19 | 1083/139 | 8 |
| 5 | Jurusan Mekanik Otomotif | 15 | 855/139 | 6 |
| 6 | Normatif dan Adaptif (Normada) | 61 | 3477/139 | 25 |
| | Jumlah | 139 | | 57 |

Untuk teknik pengambilan sampel, dari alokasi jumlah sampel tiap jurusan akan diambil sampel sejumlah alokasi tersebut dengan dengan undian (Arikunto, 2006: 136).

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Literatur

Yaitu menggunakan data guru, buku referensi, jurnal dan hasil-hasil terdahulu yang membahas masalah penelitian.

2. Kuesioner

Yaitu daftar pertanyaan tertulis yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada para pendidik yang diambil sebagai sampel.

Tabel III.2. Kegiatan Pengumpulan Data

| No. | Tujuan | Teknik Pengumpulan Data | Sumber Data |
|-----|----------------------|-------------------------|--|
| 1. | Studi Awal | Wawancara | Management Representative SMK N 2 Pati Guru-guru pengampu mapel. |
| 2. | Pendalaman masalah | Observasi | www.smk2pati.sch.id Observasi lapangan |
| 3. | Pembuktian hipotesis | Kuesioner | Responden guru dan siswa |

H. Teknik Analisa Data

1. Analisis Kuesioner

Skala yang digunakan adalah skala ordinal, jawaban responden akan diolah dengan menggunakan perhitungan Skala Likert.

2. Pengolahan Data

Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 13.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas Instrumen

Menurut Muhidin dan Abdurrahman (2007: 30), "Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur". Menurut Bhuono A. Nugroho (2005: 67) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menurut Suharsimi Arikunto dalam Muhidin dan Abdurrahman (2007: 30) terdapat dua macam validitas instrumen yaitu validitas logis (*logical validity*) dan validitas empirik (*empirical validity*). Validitas logis merupakan validitas instrumen yang didapatkan apabila instrumen tersebut dirancang dengan baik dan mengikuti teori dan ketentuan yang ada, sehingga instrumen yang disusun sudah tidak perlu diuji validitas empiriknya. Validitas empirik adalah validitas yang dinyatakan berdasarkan hasil pengalaman/uji coba. Apabila penyusunan instrumen tidak berdasarkan teori/ketentuan yang ada, maka uji validitas empirik perlu dilakukan. Uji validitas empirik melibatkan penyebaran instrumen

kepada responden yang bukan responden sesungguhnya, dan kemudian setelah terkumpul, peneliti menentukan validitasnya misalnya dengan koefisiensi korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

Dikarenakan instrumen yang disusun di penelitian ini menggunakan bangun teori dari teori-teori kebijakan publik dan manajemen dari para ahli/pakar, maka validitas instrumen yang dipakai dalam penelitian ini sudah memenuhi validitas logis. Sedangkan validitas empirik akan diuji setelah instrumen-instrumen disebar kepada responden.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007: 37), "Suatu instrumen dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat". Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil dari pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya, jika dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Relatif sama yang dimaksud adalah tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Namun, bila perbedaannya sangat besar maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan setelah dilakukannya uji validitas dan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Untuk penelitian ini digunakan pendekatan konsistensi internal (*internal consistency*). Teknik yang dipakai adalah *Alpha Cronbach*. Angka

koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1, apabila koefisien yang dihasilkan mendekati angka satu berarti alat ukur tersebut dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi dan lebih jauh pula berarti semakin dapat diandalkan.

c. Uji Korelasi dengan Koefisien Korelasi Kendall's Tau

Teknik statistik koefisien korelasi Kendall's Tau digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan kontribusi variabel komunikasi (X_1) terhadap variabel dependen implementasi kebijakan E-Pembelajaran (Y), variabel sumber daya (X_2) terhadap variabel dependen implementasi kebijakan E-Pembelajaran (Y), variabel disposisi (X_3) terhadap variabel dependen implementasi kebijakan E-Pembelajaran (Y), dan variabel struktur birokrasi (X_4) terhadap variabel dependen implementasi kebijakan E-Pembelajaran (Y).

d. Uji Korelasi Koefisien Keselarasan (*Concordance*) Kendall's W

Koefisien konkordansi (*concordance*) Kendall dipakai untuk mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antar variabel komunikasi (X_1), variabel sumber daya (X), variabel disposisi (X_3), dan variabel struktur birokrasi (X_4) secara bersama-sama terhadap variabel dependen implementasi kebijakan E-Pembelajaran (Y).