

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP
KEPEMIMPINAN WANITA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
GURU SEKOLAH DASAR**



Disusun Oleh :

ANNA CHRISTI MAHANANI

08090122 K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP
KEPEMIMPINAN WANITA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
GURU SEKOLAH DASAR**

Skripsi



Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Untuk memenuhi
Sebagai dari syarat-syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi

ANNA CHRISTI MAHANANI

08090122 K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

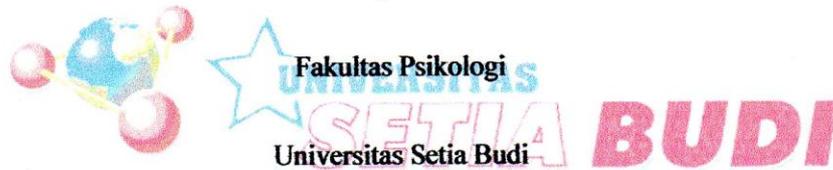
2013

Di pertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat Guna memperoleh
Gelara Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

07 SEP 2013

Mengesahkan



Pjs. Dekan

Yustinus Joko D.N S.Psi, M.Psi.

Panitia Penguji

1. Dra. Aisah Indati, MS
2. Dra. Endang Widyastuti, MA
3. Aditia Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sebuah Karya Sederhana ini kupersembahkan kepada Bapaku Tuhan Yesus Kristus, yang merupakan seorang Gembala yang menjaga dombaNya, menuntun dan melindungi dan setiap orang yang mengasihi penulis dengan segenap hati

- Untuk Mama tercinta yang setia dan selalu kuat menjadi sandaran dan menyayangiku.
- Untuk keluargaku yang dengan tulus mendoakan aku
- Untuk Aga Widiyanto yang sama-sama berjuang dan menjadi penyemangat, walaupun jarak menjadi pemisah diantara kita
- Untuk masa lalu yang membuat masa depanku menjadi lebih indah
- Untuk saudara-saudara pelayanan Gereja Kristen Jawa Manahan yang selalu mengingatkanku bahwa kemampuan kita adalah kekuatan Tuhan kita
- Untuk dosen-dosen yang kusayangi, yang terus memberikan anakmu ini yang terbaik dari awal sampai akhirnya
- Untuk teman-teman semua terkhusus untuk angkatan 2009 yang kukasihi, kalian adalah penyemangat yang terbaik untukku

MOTTO

“Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan”

(Amsal 1: 7)

“Ketika kaki sudah tidak kuat berdiri, Berlututlah”

“Ketika tangan sudah tidak kuat menggenggam, Lipatlah”

“Ketika kepala sudah tidak kuat ditegakkan, Menunduklah”

“Ketika hati sudah tidak kuat menahan kesedihan, Menangislah”

“Ketika Hidup sudah tidak mampu untuk dihadapi, Berdoalah...”

Tuhan Mendengar lebih dari yang kau katakan, Menjawab lebih dari yang kau minta dan memberi lebih dari yang kau inginkan...

Karena, dibelakangmu ada kekuatan yang takterhingga, dihadapanmu ada kemungkinan tanpa batas, disekitarmu ada kesempatan yang tiada akhir, Dan lebih dari pada itu, diatasmu ada TUHAN yang selalu menyertaimu....

(Pelita Hidup)

“Entah mau berkarir atau menjadi ibu rumah tangga, seorang wanita wajib berpendidikan tinggi karena ia akan menjadi ibu. Ibu-ibu yang cerdas akan menghasilkan anak cerdas.”

(Dian Sastrowardoyo)

Hidup ini, hanya menjadi yang terbaik dan selalu memberikan yang terbaik,

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, hanya oleh kasih dan anugerahnya penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Ada begitu banyak dukungan yang diberikan kepada penulis baik dari pihak akademis, keluarga, maupun sahabat. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat menjadi berkat bagi orang lain. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Winarso Soeryolegowo, SH., M.Pd selaku Rektor Universitas Setia Budi beserta segenap karyawan
2. Bapak Yustinus Joko D.N S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Pendamping Akademik angkatan 2009, yang terus mendorong anak didiknya agar terus memiliki kesadaran akan bertanggung jawab akan dirinya sendiri.
3. Ibu Dra. Aisah Indati, MS selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan waktunya untuk membimbing, memberi masukan dan memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi
4. Ibu Dra. Endang Widyastuti, MA selaku Pembimbing Pendamping yang dengan sabar telah memberikan waktunya untuk membimbing, memberi masukan dan memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi
5. Bapak Aditia Nanda Priyatama, S.Psi,M.Si selaku Dosen Penguji yang bersedia memberikan bimbingan, saran dan masukan.
6. Ibu Nuke Martiarini, S.Psi. MA, selaku Pembimbing proposal skripsi yang selalu bersemangat dalam membimbing, mengawali dengan hal indah dan meninggalkan dengan ilmu yang baru.
7. Ibu Istiana Kuswardani, S.Psi, MA selaku dosen yang membimbing dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi
8. Ibu Rosita Yuniati, S.Psi, M.Psi selaku dosen yang selalu memberikan bimbingan,masukan, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi
9. Bapak Sujoko, S.Psi, S.Pd. I, M.Si selaku dosen yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.

10. Bapak Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si selaku dosen yang memberikan wawasan dan dukungan dalam proses penelitian.
11. Bapak Suyanto, SE yang memberikan bantuan dalam proses administrasi dan kelancaran skripsi.
12. Bapak Edi Marko yang ikut memberi dukungan penulis selama perjalanan penelitian.
13. Ibu Issufiah Dwi N,S.Pd,M.Pd selaku Kepala Sekolah SD Negeri Cemara Dua serta staff guru dan TU yang ikut membantu dalam proses penelitian.
14. Keluargaku tercinta, Mamaku Endang Widi Budiarsi, Mak Is, Mba Esther, semua saudara-saudara yang ada dirumah dan keluarga baruku serta yang terkasih Aga Widiyanto yang memberikan seluruh waktunya untukku, menjadi tempatku bersandar, memotivasiku dan selalu berdoa untuk masa depan penulis.
15. Pdt. Retno Ratih S.H., S.Th, M.Th yang memberikan wawasan, dukungan serta doa kepada penulis.
16. Sahabat-sahabat terkasihku di dalam Tuhan *Solafide Choir, Paraklethos Choir*, yang selalu mengingatkanku bergumul, bersekutu, berpelayanan dan mendukungku dalam doa.
17. Teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2009 Adyanto, Flandria Agia, Priskila Kurnia Putri, Shandra Dewi dan Sari Shandy Manalu terimakasih untuk kebersamaan dan dukungan selama 4 tahun ini
18. Kakak-kakak yang baik seperti Mas Sukoco, Kak Ve, Kak Louis, Mas Lala, Mas Adit, Mbak Niken, Mbak Dinna, Mbak Meika, Mas Komang, Mbak Yanita, Mas Marco dan Mbak Nina yang terus memacu dan memberi motivasi selama menyelesaikan skripsi serta adik-adik tingkat dan teman-teman
19. Teman-teman yang bersedia menungguku saat ujian Ida, Fla dan Mbak Nina. Terimakasih telah menjadi kekuatan disaat menegangkan dalam hidupku.
20. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan baik moril ataupun materiil hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan tidak mengecewakan bagi pembacanya. Tidak ada kata-kata yang dapat penulis ungkapkan kecuali sebuah harapan, semoga skripsi ini bermanfaat.

Surakarta, September 2013

Penulis

(Anna Christi Mahanani)

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| <i>ABSTRACT</i> | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 12 |
| C. Tujuan Penelitian | 12 |
| D. Manfaat Penelitian | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Komitmen Organisasi | 14 |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi | 14 |
| 2. Dimensi Komitmen Organisasi | 15 |
| 3. Faktor-faktor yang Mendorong Komitmen Organisasi | 17 |
| 4. Komitmen Organisasi pada guru Sekolah Dasar | 20 |

| | |
|--|----|
| B. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Wanita | 22 |
| 1. Definisi Persepsi | 22 |
| 2. Definisi Kepemimpinan | 24 |
| 3. Fungsi Kepemimpinan | 25 |
| 4. Definisi Kepemimpinan Wanita | 27 |
| 5. Aspek-aspek Kepemimpinan Wanita | 31 |
| 6. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Wanita | 34 |
| C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Wanita dengan Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Dasar | 35 |
| D. Hipotesis | 42 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian | 43 |
| B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian | 43 |
| C. Subyek Penelitian | 45 |
| D. Metode dan Alat Pengumpulan Data | 45 |
| E. Validitas dan Reliabilitas | 48 |
| F. Teknik Analisis Data | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Persiapan Penelitian | 50 |
| 1. Orientasi Kancah Penelitian | 55 |
| 2. Proses Perijinan | 55 |
| 3. Persiapan Alat Ukur | 55 |
| 4. Uji Coba Alat Ukur | 56 |

| | |
|---|----|
| 5. Hasil Uji Coba Alat Ukur | 57 |
| B. Pelaksanaan Penelitian | 61 |
| C. Hasil Penelitian | 61 |
| 1. Deskripsi Subyek Penelitian | 61 |
| 2. Deskripsi Data Penelitian | 64 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 67 |
| 1. Uji Normalitas | 67 |
| 2. Uji Linearitas | 68 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 68 |
| E. Pembahasan | 69 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 78 |
| B. Saran | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | 81 |
| LAMPIRAN | 85 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. <i>Blue print</i> Skala komitmen organisasi sebelum uji coba..... | 46 |
| Tabel 2. <i>Blue print</i> Skala Persepsi terhadap kepemimpinan wanita sebelum uji coba | 48 |
| Tabel 3. Uji coba alat ukur | 57 |
| Tabel 4. <i>Blue print</i> Skala komitmen organisasi sebelum penelitian..... | 58 |
| Tabel 5. <i>Blue print</i> Skala komitmen organisasi..... | 59 |
| Tabel 6. <i>Blue print</i> Skala Persepsi terhadap kepemimpinan wanita sebelum penelitian | 60 |
| Tabel 7. <i>Blue print</i> Skala Persepsi terhadap kepemimpinan wanita..... | 60 |
| Tabel 8. Prosentase subyek berdasarkan jenis kelamin | 62 |
| Tabel 9. Prosentase subyek berdasarkan usia..... | 62 |
| Tabel 10. Prosentase subyek berdasarkan pendidikan | 63 |
| Tabel 11. Prosentase subyek berdasarkan lama kerja..... | 63 |
| Tabel 12. Prosentase subyek berdasarkan status pernikahan | 64 |
| Tabel 13. Perbandingan data hipotetik dan empirik | 65 |
| Tabel 14. Norma kategorisasi..... | 66 |
| Tabel 15. Deskripsi kategorisasi variabel penelitian | 67 |

DAFTAR LAMPIRAN

| LAMPIRAN | Halaman |
|---|---------|
| A. Skala <i>Try Out</i> | 85 |
| B. Tabulasi <i>Try Out</i> | 96 |
| C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 100 |
| D. Skala Penelitian..... | 105 |
| E. Tabulasi Penelitian..... | 115 |
| F. Deskripsi Data Empirik dan Uji Asumsi..... | 117 |
| G. Surat Bukti Penelitian dan Surat Ijin Penelitian | 121 |

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN WANITA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SEKOLAH DASAR

Anna Christi Mahanani

Aisah Indati

Endang Widyastuti

INTISARI

Keberhasilan suatu organisasi pendidikan guna mencapai pembangunan nasional membutuhkan peran guru sebagai subyek pembangunan nasional. Guru yang bekerja di suatu organisasi diharapkan mempunyai komitmen yang akan berpengaruh pada kinerjanya di organisasi tersebut. Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya adalah adanya pemimpin. Kepala sekolah wanita yang mampu menerapkan pola-pola kepemimpinan ketika memimpin guru dan sasaran organisasi tercapai, maka kepala sekolah wanita itu dapat dikatakan sebagai pemimpin yang efektif dalam menjalankan perannya. Begitu juga guru yang mempunyai persepsi baik terhadap pemimpinnya maka dia akan merasa menjadi bagian dengan terlibat aktif dalam organisasi dan sebaliknya jika seorang guru kurang senang dengan pemimpinnya maka akan mempengaruhi kinerjanya, seperti dalam hal kurang disiplin dalam hal masuk kerja, tingginya tingkat absen dan tingginya keinginan untuk berpindah tempat kerja.

Hipotesis yang diajukan yaitu ada korelasi positif antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan komitmen guru pada organisasi pendidikan. Semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan wanita maka akan semakin tinggi komitmen guru pada organisasi pendidikan dan sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap kepemimpinan wanita maka akan semakin rendah pula komitmen guru pada organisasi pendidikan.

Subyek dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri Cemara Dua yang dipimpin oleh kepala sekolah wanita. Metode pengumpulan data menggunakan skala, Skala yang dipakai adalah skala komitmen dan skala persepsi terhadap kepemimpinan wanita. Metode analisis data menggunakan uji-korelasi yang perhitungannya menggunakan SPSS *for windows release 17.0*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,449 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,01$) antara variabel komitmen dan variabel persepsi terhadap kepemimpinan wanita. Dengan demikian hipotesis diterima dengan taraf yang sangat signifikan dan korelasi positif antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan komitmen guru. Hasil penelitian lebih rinci dibahas dalam laporan penelitian.

Kata Kunci : Persepsi terhadap Kepemimpinan Wanita, Komitmen Organisasi

***THE CORELATION BETWEEN WOMAN LEADERSHIP PERCEPTIONS
WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRIMARY SCHOOL
TEACHERS'***

**Anna Christi Mahanani
Aisah Indati
Endang Widyastuti**

ABSTRACT

The success of educational institution to reach national building needs the teachers' role as the subjects. Teachers who work in an educational institution are expected to have commitment that they will influence their working ethos in the institution. One keys of the successfulness lies on the leader. Woman Principle who is able to apply leadership's pattern which is suitable to reach the organization goal can be categorized as the effective leader. Positive perceptions towards the leader will make the teachers actively involved in the institution, on the other hand, negative perceptions towards the leader will make the teachers unpleasant. It can be seen in their undisciplined behavior, high rate of absence and desire to resign.

The hypothesis that is proposed in this research is: there is positive correlation between perceptions towards woman leadership with the teachers' commitment in the educational institution. The more positive the perceptions towards the woman leadership, the higher the teachers' commitment to the educational institution, the more negative perceptions, the lower the commitment will be expressed towards the institution.

The subject of this research is the teachers of Sekolah Dasar Negeri Cemara Dua which is lead by Woman Principle. The data gathering uses scaling. The scales that are applied are Commitment Scale and Perception Scale towards Woman Leadership. The data analysis uses correlation test by applying SPSS for windows release 17.0. The result shows correlated co-efficient (r) 0.449 with $p=0.001$ ($p<0.01$) between commitment variable and perceptions variable towards woman leadership. Based on the result, the hypothesis can be accepted significantly. In short, there is positive correlation between Perceptions towards Woman Leadership with the Teachers' Commitment in the Educational Intitution. The result is discussed in detail in the research report.

Key Words: Perceptions towards Woman Leadership, The Organizational Commitment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi berperan penting terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani permasalahan yang ada dalam organisasi, manajemen SDM berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan dan mengembangkan SDM untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan di sekolah sebagai organisasi pendidikan, maka dari itu keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran guru (tenaga kependidikan) sebagai subjek pembangunan nasional. Dengan meningkatkan kinerja, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah. Hal ini dapat diketahui dari seberapa jauh persepsi positif yang diberikan guru kepada sekolah.

Kinerja tersebut bergantung dari produktivitas kerja melalui intensitas keterlibatan guru dalam organisasi pendidikan. Keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi dikenal dengan istilah komitmen dalam organisasi. Greenberg dan Baron (dalam Winahyu, 2007) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi tersebut.

Teresia dan Suyasa (2008) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap yang berbeda dengan karyawan yang berkomitmen rendah. Guru dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi menghasilkan tingginya performa kerja sehingga mempengaruhi disiplin guru dalam jam masuk kerja dan rendahnya tingkat absen. Maka dari itu komitmen organisasi merupakan sesuatu yang penting.

Prayitno (dalam Resmi, 2007) mengemukakan rendahnya komitmen terhadap organisasi ini antara lain ditandai dengan adanya masalah-masalah sebagai berikut: kurangnya komitmen terhadap visi dan misi organisasi, sikap pegawai yang tidak memegang teguh amanah dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, serta banyaknya pegawai yang sering mangkir, datang terlambat, pulang lebih awal dan menunda-nunda pekerjaan.

Colquitt, Lepire dan Wesson (2010) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai suatu keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dalam anggota organisasi. Mowday (dalam Pramadani, 2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi itu sendiri.

Brennan (dalam Resmi, 2007) mengemukakan bahwa ketika seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya dan menemukan kesesuaian antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasinya maka karyawan tersebut akan

terdorong untuk bekerja secara lebih optimal, sehingga komitmen terhadap organisasi dinyatakan sebagai penggerak performansi karyawan.

Dayang (2012) sebagai kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 020 Sebengkok, Tarakan mengemukakan suatu bentuk komitmen para tenaga pengajar yang masih rendah yang ada dalam organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Walaupun secara perkembangan pendidikan di sekolahnya sudah meningkat signifikan. Namun, secara komitmen dan kesadaran setiap guru untuk mencintai pekerjaan sebagai seorang tenaga pengajar masih perlu ditekankan. guru itu memang harus mempunyai sifat sabar, karena siswa yang dihadapi memiliki karakter yang berbeda-beda. Ketika seorang guru sabar dalam menghadapi siswa, pelan-pelan karakter siswa yang belum baik akan menjadi baik. Sebagai pemimpin Ibu Dayang Hasanah mengharapkan para guru mencintai pekerjaan atas dasar hatinya, bukan karena diperintah oleh kepala sekolah. Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap reponsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai-nilai kerja. Tantangan dunia pendidikan kita saat ini antara lain adalah masih rendahnya kualitas pendidikan.

Seberapa jauh dukungan dari guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah, terwujud dalam penerapan pada proses belajar mengajar pada masing-masing guru bertanggung jawab terhadap anak didiknya. Pada masing-masing tingkatan kelas mempunyai tanggung jawab yang berbeda seperti pada kelas 1

sampai kelas 5 guru bertanggung jawab memberi materi pengajaran sesuai kurikulum yang ada sehingga membawa siswa-siswanya kejenjang lebih tinggi. Untuk kelas 6 sebagai tingkat akhir sekolah dasar guru bertanggung jawab membekali anak-anak materi untuk kesiapan ujian.

Menurut hasil wawancara dengan guru di SD Negeri Bibis Luhur 1 terkait dengan komitmen organisasi bahwa belum sepenuhnya guru memiliki komitmen dalam organisasinya, seperti guru tidak menggunakan pedoman dalam mengajar, mengajar tidak sesuai dengan kurikulum yang digunakan saat ini, tidak memperbaharui kembali metode pengajaran, kurangnya disiplin waktu, tidak mau tahu akan pengajarannya membawa hasil apa untuk anak didiknya dan tidak melakukan perannya dalam organisasi dengan baik.

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya adalah kepala sekolah. Seorang kepala sekolah dalam organisasi pendidikan bertanggung jawab penuh atas para guru dalam peningkatan mutu di sekolah tersebut. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya.

Pentingnya meningkatkan komitmen guru terhadap suatu organisasi pendidikan merupakan tanggung jawab seorang pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang kepala sekolah mempunyai peran dalam membangun situasi yang saling mendukung kinerja tenaga kependidikan sehingga menumbuhkan sikap guru yang komitmen terhadap organisasi pendidikan.

Griffin (dalam Winahyu, 2007) menyatakan bahwa dalam menjaga keberlangsungan kinerja karyawan dan kelangsungan operasional organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang memperhatikan serta dapat mendorong dan memberi pengaruh terhadap karyawannya dengan memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan karyawan dan disisi lain tetap dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi. Masalah kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak dapat terpisahkan karena peran pemimpin merupakan bagian di dalamnya yang sangat penting yakni suatu organisasi yang dirasakan sangat perlu keberadaannya, sebab sukses atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada pemimpinnya.

Bagi dunia usaha dan organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberi keunggulan bagi suatu organisasi agar hidup dan berkembang, peran seorang pemimpin selain menunjang kinerja tenaga kependidikan itu sendiri diharapkan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut. Pemimpin merupakan panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi itu sendiri.

Hasil wawancara kepada beberapa tenaga pengajar di SDN. 1 Bibis Luhur yang terkait dengan komitmen guru terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Baik pemimpin laki-laki ataupun perempuan yang diharapkan menonjol adalah dapat menjadi maskulin. Ternyata untuk kepemimpinan wanita itu sendiri dapat menjadi pribadi yang maskulin, tetapi terdapat kelemahan untuk menunjukkan ketegasan dalam mengambil keputusan terhadap bawahannya.

Melihat hal tersebut, persepsi dari beberapa tenaga pengajar terhadap kepala sekolah wanita dinilai kurang tegas seperti kepala sekolah laki-laki, sebagaimana yang terungkap dari hasil wawancara dengan seorang tenaga pengajar laki-laki disekolah tersebut, seperti berikut :

“Kepala sekolah laki-laki itu orangnya lebih tegas dalam pengambilan suatu keputusan.” (SL, L / 45TH, 17 Desember 2012)

“Negatifnya itu, ini pemikiran saya lho yaaa seorang Kepala sekolah laki-laki itu tidak memikirkan akan latar belakang, latar belakang seseorang entah ituuu, misalkan ya..Saya datang terlambat, terlambat bekerja misalnya. Seorang kepala sekolah laki-laki tidak mau tahu kamu datang terlambat, Ya udah kalau memang terlambat yaa kita kasih sanksi gitu misalnya. Tidak mau tahu latar belakang terlambat misalkan anu apa, anu apa, ndak anu biasanya gitu. Tapi kalau putri biasanya yaa Ooo ya maklum anak masih kecil, ngapaa...ini apaaa jalannya rame,oooya maklum itu khan bawanya mobil pastinya jalannya macet gitu.” (SL, L / 45TH, 17 Desember 2012).

Sama halnya dengan Bapak SL, hasil wawancara dengan seorang tenaga pengajar perempuan di sekolah tersebut juga mengungkapkan seperti berikut :

“Kalau,ini, sebelum ibu ini kalau laki-laki lebih berani mengambil keputusan. Tapi kalau ibu khan mikirnya lebih panjang, misalnya dalam hal bangunan misalnya lebih, lebih apa ya?lebih detail, soalnya kalau kita mikirnya khan panjang.” (SW, P / 55TH, 17 Desember 2012).

Perempuan bisa menjadi maskulin tetapi ketegasannya dapat menjadi masalah, contoh yang terjadi seperti guru terlambat datang bekerja dengan alasan mengantar anaknya atau jalanan macet membuat wibawa seorang kepala sekolah perempuan akan berkurang karena dalam hal disiplin pekerjaan dengan menggunakan alasan rumah itu merupakan tanggung jawab individu masing-masing. Demikian juga dalam pengambilan keputusan yang sebenarnya telah

disepakati oleh seluruh tenaga pengajar untuk mengeluarkan anak bermasalah dari sekolah tersebut. Kepala sekolah wanita takut dalam mengambil resiko yang terjadi apabila anak ini dikeluarkan dari sekolah dengan begitu sekolah masih bertanggung jawab terhadap pendidikan anak tersebut.

Dari hasil wawancara dengan keempat tenaga pengajar di SDN. 1 Bibis Luhur menyatakan bahwa sampai dua tahun sekolah ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah wanita sekolah ini mengalami kemajuan karena kepala sekolah wanita ini lebih menjaga hubungan dengan karyawan dengan lebih terbuka, lebih didapat memberi contoh, pengertian, memberikan perhatian yang mendetail, melibatkan tenaga pengajar untuk musyawarah bersama dan lebih menjaga kekeluargaan sehingga tidak menjadikan batas pemimpin dan bawahan melainkan lebih mendekatkan diri sebagai keluarga. Beberapa tenaga pengajar juga telah mengalami dinamika dari pergantian kepala sekolah laki-laki dan sekarang menjadi kepala sekolah wanita termasuk didalamnya empat tenaga pengajar yang menjadi subyek penelitian. Keempat subyek tersebut : (SL, L / 45TH), (SG, P / 45TH), (PD, P / 55TH), (SW, P / 55TH) mengungkapkan bahwa adanya perubahan yang terjadi dari pergantian pemimpin secara bangunan, struktural, penerapan visi dan misi sekolah, pengembangan mutu tenaga pengajar, kinerja kepala sekolah wanita dalam melakukan pendekatan yang mendetail kepada setiap karyawan dengan gaya kepemimpinan dalam memberikan inspirasi, dengan kekeluargaan, memberi dukungan terhadap tenaga pengajar dalam melanjutkan sekolah, bersikap terbuka dan adil dengan para tenaga pengajar.

Klenke (dalam Mangunsong, 2009), mengemukakan seorang pemimpin yang kebanyakan terdapat di organisasi pendidikan adalah kepala sekolah laki-

laki, jarang ditemuinya seorang kepala sekolah perempuan karena beberapa pandangan menyebutkan hanya perempuan-perempuan yang memenuhi standar kepemimpinan laki-laki yang diakui efektivitasnya sebagai pemimpin. Bass (dalam Mangunsong, 2009) menambahkan selain itu, persentase perempuan sebagai pemimpin dibandingkan populasi perempuan secara keseluruhan, jauh lebih rendah dibandingkan dengan persentase laki-laki sebagai pemimpin. yang terjadi adalah mayoritas perempuan hanya bekerja sebagai bawahan dari seorang pemimpin laki-laki atau pekerja non-manajerial. Diskriminasi inilah yang membuat stereotip pada beberapa kalangan sehingga berpengaruh pada seorang wanita yang dianggap tidak mampu dalam menjalankan perannya sebagai seorang kepala sekolah yang memimpin para guru dalam suatu organisasi pendidikan. Seperti halnya yang kurang mendukung karier perempuan, menghasilkan prasangka bahwa perempuan mempunyai peluang gagal dalam karier yang lebih besar dari pria.

Rahayu (2008) mengungkapkan contoh lain dalam dunia pendidikan perempuan memang memperoleh kesempatan dalam menjalankan pendidikan hingga pendidikan yang tertinggi tetapi dalam prospek karir itu tidak berpengaruh nyata dalam pekerjaan. Maka dari itu tidaklah mudah sebagai pemimpin wanita untuk bisa mengalami pergerakan ke atas. Selain karena adanya persepsi yang sudah menjadi tradisi (mitos) bahwa perempuan itu lemah, halus perasaan sehingga sulit bertindak tegas, dan karakter lain yang menjadi lawan dari pria yang tegas, tegar, kokoh, cepat. Hambatan perasaan pemimpin wanita juga muncul dari lingkungan sekeliling seperti keluarga, masyarakat, dan tempat perempuan berinteraksi, termasuk di lingkungan kerja mereka yang menciptakan

iklim tidak bersahabat untuk para pemimpin wanita. Di sisi lain, memang sangat jarang adanya diskusi tentang kelemahan pria. Inilah yang lalu menenggelamkan pertanyaan, apakah pria memiliki kelebihan lebih banyak dari perempuan. Sangat sedikit diskusi tentang keterkaitan antara karakteristik yang sering kali melekat pada pria dan hal-hal yang sering negatif pada pemimpin laki-laki dalam berkontribusi pada kinerja organisasi.

McKindsey (2007) mengungkapkan ada fenomena kegundahan yang dialami para pemimpin wanita dalam aktivitasnya sehari-hari terutama dalam memimpin bawahan dan berkomunikasi dengan level di atasnya. Kegundahan itu berkaitan dengan penerapan pola-pola kepemimpinan yang dipandanginya paling efektif untuk mencapai sasaran. Pemimpin Laki-laki dalam menunjukkan kepemimpinannya lebih tinggi dalam pengaturan dan tindakan-tindakan yang merupakan tindakan perbaikan sehingga pemimpin laki-laki lebih sering memonitoring kinerja karyawan dan melakukan tindakan perbaikan jika terdapat kekeliruan tetapi dalam lapangan pengambilan keputusan hanya berasal dari pemimpin itu sendiri dan tanpa melibatkan orang lain dalam pengerjakannya. Berbeda dengan pemimpin perempuan yang cenderung lebih menunjukkan kedekatan dengan karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan cara menunjukkan menjadi seorang pemimpin teladan yang harapannya dapat menjadi contoh bertanggung jawab terhadap tugas itu sangatlah penting sehingga dapat mencapai hasil.

Terdapat berbagai macam tugas manajerial dalam mengelola sebuah organisasi, termasuk mendukung terwujudnya kedisiplinan para pekerja.

Penerapan disiplin akan efektif bila diemban oleh atasan pria dibandingkan oleh wanita. Hal ini didukung dalam penelitian Leanne, James dan David (dalam Alim, 2012) peran sosial memiliki perbedaan dalam melihat pria dan wanita. Dimana wanita dianggap tidak unggul dalam penerapan *administering discipline* dibandingkan pria. Hasil survei yang dilakukan pada 263 *undergraduate business students*, menunjukkan bahwa sekitar 85% responden mengatakan penerapan kedisiplinan oleh atasan cocok bagi mereka yang memiliki karakteristik *masculine oriented*. Sebesar 86% responden mengatakan penerapan hukuman juga membutuhkan karakteristik *masculine oriented*.

Joan, Leanne dan David (dalam Alim, 2012) menyebutkan hasil penelitiannya pada tahun 2000 bahwa tidak ada hubungan yang signifikan pada pemimpin wanita dalam perbedaan penerapan disiplin dibanding pria. Penelitian ini menunjukkan adanya penolakan *gender stereotype* antara peran *masculine oriented* pada pria dengan *feminine oriented* pada wanita. dimana penerapan kedisiplinan pada tugas atasan tidak hanya bisa dilakukan oleh atasan pria, yang menurut *gender stereotype* memiliki karakteristik *masculine oriented*, namun juga atasan wanita.

Alim (2012) menambahkan karakter pria memiliki *stereotype* seperti kompeten, asertif, independen, dan berorientasi pada prestasi sedangkan wanita tidak. Kebanyakan orang percaya bahwa perilaku wanita diharapkan untuk bersikap lembut, sensitif, pasif dan suportif. Mereka akan menderita dan kurang efektif bila melakukan penerapan kedisiplinan pada pekerja dibandingkan pria. *Stereotype* yang dilontarkan masyarakat umum belum tentu sama dengan kenyataan di lapangan.

Fenomena di atas guru yang tidak memiliki komitmen organisasi akan berdampak pada kinerjanya di organisasi tempatnya bekerja. Fenomena lain yang terjadi adalah ketika guru yang mempersepsikan kepemimpinan wanita dalam organisasi tempatnya bekerja itu negatif, itu juga berdampak kepada kinerja guru yang tidak dapat bekerja dengan baik. Dengan adanya kejadian ini peneliti melihat komitmen organisasi pada guru akan muncul apabila guru memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan wanita pada organisasi tempatnya bekerja sehingga berdampak kepada kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu dampak dari kontribusi guru untuk menyelesaikan tanggung jawab tugasnya dan memiliki keterlibatan aktif dengan organisasi pendidikan. Guru akan melakukan tugasnya dengan baik dipengaruhi oleh pendekatan yang dilakukan pemimpin wanita tersebut dengan bagaimana kepala sekolah wanita berpotensi untuk mendukung kinerja dan memotivasi tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan. Sehubungan dengan permasalahan di atas maka penulis mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai “persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan komitmen organisasi pada guru sekolah dasar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan teori yang dikemukakan di atas muncul pertanyaan “apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan komitmen organisasi pada guru sekolah dasar?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan wanita dengan komitmen organisasi pada guru sekolah dasar.

D. Manfaat Penelitian Masalah

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah dan menambah ilmu pengetahuan dalam disiplin ilmu psikologi pendidikan dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan, yaitu:

a. Sekolah Dasar

1. Guru

Diharapkan dapat menyadari pentingnya memiliki komitmen organisasi dengan cara menjaga hubungan yang baik dengan kepala sekolah wanita untuk bersama-sama memajukan organisasinya.

2. Kepala Sekolah Dasar

Diharapkan memiliki peran dalam meningkatkan komitmen organisasi pada guru melalui menjaga hubungan pendekatan yang baik dengan para guru.