



ISBN 978-979-722-652-7



9 789797 1226527

PEREMPUAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Ni Putu Winanti, S.Ag, M.Pd.

Ni Putu Winanti, S.Ag, M.Pd.

PEREMPUAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL



Penerbit "PARAMITA" Surabaya

PEREMPUAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Oleh :
Ni Putu Winanti, S.Ag. M.Pd.



Penerbit **PĀRAMITA** Surabaya

Katalog Dalam Terbitan (KDT)

**PEREMPUAN
DAN
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**

Ni Putu Winanti, S.Ag.M.Pd.

Surabaya : Pāramita, 2010

xvi + 144 hal ; 14.5 x 20.5 cm

ISBN 978-979-722-652-7

**PEREMPUAN
DAN
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**

Oleh : Ni Putu Winanti, S.Ag.M.Pd.

Lay out & Cover : I Wayan Gunawan & I Gede Muliarta

Penerbit & Percetakan : “PĀRAMITA”

Email:penerbitparamita@Gmail.com

<http://www.penerbitparamita.com>

Jl. Menanggal III No. 32
Surabaya 60234

Telp.(031) 8295555, 8295500
Fax :(031) 8295555

Pemasaran “PĀRAMITA”

Jl. Letda Made Putra 16B
Denpasar

Telp. (0361) 226445, 8424209
Fax : (0361) 226445

Cetakan Mei 2010

KATA PENGANTAR

Buku ini merupakan hasil dari penelitian terhadap kepemimpinan transformasional para kepala sekolah di Denpasar Timur dalam meningkatkan moral kerja guru. Buku ini muncul didasarkan pada beberapa alasan yakni: Perempuan lebih mayoritas memimpin/menjadi Kepala Sekolah di Sekolah Dasar di Denpasar Timur, belum teridentifikasi secara jelas bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh para kepala sekolah perempuan; para kepala sekolah perempuan belum menginspirasi para bawahan dengan semangat yang menunjukkan kebanggaan dan loyalitas, pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur; dan masih terjadinya ketimpangan relasi antara laki-laki dengan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan oleh sebab itu dituliskan buku ini dengan judul **“Perempuan dan Kepemimpinan Transformasional”** yang judul dalam hasil penelitiannya adalah **“Studi Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan Dan Implementasi Dimensi Sosiokultural dalam Hubungannya Dengan Moral Kerja Guru Sekolah Dasar Di Denpasar Timur”** Tujuan dalam perubahan judul ini dalam buku ini adalah tiada lain untuk menggugah para pembaca agar ingin mengetahui secara lebih dalam, ada apa antara Kepemimpinan Transformasional dengan Perempuan. Sehingga ada ketertarikan untuk membaca dan dengan membaca ini akan terkuak secara jelas bahwa perempuan melaksanakan suatu kepemimpinan yang menjadi harapan masa depan, yakni Kepemimpinan Transformasional, dan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional tersebut ternyata para pemimpin perempuan Sekolah Dasar di Denpasar Timur dapat meningkatkan kesejahteraan para guru/dapat meningkatkan Moral Kerja Guru.

Dasar teoritis yang dijadikan acuan adalah Burn, (1978), Bass dan & Silin, (1985), Rosener, (2003), Suradinata, (1997), dan Sastrohadiwiryo, (2002), Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Ukuran sampel sebesar 283 orang guru Sekolah Dasar yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur. Buku ini menguraikan 1) Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru; 2) Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru; dan 3) Adanya hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, secara bersama memberi sumbangan yang berarti dalam meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Berdasarkan beberapa temuan tersebut dapat dikatakan untuk meningkatkan moral kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan atau mengefektifkan pelaksanaan kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan di lingkungan Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

Untuk memahami lebih lanjut tentang buku ini bagaimana proses studi kepemimpinan transformasional, dimensi sosiokultural dapat meningkatkan moral kerja guru Sekolah Dasar di Denpasar Timur silakan membaca buku ini secara lebih rinci lagi. Suatu temuan penelitian yang bermakna dalam buku ini adalah para kepala sekolah perempuan mampu melaksanakan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional tergolong suatu kepemimpinan harapan masa depan yang dapat meningkatkan kesejahteraan para guru. Betapapun sederhananya buku ini, namun sangat menarik untuk dibaca, karena beberapa temuan penelitian dalam buku ini dapat didayagunakan untuk mendukung program pemerintah dalam

mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Temuan ini sejalan dengan “Undang-Undang No.7 tahun 1984 tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Selanjutnya dalam Sambutan Menteri Pemberdayaan Perempuan dalam Advokasi Gender, mengatakan kesenjangan Gender terjadi di berbagai bidang pembangunan dengan ditandai oleh masih rendahnya peluang yang dimiliki oleh perempuan untuk bekerja dan berusaha serta masih rendahnya akses perempuan terhadap sumber daya ekonomi, teknologi, informasi dan lain-lain.

Rendahnya peluang tersebut bisa berasal dari factor eksternal berupa “mental set” bahwa hanya laki-laki yang layak memimpin disamping “mental set” dari kaum perempuan sendiri yang cenderung merasa kurang percaya diri bersaing dengan kaum laki-laki dalam meraih dan merealisasikan kepemimpinannya.

Temuan lapangan memberikan petunjuk bahwa kepala sekolah di tingkat SMP dan SMA sangat kecil persentasenya yang mampu diraih oleh kaum perempuan. Salah satu hasil penelitian fundamental yang dilakukan tahun 2008 dengan biaya Dikti oleh Anggan Suhandana, dkk (2008), memberikan petunjuk bahwa guru-guru sekolah menengah perempuan terbebani oleh tugas-tugas sosial keagamaan yang cukup memberatkan disamping kompetensinya yang belum memadai untuk menembus “kotak mental rutinitas”.

Mudah-mudahan temuan penelitian ini dapat menginspirasi kaum perempuan di tanah air guna menembus “kotak mental” tersebut diatas dengan meningkatkan kompetensi secara aktual sehingga mampu mendukung tugas dan tantangan kepemimpinan di masa depan.

Denpasar 11 Agustus 2009

Prof. Dr. Gde Anggan Suhandana

SEPATAH KATA DARI PENULIS

Hadirnya buku ini merupakan hasil dari penelitian terhadap kepemimpinan transformasional para Kepala Sekolah perempuan di Denpasar Timur dalam meningkatkan moral kerja guru. Untuk diketahui secara lebih luas hasil penelitian ini maka perlu diterbitkan dalam bentuk buku. Buku ini hadir didasarkan pada beberapa alasan yakni : para perempuan mayoritas memimpin di tingkat Sekolah Dasar di Denpasar Timur, belum teridentifikasi secara jelas bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh para kepala sekolah perempuan; para kepala sekolah perempuan belum menginspirasi para bawahan dengan semangat yang menunjukkan kebanggaan dan loyalitas, pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur; dan masih terjadinya ketimpangan relasi antara laki-laki dengan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan oleh sebab itu ditulislah buku ini dengan judul **“Perempuan dan Kepemimpinan Transformasional”** judul dalam penelitiannya **“Studi Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan Dan Implementasi Dimensi Sosiokultural dalam Hubungannya Dengan Moral Kerja Guru Sekolah Dasar Di Denpasar Timur”**. Tujuan dalam perubahan judul ini dalam buku ini adalah tiada lain hanya untuk menggugah para pembaca agar ingin mengetahui secara lebih dalam, ada apa antara Kepemimpinan Transformasional dan Perempuan.

Sehingga ada ketertarikan untuk membaca dan dengan membaca agar ingin mengetahui secara lebih dalam, ada apa antara Kepemimpinan Transformasional dan Perempuan. Sehingga ada ketertarikan untuk membaca dan dengan membaca buku ini akan terkuak secara jelas bahwa para kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur melaksanakan kepemimpinan Transformasional dan

mengimplementasikan dimensi sosiokultural dalam meningkatkan Moral Kerja Guru.

Dasar teoritis yang dijadikan acuan adalah Burn, (1987), Bass dan Silin, (1985), Rosener, (2003), Suradinata, (1997), dan Sastrohadiwiryo, (2002). Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Ukuran sampel sebesar 283 orang guru Sekolah Dasar yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur.

Berdasarkan teori tersebut akan dijelaskan ada apa antara Perempuan dan Kepemimpinan Transformasional? Dalam buku ini akan dikemukakan, berdasarkan penelitian terhadap 613 orang guru yang dipimpin oleh kepala Sekolah Perempuan di Denpasar Timur, dan dengan 242 sampel penelitian, dikemukakan bahwa Perempuan yang dalam tanda kutip “dipandang sebelah mata” ternyata dalam proses kepemimpinannya mampu mengembangkan kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan harapan masa depan yang dapat menjanjikan kesejahteraan para bawahannya. Di satu sisi dikemukakan pula, bahwa Implementasi Dimensi Sosiokultural yang salah satu sub unsurnya adalah upacara keagamaan dapat memberikan sumbangan yang positif dalam meningkatkan moral kerja guru.

Berkenaan dengan itu dapat dijawab ada apa antara perempuan dan kepemimpinan transformasional? Jawabannya adalah “ bahwa perempuan melaksanakan kepemimpinan transformasional dan mengimplementasikan dimensi sosiokultural dalam meningkatkan moral kerja guru Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Bagaimana konsep-konsep kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural yang dilakoni oleh para kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur sehingga dapat meningkatkan moral kerja guru? Untuk mengetahui secara lebih jelas terhadap pertanyaan tersebut, silakan berkenan membaca buku secara lebih dalam.

Salah satu Rekomendasi yang muncul buku ini dan patut diperhatikan adalah Kepada para kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur dan instansi terkait, di Bali yang memiliki hak otonomi daerah, dan sebagai ciri Bangsa Indonesia adalah bangsa yang Religius, agar dapat mengalokasikan dana / anggaran resmi secara rutin untuk keperluan aktifitas-aktifitas ritual keagamaan yang merupakan sub sistem sosiokultural yang secara nyata dapat menjaga keharmonisan dalam pembelajaran, serta dapat meningkatkan moral kerja guru.

Betapapun sederhananya buku ini, namun sangat menarik untuk dibaca, karena beberapa temuan penelitian dalam buku ini dapat didayagunakan untuk mendukung program pemerintah dalam mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Temuan ini sejalan dengan “Undang-undang No. 7 tahun 1984 tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan” (Astuti, 2003 :2). Selanjutnya dalam Sambutan Menteri Pemberdayaan Perempuan dalam Advokasi Gender, mengatakan kesenjangan Gender terjadi di berbagai bidang pembangunan dengan ditandai oleh masih rendahnya peluang yang dimiliki oleh perempuan untuk bekerja dan berusaha serta masih rendahnya akses perempuan terhadap sumber daya ekonomi, teknologi, informasi dan lain-lain.

Mudah-mudahan temuan penelitian ini dapat menginspirasi kaum perempuan di tanah air untuk selalu mengisi diri dengan berbagai keterampilan dan dapat meningkatkan diri dalam mencapai kesetaraan dan keadilan Gender.

Denpasar 11 Agustus 2009

Ni Putu Winanti, S.Ag.M.Pd.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
SEPATAH KATA DARI PENULIS	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian/Signifikansi Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA..	11
A. Landasan Teori	11
1. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan.....	11
a. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan	11
b. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan.....	14
c. Gaya dan Teori Kepemimpinan.....	15
d. Gaya dan Teori Kepemimpinan Dalam Perspektif Hindu	20
e. Gaya dan Teori Kepemimpinan Masa Depan.....	21
f. Kepemimpinan Transformasional	27
2. Dimensi Sosiokultural Dalam Kepemimpinan	31
a. Komponen Dasar Sistem Sosiokultural	31
b. Kehidupan Sosial dalam Pendidikan.....	38
3. Meningkatkan Moral Kerja	42
4. Gender	45
a. Pengertian Gender	46
b. Ketimpangan-ketimpangan Relasi Perempuan Dengan Laki-laki	47

c. Ketimpangan Dalam Pendidikan	48
d. Teori Ketidaksamaan Menurut Jenis Kelamin	50
B. Hasil-hasil Penelitian Yang Relevan	52
C. Kerangka Berpikir	56
1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan dengan Moral Kerja Guru	56
2. Hubungan Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Perempuan Dengan Moral Kerja Guru	56
3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Implementasi Dimensi Sosiokultural dengan Moral Kerja Guru	57
D. Hipotesis.....	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Populasi Penelitian.....	58
B. Sampel Penelitian.....	59
C. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	62
1. Variabel Penelitian.....	62
2. Definisi Operasional.....	62
a. Kepemimpinan Transformasional.....	62
b. Implementasi Dimensi Sosiokultural	62
c. Moral Kerja Guru.....	63
3. Konstelasi Antar Variabel	63
D. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian...	64
1. Metode Pengumpulan Data.....	64
2. Instrumen Penelitian	64
3. Konsepsi	65
4. Kisi-Kisi instrumen	66
5. Uji Coba.....	68
E. Hasil Uji Coba.....	69
1. Uji Validitas.....	69
a. Moral Kerja Guru	69
b. Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan	71

c. Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan	72
2. Reliabilitas Tes.....	74
a. Moral Kerja Guru.....	74
b. Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan	74
c. Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan	74
F. Metode Analisis Data.....	74
1. Deskripsi Data.....	75
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	75
a. Uji Normalitas Sebaran Data.....	76
b. Uji Linieritas Data dan Keberartian Arah Regresi..	76
c. Uji Multikolinieritas.....	77
d. Uji Heteroskedastisitas	77
3. Pengujian Hipotesis	77
1) Regresi dan Korelasi Ganda.....	78
2) Korelasi Parsial.....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A. Deskripsi Data	80
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	87
C. Uji Hipotesis.....	91
D. Pembahasan.....	99
E. Keterbatasan Penelitian.....	108
BAB V RANGKUMAN, SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN-SARAN	112
A. Rangkuman	112
B. Simpulan.....	114
C. Implikasi.....	115
D. Saran-Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN-LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Komponen-komponen Dasar Sistem Sosiokultural	32
Tabel 2.2 : Wanita Sebagai Persentase Lulusan Berbagai Tingkat Pendidikan Amerika Serikat 1969-1972	48
Tabel 3.1 : Sampel Penelitian	61
Tabel 3.2 : Kisi-kisi Instrumen Variabel dan Indikator Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah, Dimensi Sosiokultural, dan Moral Kerja Guru	67
Tabel 3.3 : Validitas Moral Kerja Guru	69
Tabel 3.4 : Validitas Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan	71
Tabel 3.5 : Validitas Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan	73
Tabel 4.1 : Daftar Skor Hasil Moral Kerja Guru	81
Tabel 4.2 : Daftar Skor Hasil Hasil Kepemimpinan Transformasional	83
Tabel 4.3 : Daftar Skor Hasil Implementasi Dimensi Sosiokultural	85
Tabel 4.4 : Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas Sebaran Data	88
Tabel 4.5 : Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi	89
Tabel 4.6 : Hasil Rangkuman Multikolinieritas	90
Tabel 4.7 : ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Kolinieran Regresi Moral Kerja Guru (Y) Atas Kepemimpinan Tranformasional (X1) : $Y = 96,337 + 0,285X_1$	92

Tabel 4.8	: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Moral Kerja Guru (Y)	94
Tabel 4.9	: Tabel ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Kelineran Regresi Hasil Moral Kerja Guru (Y) Atas Implementasi Dimensi Sosiokultural (X_2). $Y = 31.381 + 0,094 X_2$	95
Tabel 4.10	: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel Implementasi Dimensi Sosiokultural (X_2) dengan Moral Kerja Guru (Y)	96
Tabel 4.11	: Tabel ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Persamaan Regresi Hasil Moral Kerja Guru (Y) Atas Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Implementasi Dimensi Sosiokultural (X_2). $Y = 29,710 + 0,069 (X_1) + 0,660 (X_2)$	97
Tabel 4.12	: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda Variabel Kepemimpinan Transformasional, (X_1), Implementasi Dimensi Sosikultural (X_2) dengan Moral Kerja Guru (Y)	98
Tabel 4.13	: Uji Signifikansi Koefisiensi Korelasi Parsial Variabel Kepemimpinan Transformasional, (X_1) Implementasi Dimensi Sosiokultural (X_2) Dengan Moral Kerja Guru (Y)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kecenderungan Seseorang Wanita & seseorang kulit hitam melanjutkan pendidikan tinggi	49
Gambar 4.1	Histogram hasil moral kerja guru	82
Gambar 4.2	Histogram hasil kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan	84
Gambar 4.3	Histogram hasil implementasi dimensi sosiokultural	86
Gambar 4.4	Grafik garis Regresi $\hat{Y} = 96,337 + 0,285 X_1$	93
Gambar 4.5	Grafik garis Regresi $\hat{Y} = 31,381 + 0,094 X_2$	95

DAFTAR LAMPIRAN

1. Ijin Penelitian	125
A. Ijin Penelitian dari Program Pascasarjana IKIP Singaraja.....	126
B. Surat Rekomendasi dari kepala Cabang Dinas Pendidikan Kebudayaan Kecamatan Denpasar Timur	127
C. Surat Keterangan Uji Coba Instrumen Penelitian (1 contoh)	128
D. Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian (1 contoh)	129
2. Hasil Analisis Data	130
A. Diskripsi Data	131
B. Uji Persyaratan Analisis	136
1. Uji Normalitas Data	136
2. Uji Lineritas dan Keberartian Arah Regresi	136
3. Uji Multikolinieritas	137
4. Uji Heteroskedastisitas	138
C. Uji Hipotesis	139
1. Regresi Sederhana	139
2. Korelasi Sederhana, Korelasi Parsial dan Regresi Ganda	140
D. Penetapan Jumlah Responden dan Interval	142
E. Riwayat Hidup	143

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah gender adalah suatu hal yang menarik dan tidak akan habis-habisnya untuk dapat dikaji, di tengah-tengah maraknya kehidupan dan sistem politik di Indonesia. Para elit politik telah memperhitungkan perempuan dengan memberi Quota 30% di lembaga legislatif. Kiprah wanita sudah mulai bangkit sehingga timbul keinginan untuk memperjuangkan kesetaraan gender, dengan berlandaskan kepada realita sosial budaya. Bahwa terlalu banyak ketimpangan relasi laki-laki dan perempuan, dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam memperjuangkan kesetaraan gender, akan dihadapkan pada berbagai kendala yang harus dihadapi oleh kaum perempuan, baik yang ingin berkiprah, dalam dunia politik, dunia pendidikan, dunia perbankan, mengisi dan berkiprah dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Arman, (2000) seorang aktivis Fajar Perempuan dalam sebuah artikel “Jihad Gender” di media masa, mengatakan bahwa memperjuangkan kesetaraan gender akan menimbulkan perlawanan yang sangat ketat. Perlawanan tersebut disebabkan karena: Pertama, kesetaraan gender tidak hanya persoalan yang mencakup perbedaan antara laki-laki dan perempuan tetapi juga mencakup persoalan sistem dan struktur yang telah mapan. Kedua, persoalan kesetaraan gender berkaitan erat dengan kekuasaan yang sifatnya sangat pribadi. Sistem dan struktur yang telah mapan, dapat dilihat dalam budaya patriarki atau patrilineal yang sangat kental dan menomersatukan laki-laki sehingga laki-laki diibaratkan sebagai produsen atau penghasil segala keputusan dan perempuan sebagai konsumen atau pemakai dan bersifat menerima segala keputusan yang dihasilkan. Oleh karena itu seluruh

kebijakan pemerintah, struktur keluarga, pola pendidikan, penafsiran agama dan lain-lain di dominasi oleh kaum laki-laki. Persoalan kesetaraan gender berkaitan erat dengan hubungan kekuasaan yang sifatnya sangat pribadi yakni mencakup individu masing-masing serta menggugat keistimewaan yang kita miliki yang sedang kita nikmati selama ini. Oleh karena itu kesetaraan gender mencakup masalah yang sangat kompleks. Seiring dengan era modernisasi yang menuntut peran perempuan semakin aktif, maka di kalangan ilmuwan dilakukan penelitian tentang perempuan untuk mengetahui jati diri perempuan, yang selanjutnya digunakan sebagai tolok ukur dalam membuat suatu kebijakan atau dalam memperhitungkan tugas-tugas yang dilimpahkan kepada perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, misalnya bagaimana posisi perempuan dalam sejarah, bagaimana posisi perempuan dalam kancah politik. Salah satu yang terpenting adalah bagaimana posisi perempuan dalam menentukan kebijakan dalam pendidikan. Di kalangan ilmuwan/peneliti, telah dilakukan berbagai penelitian tentang perempuan diantaranya : “Studi Tentang Pekerja Wanita dan Pemanfaatannya di Daerah Wisata Desa Mas Ubud Gianyar” (Astawa, 1998) “Wanita di Panggung Politik (Studi Tentang Partisipasi Wanita Dalam Kepengurusan Partai Politik di Bali)” Pursika, dkk, (2001) “Profil Kemandirian Wanita Pekerja Di Bali (Penelitian Terhadap Wanita Pekerja pada Sektor Seni Pariwisata, Pedagang, Petani, Pegawai Negeri Dan Swasta)” oleh Suniasih, dkk (1998) “ Peranan Wanita Dalam Pelaksanaan Upacara Agama Hindu Di Daerah Tingkat Satu Bali” oleh Suidiana, dkk, (2001) “. Mobilitas Pekerja Wanita Bali (Studi Kasus di Kelurahan Bitera Kecamatan Gianyar Kabupaten Gianyar Propinsi Bali oleh Parmiti (2000). Di Indonesia studi-studi tentang wanita dan peranannya dalam proses pembangunan dalam Ruindungan (2001), menunjukkan masih lemahnya kesadaran gender dalam setiap keputusan yang sama dan adil bagi perempuan dan laki-laki dalam berbagai bidang aktivitas profesional. Dalam sektor ekonomi sebagaimana yang dilaporkan *World Survey on Women in Development* dalam Ruindungan, 2001, dikemukakan

bahwa “wanita memberikan 66 % dari jam kerjanya dalam suatu Vokasi, akan tetapi hanya mendapatkan 10 % dari upahnya. Wanita bertanggung jawab 50 %, terhadap produksi pangan dunia akan tetapi hanya menguasai 1 % dari material goods yang ada” sehingga wanita menikmati lebih sedikit dari pria sebagai hasil kontribusinya. Di sektor non tradisional, kajian Kantor Menteri Urusan Peranan Wanita (UPW) di Indonesia dalam Ruindungan (1994), menunjukkan bahwa wanita cenderung bekerja terutama pada sektor produktivitas yang rendah seperti pertanian, perdagangan dan manufaktur dengan upah yang tidak seimbang. Sektor yang produktivitasnya tinggi seperti pertambangan, keuangan, dan perbankan, transportasi, dan komunikasi serta sektor utilities lainnya (listrik, air, dan gas) sifatnya masih maskulin. “terdapat hanya satu pekerja wanita untuk setiap 14 pekerja pria; di sektor konstruksi 1: 39; komunikasi dan transportasi 1: 79” (Ruindungan, 2000:243-251). Posisi wanita Indonesia menurut Indeks Pembangunan Manusia Berbasis Gender (*Gender/Related Development Index*) menunjukkan dalam kelompok negara-negara ASEAN, Indonesia berada dalam urutan terbawah sebab kesenjangan antara wanita dan pria dalam berbagai akses dan mutu hidup sangat menyolok. “ Dari segi penghasilan dewasa 76 % berbanding 688,8%; *gross enrollment* pendidikan 57% berbanding 63,5%” (Ruindungan,2000). Mengacu pada posisi wanita dalam berbagai penelitian tersebut, maka dikembangkan studi, kebijakan, perencanaan dan program aksi pemberdayaan (*empowering*), penyadaran, advokasi dan sosialisasi mengenai kesetaraan gender dalam berbagai sektor dan aktivitas pembangunan, seperti di bidang ekonomi, hukum, politik, pendidikan, kesehatan dan kebudayaan. Diantara sektor tersebut tampaknya sektor pendidikan khususnya pendidikan formal masih kurang diadakan studi-studi, kajian-kajian dan penelitian yang berbasis gender (*gender based analysis*). Di Bali yang menganut sistem patrilineal, sangat minim dan bahkan tidak pernah perempuan dilibatkan dalam pengambilan keputusan di Desa Adat sehingga segala bentuk keputusan desa didominasi oleh laki-laki (*bias gender*).

Dari berbagai penelitian tersebut, belum dapat menjawab tantangan perempuan dalam mencapai kesetaraan gender. Untuk memahami jati diri perempuan secara utuh harus dipandang dari berbagai aspek kehidupan. Terkait dengan penelitian ini mengkaji kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur, terlebih dahulu perlu dipahami tentang kepemimpinan transformasional. Yukl, (1996) mengatakan “Ide kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Burn tahun 1978” (Yukl, 1996: 296-297) sedangkan konsep-konsepnya dikembangkan oleh Bass tahun 1985. (Rumtini, 2002) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam era globalisasi. Fullan & Leithwood dalam Rumtini, (2002) kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan kepemimpinan abad 21 dimana dalam bidang pendidikan ditandai oleh perubahan paradigma pendidikan dan restrukturisasi sekolah. Shaskin and Kiser dalam Rumtini, (2002) kepemimpinan transformasional dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan mengembangkan fokus yang berorientasi pada klien. Jadi dapat dikatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif dalam menghadapi era globalisasi dan modernisasi.

Menurut Burn dalam Yukl, (1996: 296) kepemimpinan transformasional dapat diperlihatkan oleh siapa saja dalam organisasi pada jenis posisi apa saja, dapat menyangkut orang-orang yang mempengaruhi teman-teman sejawatnya, bisa terjadi antara para atasan dengan bawahan. Masalah kepemimpinan perempuan sudah diteliti oleh beberapa tokoh, ada yang mengatakan tidak ada perbedaan gender dalam kepemimpinan, ada pula yang mengatakan ada perbedaan kepemimpinan perempuan dan kepemimpinan laki-laki. Menurut Burke dan Collin dalam Giyartiningrum, (2003:106) bahwa, gaya kepemimpinan akuntan perempuan berbeda dengan gaya kepemimpinan akuntan laki-laki. Selanjutnya Burke dan Collins

dalam Giyartiningrum, (2003) melaporkan hasil kajiannya bahwa perempuan mungkin lebih bisa menunjukkan /menggunakan sebuah gaya kepemimpinan interaktif dibanding laki-laki yang disebut kepemimpinan transformasional. Rosener dalam Giyartiningrum (2003:106) mengatakan perempuan kelihatannya lebih menggunakan kepemimpinan transformasional dari pada laki-laki yaitu memotivasi orang-orang dengan mentransform kesenangan diri individu ke dalam tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan laki-laki cenderung untuk lebih melaksanakan kepemimpinan transaksional yaitu memberikan penghargaan atau hukuman untuk para bawahannya. Suradinata, (1997) mengatakan bahwa kepemimpinan perempuan lebih bersifat transformasional, dan gaya bimbingan merupakan salah satu gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu mengarahkan dan mendorong staf untuk berprestasi.

Bass dalam Yukl, (1996), bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas tiga komponen, yakni: karisma, stimulasi intelektual (*intelectual stimulation*), dan perhatian yang individualisasi (*individuividualized consideration*). Bass & Silin dalam Rumlina, (2002) mengatakan unsur-unsur karisma antara lain: seorang pemimpin harus mampu menjadi panutan atau figur, memberi penghargaan kepada staf yang berprestasi, unsur-unsur konsiderasi individual antara lain: seorang pemimpin memandang perbedaan tiap individu, karena masing-masing staf memiliki perbedaan kepentingan dan pengembangan diri yang berbeda satu sama lain, dan memberi kebebasan berpendapat. Unsur-unsur stimulasi intelektual antara lain: seorang pemimpin mampu menyelesaikan masalah dengan cara-cara baru, suka memaafkan dan sebagainya. Berdasarkan studi pendahuluan di Denpasar Timur, perempuan mayoritas memimpin di tingkat Sekolah Dasar, yaitu sebanyak 40 orang Kepala Sekolah Perempuan, dari 65 Sekolah Dasar yang ada, di tingkat SLTP sebanyak 2 orang kepala sekolah perempuan dan di tingkat SLTA tidak ada kepala sekolah perempuan. Berdasarkan wawancara kepada beberapa orang guru yang dipimpin kepala sekolah perempuan

di Denpasar Timur, ada indikasi bahwa para kepala sekolah perempuan belum melaksanakan kepemimpinan transformasional, mereka belum mengilhami para bawahan dengan semangat yang meninggikan kebanggaan dan loyalitas. Kepala sekolah belum mampu mengarahkan/memberi bimbingan dan mendorong staf untuk berprestasi, kepala sekolah belum mampu menjadi panutan atau figur, kepala sekolah belum memberi penghargaan kepada staf yang berprestasi, kepala sekolah belum memandang perbedaan tiap individu, karena masing-masing staf memiliki perbedaan kepentingan dan pengembangan individu yang berbeda satu sama lain, kepala sekolah belum memberi kebebasan berpendapat, kepala sekolah belum mampu menyelesaikan masalah dengan cara-cara baru, kepala sekolah kurang memaafkan, dan sebagainya. Semua itu merupakan unsur-unsur dari kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu dapat dikatakan belum teridentifikasi secara jelas bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Di satu sisi implementasi dimensi sosiokultural di Bali mempengaruhi proses kepemimpinan kepala sekolah perempuan terutama implementasi dimensi sosiokultural yang mengekspresikan kultur Agama Hindu. Suatu realita implementasi dimensi sosiokultural di Bali sering disibukkan dengan pelaksanaan ritual keagamaan sebagai wujud pelaksanaan ajaran Agama Hindu atau sebagai wujud rasa bhakti terhadap Ida Sang Hyang Widhi Wasa. Dalam pelaksanaan ritual keagamaan ini perempuan lebih berperan aktif dari pada laki-laki. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian tentang “Peranan Wanita Dalam Pelaksanaan Upacara Agama Hindu di Daerah Tingkat Satu Bali” oleh Sudiana, dkk (2001). Penelitian tersebut menemukan bahwa intensitas peranan wanita dalam pelaksanaan upacara agama Hindu di Bali tergolong cukup tinggi dengan persentase wanita berperan sepenuhnya 20,7% dan wanita berperan lebih banyak ada 37,1 %, jadi jumlah keseluruhannya 57%. Peran wanita dalam pelaksanaan upacara keagamaan memiliki dampak yang positif terhadap pariwisata di Bali.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa implementasi dimensi sosiokultural lebih berpengaruh terhadap kepemimpinan perempuan dari pada kepemimpinan laki-laki. Berdasarkan studi pendahuluan kepada guru-guru yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur, ada yang berpendapat bahwa implementasi dimensi sosiokultural di Bali mendukung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan moral kerja guru. Namun disisi lain ada pula berpendapat implementasi dimensi sosiokultural di Bali menghambat kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan moral kerja guru di Denpasar Timur. Berdasarkan latar belakang tersebut dan fenomena yang terungkap, ada petunjuk kuat bahwa perempuan lebih cenderung melaksanakan kepemimpinan transformasional. Atas dasar itu maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepada kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur. Apakah di ketemukan hal yang sama seperti yang telah diteliti oleh para tokoh, seperti: Burke dan Collins, Rosener, dalam Giyartiningrum, (2003), Suradinata, (1997) yaitu: Bahwa kepemimpinan perempuan lebih bersifat transformasional. Diteliti pula implementasi dimensi sosiokultural dalam kepemimpinan perempuan, selanjutnya akan dikorelasikan dengan kegairahan dan kesenangan guru dalam bekerja yang disebut dengan moral kerja guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjawab persoalan yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini, yakni: menggali bentuk kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur; mengetahui hubungan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur, serta mengetahui hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Selanjutnya dari penelitian ini diharapkan dapat

dikembangkan dalam penelitian yang lebih luas dalam situasi dan lingkungan yang berbeda, dan sekaligus sebagai tantangan menuju kesetaraan gender, yang menuntut peran perempuan berinteraksi lebih aktif dan positif untuk mendapat posisi yang adil dalam berbagai aspek kehidupan. Berkenaan dengan itu, maka judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Studi Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan Dan Implementasi Dimensi Sosiokultural Dalam Hubungannya Dengan Moral Kerja Guru Sekolah Dasar di Denpasar Timur ”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan tersebut dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Banyak ketimpangan dalam perlakuan atau interelasi antara laki-laki dan perempuan
2. Dari fenomena yang ada, nampak ada keragu-raguan terhadap kemampuan perempuan dalam memimpin suatu institusi.
3. Hubungan sosial masyarakat perempuan di Bali tidak terlalu berambisi untuk menempati suatu jabatan/posisi atau perempuan cenderung hanya bersifat menerima.
4. Kurangnya informasi tentang peningkatan karier kepada perempuan (*lack information*)
5. Kepala sekolah perempuan lebih mayoritas memimpin di tingkat Sekolah Dasar dibandingkan dengan di tingkat SLTP dan SLTA, di Denpasar Timur.
6. Ada indikasi implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan memberi kontribusi dalam meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.
7. Ada petunjuk kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan memberi kontribusi dalam meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.
8. Ada indikasi di Bali, perempuan lebih mayoritas berperan dalam implementasi dimensi sosiokultural terutama yang mengekspresikan kultur agama Hindu.

C. Pembatasan Masalah

Kompleksnya permasalahan yang diidentifikasi dalam risert kepemimpinan perempuan, tentu tidak mungkin diteliti semuanya. Bertolak dari hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti terbatas pada kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan yang dihubungkan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur ?
- b. Apakah terdapat hubungan antara implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur?
- c. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur?

E. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.
- b. Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara implementasi dimensi sosiokultural yang dilaksanakan oleh para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

- c. Untuk mengetahui kekuatan hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, dan implementasi dimensi sosiokultural, yang dilaksanakan oleh para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

F. Kegunaan Penelitian/Signifikansi Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya, khususnya tentang konsep-konsep kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah perempuan, dalam rangka meningkatkan profesi kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam penelitian berikutnya yang lebih luas dan mendalam khususnya tentang kepemimpinan transformasional dan secara lebih luas tentang kepemimpinan perempuan berlandaskan sosio-budaya Hindu di Bali.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi para kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan profesionalisme kepemimpinan, dan dalam meningkatkan moral kerja guru.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Dinas-dinas Pendidikan dan kepada lembaga-lembaga pendidikan yang terkait dalam meningkatkan wawasan dan profesionalisme kepemimpinan perempuan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan bagi Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Denpasar Timur dalam mengambil kebijakan yang responsif gender.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Organisasi adalah sebagai wadah untuk melaksanakan suatu kegiatan /kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama. Efektif atau tidaknya kegiatan dalam suatu organisasi ditentukan oleh faktor sumber daya, program yang dijalankan dalam suatu sistem, serta bagaimana sikap dan perilaku pemimpin dalam kepemimpinannya. Pernyataan ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Esmen, dalam Ichon (1991: 26) yang menyatakan “keberhasilan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, doktrin, program, struktur intern dan sumber daya serta tingkat atau keadaan hubungan antara organisasi dengan organisasi lain yang mendukung atau menghambat tujuan organisasi”. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan, bahwa kepemimpinan yang benar merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan atau terhambatnya tujuan organisasi. Dalam proses untuk mencapai tujuan itu ada pemimpin dan ada proses kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang memberi pengaruh pada suatu kelompok atau organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah salah satu penentu keberhasilan manusia dalam setiap organisasi baik secara pribadi maupun dalam konteks kehidupan sosial.

Kepemimpinan menurut M. Howard W. Hoyt dalam Wiratmadja (1995) dalam bukunya *Aspect of Modern Public Administration*, adalah suatu seni untuk mempengaruhi tingkah

laku manusia dan kemampuan untuk membimbing beberapa orang. Martini, (1995: 9) Kepemimpinan adalah: Kemampuan atau kecerdasan yang mendorong sejumlah orang/ dua orang atau lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Martini, (1995: 13). Kepemimpinan dalam konteks non struktural dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran dan perasaan, tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan bersama-sama pula. Yukl, (1996: 2) kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Dari beberapa pengertian pemimpin dan kepemimpinan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa pemimpin adalah orang yang melaksanakan proses kepemimpinan, dan kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti yang di dalamnya memiliki unsur-unsur: seni, adanya kemampuan dan kecerdasan, mempengaruhi perasaan dan pikiran, dari proses tersebut mengakibatkan adanya kesediaan untuk melakukan suatu usaha yang diinginkan, dan mengarahkan tercapainya suatu tujuan bersama. Terkait dengan penelitian ini bahwa ada kecenderungan kepemimpinan perempuan lebih bersifat transformasional, Hunt dalam Rumtini, (2002) mengatakan kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai suatu bentuk kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen staf, Shaskin and Kiser dalam Rumtini (2003) Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang mampu memberi kepuasan dalam bekerja dan mengembangkan fokus yang berorientasi pada klien. Suradinata (1997), mengatakan kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengutamakan gaya bimbingan, dan Bass dan Sillan dalam Rumtini, (2002: 695). Kepemimpinan transformasional meliputi beberapa elemen yaitu "kekuasaan dengan karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual" Dari beberapa pendapat tersebut,

terkait dengan penelitian ini kepemimpinan transformasional dikaji dalam empat elemen, yaitu gaya bimbingan, kekuasaan dengan karisma, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual.

Dalam Era Globalisasi kepemimpinan merupakan pengetahuan yang sangat penting, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau terhambatnya pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, oleh karena itu agar dapat bekerja secara terarah dan mengglobal dalam suatu organisasi khususnya dalam dunia pendidikan diperlukan kemampuan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya. Disamping harus didukung oleh perangkat elektronik, maupun perangkat informasi lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Sayangnya sarana kepemimpinan banyak tidak digunakan oleh praktisi sebagaimana layaknya. Banyak teori serta gaya kepemimpinan kehilangan pengaruhnya karena faktor politis yang mendominasi kualitas sumber daya manusia. Hasil suatu penelitian menunjukkan bahwa kesuksesan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh “waktu, moral, etika termasuk di dalamnya adalah budaya” (Ermaya,1997), dan juga dipengaruhi oleh kepemimpinannya yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi antara pemimpin dengan pemimpin, antara pemimpin dengan bawahan, antara pemimpin dengan atasan, antara pemimpin dengan lingkungan. Disamping itu karakteristik seseorang sangat mempengaruhi cara pengambil keputusan dalam kerjanya oleh karena itu setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya serta teori kepemimpinannya masing-masing dalam situasi kelompok/ organisasi melalui pola tingkah laku, sikap, ucapan dan lain –lain yang dapat dirasakan oleh pemimpin itu sendiri maupun dirasakan oleh orang lain yang dipimpinnya. Terkait dengan penelitian ini, kepemimpinan transformasional perlu mendapat perhatian yang besar dalam dunia pendidikan karena merupakan kepemimpinan yang diharapkan dalam masa depan.

b. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menunjukkan bagaimana kepemimpinan itu menempati posisi dalam suatu organisasi sehingga dapat dipastikan bahwa tujuan-tujuan, baik individu maupun organisasi dapat terpenuhi. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dalam kehidupan kelompok/organisasi. Oleh karena itu fungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi sosial yang merupakan gejala sosial yang harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Terkait dengan ini fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yakni: “ Pertama, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan / aktifitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang dipimpinya, dan kedua, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*suport*) keterlibatan orang-orang yang dijalankan melalui keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin”. (Nawawi dan Martini, 1992: 74). Menurut Steer, dalam Ichan (1991: 30) mengidentifikasi beberapa fungsi kepemimpinan dalam efektifitas organisasi, salah satunya adalah kepemimpinan dapat membantu mempertahankan stabilitas organisasi dalam lingkungan yang bergolak, dan mampu beradaptasi dalam lingkungan yang berubah.

Secara operasional fungsi pokok pimpinan dibedakan menjadi 5 (lima) yakni: “ Fungsi Instruktif; Fungsi Konsultatif, Fungsi Partisipatif, Fungsi Delegasi, dan Fungsi Pengendalian. “(Nawawi dan Martini, 1992:75-79). (1) Fungsi Instruktif, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah dimana pemimpin sebagai mengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa isi perintah, bagaimana dan kapan mengerjakan, agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. (2) Fungsi Konsultatif; Fungsi ini berlangsung/bersifat dua arah, meskipun pelaksanaannya tergantung pada pihak pemimpin namun dalam mengambil keputusan pemimpin memerlukan bahan

pertimbangan dan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpin / terbatas pada orang-orang tertentu yang dinilainya mempunyai bahan informasi yang diperlukan. (3) Fungsi Partisipasi; Fungsi ini tidak saja berlangsung dan bersifat dua arah tetapi juga terwujud dalam pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan sesama organisasi yang dipimpin. Fungsi ini akan terwujud jika dalam komunikasi terjadinya pertukaran pendapat, gagasan dan pandangan dalam memecahkan masalah. (4) Fungsi Delegasi; Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan. Dalam hal ini pemimpin harus bisa memilih mana tugas yang dapat atau tidak dapat dilimpahkan, pada orang yang dipercayainya. (5) Fungsi Pengendalian; Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah meskipun bisa dilakukan komunikasi dua arah, fungsi ini bermaksud agar kepemimpinan ini mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga tercapainya tujuan bersama secara optimal. Fungsi Pengendalian dapat dilakukan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

c. Gaya dan Teori Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan

Untuk mewujudkan fungsi kepemimpinan secara integral seperti yang telah dikemukakan, akan terwujud melalui aktifitas kepemimpinan, dimana apabila aktifitas ini dipilah-pilah akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya Kepemimpinan ini merupakan dasar dalam membedakan berbagai tipe kepemimpinan. Martini, (1992 :83), mengatakan gaya kepemimpinan memiliki 3 (tiga) pola dasar, dan secara terinci lagi dapat dijabarkan menjadi 8 (delapan) pola. Ketiga pola tersebut adalah: (1) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif efisien agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal pemimpin memiliki keinginan yang kuat

untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa campur tangan orang lain. (2) Gaya kepemimpinan yang mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama, dimana pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerja sama. (3) Gaya kepemimpinan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam mewujudkan tujuan kelompok/organisasi. Pemimpin memiliki keinginan yang kuat agar anggota berprestasi sebesar-besarnya.

Ketiga kepemimpinan ini secara operasional tidaklah terpisah, yang dalam kenyataannya saling isi mengisi satu sama lain hanya saja memiliki kecenderungan pada titik beratnya/ penekanannya yang berbeda. Kombinasi dari ketiga pola dasar ini timbulah perilaku kepemimpinan, yang memiliki karakteristik masing-masing, yakni: (1) Otokrasi (autocrat), yang memiliki karakteristik: pelaksanaan tugas merupakan kegiatan terpenting, inisiatif/aktifitas orang-orang yang dipimpin dimatikan, kurang mempercayai orang lain dan kurang memperhatikan hubungan manusiawi, kurang disenangi oleh orang yang dipimpin, sukar memberi maaf pada bawahan, dan pendapat bawahan dipandang tidak perlu, dan orang yang dipimpin tidak bersatu/ pecah belah. (2) Otokrasi yang disempurnakan (benevolent Autocrat), dengan karakteristik pemimpin berorientasi pada hasil, pemimpin menuntut ketaatan dan kepatuhan, Pemimpin kurang yakin pada diri sendiri sehingga timbul kecenderungan lebih baik memanfaatkan orang lain dalam mengambil keputusan. (3) Birokrat dengan karakteristik: bekerja harus sesuai dengan semua peraturan, menuntut pada ketaatan perintah pimpinan yang lebih tinggi dengan mencari peraturan yang membenarkannya, Pemimpin berusaha agar situasi kerja sesuai kerja sesuai dengan aturan-aturan teoritis untuk mewujudkan kepemimpinan formal, Kurang aktif dalam melaksanakan tugas, dan kurang menyukai orang luar/masyarakat. (4) Pelindung dan penyelamat (*Missionary*) dengan karakteristik: pemimpin berkepribadian ramah dan murah senyum mengutamakan hubungan manusiawi yang efektif berbentuk

persahabatan melebihi segala-galanya, pemimpin berusaha aktif mencegah konflik-konflik dengan orang lain, melaksanakan tugas dengan santai agar dapat menghindari tekanan emosional/psikis pada orang-orang yang ditolong, cenderung orang-orang dalam organisasi, namun lebih besar perhatiannya pada orang luar/masyarakat yang memerlukan, mengutamakan proses pemberian layanan untuk memberi kepuasan pada orang lain. (5) Memajukan & mengembangkan organisasi (*Developer*) dengan kriteria: mahir dalam berorganisasi terutama dalam mewujudkan & membina kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama, bekerja secara efektif efisien dan bertanggung jawab dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, cenderung pada usaha menciptakan hubungan manusiawi yang efektif. (6) Pelaksana (*Eksekutif*) dengan karakteristik: Bekerja dengan asumsi bahwa orang lain dapat bekerja sama dengan dirinya, berdisiplin, dan sangat meyakinkan dan disenangi oleh orang-orang yang dipimpin, mampu menunjukkan hubungan manusiawi yang efektif, efektif dan efisien dalam bekerja, mempunyai perhatian yang positif dalam menyelesaikan konflik, konflik dipandang sebagai kejadian yang wajar, terbuka terhadap kritik dan saran. (7) Kompromi (*Compromiser*) dengan karakteristik: cenderung untuk menyenangkan pimpinan, melibatkan orang-orang lain dalam mengambil keputusan, cenderung menilai untung rugi bagi dirinya sebelum melaksanakan suatu tugas, serta cenderung tidak berusaha mengerjakan tugas secara baik, mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang yang dipimpin memberi motivasi kerja secara selektif. (8) Pembelot (*Deserter*) dengan karakteristik: menghindari tugas dan tanggung jawab, hanya melibatkan diri pada tugas yang ringan, suka menyendiri kurang menyukai pergaulan, cenderung mengabaikan orang lain/masyarakat, mudah menyerah bila menghadapi kesulitan, dan bekerja hanya untuk mencapai hasil yang minimal baik kualitas maupun kuantitas.

Dari delapan gaya kepemimpinan tersebut gaya kepemimpinan transformasional lebih cenderung mengkombinasikan antara gaya

kepemimpinan *missionary*, *gaya developer*, *gaya pelaksana/eksekutif*, *gaya kompromi*, jadi keempat unsure-unsur *gaya kepemimpinan* ini sebagai pendukung dan terkombinasi dalam *kepemimpinan transformasional*.

Dalam *kepemimpinan* yang lebih luas serta di negara-negara berkembang ada lima cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin agar pengikut-pengikutnya mau melakukan suatu tindakan yang dikehendaki lima cara/ *gaya* tersebut adalah: “1) *Gaya Paksaan*, 2) *gaya tipuan dan bujukan* 3) *gaya transaksi atau jual beli*, 4) *gaya bimbingan*, 5) *gaya pengabdian*” (Suradinata, 1997), Terkait dengan penelitian ini *kepemimpinan transformasional*, akan lebih cenderung terkombinasi *gaya bimbingan* dengan *gaya pengabdian*. *Gaya Bimbingan*, pemimpin harus mampu memberi bimbingan kepada bawahannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dan pemimpin harus kreatifitas dan memiliki sikap tingkah laku yang mampu menjadi teladan/panutan bagi bawahannya. Melalui keteladanannya dapat memberikan perubahan dalam masyarakat, sehingga *gaya* ini disebut juga dengan *kepemimpinan transformasional*. *Gaya* ini dicirikan dengan, pemimpin melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa pengabdian yang tinggi, pelaksanaan tugasnya disamping bermakna dalam kehidupan nyata juga sebagai amal bhakti untuk kehidupan di akhirat, atau nilai dasar ketaqwaan dan keimanan merupakan dasar pemikiran dalam menjalankan tugas.

2) Teori Kepemimpinan

Teori *kepemimpinan* yaitu pengetahuan tentang pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin. Banyak tokoh yang mengadakan penelitian tentang teori-teori *kepemimpinan* seperti penemuan penemuan klasik tentang *kepemimpinan* Toha, (2001). Mengatakan Studi Iowa, hasil yang dapat dicapai dalam studi adalah suatu perilaku kelompok yang produktif. Penemuan Ohio merumuskan *kepemimpinan* itu sebagai suatu perilaku seorang

individu ketika melakukan kegiatan pengarahannya suatu group kearah pencapaian tujuan. Studi Kepemimpinan Michigan Gary, (1989) mengatakan, *the focus of the Michigan research was the identification of the relationships among leader behavior, group processes and measure of group performance*. Dari ketiga penelitian klasik tersebut menjadi dasar penelitian kepemimpinan berikutnya yang menimbulkan teori-teori tentang kepemimpinan. Suradinata, (1997) mengatakan teori yang banyak dikenal adalah “teori Genetis, Teori Sosial, Teori Ekologi, Teori sifat atau Perangai” (1) Teori Genetis, adalah kepemimpinan yang dibawa sejak lahir/telah melekat pada dirinya sendiri tanpa dibuat untuk menjadi pemimpin. (2) Teori Sosial, merupakan kebalikan dari teori Genetis yaitu kehadiran seorang pemimpin harus diciptakan/disiapkan melalui persiapan pendidikan dan pelatihan. Dalam Teori ini ada dua faktor yang menentukan terbentuknya pemimpin yaitu pertama karena faktor situasi kehidupan sosial, dan yang kedua adalah niat yang ada dalam diri seseorang . (3) Teori Ekologis, Teori ini disebut juga teori Sintesis, merupakan penggabungan dari Teori Genetis dengan Teori Sosial. Seseorang akan menjadi pemimpin yang sukses apabila sejak lahir telah memiliki bakat memimpin dan dikembangkan lagi melalui pendidikan dan latihan-latihan. (4) Teori Sifat atau Perangai, seseorang menjadi pemimpin karena memiliki sifat, perilaku dan kepribadian memimpin.

Dari beberapa uraian tentang gaya dan teori kepemimpinan tersebut hanya terpisahkan secara teoritis saja namun dalam kenyataannya sering kita jumpai gaya kepemimpinan yang ada dan teori kepemimpinan yang ada saling mengisi, menunjang atau terkombinasi secara bervariasi yang disesuaikan dengan situasi yang ada sehingga menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Dengan kata lain Kepemimpinan yang efektif tidak mungkin terwujud dengan menerapkan salah satu gaya/ tipe kepemimpinan secara murni. Terkait dengan penelitian ini teori kepemimpinan ekologis akan lebih berperan, atau lebih dominan

dalam mendukung kepemimpinan transformasional. Teori Ekologis/Sintesis, merupakan penggabungan dari Teori Genetis dengan Teori Sosial. Seseorang akan menjadi pemimpin yang sukses apabila sejak lahir telah memiliki bakat memimpin dan dikembangkan lagi melalui pendidikan.

d. Gaya dan Teori Kepemimpinan Dalam Perspektif Hindu

Mengenai gaya dan teori kepemimpinan dalam Hindu terdapat dalam beberapa sastra seperti dalam Kekawin Ramayana, dalam Manusmerti atau Manawadharmasastra yang terkenal dengan sebutan Asta Brata. Perkataan “Asta Brata terdiri dari kata asta yang artinya delapan dan brata berarti pegangan atau pedoman“ (Wiratmadja, 1995: 39). Ajaran Asta Brata merupakan konsep kepemimpinan Hindu yang sangat terkenal dan merupakan warisan leluhur Bangsa Indonesia yang memiliki filosofi yang sangat mendalam yang dipakai pedoman oleh Raja-raja pada jaman dahulu dalam kepemimpinannya dan pemimpin-pemimpin bangsa pada masa kini baik dalam masa orde lama maupun masa orde baru lebih-lebih dalam era reformasi saat ini. Dalam suatu realita kalau kita melihat secara lebih luas kepemimpinan bangsa kita sering dihadapkan pada suatu kericuhan-kericuhan, dalam hal ini apakah fungsi dan peranan pemimpin, gaya kepemimpinan dalam memimpin, atau teori kepemimpinan di dalam menentukan seorang pemimpin yang kurang tepat. Sebagai suatu introspeksi, marilah kita melihat kembali nilai-nilai luhur kepemimpinan pada jaman dahulu yang terdapat dalam ajaran kepemimpinan Hindu yang disebut dengan ajaran “Asta Brata” Konsep ajaran kepemimpinan Asta Brata inilah yang mampu menyatukan seluruh nusantara pada jaman kerajaan Majapahit. Berkenaan dengan itu kami ungkapkan gaya dan teori kepemimpinan dalam perspektif Hindu apakah ada relevansinya dengan kepemimpinan transformasional yang lebih cenderung dilaksanakan oleh perempuan dalam kepemimpinannya.

Pemimpin masa depan dalam perspektif Hindu harus menguasai/memahami Weda, dan berpedoman pada beberapa

konsep ajaran Hindu yaitu Asta Brata, *Catur Kotamaning Nrpati*, dan *Catur Parikasa*. Ajaran *Catur Kotamaning Nrpati* disebutkan dalam buku Tata Negara Majapahit karya Prof. M. Yamin Parwa III, hal 102 tentang sifat utama yang harus dimiliki oleh seorang Raja/ pemimpin yang disebut *Catur Kotamaning Nrpati*, keempat syarat itu adalah “Jnana-Wisesa, Kaprahitaning Praja, Kawiryan, Wibawa” .(Wiana dkk, 1982: 90), adapun penjelasannya sebagai berikut (1) **Jnana-Wisesa**, yaitu pengetahuan suci, takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Pemimpin harus memiliki pengetahuan suci, paham dengan ajaran agama dan bermoral tinggi. (2) **Kaprahitaning Praja**, yaitu menaruh belas kasihan terhadap rakyat yang menderita. Pemimpin harus berusaha melenyapkan penderitaan rakyatnya (3) **Wibawa**, yaitu berwibawa. Pemimpin hendaknya disegani oleh anak buahnya dengan jalan selalu memberikan tuntunan yang baik dan mengarahkan mereka kepada usaha-usaha yang positif. (4) **Kawiryan**, yaitu pemberani. Pemimpin harus mempunyai sifat pemberani gagah perkasa (*togo*), teguh iman (*dhriti*), cekatan (*dasyam*). Dalam Bhagavadgita XVIII, 45 disebutkan: “*Pemberani, gagah perkasa, tak gentar dalam pertempuran dan berwibawa dalam memimpin merupakan kewajiban (pemimpin) yang lahir dari sifat utama mereka*”. Ajaran Catur Pariksa, yaitu “Sama, Beda, Dhana, Danda” (Wiratmadja, 1995). **Sama** artinya seorang pemimpin bertindak sama/ memberi kesempatan yang sama kepada anak buahnya, **Beda** artinya pemimpin hendaknya dapat membedakan mana yang rajin dan malas, mana yang berprestasi dan mana tidak berprestasi. **Dhana** artinya pemimpin harus bermurah hati dan mau menolong bagi yang dilanda kesusahan. **Danda** artinya berani menghukum tiap orang yang melakukan kesalahan.

e. Gaya dan Teori Kepemimpinan Masa Depan

1) Gaya Kepemimpinan Masa Depan

Dalam situasi perubahan yang mengglobal dan dalam era reformasi saat ini tipe/gaya kepemimpinan yang bagaimanakah

yang diharapkan terutama dalam kehidupan ketatanegaraan bangsa Indonesia, pemimpin yang bagaimanakah yang sesuai dalam mengarahkan masyarakat yang dilanda berbagai krisis yakni krisis ekonomi, krisis kepercayaan, krisis sosial dan sebagainya. Karena baik buruknya kehidupan suatu bangsa sangat tergantung pada gaya pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan secara umum akan memberi indikasi dalam kepemimpinan pada dunia pendidikan. Tinggi rendahnya mutu pendidikan tergantung pada tipe dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berkenaan dengan itu penulis ingin mengemukakan tipe atau gaya kepemimpinan masa depan yang berdasarkan pada gaya dan teori kepemimpinan yang ada dan sangat kompleks.

Pemimpin adalah orang yang melaksanakan proses kepemimpinan/ orang yang memberi pengaruh pada suatu kelompok/ organisasi. Sedangkan definisi kepemimpinan untuk arah kepemimpinan masa depan berpedoman pada pendapat (1) Hadari, Nawawi dan Hadari, Martini, bahwa Kepemimpinan dalam konteks Non Struktural dapat diartikan “ sebagai proses mempengaruhi pikiran dan perasaan, tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan bersama-sama pula. (Nawawi, 1995:13). (2) Pendapat Jacobs & Jaques dalam Yukl, (1996:2) yakni kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. (3) Dan pendapat Hosking dalam Yukl, (1996:2), Para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, dan yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya. (5) Kepemimpinan adalah suatu seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing beberapa orang.

Dari beberapa definisi tersebut bahwa dalam kepemimpinan terdapat suatu proses mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tingkah laku, mengarahkan semua fasilitas, di dalam proses tersebut

menghasilkan sesuatu yang bermakna/berarti, dan ada kesediaan untuk bekerja dan melaksanakan, serta mampu memberikan kontribusi yang efektif terhadap perubahan – perubahan sosial. Terakhir semua proses tersebut dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam suatu realita banyak pemimpin tidak mengindahkan kaidah kaidah tersebut, hanya mengemukakan suatu ide/konsep yang bagus dan berlien, namun tidak ada tindak lanjut atau proses yang memberi arti dari sebuah ide itu. Serta seorang pemimpin di dalam menciptakan suatu program/sistem tertentu hendaknya mempertimbangkan terlebih dahulu sehingga tidak menimbulkan suatu kesia-siaan dalam proses kepemimpinan, namun semua proses hendaknya mengarah pada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Dari pengertian kepemimpinan itu maka fungsi kepemimpinan masa depan adalah lebih menekankan pada fungsi konsultatif dan fungsi partisipasi. (1) fungsi konsultatif, pemimpin dalam mengambil keputusan memerlukan bahan pertimbangan dan konsultasi dengan orang – orang yang dipimpin , walaupun terbatas pada orang-orang tertentu yang dinilainya mempunyai bahan informasi yang diperlukan. (2) fungsi partisipasi, fungsi ini bersifat dua arah terwujud dalam pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan sesama organisasi yang dipimpin. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya, fungsi ini akan terwujud jika dalam komunikasi terjadinya pertukaran pendapat, gagasan dan pandangan dalam memecahkan masalah, fungsi ini mengarah pada alam yang demokratis.

Dari kedua fungsi tersebut harus diterapkan untuk mendapatkan kepemimpinan yang baik, karena sering dalam suatu organisasi seorang pemimpin dalam mengambil keputusan tanpa minta pertimbangan/ pendapat, ide-ide dari bawahan, sehingga akibat dari keputusan itu bukan menjadi tanggung jawab bersama

melainkan menjadi tanggung jawab pimpinan semata, hal ini sering mengarah pada perpecahan dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan untuk masa depan adalah sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi, yaitu suatu gaya kepemimpinan yang mementingkan pelaksanaan hubungan kerjasama dimana pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama, yang dikemukakan oleh Suradinata Ermaya yaitu : Gaya Bimbingan, dimana seorang pemimpin harus mampu memberi bimbingan kepada bawahannya, seorang pemimpin harus memiliki kreatifitas dan memiliki sikap tingkah laku yang mampu menjadi teladan/panutan bagi bawahannya. Melalui keteladanannya dapat memberikan perubahan dalam masyarakat, sehingga gaya ini disebut juga dengan transformasional. Dan gaya pengabdian, yakni: pemimpin melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa pengabdian yang tinggi, pelaksanaan tugasnya disamping bermakna dalam kehidupan nyata juga sebagai amal bhakti untuk kehidupan di akhirat, dalam hal ini seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pada nilai ketaqwaan dan keimanan menjadi dasar pemikirannya.

Namun dalam kenyataan banyak pemimpin yang mengabaikan gaya pengabdian ini, yang berdasarkan pada ketaqwaan pada Tuhan, dimana hasil kerja seorang pemimpin disamping dipertanggungjawabkan secara nyata juga dipertanggungjawabkan pada Tuhan. Sehingga seorang pemimpin tidak hanya terikat pada hasil secara nyata yang bersifat sementara, yang dapat menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan. Gaya pengabdian ini dapat menyeimbangkan antara harapan dengan kenyataan, yang penting seorang pemimpin berusaha secara maksimal tentang hasil ada yang menentukan sesuai dengan kelayakan, yang tidak saja dapat dinikmati di kehidupan sekarang namun dapat dinikmati dalam kehidupan lain yaitu Akhirat. Dari gaya kepemimpinan yang ada dalam prakteknya tidak bisa berdiri sendiri melainkan dilaksanakan secara terkombinasi dan bervariasi, namun dalam hal ini dalam

merancang kepemimpinan, masa depan penekanannya pada gaya bimbingan, gaya kerja sama dan gaya pengabdian.

2) Teori Kepemimpinan Masa Depan

Banyak para tokoh yang mengemukakan berbagai teori tentang kepemimpinan seperti teori Genetis, bahwa kepemimpinan dibawa sejak lahir/ tanpa dibuat, teori Sosial mengatakan bahwa kehadiran seorang pemimpin harus dibuat/ diciptakan melalui pendidikan dan pelatihan. Teori Ekologis/ Sintesis yaitu penggabungan antara teori Genetis dengan teori Sosial, seorang akan jadi pemimpin yang sukses apabila sejak lahir memiliki bakat memimpin dan dikembangkan lagi melalui pendidikan dan pelatihan. Ada juga teori Sifat, teori Kelompok, dan teori Part Goal.

Berorientasi pada pengalaman-pengalaman dan mengarah pada hasil yang lebih baik, maka kepemimpinan masa depan diharapkan lahir dari seorang yang punya bakat memimpin yang dibina dan dikembangkan lagi melalui pendidikan dan pelatihan, yang disebut dengan teori Ekologis/ teori Sintesis, merupakan penggabungan dari teori Genetis dengan teori Sosial. Kecenderungan dalam teori ini adalah kalau seorang punya bakat memimpin, pasti disertai dengan sifat dan karakteristik tertentu. Seperti : Sikap ramah, murah senyum, pintar bergaul, baik hati, suka menolong, dan sebagai pelopor dalam menyelesaikan konflik/ permasalahan yang terjadi baik dilingkungan keluarga maupun di lingkungan masyarakat. Semua sikap-sikap itu ditampilkan secara alami dalam pergaulan kesehariannya, sehingga orang menyebutnya bahwa Dia punya bakat memimpin. Apalagi sikap mulia itu dibina lagi dalam pendidikan dan pelatihan, akan menimbulkan seorang pemimpin yang luwes, berbakat, berilmu dan beretika yang menimbulkan kharismatik dan kewibawaan dalam kepemimpinan. Tidak seperti fenomena-fenomena yang ada seorang pemimpin diangkat dulu jadi pemimpin baru menerobos mengembangkan sikap-sikap mulia, seperti peramah yang dulunya tidak ramah, menyumbang, penolong,

yang semua sikap itu tidak pernah dilakoni sebelumnya, sehingga menimbulkan kepemimpinan yang kaku/ kurang luwes. Karena segala sesuatu tidak didasari dengan ketulusan hati hasilnya akan gersang tanpa makna.

3) Perilaku dan karakteristik kepemimpinan masa depan

Seorang pemimpin hendaknya berperilaku dapat memajukan dan mengembangkan organisasi (*Developer*), seorang pemimpin berperilaku sebagai Pelindung dan penyelamat (*Missionary*). Dalam memajukan & mengembangkan organisasi (*Developer*) seorang pemimpin harus mahir dalam berorganisasi terutama dalam mewujudkan & membina kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama, bekerja secara efektif efisien dan bertanggung jawab dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai Pelindung dan penyelamat, seorang pemimpin mengembangkan sikap-sikap ramah, murah senyum, loyal, yang didasari atas asumsi bahwa hubungan manusia yang efektif berbentuk persahabatan melebihi segala-galanya. Pemimpin dalam hal ini harus aktif mencegah pertentangan-pertentangan dan konflik, baik secara intern maupun secara eksteren, bekerja dengan santai, mengutamakan proses pemberian layanan, untuk memberi kepuasan pada orang lain. Dimana dalam suatu proses kepemimpinan tidak jarang terjadi seorang pemimpin dengan kekuasaannya memerintahkan bawahannya agar dilayani secara baik, itu sebenarnya tindakan yang keliru, semestinya bersifat melayani agar dapat memuaskan semua pihak yang terkait dengan proses kepemimpinannya.

Dalam Buku Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah disebutkan beberapa kriteria untuk kepemimpinan masa depan yaitu “ Taqwa, Baik dan Kuat, Realita/realisme dan memiliki Visi“ (Suradinata, 1997). Taqwa, yaitu berkepribadian baik dan beriman pada Tuhan Yang Esa, Baik dan Kuat maksudnya memiliki ketegaran dalam menghadapi berbagai problema dalam kepemimpinan, Realita/realisme maksudnya memahami situasi lingkungan kerjanya dan

lingkungan masyarakatnya yang sesungguhnya, sehingga mudah untuk memperjuangkan aspirasinya.

f. Kepemimpinan Transformasional

Tilaar dalam Giyartiningrum (2003:105), menulis tentang spirit kepemimpinan perempuan di Indonesia. Buku ini ditulis berdasarkan pengalamannya selama 30 tahun memimpin suatu perusahaan, menyimpulkan bahwa: "spirit kepemimpinan berlaku universal", artinya bahwa perempuan Indonesia juga memiliki spirit, kemampuan dan kualitas yang tidak kalah dibandingkan dengan para perempuan Manca Negara. Berkenaan dengan itu kepemimpinan perempuan di Indonesia khususnya dalam dunia pendidikan semestinya mendapat perhatian yang lebih serius untuk dapat bersaing dengan perempuan-perempuan manca negara. Untuk dapat bersaing dengan perempuan manca negara salah satunya dengan memberikan posisi yang setara/ sejajar kepada perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, tidak sebaliknya dihambat oleh kebijakan formal di dalam meraih prestasi puncak kepemimpinan.

Terkait dengan rintangan perempuan, Lenahan, Scullion dan Walsh dalam Widiastuti (2003), melakukan penelitian survei di Eropa atas ekspatriasi wanita. Riset mereka menjelaskan beberapa rintangan wanita dalam pencapaian level manajemen pada perusahaan Internasional. Hasil studi menemukan adanya rintangan-rintangan korporasi (*corporate barriers*) terhadap eksistensi manajer wanita. Rintangan tersebut disebabkan oleh 1) Kebijakan formal atas perekrutan dan proses informal dalam organisasi seringkali menghalangi wanita dalam mencapai posisi manajerial puncak. Manajer wanita lebih sedikit mendapatkan penugasan internasional dari pada pria alasannya adalah masalah jenis kelamin. 2) Persepsi dari manajemen bahwa wanita yang sudah menikah tidak ingin lagi untuk melakukan penugasan dan karier Internasional. Walaupun pendidikannya sama (sama-sama Master in Bisnis Administration), kebijakan pengembangan dan seleksi sering diarahkan kepada

manajer pria. Sedangkan berdasarkan pengalaman para manajer wanita promosi internasional wanita selama 20 tahunan tampak lambat, temuan pada responden ekspatriasi ini sebagai konsekuensi dari diskriminasi dalam pencapaian level manajerial puncak pada tingkat domestik. Dipihak lain kurangnya monitoring (lack of monitoring) karier wanita dianggap sebagai salah satu rintangan informal (informal karier). Disatu sisi dalam suatu penelitian dikatakan, bahwa perempuan lebih cenderung melaksanakan kepemimpinan transformasional.

Suradinata, (1997) mengatakan kepemimpinan transformasional suatu kepemimpinan yang sangat populer dan sangat diharapkan dalam kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif, dan gaya bimbingan, merupakan salah satu gaya kepemimpinan transformasional, dimana seorang pemimpin harus mampu memberi bimbingan kepada bawahannya, seorang pemimpin harus memiliki kreatifitas dan memiliki sikap tingkah laku yang mampu menjadi teladan/panutan bagi bawahannya. Melalui keteladanannya dapat memberikan perubahan dalam masyarakat, sehingga gaya ini disebut juga dengan transformasional.

Rosener dalam Giyartiningrum (2003:106) melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan manajer laki-laki dan manajer perempuan serta menemukan beberapa hal yakni: Perempuan kelihatannya lebih menggunakan “kepemimpinan transformasional“ dari pada laki-laki yaitu memotivasi orang-orang dengan mentrasform kesenangan diri individu ke dalam tujuan-tujuan kelompok. Selanjutnya Rosener dalam Giyartiningrum (2003:106) melaporkan hasil penelitiannya: (1) Perempuan menggunakan gaya kepemimpinan interaktif dengan mendorong partisipasi, pembagian kekuasaan dan informasi, mempertinggi harga diri orang-orang. (2) Dibandingkan laki-laki, perempuan kelihatan lebih suka menganggap asal mula kekuasaannya adalah dari kemampuan interpersonal yang dimiliki dari pada jabatan dalam organisasi. (3) Perempuan sebagai pemimpin percaya bahwa orang-orang akan tampil dengan

sangat baik ketika mereka merasa senang akan diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka dan ia mencoba membuat situasi-situasi yang membantu kepada perasaan itu. (4) Dalam setiap aspek manajemen mencoba membuat orang-orang merasa sebagai bagian organisasi mulai dari membuat tujuan-tujuan sampai memutuskan strategi. (5) Sedangkan para laki-laki cenderung untuk lebih dari perempuan dalam hal: (6) Mengadopsi gaya-gaya kepemimpinan transaksional (memberikan penghargaan atau hukuman untuk bawahan) (7) Menggunakan kekuasaan yang datang dari posisi dan wewenang formal organisasi mereka. kepemimpinan transformasional adalah gaya yang melibatkan partisipasi, motivasi, dan kekuasaan dengan karisma.

Model kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Silin dalam Rumtini (2002), terdiri dari tiga komponen, yakni: pertama karisma, kedua konsiderasi individual, ketiga stimulasi intelektual. (1) Karisma, merupakan komponen yang paling penting di dalam kepemimpinan transformasional. perilaku yang mencerminkan seorang pemimpin karismatik, diantaranya membangun rasa cinta dan percaya diri dari bawahan, bawahan menerima pemimpinnya karena ekspresi keteladanan dari si pemimpin, dapat membangkitkan antusiasme kerja bawahan, mampu membedakan hal-hal yang benar atau tidak, mengemban misi organisasi melalui sikap loyal, setia, tekun, menanamkan rasa kebanggaan serta membangkitkan rasa hormat. (2) Konsiderasi Individual, tidak mengingkari hakekat manusia sebagai makhluk monodualis yaitu disamping sebagai makhluk sosial juga sebagai makhluk individu, seorang pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagai mana tidak boleh disamaratakan, karena adanya perbedaan kepentingan dan pengembangan diri yang berbeda satu sama lain. (3) Stimulasi Intelektual, seorang pemimpin transformasional akan selalu melakukan stimulasi-stimulasi intelektual, unsur-unsurnya akan tercermin dalam kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, menginterpretasikan, mengelaborasi simbol-simbol

yang muncul dalam kehidupan, mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara baru dan mengembangkan kemampuan untuk memecahkan masalah secara bebas.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan harapan masa depan dalam era pascamodernisasi dan globalisasi, karena jenis kepemimpinan ini ternyata memiliki kelebihan-kelebihan dalam kaitannya dengan paradigma-paradigma kekinian. Fullan dan Leithwood, Hunt, Dunph & Stace, Shaskin & Kiser dalam Rumtini (2002), mengungkapkan kelebihan kelebihan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan kepemimpinan abad 21, kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen staf, mampu mengkomunikasikan suatu visi dan implementasinya, dan mampu memberikan kepuasan dalam bekerja dan mengembangkan fokus yang berorientasi pada klien. Dari beberapa penelitian tentang kepemimpinan transformasional semakin jelas dan semakin yakin kepemimpinan semacam ini sangat diperlukan dalam era modernisasi dan era globalisasi, sehingga perlu dikembangkan dalam penelitian untuk mengetahui alternatif bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah khususnya kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

Dari beberapa teori tersebut, mengemukakan tentang kepemimpinan transformasional, dimana elemen-elemen kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan/ kesamaan prinsip. Rosener, menekankan kepemimpinan transformasional kepada kepemimpinan perempuan, sedangkan Bass dan Silin dan Suradinata, mengemukakan elemen-elemen dari pada kepemimpinan transformasional. Berkenaan dengan itu, maka penelitian ini, akan difokuskan pada teori Rosener, Bass dan Silin dan Suradinata, untuk memecahkan masalah penelitian, yakni: Rosener memberikan penekanan kepemimpinan transpormasional lebih cenderung dilaksanakan oleh perempuan dari pada laki-laki, sedangkan Bass dan Silin, mengemukakan tiga elemen kepemimpinan

transformasional, yakni: karisma, konsiderasi individual, stimulasi intelektual, Suradinata mengemukakan gaya bimbingan merupakan salah satu gaya kepemimpinan transformasional. Jadi kepemimpinan transformasional yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi empat indikator yaitu karisma, konsiderasi individual, stimulasi intelektual, dan gaya bimbingan.

2. Dimensi Sosiokultural

a. Komponen Dasar Sistem Sosiokultural

Sanderson, (2000: 59) mengatakan sistem sosiokultural adalah sekumpulan orang yang menggunakan berbagai cara untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka, yang bertindak menurut bentuk-bentuk perilaku sosial yang sudah terpolakan, dan menciptakan kepercayaan dan nilai bersama yang dirancang untuk memberi makna bagi tindak kolektif mereka. Untuk melihat bagaimana sistem sosiokultural bekerja sebagai sesuatu yang menyeluruh, maka sebagai titik awal penelitian sistematis, perlu diketahui berbagai sistem sosiokultural sampai kepada komponen-komponennya yang paling penting. Hal Ini dapat mendukung meneliti hubungan berbagai komponen, bagaimana satu atau lebih komponen saling mempengaruhi komponen yang lain.

Dalam suatu penelitian faktor-faktor sosiokultural yang terdiri dari iklim sekolah, hubungan kolegal, budaya, norma sosial dan sifat pribadi-pribadi akan memberi pengaruh yang berbeda pada masing- masing pribadi antara perempuan dan laki-laki. Seiring dengan ini hasil penelitian Nurul Ulfain (1999), mengatakan bahwa tingkat kecendrungan faktor sosiokultural yang terdiri dari budaya pribadi, budaya keluarga, budaya masyarakat, iklim sekolah, hubungan kolegal, kerjasama dan norma sosial umumnya berpengaruh terhadap pengambilan keputusan oleh kepala sekolah dasar wanita dan pria, baik di daerah perkotaan, pinggiran kota, maupun di pedesaan. Dalam penelitian kepala sekolah bagaimana

sistem sosiokultural bekerja mempengaruhi sistem kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan moral kerja guru dalam mencapai tujuan.

Berbagai cara mengkompermentalisasikan berbagai sistem sosiokultural telah diajukan oleh para ilmuwan sosial. Prosedur yang ditawarkan dalam hal ini serupa dengan prosedur yang dikembangkan Marvin Harris dalam Sanderson, (2000:59), yang telah menyajikan skema kompartementalisasi yang menguraikan perbedaan terkenal yang dibuat oleh Marx antara infrastruktur dan suprastruktur (lihat Tabel 2.1). Skema ini adalah alat analisis yang sangat berguna untuk memahami struktur dan sistem sosiokultural yang berlaku.

Tabel 2.1. Komponen-Komponen Dasar Sistem Sosiokultural

Superstruktur	Ideologi umum
Ideologis	Agama
	Ilmu Pengetahuan
	Kesenian
	Kesusastraan
Struktur Sosial	Ada (atau tidak adanya) stratifikasi sosial
	Ada (atau tidak adanya) stratifikasi rasial dan etnis
	Kepolitikan (polity)
	Pembagian kerja secara seksual dan ketidaksamaan secara sosial
	Keluarga dan kekerabatan
	Pendidikan
Infrastruktur Material	Teknologi
	Ekonomi
	Ekologi
	Demografi

(Sanderson, 2000 : 60)

1) **Infrastruktur Material**

Infrastruktur material berisi bahan-bahan baku dan bentuk-bentuk sosial dasar yang berkaitan dengan upaya manusia mempertahankan hidup dan beradaptasi dengan lingkungannya. Infrastruktur sebuah masyarakat adalah komponen yang paling dasar dalam pengertian bahwa tanpa itu, maka dia tidak akan mungkin bertahan secara fisik. Infrastruktur terdiri dari empat sub unit dasar, yakni: “Teknologi, Ekonomi, Ekologi, dan Demografi” (Sanderson, 2000:60-61). (1)Teknologi, teknologi terdiri dari informasi, peralatan, teknik yang dengan manusia beradaptasi dengan lingkungan fisiknya, ia tidak hanya berisi peralatan atau obyek yang bersifat fisik atau kongkrit, tetapi juga pengetahuan yang dapat diaplikasikan manusia dengan cara tertentu. Dengan demikian, kursi, bantal dan mobil adalah unsur-unsur teknologi, tetapi pengetahuan tentang bagaimana menjinakkan dan memelihara tanaman dan binatang liar juga termasuk teknologi.(2) Ekonomi, ekonomi suatu masyarakat adalah sistem yang teratur dimana barang dan jasa dihasilkan, didistribusikan, dan dipertukarkan di antara para individu dan masyarakat. Produksi merujuk kepada berbagai hal, seperti barang apa yang diproduksi, oleh siapa, alat dan teknik apa yang digunakan, dan siapa yang memiliki bahan-bahan dasar yang masuk ke dalam proses produksi. Distribusi meliputi cara barang-barang yang telah diproduksi itu dialokasikan ke berbagai individu dan kelompok dalam masyarakat. Pertukaran dilakukan apabila para individu atau kelompok menyerahkan sesuatu yang berharga kepada orang lain, sebagai ganti barang berharga lain yang dia peroleh darinya. Cara sebuah masyarakat mendistribusikan barang dan jasa umumnya tergantung kepada cara barang dan jasa tersebut diproduksi. (3) Ekologi. Ekologi meliputi seluruh lingkungan fisik yang terhadapnya manusia harus beradaptasi. Ia meliputi sifat-sifat tanah, sifat iklim, pola hujan, sifat kehidupan tanaman dan binatang, serta ketersediaan sumber daya alam. Dalam pengertian yang ketat, ekologi bukanlah bagian dari sistem sosiokultural

harus menyesuaikan diri. Namun, karena faktor ekologis seringkali merupakan determinan krusial bagi berbagai aspek kehidupan sosial, maka disini ekologi diperlukan sebagai komponen dasar sistem sosiokultural. (4) Demografi, faktor demografis adalah faktor yang meliputi sifat dan dinamika penduduk manusia. Kepadatan dan jumlah penduduk, pertumbuhan, kemerosotan, atau stabilitasnya, serta komposisi umur dan jenis kelamin merupakan hal yang penting diketahui dalam mengkaji suatu masyarakat. Faktor demografis juga mencakup teknik pengaturan penduduk atau pengendalian kelahiran dan intensitas penerapan teknik tersebut.

2) Struktur Sosial

Komponen sistem sosiokultural berisi “pola-pola kehidupan sosial yang teratur yang dipakai di kalangan para anggota suatu masyarakat, selain pola-pola sosial yang termasuk dalam infrastruktur” (Sanderson, 2000: 61). Harus dicatat bahwa struktur sosial selalu merujuk kepada pola perilaku aktual, sebagai lawan dari kesan-kesan atau konsepsi-konsepsi mental yang dimiliki orang tentang pola-pola tersebut. Dengan kata lain, struktur sosial berisi apa yang dilakukan orang secara aktual, bukan apa yang mereka katakan mereka lakukan, bukan pula apa yang mereka pikir mereka lakukan atau yang mereka pikir harus mereka lakukan. Untuk tujuan ini, struktur sosial berisi enam sub-unit yakni“ ada (atau tidak adanya) stratifikasi sosial, ada (atau tidak adanya) stratifikasi etnis dan rasial, kepolitikan, Pembagian kerja secara seksual dan ketidaksamaan secara seksual, keluarga dan kekerabatan, Pendidikan “(Sanderson, 2000). (1) Ada (atau tidak adanya) stratifikasi sosial. Stratifikasi sosial merujuk kepada adanya kelompok-kelompok dalam masyarakat yang tidak sama kekayaan dan kekuasaannya. Tidak semua masyarakat memiliki stratifikasi sosial. Dalam mengkaji sebuah masyarakat, sangat penting mengetahui apakah ada stratifikasi di dalamnya atau tidak; jika ada, sifat dan tingkat stratifikasi tersebut harus pula diketahui secara pasti. (2) Ada (atau

tidak adanya) stratifikasi etnis dan rasial. Ini merujuk kepada apakah ada atau tidak kelompok-kelompok dalam masyarakat yang mungkin dibedakan berdasarkan karakteristik rasial atau etnis; dan jika ada, apakah masing-masing kelompok menempati posisi sama antara satu dengan lainnya. (Kelompok-kelompok rasial adalah kelompok yang bisa dibedakan atas dasar karakteristik-karakteristik yang bisa dilihat secara fisik; kelompok etnis adalah kelompok yang memperlihatkan perbedaan-perbedaan kultural). Banyak masyarakat dalam sejarah manusia yang tidak mempunyai stratifikasi rasial dan etnis. Namun pada beberapa ratus tahun yang lalu, stratifikasi rasia/etnis telah menjadi ciri penting dari banyak masyarakat yang kompleks. (3) Kepolitikan. Ini merujuk kepada cara-cara terorganisasi sebuah masyarakat dalam memelihara hukum dan aturan internal, juga cara-cara mengatur dan melakukan hubungan antar-masyarakat. Semua masyarakat mempunyai sistem politik, walaupun sifat sistem tersebut sangat bervariasi dari masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. (4) Pembagian kerja secara seksual dan ketidaksamaan secara seksual. Ini meliputi cara di mana lelaki dan perempuan dialokasikan pada tugas dan peran tertentu dalam pembagian kerja sosial. Ia juga mencakup cara dan tingkat sejauh mana lelaki dan perempuan menduduki posisi tingkatan, kekuasaan, dan hak-hak yang tidak sama dalam sebuah masyarakat. Walaupun pembagian kerja secara seksual dan ketidaksamaan secara seksual merupakan kenyataan universal, ada sangat banyak variasi bentuknya di antara berbagai masyarakat. (5) Keluarga dan kekerabatan. Semua masyarakat mempunyai sistem keluarga dan kekerabatan, atau pola-pola sosiokultural yang teratur yang mengatur pelaksanaan perkawinan atau reproduksi. Namun, sekali lagi, sifat khas sistem ini sangat bervariasi dari masyarakat yang satu dengan masyarakat lainnya. Lebih dari itu, sub-sub kultur yang berbeda dalam suatu masyarakat sering kali memperlihatkan perbedaan pola keluarga dan kekerabatan. (6) Pendidikan adalah sistem pengajaran kultural atau intelektual yang formal atau semi-formal. Kebanyakan masyarakat mempunyai sistem pendidikan yang tidak begitu formal, tetapi tidak ada masyarakat yang tidak

mengembangkan prosedur untuk mentransmisikan pengetahuan, keterampilan atau nilai kepada generasi berikutnya.

a). Superstruktur Ideologis

Superstruktur ideologis meliputi cara-cara yang telah terpolakan, yang dengan cara tersebut para anggota masyarakat berpikir, melakukan konseptualisasi, menilai dan merasa, sebagai lawan kata dari apa yang mereka lakukan secara aktual. Kalau struktur merujuk kepada perilaku, maka superstruktur merujuk kepada pikiran. Sanderson, (2000:62-63) mengatakan superstruktur mencakup beberapa sub-komponen seperti Ideologi Umum, Agama, Ilmu Pengetahuan, kesenian dan kesusastraan. (1) Ideologi Umum. Ini merujuk kepada karakteristik kepercayaan, nilai dan norma yang menonjol dalam suatu masyarakat atau dalam beberapa bagian dari suatu masyarakat. Kepercayaan memberikan asumsi-asumsi kognitif tentang apa yang benar dan apa yang salah. Kepercayaan ini menyangkut hakekat alam semesta, teknik pendidikan anak yang bagaimana yang menghasilkan anak-anak berkepribadian sehat, perbedaan-perbedaan apa yang ada antara laki-laki dan perempuan, dan masih sangat banyak lagi. Nilai adalah konsepsi tentang sesuatu yang bernilai yang didefinisikan secara sosial. Ia menentukan pemahaman kita tentang apa yang baik dan buruk, indah atau jelek, disukai atau tidak dan seterusnya. Norma menunjukkan standar-standar atau aturan bersama yang berkaitan dengan tindakan sosial yang pantas dan tidak pantas. Ia adalah perintah dan larangan yang berusaha ditanamkan suatu masyarakat ke dalam diri para anggotanya. Semua masyarakat menciptakan kepercayaan, nilai dan norma, tetapi diversitas gejala ini sangat besar. (2) Agama. Agama berisi kepercayaan dan nilai bersama yang bersinggungan dengan keyakinan akan adanya kekuatan dan kekuasaan sesuatu yang bersifat supernatural. Adanya kekuatan dan kekuasaan sesuatu yang adikodrati itu umumnya dianggap secara langsung mencampuri jalannya suatu masyarakat, atau paling tidak mempunyai hubungan

tidak langsung dengannya. Seperti banyak komponen sistem sosiokultural lainnya, agama merupakan ciri universal kehidupan sosial manusia. (3) Ilmu Pengetahuan. Ilmu pengetahuan adalah serangkaian teknik untuk memperoleh pengetahuan dengan mendasarkan kepada observasi dan pengalaman atau pengumpulan bukti-bukti faktual, demonstrasi dan pembuktian yang lainnya. Ia tidak hanya meliputi teknik dan prosedur untuk menghasilkan pengetahuan, tetapi juga bangunan akumulatif pengetahuan itu sendiri. Dengan pemahaman ini, jadi ilmu pengetahuan bukanlah bagian kebudayaan yang bersifat universal, tetapi hanya berkembang di tempat dan dalam waktu tertentu. (4) Kesenian. Kesenian adalah komponen sosiokultural yang bersifat universal. Ia berisi kesan-kesan atau pengungkapan-pengungkapan simbolik yang mempunyai nilai estetis, emosional atau intelektual bagi para anggota suatu masyarakat atau bagian dari suatu masyarakat. Kesan-kesan dan pengungkapan-pengungkapan simbolik yang dibicarakan ini bersifat fisik. (5) Kesusastaan. Kesusastaan juga berisi kesan-kesan atau pengungkapan-pengungkapan simbolik yang mempunyai nilai estetis, emosional atau intelektual. Namun dalam hal ini kesan-kesan atau pengungkapan-pengungkapan lebih bersifat verbal (lisan maupun tulisan) daripada bersifat fisik. Dengan pemahaman seperti ini, mite, legenda, dan drama shakespeare semuanya dianggap sebagai kesusastaan.

Terkait dengan penelitian ini mengkaji implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, Sanderson, (2000), mengatakan untuk mengetahui implementasi sistem sosiokultural sebagai sesuatu yang menyeluruh atau untuk meneliti hubungan satu komponen dengan komponen yang lain sistem sosiokultural harus dipandang dari tiga komponen-komponen dasar sistem sosiokultural yakni: Superstruktur Idiologi, Struktur Sosial, dan Imprastruktur Material.

Berkenaan dengan itu, maka implementasi dimensi sosiokultural dalam penelitian ini akan dikaji melalui tiga komponen-komponen dasar sistem sosiokultural dengan satu sub bahasan,

yaitu: Superstruktur Idiologis sub bahasan agama dan budaya, Struktur Sosial sub Pendidikan, Infrastruktur material sub bahasan teknologi.

b. Kehidupan Sosial Dalam Pendidikan

Dalam penelitian ini mengkaji dimensi sosiokultural, dan sistem sosiokultural adalah sekumpulan orang yang menggunakan berbagai cara untuk beradaptasi dengan lingkungan dan bertindak menurut bentuk bentuk perilaku sosial, dan pendidikan sebagai medan penelitian, maka akan dikemukakan bagaimana Kehidupan sosial dalam dunia pendidikan. Kehidupan sosial dalam pendidikan merupakan suatu hubungan yang tak dapat dipisahkan dan memiliki hubungan yang sangat erat, melihat hakekat manusia disamping sebagai makhluk sosial, sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi baik dilingkungan keluarga, masyarakat dan sekolah. Terutama di sekolah sebagai tempat untuk melaksanakan pendidikan, akan dapat membentuk manusia sosial, sekolah sebagai tempat memecahkan masalah-masalah sosial melalui pendidikan. Hubungan tersebut dapat terlihat semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi kedudukan sosial seseorang, jadi dalam suatu penelitian memang terdapat korelasi yang tinggi antara kedudukan seseorang dengan tingkat pendidikan yang telah ditempuh. Terkait dengan penelitian, dan untuk mendapat pemahaman yang jelas tentang dimensi sosiokultural akan dibahas beberapa hal terkait, sebagai berikut : Cara Menentukan Golongan Sosial, Tingkat Pendidikan, Golongan Sosial, Mobilitas Sosial.

1) Cara Menentukan Golongan Sosial/Stratifikasi Sosial

Untuk menentukan stratifikasi sosial ada tiga metode yaitu “Metode Obyektif, Metode Subyektif, dan Metode Reputasi” (Nasution, 1999 : 26). Metode Obyektif adalah stratifikasi yang ditentukan berdasarkan kriteria obyektif seperti jumlah pendapatan, lama/tinggi pendidikan, jenis pekerjaan. Metode Subyektif adalah

golongan sosial yang dirumuskan menurut pandangan masyarakat menilai dirinya dalam hirarki kedudukan dalam masyarakat. Dalam metode ini seseorang diajukan pertanyaan seperti menurut saudara-saudara termasuk golongan manakah dalam masyarakat golongan atas, menengah, pekerja/rendahan? Dari kata ini akan di dapat suatu data tentang tingkatan sosial seseorang. Metode Reputasi yang dikembangkan oleh W. Lloyd wamer dalam Nasution, (1999), metode ini digolongkan sosial dirumuskan menurut bagaimana anggota masyarakat menempatkan tehnik operasional tanpa meneruskan dasar-dasar diprensiasi penggolongan itu.

Golongan sosial sangat menentukan lingkungan sosial seseorang pengetahuan kebutuhan dan tujuan, sikap, watak seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya. Golongan sosial menimbulkan batas-batas dan rentangan ekonomi, kultural dan sosial yang mencegah dengan golongan-golongan lain. Oleh karena itu di dalam suatu pergaulan hendaknya berusaha mengetahui golongan sosialnya sehingga dapat menentukan beberapa jauh kita dapat bersikap akrab kepadanya dan orang-orang cenderung hidup berkelompok berdampingan untuk mencari golongan sosial yang sama misalnya orang golongan atas tinggal ditempat yang elit, golongan menengah tinggal di BTN-BTN dan sebagainya, yang tujuannya agar memudahkan suatu komunikasi dalam kehidupan masyarakat.

2) Tingkat Pendidikan dan Golongan Sosial

Kondisi antara pendidikan dan golongan sosial erat/sangat tinggi walaupun tingkat sosial seseorang tidak sepenuhnya dapat diramalkan berdasarkan pendidikan, melainkan ditentukan pula oleh beberapa faktor yakni: jabatan orang tua, sumber pendapatan, daerah tempat tinggal, tanggapan orang tentang golongan sosial, bakat lingkungan. Jadi lembaga-lembaga lain yang terkait dengan status sosial yang semua ini ada kaitannya dengan pendidikan hubungan antara status sosial dengan pendidikan pada tingkat sekolah SD belum tampak perbedaannya karena SD merupakan suatu kewajiban

belajar sehingga semua anak memasukinya, akan tetapi pada sekolah menengah sampai pendidikan tinggi sudah nampak dengan jelas pengaruh perbedaan golongan sosial itu.

Golongan sosial juga mempengaruhi jenis pendidikan yang di dalam hal ini sekolah dipakai perbandingan sekolah menengah umum dengan sekolah kejuruan. Pada umumnya anak-anak orang tua yang mampu akan memilih SMU sebagai persiapan studi ke universitas sedangkan orang tua yang kemampuannya yang terbatas akan cenderung memilih sekolah kejuruan. Dari realita ini dapat diduga sekolah kejuruan akan lebih banyak punya murid dari golongan sosialnya rendah daripada yang berasal dari golongan sosial diatas karena itu timbul pendapat bahwa sekolah menengah umum statusnya lebih tinggi dari pada sekolah kejuruan walaupun kejuruan memberi jaminan yang lebih baik untuk langsung bekerja, dari pada SMU. Proses pemikiran seperti ini terbawa pula dalam pemilihan mata pelajaran /bidang studi, misalnya matematika. Fisika dipandang lebih bagus/tinggi dari pada pelajaran PKK, IPS. Sikap ini bukan saja terjadi pada siswa tetapi terjadi juga pada orang tua, guru baik sengaja ataupun tidak sengaja sehingga mau tidak mau guru matematika/fisika dipandang/memandang diri lebih tinggi dan pada guru orang tua dan guru PKK. Namun pelaksanaan dari sudut keilmuan adalah sama namun secara tidak sadar pendidikan lebih memperhatikan anak-anak dari golongan menengah dan golongan atas. Kesadaran akan status sosial yang dimiliki siswa terlihat pada masa pubertas di dalam memilih pasangannya masing-masing dimana anak pria dan wanita akan mencari pasangan dan golongan status yang sama misalnya dari kalangan pejabat bisnis dan sebagainya.

Untuk mengetahui hubungan sosial antara siswa dapat digunakan "metode sisiomateri" (Nasution 1999 : 35) yakni anak disuruh menulis nama teman yang disukai duduk sebangku teman yang paling disenangi, teman yang paling tidak disenangi, teman menonton, teman belajar dan sebagainya tiap anak menulis namanya sendiri dan nama teman yang disukai tidak disukai. Dari data yang

diperoleh ditampilkan dalam bentuk sosiogram yang menunjukkan hubungan sosial dalam kelas. Anak yang paling banyak dipilih adalah anak yang populer (bintang julukan) sebaliknya anak yang tidak dipilih oleh siapapun disebut anak “isolate” dan terpengel dari masyarakat kelas. Dua orang yang saling memilih disebut pair/pasangan, tiga orang saling memilih disebut triangle, bila jumlah lebih dari 3 orang membentuk Klik-klik, suatu kelompok yang erat hubungan anggotanya, kelompok-kelompok ini berpusat pada seseorang yang memiliki kelebihan dan berkembang menjadi sarana dalam pergaulan, nonton sama-sama, diskusi dan sebagainya.

3) Mobilitas Sosial

Yang dimaksud dengan mobilitas sosial adalah perubahan status yang didasarkan atas golongan sosial, kekayaan, jabatan, kekuasaan dan lain-lain, perpindahan orang dari golongan sosial yang lain yang lebih tinggi ke yang lebih rendah disebut dengan mobilitas sosial vertikal, dalam arti individu memasuki lingkungan sosial yang berbeda dengan sebelumnya dan mobilitas sosial horisontal adalah kedudukan sosial berdasarkan atas keturunan. Di dalam setiap masyarakat moderen terdapat mobilitas sosial lebih-lebih di negara industri mobilitas sosialnya ini dapat terlihat dalam masyarakatnya. Dalam masyarakat “terbuka” setiap orang dapat menduduki tempat tertinggi sehingga seorang buruh kelak bisa jadi menteri/status sosial seseorang tergantung pada usaha sosial seseorang mengalami kesulitan karena ditentukan oleh keturunan. Di Indonesia mobilitas sosial sudah mengalami suatu peningkatan terbukti anak SMA bisa jadi menteri, bisa jadi penilik, direktur dan sebagainya. Mobilitas sosial dapat memperlemah solidaritas kelompok karena mereka beralih golongan sosial akan menerima norma-norma baru dari golongan yang dimasuki dengan meninggalkan golongan semula.

Mobilitas sosial membuka peluang bagi setiap individu untuk meningkatkan status sosialnya sesuai dengan kemampuan, profesionalisme dan berdasarkan keturunan. Untuk mobilitas sosial

vertikal yaitu perpindahan orang dari golongan sosial yang lain yang lebih tinggi/rendah ini dapat dicapai melalui pendidikan. Pendidikan dipandang sebagai jalan untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi dalam masyarakat, makin tinggi pendidikan yang diperoleh semakin meningkat golongan sosial yang didapat, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan jalan bagi mobilitas sosial. Nasution, (1999) mengatakan saat ini pendidikan tinggilah yang dianggap sebagai suatu syarat bagi mobilitas sosial walaupun belum benar seratus persen. Dalam negara demokrasi sukar menentukan adanya golongan-golongan sosial dalam masyarakat karena masyarakat sama dalam hak dan kewajibannya menurut Undang Undang Dasar, namun kenyataannya tidak dapat disangkal perbedaan sosial itu nampak dalam sikap dan perilaku antara si kaya dan miskin, pembantu dan majikan dan sebagainya.

Dari beberapa uraian diatas bagaimana cara menentukan golongan sosial, tingkat pendidikan dan golongan sosial, mobilitas sosial dalam pendidikan maka dapat disimpulkan kehidupan sosial dengan pendidikan berfungsi sebagai tempat memecahkan masalah-masalah sosial, semakin tinggi pendidikan semakin besar pengaruhnya dalam menentukan status sosial seseorang dan sebaliknya semakin rendah pendidikan semakin rendah pula pengaruhnya terhadap status sosial seseorang. Jadi ada korelasi yang tinggi antara kedudukan seseorang dengan tingkat pendidikan yang ditempuh. Untuk mencapai kehidupan sosial yang layak melalui pendidikan dimana pendidikan sebagai wadah interaksi sosial dalam kehidupan sehingga bagaimanapun sederhananya interaksi sosial/peradaban suatu masyarakat di dalamnya sudah berlangsung suatu proses pendidikan.

3. Meningkatkan Moral Kerja

Penelitian yang mendalam tentang moral kerja dalam dunia pendidikan belum menjadi perhatian yang serius, meskipun

kenyaataannya hubungan moral kerja dan dampaknya terhadap produktivitas tidak sederhana. Siswanto, 2002 mengatakan dalam kondisi tertentu moral kerja dapat mempertinggi produktivitas namun dalam pekerjaan yang memakai mesin tidak begitu berpengaruh. Secara umum dalam suatu proses organisasi pasti mengharapkan hasil atau produktivitas secara optimal begitu pula dalam proses mengelola pendidikan diharapkan dapat mencapai hasil atau tingkat produktivitas yang tinggi. Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai elemen yang paling strategik dalam organisasi harus diakui dan diterima oleh manajen, oleh karena itu memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktifitas kerja. Manusia adalah sebagai ujung tombak kesuksesan suatu organisasi. Siagian, (2002), mengatakan peningkatan prosuktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, dan sebaliknya sumber daya manusia pulalah yang dapat menyebabkan terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Untuk mendapatkan hasil/produktivitas kerja yang baik perlu mempersiapkan moral tenaga kerja yang baik, karena moral kerja yang tinggi dapat mempertinggi produktivitas kerja guru.

Terkait dengan penelitian ini dalam mengukur Moral kerja akan ditekankan pada sumber daya manusianya. Dalam peneltiian ini kepala sekolah perempuan dan guru adalah sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan pembelajaran, pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur, perlu mendapat perhatian yang serius dalam mengukur moral kerja. Berkenaan dengan itu untuk mengukur moral kerja guru dalam penelitian ini akan diukur melalui indikator-indikator dengan unsur-unsur yang dapat meningkatkan moral kerja guru. Siswanto, (2002:282) mengatakan yang dimaksud dengan moral kerja adalah semangat dan kegairahan kerja secara deskritif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah,

atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Moral kerja tergantung pada hubungan antara harapan dan realitas, semakin banyak kekuatan yang mempengaruhi moral kerja, dari pada bereaksi setelah moral kerja jatuh/parah. Pemeliharaan moral kerja yang tinggi merupakan tanggung jawab manajemen yang bersifat konstan, moral kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan, memperkerjakan tenaga yang berlebihan kepura-puraan dan berbagai aksi lainnya. Secara lebih luas dampak dari pada moral kerja rendah Siswanto, (2002:282) mengatakan “moral kerja yang rendah berdampak panjang dan lebih merugikan perusahaan dibandingkan dengan hilangnya produktivitas temporal” sehingga mempertahankan moral kerja secara prima merupakan suatu kewajiban institusi karena akan lebih jauh dapat mengembangkan profesional dan kemampuan manajerial. Berkenaan dengan itu sangatlah penting untuk mengadakan penelitian tentang moral kerja atau menganalisis secara kontinu

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan moral kerja. Kepemimpinan yang efektif memberikan sumbangan pada moral kerja tenaga kerja, sikap tersebut akan tercermin pada iklim kerja yang seimbang yakni dapat dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Masalah moral kerja sifatnya sangat subjektif yakni tergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian “apabila tenaga kerja bergairah dalam bekerja, dikatakan tenaga kerja memiliki moral yang tinggi, sebaliknya apabila tenaga kerja tidak bergairah atau malas-malasan dalam bekerja, dikatakan tenaga kerja tersebut yang memiliki derajat moral rendah” (Sastrohadiwiryo, 2002:281). Berkenaan dengan itu maka dalam meningkatkan moral kerja guru Sekolah Dasar di Denpasar Timur, hendaknya diperlukan kepemimpinan yang efektif, dalam hal ini kepemimpinan

transformasional dipandang sebagai bentuk kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif.

Mengukur moral kerja ternyata meliputi aspek yang sangat luas, terkait dengan penelitian ini, maka dalam mengukur moral kerja guru secara umum akan difokuskan pada indikator-indikator dengan unsur-unsur yang dapat meningkatkan moral kerja guru, meliputi: 1) memberi kompensasi secara wajar kepada tenaga kerja, menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan, 2) Memperhatikan kebutuhan berhubungan dengan spiritual tenaga kerja, 3) mengurangi ketegangan tenaga kerja tenaga kerja, 4) memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja, Menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat, 5) memperhatikan masa depan tenaga kerja, 6) peran serta tenaga kerja dalam menyumbangkan aspirasinya untuk mendapatkan tempat yang wajar.

4. Gender

Berkenaan dengan penelitian ini mengkaji masalah perempuan atau penelitian ini berangkat dari berbagai permasalahan ketidakadilan sosial yang menimpa kaum perempuan, atau dengan secara tidak langsung penelitian ini merupakan penelitian yang berspektif perempuan, yaitu “penelitian yang menempatkan perempuan sebagai subyek dan obyek dengan maksud agar penelitian bermanfaat bagi perempuan untuk memperbaiki nasibnya.” (Trisakti, 2002). Dalam suatu realita masih ada ketimpangan relasi antara perempuan dengan laki-laki, dan gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sosial budaya dan hukum. (Tri Sakti, 2002). Berkenaan dengan itu maka untuk mendapatkan suatu pemahaman yang jelas dalam penelitian yang berspektif perempuan ini, maka akan dikemukakan beberapa hal terkait dengan gender, yakni: sebab-sebab terjadinya ketimpangan laki-laki dengan perempuan, sebab-sebab perempuan berada dalam tersubordinasi.

a. Pengertian Gender

Masalah gender dalam dasawarsa 90-an telah menjadi isu global dan menjadi pusat perhatian berbagai studi, konferensi keempat wanita sedunia dari PBB yang diadakan di Beijing tahun 1995 dengan Tema Action For Equality Development and Peace, sebagian besar makalah yang disajikan membahas secara intensif mengenai masalah-masalah ketimpangan gender, sistem dan struktur-struktur sosial budaya yang membelit, serta bagaimana menciptakan kondisi yang favorable bagi aktualisasi peran sosial wanita yang lebih adil, manusiawi dan demokratis.

Dalam makalah “Kesetaraan Dan Keadilan Gender dalam Perspektif Agama” yang disampaikan oleh Staf Ahli Bidang Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI, pada tanggal 26 September 2003 di Bali, diungkapkan, Kata “Gender “ berasal dari bahasa Inggris, yang di dalamnya kamus Besar Bahasa Indonesia masih diartikan sebagai jenis kelamin, dalam Bahasa Inggris dikenal dengan kata sex. Dalam kamus New World Dictionary.dalam Subhan (2003) gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.

Di dalam Women’s Studies Ensyklopedia dalam Subhan (2003), dikatakan Gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (distinction) dalam hal peran perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Jadi dari beberapa definisi tersebut, bahwa gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi sosial budaya dan hukum (hak dan kewajiban) atau dari sudut non biologis.

Dalam tataran praktis, seringkali orang menyebutkan dengan “GAD (Gender And Development) sebagai salah satu alat analisa atau perspektif, karena GAD lebih kritis dan bisa dijadikan alternatif yang lebih teliti dalam melihat ketimpangan relasi antara perempuan

dari pada WID (Women In Development)/WAD (Women And Development)" (Subhan, 2003). Dalam perkembangan selanjutnya GAD lebih banyak mendapat dukungan terutama bagi negara-negara berkembang maupun dunia internasional.

Di lain pihak apa itu gender, banyak para ahli mengadakan suatu penelitian, dan dalam penelitian-penelitian tersebut memberikan suatu definisi/batasan-batasan tertentu. Seperti dalam sebuah studi mengenai Ideologi gender dalam proses pendidikan formal (analisis wacana dan aktivitas gender dalam beberapa interaksi pedagogis di sekolah mengungkapkan yang dimaksud dengan ideologi gender adalah : "penyimpangan atau kekeliruan konsep konstruk atau tafsiran atas berbagai peran dan aktivitas sosial berdasarkan perbedaan jenis kelamin baik dalam wacana teks, wacana verbal yang muncul dalam interaksi guru dan murid maupun dalam aktivitas gender" (Max G. Ruindungan, 2001)

b. Ketimpangan-Ketimpangan Relasi Perempuan dengan Laki-Laki

Ketimpangan-ketimpangan atau ketidaksetaraan hubungan laki-laki dengan perempuan selalu ada sepanjang masa, sehingga perhatian para pencetus wacana keadilan dan kesetaraan gender khususnya bagi kalangan perempuan hingga kini terfokus pada harapan dapat terciptanya kehidupan berkeadilan gender di semua aspek kehidupan. Disamping itu ada beberapa alasan yang mendasar yang membuat perempuan dalam keadaan subordinasi baik secara struktur, konsep maupun wacana-wacana /stereotype yang berkembang, maupun beberapa pandangan para tokoh tentang wanita. Pandangan para ahli tentang perempuan Seperti yang dikutip dari tulisan Thomas Hobbes dalam sebuah media masa, menurut "Plato perempuan adalah sekedar degradasi dari Pria, menurut Arthur Schopenhauer, bahwa perempuan dalam segala hal terkebelakang, kurang memiliki kesanggupan berpikir dan berefleksi. Menurut Friederick Nietzsche, bahwa wanita yang memiliki kecenderungan

akademik pasti memiliki suatu yang salah dengan seksualitasnya.” (Harian Suara Karya). Walaupun pendapat tokoh-tokoh ini jelas ditolak pada jaman ini namun implikasi dari pandangan tersebut masih sangat kental yang membuat posisi perempuan ter subordinasi.

c. Ketimpangan Dalam Pendidikan

Dari perspektif budaya dan prakteknya, pendidikan adalah suatu sarana penting untuk mereproduksi hubungan-hubungan kelas yang terjadi dalam masyarakat secara keseluruhan. Kelas sosial bukanlah satu-satunya sumber ketimpangan dalam pendidikan, melainkan juga karena faktor-faktor kultural, seperti ketidakmampuan anak untuk belajar. Dalam hal ini beberapa para ahli mengadakan penelitian, seperti Boudon membandingkan seperangkat data dari Eropa dan Amerika Serikat untuk menghitung keberuntungan-keberuntungan relatif anak-anak dari keluarga-keluarga kelas atas. “Di Amerika Serikat dia menghitung bahwa kesempatan kesempatan anak-anak kelas atas memasuki kolase adalah kira-kira tiga setengah kali lebih besar dibanding dengan anak-anak kelas bawah, dan di Inggris Dia memperkirakan keberuntungan relatif anak kelas atas adalah sekitar tujuh kali lebih besar dibanding anak-anak kelas bawah” (Worsley, 1991: 220)

Tabel 2.2

Wanita Sebagai persentase Lulusan Berbagai Tingkat Pendidikan Amerika Serikat 1969-1972.

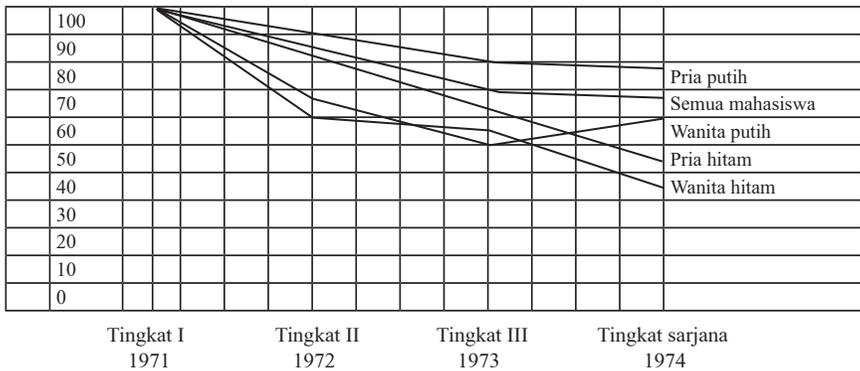
	Pria	Wanita
Lulus sekolah menengah atas	49,6	50,4
Lulus universitas	58	42
Memperoleh gelar Master	59	41
Memperoleh gelar Doktor	84	16

Sumber (Worsley, 1991:221)

Kelas sosial bukanlah satu-satunya sumber ketimpangan dalam pendidikan, seperti terlihat dalam tabel berikut, mengenai angka-angka “Drop out” relatif dari kaum wanita dalam sistem pendidikan Amerika. Sementara kaum wanita merupakan prosentase yang lebih besar dalam jumlah lulusan sekolah menengah atas dibanding laki-laki, mereka kurang cenderung untuk meneruskan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Efek efek gabungan sebagai seorang wanita dan seorang kulit hitam pada kecenderungan seseorang melanjutkan pendidikan tinggi secara grafis dapat digambarkan dalam angka-angka Drop out relatif dari mahasiswa-mahasiswa kulit putih sejak tahun pertama (freshman) sampai tahun terakhir (senior). Hanya 25 persen wanita-wanita Kulit Hitam yang memasuki kolase cenderung meneruskan sampai tahun terakhir. (Gambar 1)

Gambar 2.1 Kecenderungan Seseorang Wanita & Seorang Kulit Hitam Melanjutkan Pendidikan Tinggi.



Gambar 1 jumlah mahasiswa di Amerika serikat tahun 1971 tingkat I Oktober 1971 sampai Oktober 1974 . Sumber (Worsley, 1991: 222)

Raymond Boudon dalam Worsley menganalisis suatu ragam besar data dari Eropa Barat dan Amerika Serikat, kesimpulan-kesimpulan J.W. B. Douglas dari studi yang dibahas, menunjukkan

“bahwa tidak ada bukti dari sampelnya bahwa anak-anak kelas pekerja menjadi makin tidak mampu (di ukur dari uji-uji intelegensinya) menyerap pelajaran selagi mereka menanjak ke jenjang-jenjang yang lebih tinggi.

d. Teori Ketidaksamaan Menurut Jenis Kelamin

Secara Sosiobiologis antara perempuan dan laki-laki berbeda, Sanderson (2000:408) menunjukkan bahwa terdapat beberapa teori tentang perbedaan-perbedaan peranan jenis kelamin yakni teori sosiobiologis, teori materialis dan teori politik.

Teori sosiobiologis dimaksudkan untuk menjelaskan sifat semesta keunggulan kaum laki-laki dengan mengacu pada perbedaan-perbedaan biologis yang mendasar. Penelitian yang mendukung teori sosiobiologis dibahas oleh Parker dan Parker (1979) yang sampai pada kesimpulan bahwa memang ada kecocokan yang tepat dan logis diantara perbedaan-perbedaan jenis kelamin secara biopsikologis dalam pembagian kerja menurut jenis kelamin. Kekuatan pria yang lebih besar merupakan salah satu alasan mengapa mereka memonopoli tugas-tugas yang lebih memerlukan kekuatan dan mendesak dalam semua masyarakat.

Teori materialis bersumber pada pemikiran Marxis mengenai subordinasi wanita yang dikembangkan lebih lanjut oleh Engels, “perkembangan harta benda pribadi dan kontrol oleh pria yang merupakan sebab mendasar subordinasi kaum wanita” (Sanderson, 2000:413) Pemikiran ini menurut Sanderson tidak sepenuhnya benar karena terdapat banyak masyarakat pranegara dan prakelas dicirikan oleh bentuk subordinasi wanita yang intensif.

Teori politik menjelaskan keunggulan pranata-pranata sosial yang dikuasai pria dalam kumpulan dan kesukuan. Argumen yang dipakai dalam hal ini adalah lembaga-lembaga dikuasai oleh pria dalam masyarakat kumpulan dan kesukuan timbul sebagai akibat perang. Superior pria dalam menggunakan senjata tangan

mengharuskan pria berlatih agar menjadi agresif dan militan. Dan wanita dilatih menjadi pasif karena mereka mendapat imbalan untuk keberhasilan pria dalam pertempuran.

Martha Tilaar dalam Giyartiningrum, (2003) dalam bukunya “Leadership Quotient, Perempuan pemimpin Indonesia”, menjelaskan bahwa gerakan mencari kesetaraan gender merupakan suatu gerakan yang telah dimulai sejak permulaan abad 20. Gerakan yang secara khusus dilakukan kaum perempuan sebagai aksi untuk menuntut kesamaan hak dengan laki-laki yang dikenal dengan gerakan feminisme. Dan Teori-teori feminis, mendesak bahwa suatu kondisi patriarki universal melandasi subordinasi kaum wanita dalam masyarakat dunia.

Dari teori diatas yang membawa perempuan tersubordinasi, namun dalam kenyataan, seiring dengan era globalisasi, perempuan pun ikut bergeser menuju kemajuan, atau menuju kesetaraan gender, melalui berbagai aktifitas dan kegiatan-kegiatan dalam berbagai sektor kehidupan. Dan sepakat dengan pendapat Martin dan Voorhies dalam Sanderson, (2000), mengemukakan bahwa “kecenderungan utama laki-laki dan wanita di masa datang, seperti yang kita lihat, ialah bahwa peranan jenis kelamin akan menjadi semakin tidak penting “ Disamping itu pula perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan ekonomi di masa datang dipandang akan meneruskan kecenderungan ini. Karena dalam suatu realita perempuan tidak lagi berpangku tangan melainkan seiring perkembangan teknologi perempuan terus berpartisipasi secara kuat dan semakin banyak dalam proses produksi, dalam proses pendidikan, dalam politik, dalam berbagai seni dan dalam penentu kebijakan-kebijakan tertentu. Sehingga membuat status mereka terangkat dan meningkat tidak setuju dengan stereotipe “sebagai penjaga rumah, mengasuh anak dan sebagainya, melainkan perempuan akan hadir dalam berbagai kanvas dan aspek kehidupan sebagai person yang bebas.

B. Hasil-Hasil Penelitian Yang Relevan

Terkait dengan pemelitan ini, yakni penelitian berspektif perempuan/gender maka akan dikemukakan beberapa penelitian tentang perempuan, sebagai berikut: dalam sebuah penelitian Studi Mengenai Ideologi Gender dalam Proses Pendidikan Formal (analisis wacana dan aktivitas gender dalam beberapa interaksi pedagogis di sekolah), oleh Ruindungan, (2001) dengan menggunakan metode survey eksploratif kualitatif, mencoba mengungkapkan secara deskriptif kesenjangan ideologi gender dalam proses pendidikan melalui formal melalui analisis mengenai kecenderungan wacana dan aktifitas gender dalam beberapa adegan interaksi pedagogis di sekolah. pada dua Sekolah Dasar yang teliti, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: (1) Secara keseluruhan masih terdapat kesenjangan dan bias dalam ideologi gender yang ditransformasikan dalam proses pendidikan formal di SD yang teliti, baik dikelas dua maupun kelas empat; (2) Bias gender yang terjadi dimulai dari wacana teks beberapa buku sumber yang digunakan dalam pembelajaran bahasa Indonesia, PPKN, dan IPS; (3) Bias dalam pandangan gender itu juga muncul dalam wacana verbal guru-murid yang terungkap melalui proses belajar-mengajar sebagai tindak lanjut dari wacana teks, maupun pengembangan wacana sesuai tujuan pembelajaran; (4) Di samping itu, bias dalam ideologi gender terjadi pula dalam aktivitas di luar interaksi belajar-mengajar yang melibatkan peran gender; (5) Tidak dijumpai perbedaan yang nyata dalam interpretasi mengenai peran gender dalam proses pendidikan formal di SD yang berada di kota dan SD yang berada di desa.

Dalam penelitian ini ditemukan terjadinya bias gender melalui wacana verbal dan interaksi pedagogis di sekolah. Dari temuan ini akan memberi dampak pada perempuan selalu berada dalam tersubordinasi. Terkait dengan penelitian ini kami disini sama sama akan mengkaji bias gender, penelitian ini mengkaji dari sudut wacana verbal dan interaksi pedagogis di sekolah dengan menggunakan metode kualitatif, namun kami disini akan mengkaji

bias gender dari sudut kepemimpinan perempuan dengan metode kuantitatif.

Suatu penelitian tentang “Wanita Di Panggung Politik” (Studi Tentang Partisipasi Wanita Dalam Pengelolaan Partai Politik Di Bali), (Pursika dkk, 2001). Dengan menggunakan metode survey, dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: (1) Struktur organisasi yang dipergunakan oleh organisasi partai politik yang ada pada Dewan Pimpinan Daerah (DPD) propinsi Bali relatif bervariasi. Ada yang mempergunakan struktur organisasi yang sangat sederhana, ada pula yang mempergunakan struktur organisasi yang lebih lengkap. (2) Partisipasi politik wanita khususnya dalam pengelolaan organisasi sosial politik pada DPD propinsi Bali sampai saat ini masih relatif sedikit, bila dibandingkan dengan pria. Struktur kepengurusannya masih tetap didominasi oleh kaum laki-laki. Hal ini memberikan indikasi bahwa wanita memiliki jumlah yang relatif kecil dalam struktur politik formal. (3) Jabatan-jabatan yang dipegang oleh wanita dalam pengelolaan organisasi partai politik pada DPD propinsi Bali, pada umumnya mendominasi jabatan sekretaris, bendahara, dan kepala biro wanita. Belum banyak wanita yang menduduki posisi puncak organisasi partai politik. Kendatipun demikian masih ada organisasi partai politik pada DPD propinsi Bali yang menempatkan wanita pada posisi puncak yaitu Partai Murba. (4) Alasan wanita terlibat dalam pengelolaan organisasi partai politik pada DPD propinsi Bali yaitu sebesar 40% menyatakan memperjuangkan program partai, sebesar 35 % menyatakan senang, terhadap politik, 15% menyatakan ingin terlibat secara langsung dalam proses politik, dan sebesar 10 % menyatakan mencari pengalaman. (5) Hambatan wanita terjun dalam pengelolaan organisasi partai politik pada DPD propinsi Bali ditemukan bahwa hambatan dalam organisasi partai politik tidak berarti, namun hambatan wanita Bali terlibat dalam politik secara umum memang masih terasa sampai sekarang. Hambatan-hambatan tersebut disebabkan oleh faktor intern dan kegiatan domestik termasuk kegiatan-kegiatan sosial (faktor budaya).

Sedangkan mengenai faktor pendukung wanita terlibat dalam kepengurusan organisasi politik terungkap bahwa adanya iklim yang lebih kondusif bila dibandingkan sebelumnya, kehidupan keluarga yang lebih demokratis. Dalam kaitan implikasi wanita yang terlibat dalam kepengurusan partai politik terhadap kehidupan keluarga dirasakan positif karena tidak mengganggu keharmonisan keluarga yang didasarkan pada rasa saling pengertian, saling memberi dan menerima. Dalam penelitian di atas ditemukan faktor sosial budaya masyarakat sebagai salah satu unsur yang menghambat kehidupan perempuan di panggung politik, terkait dengan penelitian ini akan dikaji pula implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan sub agama dan budaya, pendidikan, dan teknologi, apakah implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan akan berpengaruh dalam meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

Suatu penelitian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SLTP dan Korelasinya dengan Manajemen Instruksional di Beberapa Sekolah di Yogyakarta, oleh Rumtini Iksan, dengan pendekatan dua model, Secara umum hasil studi dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Data yang dikumpulkan dari dua sumber berdasarkan penilaian kepala sekolah dan penilaian guru terhadap kepala sekolah, dalam bentuk dan materi pertanyaan yang relatif sama, menunjukkan bahwa kepala sekolah cenderung menilai diri sendiri lebih tinggi jika dibandingkan persepsi yang diberikan oleh guru, kepala sekolah memperoleh nilai kepemimpinan transformasional yang cukup tinggi. Tingginya penilaian kepemimpinan transformasional kepala sekolah, perlu dikaji lebih dalam karena munculnya beberapa faktor yang dapat mengundang pertanyaan berkaitan dengan konteks sosial, budaya setempat, dan sistem birokrasi pemerintahan yang sangat sentralistik. Berbagai faktor tersebut dapat diduga karena adanya bias obyektivitas guru dalam memberikan respon terhadap berbagai perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin. (2) korelasinya dengan manajemen instruksional, kepemimpinan transformasional

kepala sekolah menunjukkan variasinya antar elemen-elemen fungsi kerja kepala sekolah. Ketika dikorelasikan dengan delapan fungsi manajemen instruksional kepala sekolah skala karisma sebagai komponen penting dalam kepemimpinan transformasional menunjukkan keterkaitan yang sangat tinggi kecuali dengan pengembangan standar akademik. Namun, berlawanan dengan potensi karismatik kepala sekolah, korelasi antara konsiderasi individual dengan fungsi-fungsi manajemen intruksional secara umum menunjukkan tingkat yang rendah. Fakta ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat konsiderasi individual tidak berasosiasi dengan tingginya tingkat keseringan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen instruksional. Kecenderungan korelasi moderat diperlihatkan pada laku stimulasi intelektual kepala sekolah dengan fungsi-fungsi manajemen intruksional, khususnya pada supervisi dan evaluasi, pengkoordinasikan kurikulum, keseringan kemunculan, dan pengembangan standar akademik. Fakta ini mengindikasikan bahwa tingkat frekuensi kepala sekolah melakukan aksi-aksi bersifat mendorong terciptanya iklim intelektualistis di kalangan anak buahnya moderat dengan tingkat keseringan dalam melakukan fungsi-fungsi manajemen di atas.

Dari penelitian tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dengan penelitian ini, yaitu sama sama mengkaji kepemimpinan transformasional, namun memiliki beberapa kajian yang berbeda, yakni: pertama berbeda dalam subyek penelitian, dalam penelitian tersebut sebagai subyek penelitian adalah kepala sekolah baik laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah khusus kepala sekolah perempuan atau mengkaji kepemimpinan transformasional berbasis gender. Kedua, teori yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan teori yang dikembangkan oleh Bass (1985) dan Silin (1994), yaitu kepemimpinan transformasional terdiri atas tiga komponen “Kharisma, konsiderasi individual, stimulasi intelektual” (Rumtini, 2002). Namun dalam penelitian ini memakai teori Rosener

(1990) dengan teori yang dikembangkan oleh Bass dan Silin dan Suradinata (1997). Ketiga, berbeda dalam korelasi, dalam penelitian tersebut kepemimpinan transformasional dikorelasikan dengan manajemen instruksional kepala sekolah namun dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional akan dikorelasikan dengan moral kerja guru.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan dengan Moral kerja Guru

Dalam penelitian diawali dengan konsep berpikir bahwa spirit kepemimpinan berlaku universal, berarti perempuan Indonesia memiliki spirit kepemimpinan yang sama dengan perempuan Manca Negara. Disatu sisi lagi ada perbedaan kepemimpinan perempuan dengan kepemimpinan laki-laki, dimana kepemimpinan perempuan lebih cenderung menerapkan kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan laki-laki lebih cenderung menerapkan kepemimpinan transaksional. Apakah benar perempuan menerapkan kepemimpinan transformasional? adakah kerelasiannya dengan moral kerja guru Jawaban inilah yang akan digali pada para kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Berdasarkan alur berpikir tersebut diduga kepemimpinan para kepala sekolah perempuan lebih cenderung bersifat transformasional dan berpengaruh positif dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

2. Hubungan Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan dengan Moral Kerja Guru.

Faktor-faktor sosiokultural yang terdiri-dari iklim sekolah, hubungan kolegal, budaya, agama, norma sosial secara umum akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah perempuan. Berkenaan dengan itu sejauh mana implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan yang terdiri

dari budaya, agama, pendidikan dan teknologi, berpengaruh terhadap moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan dengan Moral Kerja Guru.

Kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan berpengaruh terhadap moral kerja guru, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan berpengaruh terhadap moral kerja guru, diduga secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan berpengaruh terhadap moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang diajukan, maka akan dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.
3. Secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto* atau non eksperimen, karena “peneliti tidak lagi memberi perlakuan terhadap variabel bebas, namun mengadakan pengukuran efek dari pada variabel bebas pada variabel terikat”. (Sudjana, 2001). Gejala yang diteliti sudah ada secara wajar di lapangan. Semua data yang diperoleh dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui pengukuran secara langsung terhadap responden, menggunakan kuesioner, yang meliputi: kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, dan moral kerja guru. Semua data yang diperoleh dikumpulkan dalam bentuk data interval.

A. Populasi Penelitian

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 1999:57). Populasi “dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama” (Hadi, 2000:220). Dalam pengertian yang lebih luas populasi, (*universe*) adalah “jumlah keseluruhan dari unit-unit analisis, sedangkan unit analisis yang merupakan objek penelitian memang paling sering adalah manusia secara perorangan, tetapi bisa juga berupa kelompok industri, kota, atau negara. Terkait dalam penelitian ini, ditentukan populasi subyek dan obyek. Populasi subyek yang diperhitungkan adalah individu-individu, yakni: 613 orang guru yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Sebagai populasi obyek

dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, meliputi empat elemen kepemimpinan transformasional, yaitu: “ karisma, konsiderasi individual, stimulasi intelektual, dan gaya bimbingan. Implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan yang meliputi : tiga komponen dasar sistem sosiokultural, yakni: superstruktur ideologi sub agama dan budaya, struktur sosial sub pendidikan dan infrastruktur material sub teknologi. Moral kerja guru yang diukur melalui 6 indikator yang dapat meningkatkan moral kerja guru.

B. Sampel Penelitian

Sampel adalah “sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu” (Sudjana, 2002:161). Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti” (Arikunto, 2002:109). Berdasarkan karakteristik subjek di dalam populasi bersifat homogen, maka akan dilakukan penelitian sampel. Penelitian sampel baru boleh dilaksanakan “apabila keadaan subjek di dalam populasi benar-benar homogen” (Arikunto, 2002:110). Berdasarkan populasi yang ada yaitu 613 orang guru, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik random sampling yaitu “tiap-tiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel” (Hadi, 2001: 223). Untuk menentukan besarnya sampel yang akan dijadikan subyek penelitian digunakan tabel dari Robert V Krejcie dan Daryle W. Morgan (Sugiyono, 2002:63), sehingga dari populasi yang besarnya 613 orang guru, diperoleh besar sampel 242 orang. Dari jumlah tersebut diasumsikan akan dapat diobservasi 95 % dan dari 95,% ini diperkirakan hanya 90% datanya dapat diperoleh.

Dengan demikian anggota sampel diupayakan diperbesar terlebih dahulu agar target minimal dapat terpenuhi dengan perhitungan berdasarkan formula dari Warwick dan Lininger (1975:113), sebagai berikut :

$$JS \frac{n}{(0,90)(0,95)} = \frac{242}{0,855} = 283 \text{ orang}$$

Keterangan

JS = jumlah sampel

n = sampel minimal

Jadi ukuran sampel dalam penelitian adalah : 283 orang

Dari jumlah sampel tersebut selanjutnya ditentukan jumlah sampel pada tiap-tiap sekolah sesuai dengan perimbangan jumlah guru pada masing-masing sekolah tersebut. Berdasarkan distribusi jumlah guru menurut sekolah yang dijadikan sampel seperti pada tabel di atas, kemudian dipilih sampel secara proporsional atau dengan memperhatikan perimbangan besarnya jumlah guru pada sekolah. Dengan demikian masing-masing sampel pada sekolah harus proporsional sesuai dengan populasi. Cara yang digunakan untuk penarikan sampel yang tersebar pada 40 sekolah Dasar Negeri dan Swasta di Kecamatan Denpasar Timur, agar setiap sekolah terwakili secara merata, digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah guru setiap sekolah}}{\text{Populasi guru}} = x \text{ Jumlah sampel keseluruhan} = \text{Sampel setiap sekolah}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut di atas jumlah sampel pada setiap sekolah diketahui sesuai dengan proporsinya masing-masing dan cara pengambilannya melalui undian seperti disajikan dalam tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Status Sekolah	Jumlah Populasi	Jumlah sampel
1	SD No . 1 Sumerta	Negeri	18	8
2	SD No . 2 Sumerta	Negeri	9	4
3	SD No . 4 Sumerta	Negeri	12	6
4	SD No . 5 Sumerta	Negeri	16	7
5	SD No . 6 Sumerta	Negeri	13	6
6	SD No . 8 Sumerta	Negeri	11	5
7	SD No . 9 Sumerta	Negeri	10	5
8	SD No . 10 Sumerta	Negeri	13	6
9	SD No . 11 Sumerta	Negeri	13	6
10	SD No . 2 Dangin Puri	Negeri	17	8
11	SD No . 14 Dangin Puri	Negeri	12	6
12	SD No . 15 Dangin Puri	Negeri	12	6
13	SD No .17 Dangin Puri	Negeri	14	6
14	SD No .20 Dangin Puri	Negeri	10	5
15	SD No .21 Dangin Puri	Negeri	10	5
16	SD No..23 Dangin Puri	Negeri	12	6
17	SD No .26 Dangin Puri	Negeri	20	9
18	SD No .27 Dangin Puri	Negeri	12	6
19	SD No .28 Dangin Puri	Negeri	13	6
20	SD No .29 Dangin Puri	Negeri	11	5
21	SD No .33 Dangin Puri	Negeri	9	4
22	SD No .34 Dangin Puri	Negeri	10	5
23	SD No .1 Kesiman	Negeri	16	7
24	SD No .3 Kasiman	Negeri	15	7
25	SD No .7 Kesiman	Negeri	9	4
26	SD No .10 Kasiman	Negeri	23	11
27	SD No .12 Kesiman	Negeri	10	5
28	SD No .13 Kasiman	Negeri	10	5
29	SD No .16 Kesiman	Negeri	13	6
30	SD No .1 Penatih	Negeri	10	5
31	SD No . 2 Penatih	Negeri	9	4
32	SD 2 Saraswati	Swasta	19	9
33	SD 3 Saraswati	Swasta	21	9
34	SD 5 Saraswati	Swasta	36	17
35	SD 6 Saraswati	Swasta	28	13
36	SD Cipta Dharma	Swasta	54	25
37	SD Dwijendra	Swasta	10	5
38	SD Raj Yamuna	Swasta	24	11
39	SD Kartika IX-1	Swasta	11	5
40	MI Tawakal	Swasta	27	12
		Total	(N) 613	(n)283

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, dan Moral Kerja Guru. Jadi terdapat dua variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau memberikan efek pada variabel terikat, meliputi: kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan (X1), implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan (X2). Dan satu variabel terikat (dependent variabel) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang diberi efek dari variabel bebas, yaitu moral kerja guru(Y).

2. Definisi Operasional

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen berorientasi pada staf/guru, mampu memberikan kepuasan guru dalam bekerja dan mengembangkan organisasi yang berorientasi pada semua komponen individu yang terkait dengan sekolah, yang dapat diukur melalui empat indikator, yaitu: karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual dan gaya bimbingan. Alat yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional adalah dengan penyebaran angket, Selanjutnya data dikumpulkan dalam bentuk skala interval/model skala yang menggambarkan rentangan kecenderungan kondisi responden.

b. Implementasi Dimensi Sosiokultural

Implementasi dimensi sosiokultural adalah implementasi dari sub-sub sistem sosiokultural dalam tatanan sikap perilaku kepemimpinan para kepala sekolah perempuan dalam proses

kepemimpinannya dalam meningkatkan moral kerja guru, yang dapat diukur melalui tiga komponen dasar sistem sosiokultural, yaitu superstruktur ideologi, unit agama dan budaya, struktur sosial unit pendidikan, dan infrastruktur material unit teknologi, alat yang digunakan untuk mengukur variabel ini dengan menggunakan angket/kuesioner, selanjutnya data disusun dalam bentuk skala interval yang menggambarkan rentangan kecenderungan kondisi responden.

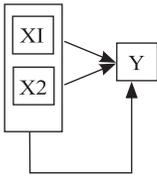
c. Moral Kerja Guru

Moral kerja adalah suatu kondisi rohaniah dan perilaku individu guru yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri guru untuk dapat bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, yang dapat diukur melalui indikator indikator, yakni: memberi kompensasi secara wajar dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan, memperhatikan kebutuhan spiritual guru, memberikan penyegaran kepada guru dan memperkokoh rasa setia kawan antara guru, penempatan guru pada porsi yang tepat, memperhatikan masa depan guru, mendengarkan aspirasi guru untuk mendapatkan tempat yang wajar. Alat yang digunakan untuk mengukur variabel ini menggunakan angket/kuesioner, selanjutnya data disusun dalam bentuk skala interval yang menggambarkan rentangan kecenderungan dari responden.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel ini adalah menggunakan pola Likert dengan data yang diperoleh berupa data interval.

3. Konstelasi Antar Variabel

Hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: 1

Keterangan:

- X1 = Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan
- X2 = Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan
- Y = Moral Kerja

D. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengumpulkan data: variabel kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural, dan moral kerja guru. Semua data yang diperoleh berbentuk data interval.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian “merupakan alat bantu bagi peneliti di dalam mengumpulkan data” (Arikunto, 2000:135). Jadi instrumen dalam penelitian ini adalah alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), wawancara (interview), pengamatan (observasi) dan dokumentasi (documentation).

3. Konsepsi

Variabel yang dibahas dalam penelitian ini meliputi ubahan kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dan moral kerja guru. Masing-masing variabel tersebut dicari datanya. Sebagai responden adalah guru-guru Sekolah Dasar yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Kecamatan Denpasar Timur.

(1). Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen berorientasi pada staf/guru, mampu memberikan kepuasan guru dalam bekerja dan mengembangkan organisasi yang berorientasi pada semua komponen individu yang terkait dengan sekolah., yang dapat diukur melalui empat elemen kepemimpinan transformasional, yaitu:” karisma, konsiderasi individual, stimulasi intelektual, dan gaya bimbingan. Data yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional adalah dengan penyebaran angket, yang memuat indikator-indikator kepemimpinan transformasional. Selanjutnya data dikumpulkan dalam bentuk skala interval/model skala yang menggambarkan rentangan kecenderungan kondisi responden.

Berdasarkan definisi operasionalnya, indikator-indikator kepemimpinan transformasional sebagai mana telah diuraikan di atas terdiri atas (a), karisma (b) konsiderasi individual, (c) stimulasi intelektual, (d) gaya bimbingan. Skala penilaian variabel ini diskor sesuai dengan jawaban atas pertanyaan, yaitu: (1) Sangat Setuju (SS), (2) Setuju (S), (3) Kurang Setuju (KS), (4), Sangat Tidak Setuju (STS)

(2). Dimensi Sosiokultural

Sistem sosiokultural adalah implementasi dari sub-sub sistem sosiokultural dalam tatanan sikap perilaku kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam proses kepemimpinannya dalam

meningkatkan moral kerja guru, yang dapat diukur melalui tiga komponen dasar sistem sosiokultural yaitu: Superstruktur ideologi unit Agama dan budaya, Struktur Sosial sub pendidikan, dan Infrastruktur material sub teknologi. Data yang digunakan untuk mengukur variabel ini dengan menggunakan angket/kuesioner, selanjutnya data disusun dalam bentuk skala interval yang menggambarkan rentangan kecenderungan kondisi responden. Skala penilaian variabel ini diskor sesuai dengan jawaban atas pertanyaan, yaitu: (1) Sangat Setuju (SS), (2) Setuju (S), (3) Kurang Setuju (KS), (4), Sangat Tidak Setuju (STS).

(3). Moral Kerja Guru

Moral kerja adalah suatu kondisi rohaniah dan perilaku individu guru yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri guru untuk dapat bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, yang dapat diukur melalui indikator indikator, yakni: Memberi kompensasi secara wajar dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan, memperhatikan kebutuhan spiritual guru, memberikan penyegaran kepada guru dan memperkokoh rasa setia kawan antara guru, penempatan guru pada posisi yang tepat, memperhatikan masa depan guru, Mendengarkan aspirasi guru untuk mendapatkan tempat yang wajar. Data yang digunakan untuk mengukur variabel ini dengan menggunakan angket/kuesioner, selanjutnya data disusun dalam bentuk skala interval yang menggambarkan rentangan kecenderungan dari responden. Skala penilaian variabel ini diskor sesuai dengan jawaban atas pertanyaan, yaitu: (1) Sangat Setuju (SS), (2) Setuju (S), (3) Kurang Setuju (KS), (4) Sangat Tidak Tetuju (STS).

4. Kisi-Kisi Instrumen

Penyajian kisi-kisi dilakukan sedemikian rupa agar dapat memberikan informasi yang jelas mengenai butir-butir yang dipakai/ di drop, setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas butir,

dan untuk memberi gambaran seberapa jauh instrumen final yang masih mencerminkan indikator- indikator dari variabel. Menurut Suryabrata (2000:61) tujuan penyusunan kisi-kisi instrumen adalah merumuskan setepat mungkin ruang lingkup dan tekanan tes atau bagian-bagiannya, sehingga perumusan tersebut dapat menjadi petunjuk yang efektif bagi penyusunan kuesioner.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel dan Indikator Kepemimpinan Transformasional, Dimensi Sosiokultural, dan Moral Kerja Guru

No	Variabel	Indikator	Butir Soal
1	Kepemimpinan Transformasional	a. Karisma b. Konsiderasi individual c. Stimulasi intelektual d. Gaya bimbingan	1-12 13-20 21-26 27-40
2	Dimensi Sosiokultural	a. Superstruktur/Idiologi unit Agama b. Struktur Sosial unit Pendidikan c. Infrastruktur material unit Teknologi	1-12 13-21 22-30
3	Moral Kerja Guru	a. Memberi kompensasi secara wajar dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan, b. Memperhatikan kebutuhan spiritual guru, c. Memberikan penyegaran kepada guru dan memperkokoh rasa setia kawan antara guru, d. Penempatan guru pada porsi yang tepat, e. Memperhatikan masa depan guru, f. Mendengarkan aspirasi guru untuk mendapatkan tempat yang wajar	1-7 8-14 15-21 22-26 27-31 32-40

5. Uji Coba

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen tersebut, terlebih dahulu akan diujicobakan pada responden. Validitas yang dicari adalah validitas butir dengan menerapkan rumus korelasi *product moment* (Sudjana, 1992 : 369)

Formula rumusnya adalah :

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Sudjana, 1992 : 369)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = besar sampel

$\sum X$ = Jumlah Skor Variabel Bebas

$\sum Y$ = Jumlah Skor Variabel Terikat

$\sum X^2$ = Jumlah Kwadrat Variabel Bebas

$\sum Y^2$ = Jumlah Kwadrat Variabel Terikat

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Kali Skor Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Dengan menggunakan taraf 5%, butir-butir yang tidak signifikan dinyatakan gugur. Proses perhitungan koefisien korelasi menggunakan program Exel for Windows. Kemudian untuk mencari reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach, (Sumber: Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Program Pasca Sarjana UNJ).

Formula rumusnya sebagai berikut :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \frac{SD_i^2 - \sum (SD_i^2)}{SD_i^2}$$

Keterangan :

r_n = koefisien reliabilitas

k = banyaknya butir tes

SD_i^2 = simpangan baku skor total

SD_i^2 = simpangan baku skor butir ke i

(Sumber: Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Program Pasca Sarjana UNJ)

Instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila nilai koefisien reliabilitasnya $> 0,75$ (Nag, 1992: 129) Proses perhitungan reliabilitas menggunakan program Exel for Windows.

E. Hasil Uji Coba

Uji coba dilakukan tanggal 18 s/d 30 juli 2005 dengan jumlah responden 100 orang untuk kuesioner moral kerja guru, kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan. Adapun hasil uji coba dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer program excel.

1. Uji Validitas

Sebelum digunakan pada penelitian ini, instrumen harus valid dan reliabel. Karena validitas dan reliabilitas adalah kriteria utama untuk menilai kualitas semua alat dalam prosedur pengukuran.

a. Moral Kerja Guru

Analisis validitas moral kerja guru. Berdasarkan perhitungan dari 40 butir instrumen yang diujicobakan, seluruhnya dinyatakan valid.

Jadi instrumen moral kerja guru layak digunakan dalam penelitian seperti yang tercantum dalam tabel 3.3 berikut ini:

Tabel. 3.3 Validitas Moral Kerja Guru

Nomor butir	r-hitung	r- kritis	Status
1	0,567	0,195	Valid
2	0,594	0,195	Valid
3	0,652	0,195	Valid
4	0,47	0,195	Valid
5	0,654	0,195	Valid
6	0,529	0,195	Valid
7	0,551	0,195	Valid

8	0, 588	0,195	Valid
9	0,583	0,195	Valid
10	0,54	0,195	Valid
11	0,556	0,195	Valid
12	0,636	0,195	Valid
13	0,303	0,195	Valid
14	0,581	0,195	Valid
15	0,517	0,195	Valid
16	0,548	0,195	Valid
17	0,664	0,195	Valid
18	0,586	0,195	Valid
19	0,273	0,195	Valid
20	0,526	0,195	Valid
21	0,703	0,195	Valid
22	0,491	0,195	Valid
23	0,59	0,195	Valid
24	0,466	0,195	Valid
25	0,693	0,195	Valid
26	0,587	0,195	Valid
27	0,473	0,195	Valid
28	0,517	0,195	Valid
29	0,552	0,195	Valid
30	0,47	0,195	Valid
31	0,584	0,195	Valid
32	0,704	0,195	Valid
33	0,583	0,195	Valid
34	0,618	0,195	Valid
35	0,381	0,195	Valid
36	0,563	0,195	Valid
37	0,448	0,195	Valid
38	0,648	0,195	Valid
39	0,541	0,195	Valid
40	0602	0,195	Valid

b. Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan

Analisis validitas kepemimpinan transformasional. Berdasarkan perhitungan, dari 40 butir instrumen yang diujicobakan, 39 butir dinyatakan valid dan satu butir drop, yaitu nomor 3, Jadi instrumen kepemimpinan transformasional layak untuk digunakan adalah instrumen item yang valid sebanyak 39 butir. Dan item yang drop tidak digunakan dalam penelitian, seperti yang tercantum dalam tabel 3.4 berikut ini.

Tabel: 3.4 Validitas Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan

Nomor butir	r-hitung	r- kritis	Status
1	0,38	0,195	Valid
2	0,518	0,195	Valid
3	0,048	0,195	Drop
4	0,679	0,195	Valid
5	0,559	0,195	Valid
6	0,374	0,195	Valid
7	0,479	0,195	Valid
8	0,574	0,195	Valid
9	0,454	0,195	Valid
10	0,574	0,195	Valid
11	0,459	0,195	Valid
12	0,53	0,195	Valid
13	0,665	0,195	Valid
14	0,616	0,195	Valid
15	0,571	0,195	Valid
16	0,595	0,195	Valid
17	0,538	0,195	Valid
18	0,446	0,195	Valid
19	0,545	0,195	Valid
20	0,456	0,195	Valid

21	0,612	0,195	Valid
22	0,362	0,195	Valid
23	0,599	0,195	Valid
24	0,572	0,195	Valid
25	0,608	0,195	Valid
26	0,353	0,195	Valid
27	0,624	0,195	Valid
28	0,391	0,195	Valid
29	0,507	0,195	Valid
30	0,496	0,195	Valid
31	0,575	0,195	Valid
32	0,59	0,195	Valid
33	0,551	0,195	Valid
34	0,511	0,195	Valid
35	0,611	0,195	Valid
36	0,604	0,195	Valid
37	0,612	0,195	Valid
38	0,515	0,195	Valid
39	0,553	0,195	Valid
40	0,534	0,195	Valid

c. Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan

Analisis validitas Implementasi Dimensi Sosiokultural. Berdasarkan perhitungan, dari 30 butir instrumen yang diujicobakan yang valid 28 butir dan yang drop (gugur) nomor 9 dan 22. Jadi instrumen implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan yang layak digunakan adalah item dengan status valid. Butir valid sebanyak 28 butir dan item dengan status drop tidak digunakan, seperti yang tercantum dalam tabel 3.5 berikut ini:

Tabel: 3.5 Validitas Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan

Nomor butir	r-hitung	r- kritis	Status
1	0,198	0,195	Valid
2	0,243	0,195	Valid
3	0,249	0,195	Valid
4	0,213	0,195	Valid
5	0,34	0,195	Valid
6	0,378	0,195	Valid
7	0,421	0,195	Valid
8	0,523	0,195	Valid
9	0,179	0,195	Drop
10	0,517	0,195	Valid
11	0,596	0,195	Valid
12	0,393	0,195	Valid
13	0,368	0,195	Valid
14	0,374	0,195	Valid
15	0,527	0,195	Valid
16	0,421	0,195	Valid
17	0,554	0,195	Valid
18	0,403	0,195	Valid
19	0,28	0,195	Valid
20	0,452	0,195	Valid
21	0,415	0,195	Valid
22	0,07	0,195	Drop
23	0,211	0,195	Valid
24	0,542	0,195	Valid
25	0,511	0,195	Valid
26	0,576	0,195	Valid
27	0,452	0,195	Valid
28	0,537	0,195	Valid
29	0,22	0,195	Valid
30	0,281	0,195	Valid

2. Reliabilitas Tes

a. Moral Kerja Guru

Analisis perhitungan reliabelitas instrumen moral kerja guru. Berdasarkan perhitungan terhadap 40 butir kuesioner yang valid diperoleh koefisien KR-20 sebesar 0,941.

Dengan demikian instrumen moral kerja guru memiliki reliabilitas yang memadai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan

Analisis perhitungan reliabilitas instrumen kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan. Berdasarkan perhitungan terhadap 39 butir kuesioner yang valid diperoleh koefisien KR-20 sebesar 0,931. Dengan demikian instrumen kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan memiliki reliabilitas yang memadai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan

Analisis perhitungan reliabilitas instrumen implementasi dimensi sosiokultural. Berdasarkan perhitungan terhadap 28 butir kuesioner yang valid diperoleh koefisien KR-20 sebesar 0,801. Dengan demikian instrumen implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan memiliki reliabilitas yang memadai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

F. Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini ada tiga tahapan yang harus dilalui yakni : (a) tahap deskripsi data, (b) tahap pengujian persyaratan analisis data , dan (c) tahap pengujian hipotesis.

1. Deskripsi Data

Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing ubahan, yaitu kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan sebagai ubahan bebas dan moral kerja guru sebagai ubahan terikat dengan tujuan utama melihat kecenderungan data yang ada pada setiap ubahan. Karena tujuan demikian, maka akan dicari harga rerata (M), Standar Deviasi (SD), Modus (Mo), dan Median (Me) setiap ubahan yang diteliti. Untuk tujuan tersebut maka sebelum dicari harga-harga yang diperlukan akan dibuat terlebih dahulu tabel distribusi frekuensi untuk setiap ubahan penelitian. Tabel tersebut dibuat dengan cara membuat kelas interval diupayakan pembuatannya atas dasar aturan Sturges (Sudjana, 1990). Untuk melihat kecenderungan setiap ubahan rata-rata skor harapan dari semua subyek penelitian bandingan. Dari rerata tersebut dikelompokkan kecenderungannya menjadi tiga kategori dengan norma kerangka teoritik kurva normal ideal seperti berikut :

Rentangan nilai	Kualifikasi
$M + 1 \text{ SD s/d } M + 3 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD s/d } M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$M - 1 \text{ SD s/d } M - 3 \text{ SD}$	Rendah

Dengan memperhatikan skor terendah dan tertinggi harapan, maka skor rata-rata harapan = $\frac{1}{2}$ (skor maksimum + skor minimum). Atas dasar nilai rata-rata dan simpangan baku, maka dapat disusun peringkat ordinal dari kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dan moral kerja guru, yaitu dengan jalan membandingkan skor rata-rata observasi seperti yang telah disusun di atas

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dimaksudkan untuk menguji apakah

data yang terkumpul memenuhi persyaratan untuk dianalisis, statistik yang digunakan adalah teknik korelasi lugas, regresi, dan korelasi ganda, maka asumsi yang berkaitan dengan penggunaan teknik analisis tersebut harus dibuktikan secara statistik. Persyaratan yang harus dipenuhi meliputi : (a) sampel harus diperoleh secara acak, (b) sebaran skor ubahan terlihat untuk setiap ubahan berdistribusi menurut kurva normal, (c) setiap ubahan bebas mempunyai hubungan linier dengan ubahan terikat, dan (d) sebaran skor ubahan mempunyai varians yang sama pada setiap harga ubahan bebas (Jae dan Kohort).

a. Uji Normalitas Sebaran Data

Untuk mengetahui normalitas data digunakan rumus Kolmogorov, dengan kriteria, jika $P > 0,05$ datanya normal, sebaliknya, jika $P < 0,05$ datanya tidak normal. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS 10 *For Windows*.

b. Uji Linearitas Data dan Keberartian Arah Regresi

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Pedoman untuk melihat kelinieran adalah dengan menguji jalur Dev. From Linierity dari modul MEANS, sedangkan untuk melihat keberartian arah regresinya berpedoman pada lajur linieritas. Statistik yang dihasilkan dari modul tersebut adalah F. Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan F tabel pada taraf $\alpha = 0,05$. Derajat kebebasan (db) untuk uji linieritas adalah $(k-2-k)$; dan uji arah regresi adalah $(1:n-k)$, di mana n adalah ukuran sampel dan k adalah banyak sel. Kriteria yang digunakan adalah: (a) uji linieritas, pada lajur Dev. From Linierity, jika F hitung $< F$ tabel, maka dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier, dan sebaliknya apabila F hitung $> F$ tabel dinyatakan bahwa bentuk regresinya tidak linier, (b) uji keberartian arah regresi, pada lajur linieritas, jika F hitung $> F$ tabel, maka arah regresinya dinyatakan berarti, dan sebaliknya, jika F hitung $< F$ tabel dinyatakan bahwa arah regresinya tidak berarti.

Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS 10. *for Windows*.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup tinggi atau tidak di antara variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi, berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak adalah digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik yang digunakan untuk mencari multikolinieritas akan menggunakan modul Regresison Linear dari program SPSS 10. *for Windows*. Kreteria yang digunakan untuk uji multikolonieritas adalah; (a) mempunyai angka TOLERANCE VIF (Variance Inflation 1), (b) jika koefisien korelasi antar variabel di bawah 0,05 berarti tidak ada problem multikolonieritas, sebaliknya jika koefisien korelasi antar variabel bebas di atas 0,05 berarti terdapat problem multikolonieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Teknik yang akan digunakan untuk mencari Heteroskedastisitas akan menggunakan modul Regression Linear dengan menekan Plots dan memasukan variabel SRESID pada sumbu Y dan variabel ZPRED PADA SUMBU X dan hasilnya berupa grafik dari program SPSS 10 *for Windows*. Kriteria keputusannya adalah: (a) jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi Heteroskedastisitas, (b) jika ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

3 Pengujian Hipotesis

a. Untuk menguji hipotesis pertama, dan kedua digunakan teknik

analisis korelasi *product moment* dengan rumus diambil dari
 Sumber : Sudjana (1996 :389)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dengan y

n = banyaknya responden

$\sum X$ = jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = jumlah skor variabel terikat

$\sum XY$ = jumlah hasil kali skor variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat variabel bebas

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel terikat

(Sumber : Sudjana , 1996 : 389)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi nilai r hitung, kemudian dikonsultasikan dengan nilai r-tabel. Kaidah keputusannya adalah : dengan menggunakan taraf uji 0,05, jika r-hitung > r-tabel, maka H_0 ditolak, berarti signifikan, sebaliknya jika r-hitung < r-tabel, maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan. Sementara untuk mengetahui persamaan garis regresi digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan program SPSS 10 *for Windows*.

b. Untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik analisis regresi dan korelasi ganda dengan rumus sebagai berikut :

1). Regresi dan Korelasi Ganda

$$\hat{Y} = a_1 + a_2 x_2 + k$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel kreterium

X = Prediktor

a. = Bilangan konstan prediktor

k = Bilangan konstan (Hadi , 2001 : 33)

$$R_{y, (1, 2,)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

$R_{y(1,2)}$ = koefisien korelasi antara y dengan x_1, x_2
 a_1, a_2 = koefisien korelasi x_1, x_2
 $\sum x_1 y$ = jumlah produk antara x_1 dengan y
 $\sum x_2 y$ = jumlah produk x_2 dengan y
 $\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium y
 (Sutrisno Hadi, 2001 : 33)

Untuk uji signifikansi nilai R menggunakan rumus F sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

keterangan :

F_{reg} = harga F garis regresi

N = jumlah kasus/ banyaknya subyek yang terlibat

m = jumlah prediktor

1 = bilangan konstan

R^2 = koefisien antara kriterium dengan prediktor

(Sutrisno Hadi, 2001:39)

Dengan menggunakan taraf uji 0,05 dan db = m : (N-m1); jika F- hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak, berarti signifikan; sebaliknya jika F- hitung < F- tabel , maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan. Sedangkan untuk mengetahui kontribusi ganda dengan cara mengkuadratkan nilai R (Sujana : 383).

2). Korelasi Parsial

Untuk mengetahui korelasi parsial antara satu variabel bebas dan variabel terikat dengan mengendalikan variabel lainnya digunakan rumus sebagai

$$r_{1.2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2} \cdot r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}} \qquad r_{y21} = \frac{r_{y2} - (r_{y1} r_{21})}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{21}^2)}}$$

Untuk menguji signifikansi nilai korelasi parsial digunakan uji t- (student) dengan kaidah keputusan sebagai berikut.

Dengan menggunakan taraf uji 0,05 dan db = n-2, jika <0,05, maka H_0 ditolak, berarti signifikan; sebaliknya jika >0,05, maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan. Semua perhitungan untuk mencari regresi ganda dan korelasi parsial menggunakan bantuan komputer SPSS. 10 for Window.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejak dikeluarkan surat ijin penelitian dari Direktur Pascasarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Negeri Singaraja Nomor: 126/K.16.12/KM/2005 (Lampiran A Hal. 1), perihal mohon ijin penelitian, surat ini disampaikan kepada Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Denpasar Timur, selanjutnya Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Denpasar Timur memberikan ijin kemudian mengeluarkan surat rekomendasi penelitian nomor 045.2/490/TU untuk meneliti ke Sekolah Dasar yang dipimpin oleh perempuan di Kecamatan Denpasar Timur.

Dalam penelitian ini diteliti sebanyak 283 guru sebagai responden. Setelah data terkumpul kemudian ditabulasi sesuai dengan keperluan analisis. Data yang terkumpul: (1) Data kepemimpinan transformasional, (2) Data implementasi dimensi sosiokultural dan (3) Data moral kerja guru. Data untuk masing-masing variabel selengkapnya dapat dilihat dalam (tabel 4.12 hal 98)

Untuk menganalisis data, digunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan data variabel yang diteliti, sementara statistik inferensial digunakan untuk uji persyaratan analisis dan uji statistik.

A. Deskripsi Data

1. Hasil Moral Kerja Guru

Data moral kerja guru yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap 283 guru sebagai responden menunjukkan bahwa skor

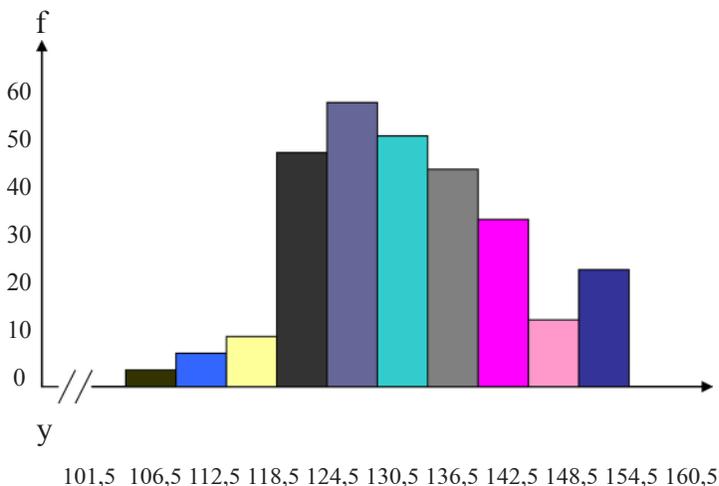
tertinggi yang dicapai responden adalah 160 dan skor terendah 105 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai (skor maksimal ideal) 160 dan skor terendah yang mungkin dicapai (skor minimal ideal) 1. Distribusi skor hasil moral kerja guru secara keseluruhan disajikan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1: Daftar Skor Hasil Moral Kerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Kumulatif Relatif (%)
1	155-160	23	8,127	283	100
2	149-154	15	5,300	260	91,873
3	143-148	32	11,307	245	86,573
4	137-142	44	15,547	213	75,266
5	131-136	49	17,314	169	59,719
6	125-130	57	20,141	120	42,405
7	119-124	46	16,254	63	22,264
8	113-118	10	3,533	17	6,01
9	107-112	6	2,120	7	2,477
10	101-106	1	0,353	1	0,357

Berdasarkan tabel tersebut rata-rata (mean) moral kerja guru: 134,28 median 133 modus 125 dan simpangan baku (standard Deviasi) 12,17. Kelompok skor hasil moral kerja guru dapat dilihat dalam gambar Histogram 4.1.

Sebelum menyusun tabel konversi dalam menentukan peringkat atau klasifikasi hasil moral kerja guru terlebih dahulu dihitung Mean ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (Sdi). Rumusnya: $Mi = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (160 + 1) = 80,5$. $Sdi = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (160 - 1) = 26,5$.



Gambar 4.1 Histogram hasil moral kerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut selanjutnya disusun tabel konversi sebagai berikut:

$M_i + 1 S_{di} \dots\dots\dots M_i + 3 S_{di} = \text{Tinggi}$

$80,5 + 26,5 \dots\dots\dots 80,5 + 79,5$
 $= 107 \dots\dots\dots = 160$

$M_i - 1 S_{di} \dots\dots\dots > M_i + 1 S_{di} = \text{Sedang}$

$80,5 - 26,5 \dots\dots\dots > 80,5 + 26,5$
 $= 54 \dots\dots\dots > 107$

$M_i - 3 S_{di} \dots\dots\dots > M_i - 1 S_{di} = \text{Rendah}$

$80,5 - 79,5 \dots\dots\dots > 80,5 - 26,5$
 $= 1 \dots\dots\dots > 54$

Sementara nilai rata-rata hasil moral kerja guru adalah 134,28 (tabel statistik). Jadi dapat dikatakan hasil moral kerja guru dapat diklasifikasikan dalam kategori tinggi. Secara rinci dapat dihitung, bahwa skor moral kerja guru berada dalam kategori tinggi 282 orang = 95,76 %, dalam kategori sedang 1 orang = 0,35 %, dan kategori rendah tidak ada 0%.

2. Hasil Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan

Data hasil kepemimpinan transformasional yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap 283 responden menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 160 dan skor terendah 72 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai (skor maksimal ideal) 160 dan skor terendah yang mungkin dicapai (skor minimal ideal) 1. Distribusi hasil kepemimpinan transformasional secara keseluruhan disajikan dalam tabel 4.2

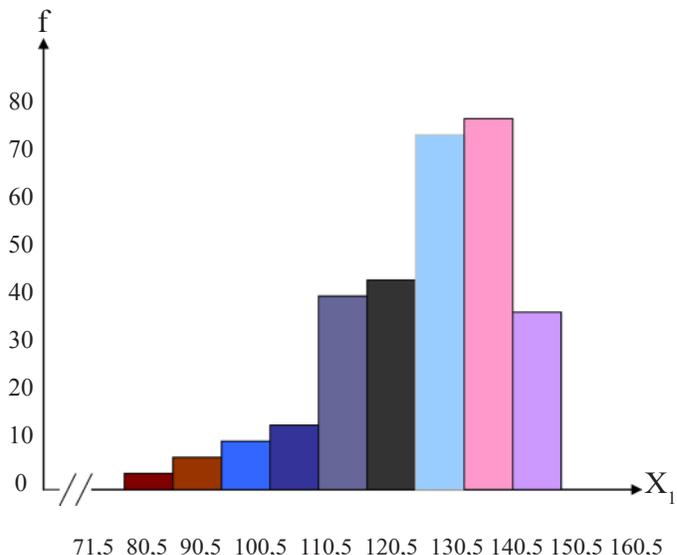
Tabel 4.2: Daftar Skor Hasil Kepemimpinan Transformasional

No	Kelas Interval	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif	Frekuensi Kumulatif Relatif (%)
1	155-160	36	12,721	283	100
2	149-154	72	25,442	247	87,279
3	131-140	70	24,735	175	61,837
4	121-130	41	14,488	105	37,102
5	111-120	39	13,781	64	22,614
6	101-110	13	4,594	25	8,833
7	91-100	7	2,473	12	4,239
8	81-90	4	1,413	5	1,766
9	71-80	1	0,353	1	0,353
	Jumlah	283	100	-	-

Berdasarkan tabel tersebut rata-rata (mean) kepemimpinan transformasional: 133,18 median 136 modus 144 dan simpangan baku (standard Deviasi) 16,52. Kelompok skor hasil kepemimpinan transformasional dapat dilihat dalam gambar Histogram 4.2.

Sebelum menyusun tabel konversi dalam menentukan peringkat atau klasifikasi hasil kepemimpinan transformasional

terlebih dahulu dihitung Mean ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (Sdi). Rumusnya: $Mi = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (160+1) = 80,5$. $Sdi = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (160 - 1) = 26,5$.



Gambar 4.2 Histogram hasil kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut selanjutnya disusun tabel konversi sebagai berikut:

$Mi + 1 Sdi \dots\dots\dots Mi + 3 Sdi = \text{Tinggi}$
 $80,5+26,5 \dots\dots\dots 80,5 + 79,5$
 $=107 \dots\dots\dots = 160$
 $Mi - 1 Sdi \dots\dots\dots > Mi + 1 Sdi = \text{Sedang}$
 $80,5-26,5 \dots\dots\dots > 80,5 + 26,5$
 $= 54 \dots\dots\dots > 107$
 $Mi - 3 Sdi \dots\dots\dots > Mi - 1 Sdi = \text{Rendah}$
 $80,5 - 79,5 \dots\dots\dots > 80,5-26,5$
 $= 1 \dots\dots\dots > 54$

Sementara nilai rata-rata hasil kepemimpinan transformasional adalah 133,18 (tabel statistik). Jadi dapat dikatakan hasil kepemimpinan transformasional dapat diklasifikasikan dalam kategori tinggi. Secara rinci dapat dihitung, bahwa skor kepemimpinan tranformasional berada dalam kategori tinggi 271 orang = 95,76 %, dalam kategori sedang 12 orang = 4,24 %, dan kategori rendah tidak ada 0 %.

3. Hasil Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan

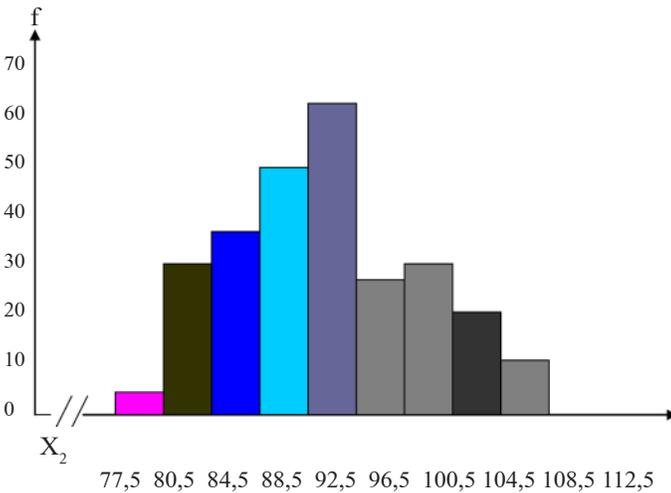
Data hasil Implementasi Dimensi Sosiokultural yang diperoleh dari hasil pengukuran terhadap 283 responden menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 112 dan skor terendah 78 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai (skor maksimal ideal) 112 dan skor terendah yang mungkin dicapai (skor minimal ideal) 1. Distribusi hasil implementasi dimensi sosiokultural secara keseluruhan disajikan dalam tabel 4.3

Tabel 4.3: Daftar Skor Hasil Implementasi Dimensi Sosiokultural

No	Kelas Interval	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Komulatif	Frekuensi Komulatif Relatif (%)
1	109-112	9	3,180	283	100
2	105-108	23	8,127	274	96,82
3	101-104	32	11,307	251	88,693
4	97-100	28	9,894	219	77,386
5	93-96	67	23,675	191	67,492
6	89-92	52	18,375	124	43,817
7	85-88	36	12,721	72	25,442
8	81-84	30	10,601	36	12,721
9	77-80	6	2,120	6	2,120
10	Jumlah	283	100	-	-

Berdasarkan tabel tersebut rata-rata (mean) dimensi sosiokultural: 94,02 median 93 modus 93 dan simpangan baku (standard Deviasi) 7,69. Kelompok skor hasil implementasi dimensi sosiokultural dapat dilihat dalam gambar Histogram 4.3.

Sebelum menyusun tabel konversi dalam menentukan peringkat atau klasifikasi hasil implementasi dimensi sosiokultural terlebih dahulu dihitung Mean ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (Sdi). Rumusnya: $Mi = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{2} \times (112 + 1) = 56,5$. $Sdi = \frac{1}{6} \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}) = \frac{1}{6} \times (112 - 1) = 18,5$.



Gambar 4.3 Histogram hasil implementasi dimensi sosiokultural

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut selanjutnya disusun tabel konversi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Mi + 1 Sdi & \dots\dots\dots Mi + 3 Sdi = \text{Tinggi} \\
 56,5 + 18,5 & \dots\dots\dots 56,5 + 55,5 \\
 = 75 & \dots\dots\dots = 112
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Mi - 1 Sdi & \dots\dots\dots > Mi + 1 Sdi = \text{Sedang} \\
 56,5 - 18,5 & \dots\dots\dots > 56,5 + 18,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 38 \quad \dots\dots\dots > 75 \\
M_i - 3 S_{di} \dots\dots\dots &> M_i - 1 S_{di} = \text{Rendah} \\
56,5 - 55,5 \dots\dots\dots &> 56,5 - 18,5 \\
= 1 \quad \dots\dots\dots &> 38
\end{aligned}$$

Sementara nilai rata-rata hasil implementasi dimensi sosiokultural adalah 94,02 (tabel statistik). Jadi dapat dikatakan hasil implementasi dimensi sosiokultural dapat diklasifikasikan dalam kategori tinggi. Secara rinci dapat dihitung, bahwa skor implementasi dimensi sosiokultural berada dalam kategori tinggi 283 orang = 100 %, dalam kategori sedang dan kategori rendah tidak ada 0 %. Ini berarti semakin tinggi tingkat implementasi dimensi sosiokultural akan dapat mempertinggi moral kerja guru.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik hubungan antar variabel maupun hubungan secara bersama-sama. Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut, maka teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi sederhana, regresi ganda dan teknik parsial. Agar dapat menggunakan teknik analisis tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan yang perlu dibuktikan. Persyaratan tersebut : (a) Data yang dianalisis berasal dari populasi yang normal, (b) hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier, (c) hubungan diantara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, dan (d) kelompok data variabel terikat atas variabel bebas bersifat homogen (heteroskedastisitas).

1. Uji Normalitas Sebaran Data

Uji Normalitas sebaran data dimaksudkan untuk mengetahui atau menguji apakah penyimpangan yang terjadi dalam pengukuran terhadap sampel masih dalam tahap-tahap kewajaran sehingga dapat dioperasikan statistik parametrik. Walaupun dalam pengambilan

sampel sudah menempuh prosedur metode sampling, namun tidak menutup kemungkinan masih terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Berkenaan dengan itu maka semua variabel akan diuji normalitas datanya. Variabel tersebut adalah: kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, dan moral kerja guru. Adapun teknik yang dipakai untuk menganalisis normalitas data adalah teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan komputer melalui SPSS 10.0 for Window, (Sugiyono,2001) dengan ketentuan jika p dua sisi $>0,05$ distribusi normal, jika p dua sisi $< 0,05$ distribusi data tidak normal. Hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada dan rangkumannya disajikan dalam tabel 4.4

Tabel 4.4: Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas Sebaran Data

No	Variabel	N	K-SZ	P dua sisi	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	283	1,393	0,091	Normal
2	Implementasi Dimensi Sosiokultural	283	1,496	0,063	Normal
3	Moral Kerja Guru	283	1,442	0,071	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan semua variabel yang diteliti p dua sisinya $> 0,05$ dengan n (besar sampel) =283 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua sampel penelitian berasal dari populasi normal.

2. Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas. Pedoman untuk melihat kelinieran adalah dengan mengkaji lajur Dev.From Linierity dari Modul MEAN, sedangkan untuk melihat keberartian arah regresinya berpedoman pada lajur Linierity. Statistik

yang dihasilkan dari modul tersebut adalah statistik F dengan tabel pada taraf $\alpha = 0,05$. Derajat Kebebasan (db) untuk uji linieritas adalah $(k-2 : n-k)$ dan uji keberartian arah regresi adalah $(1:n-k)$. Dengan keterangan n adalah ukuran sampel dan k adalah banyak sel. Dalam uji linieritas ini digunakan kriteria: (a) uji linieritas pada lajur Dev.From Linierity, jika hasil $a > 0,05$, maka dinyatakan regresinya linier, dan sebaliknya apabila hasil $a < 0,05$ regresinya tidak linier, (b) Uji keberartian arah regresi, pada lajur Dev. From Linierity, jika hasil $a < 0,05$ maka arah regresinya dinyatakan berarti dan sebaliknya jika hasil $a > 0,05$ dinyatakan bahwa arah regresinya tidak berarti. Untuk mendapat hasil ini perhitungannya dilakukan dengan bantuan komputer SPSS 10.0 *For Window*. Untuk lebih jelas hasil dapat dilihat pada (lampiran F. Hal. 167). Adapun ringkasan hasil perhitungan linieritas dan keberartian arah regresi akan disajikan dalam tabel 4.5

Tabel 4.5: Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi

Variabel		F Linierity	Sig (a)	F Dev.From Linierity	Sig (a)	Keterangan
Bebas	Terikat	Hitung		Hitung		
X ₁	Y	57,277	0,000	1,687	0,053	Berarti dan linier
X ₂	Y	257,245	0,000	0,985	0,497	Berarti dan linier

Keterangan:

X₁: Kepemimpinan Transformasional;

X₂: Implementasi Dimensi Sosiokultural;

Y : Moral Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan semua hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier dan berarti. Sehingga telah memenuhi syarat untuk dianalisis, kemudian akan dilanjutkan dengan uji korelasi regresi sederhana dan regresi ganda.

3. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mencari multikolinieritas adalah dengan menggunakan modul Regression Linier dari program SPSS 10.0 *for window*. Kriteria yang digunakan untuk uji Multikolinieritas, yakni: (a) mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Faktor) di sekitar angka 1 atau mempunyai angka TOLERANCE mendekati angka 1, (b) jika koefisien toleransi antar variabel bebas dibawah 0,5 berarti tidak ada problem Multikolinieritas, sebaliknya jika koefisien korelasi antar variabel bebas di atas 0,5 berarti terdapat problem multikolinieritas. Di dalam suatu penelitian tidak boleh terdapat hubungan yang cukup tinggi diantara variabel bebas. Kalau terdapat hubungan yang cukup tinggi diantara variabel bebas itu berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas, dan hal ini tidak layak dipakai dalam menentukan kontribusi secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup tinggi atau tidak diantara variabel bebas. Berdasarkan kriteria tersebut, maka hasil perhitungan multikolinieritas dan rangkumannya disajikan dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Rangkuman Multikolinieritas

Variabel	Kolpnieritas		Koefisien Korelasi		Keterangan
	Tolerance	VIF	X ₁	X ₂	
X ₁	0,763	1,311	1,000	-0,487	Tidak terdapat problem Multikolinieritas
X ₂	0,763	1,311	-0,487	1,000	

Keterangan:

X₁: Kepemimpinan Transformasional;

X₂: Implementasi Dimensi sosiokultural.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel tersebut bahwa angka Tolerance dan VIF berkisar di sekitar angka 1, dan koefisien korelasi antar variabel bebas dibawah 0,5. Jadi dapat disimpulkan

bahwa hubungan diantara variabel bebas telah memenuhi kriteria, berarti tidak ada problem Multikolinieritas.

4. Uji Homogenitas Slop Regresi (Heteroskedastisitas)

Teknik yang digunakan untuk mencari Heterokedastisitas adalah dengan menggunakan modul regresi Linier dengan menekan tombol Plot dan memasukan variabel SRESID pada sumbu Y dan Variabel ZPRED pada sumbu X dan hasilnya berupa grafik dari program SPSS 10.0 for windows. Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui homogenitas antara kelompok data variabel terikat atas masing-masing variabel bebas. Dalam uji Heterokedastisitas ini ada beberapa kriteria yang digunakan, yakni: (a) jika hasil ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, (b) Jika hasil tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas ini secara lebih jelas dapat dilihat pada grafik Heteroskedastisitas. Berdasarkan gambaran grafik tersebut hubungan Y atas X_1 dan X_2 tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelompok data variabel terikat (Moral Kerja Guru) atas Slop regresi variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, Implementasi dimensi sosiokultural) bersifat homogen. Dari beberapa persyaratan uji analisis dalam penelitian ini telah dipenuhi, maka akan dilanjutkan dengan langkah uji Hipotesis.

C. Uji Hipotesis

Dengan memperhatikan karakteristik masing-masing variabel selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis seperti telah diajukan dalam Bab II. Hasil analisis ini akan membuktikan apakah data yang

diperoleh dari hasil pengukuran terhadap responden mendukung atau tidak terhadap hipotesis yang telah diajukan. Di depan telah diungkapkan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan teknik analisis korelasi sederhana (Product moment) dengan rumus diambil dari sumber Sudjana (1996:389):

Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik analisis regresi dan korelasi ganda dan parsial. Selanjutnya diadakan pengujian hipotesis secara berurutan.

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan Dengan Moral Kerja Guru.

Dengan memasukan data kedalam rumus dengan bantuan Computer Program SPSS for Windows 10.0 tersebut hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X_1 , ditemukan persamaan regresi $Y = 96,337 + 0,285 X_1$ Pengujian signifikansi dan linieritas hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan moral kerja guru, dapat dilihat pada tabel 4.7, sebagai berikut:

Tabel 4.7 : ANAVA untuk uji Signifikansi dan kelinieran Regresi Moral Kerja Guru (Y) atas Kepemimpinan Transformasional (X_1) : $Y = 96,337 + 0,285 X_1$.

Sumber Variasi	Dk	JK	RJK	F Hitung	a (Sig)
Total	283	38001,00			
Regresi (a)	1	-3775,947	-3775,947		
Regresi (b/a)	1	6248,293	6248,293	57,277**	0,000
Sisa	281	35528,654	126,436		
Tuna cocok	65	11965,591	184,086	1,687**	0,053
Galat	216	23563,063	109,088		

Keterangan:

** = Regresi yang signifikan

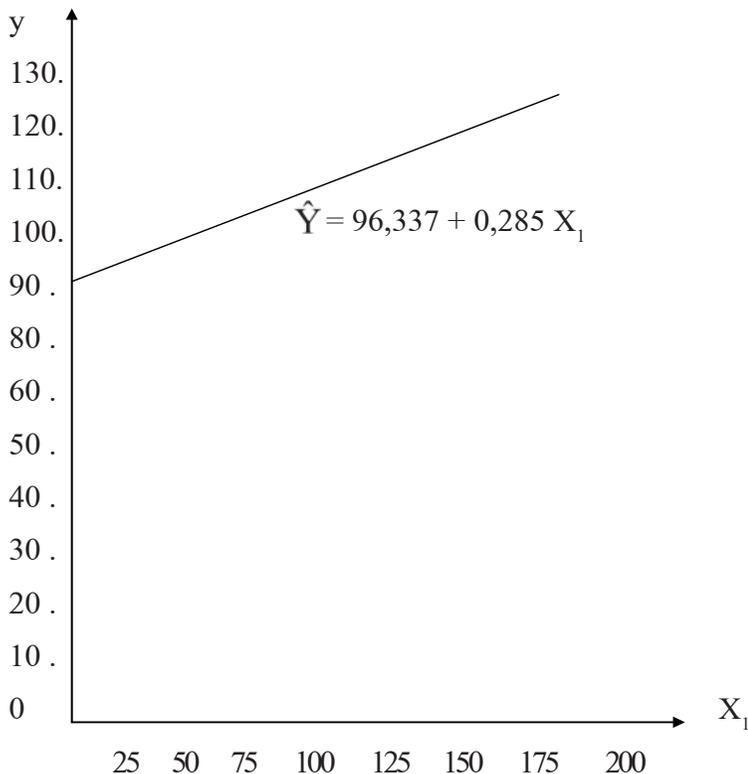
ns = Non Signifikan, linier

dk = Derajat Kebebasan

jk = Jumlah Kuadrat

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Dapat disimpulkan bahwa model Regresi $Y = 96,337 + 0,285 X_1$ adalah sangat signifikan dan linier. Persamaan tersebut dapat ditunjukkan melalui gambar berikut:



Gambar 4.4 grafik garis Regresi $\hat{Y} = 96,337 + 0,285 X_1$

Hubungan antara kepemimpinan transformasional (X_1) dengan moral kerja guru (Y) dapat dihitung dengan Product moment. Berdasarkan perhitungan dengan komputer program SPSS 10.0 diperoleh besarnya koefisien korelasi $r = 0,387$. hasil tersebut signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$ maupun $0,01$. hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Moral Kerja Guru (Y)

Hubungan variabel	R hitung	R2	F	α	Keterangan
X1 dengan Y	0,387	0,150	49,418	0,000	

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis Nol (H_0) yang berbunyi bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru ditolak, sedangkan Hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru, diterima.

Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru, melalui persamaan $\hat{Y} = 96,337 + 0,285 X_1$, dengan kontribusi 15,0 %.

2. Hubungan Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan dengan Moral Kerja Guru

Dari perhitungan hubungan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru atau perhitungan regresi sederhana Y atas X_2 ditemukan persamaan regresi $\hat{Y} = 31,381 + 0,094 X_2$.

Pengujian signifikansi dan linieritas hubungan antara Implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru dapat dilihat dalam tabel 4.9, berikut ini:

Tabel 4.9 :Tabel ANAVA untuk Uji Signifikansi dan kelinieran Regresi Hasil Moral Kerja Guru (Y) atas Implementasi Dimensi sosiokultural (X₂). $Y = 31,381 + 0,094 X_2$.

Sumber Variasi	Dk	JK	RJK	F Hitung	a (Sig)
Total	283	38001,00			
Regresi (a)	1	-3775,947	-3775,947		
Regresi (b/a)	1	19985,529	19985,529	257,245**	0,000
Sisa	281	21791,418	77,550		
Tuna cocok	33	2524,145	76,489	0,985**	0,497
Galat	248	19267,273	77,691		

Keterangan:

** = Regresi yang signifikan

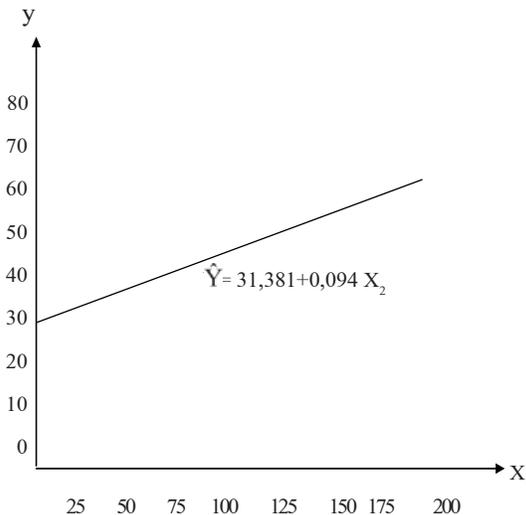
ns = Non Signifikan, linier

dk = Derajat Kebebasan

Jk = Jumlah Kuadrat

RJK= Rerata Jumlah Kuadrat

Dapat disimpulkan bahwa model Regresi $\hat{Y} = 31,381 + 0,094 X_2$ adalah sangat signifikan dan linier. Persamaan tersebut dapat ditunjukkan melalui gambar berikut:



Gambar 4.5 grafik garis regresi $\hat{Y} = 31,381 + 0,094 X_2$

Hubungan antara Implementasi Dimensi Sosiokultural para kepala sekolah perempuan (X_2) dengan moral kerja guru (Y) dapat dihitung dengan Product moment. Berdasarkan perhitungan dengan komputer program SPSS 10.0 diperoleh besarnya koefisien korelasi $r = 0,692$. hasil tersebut signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$ maupun $0,01$. hasil perhitungannya didapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel Implementasi Dimensi Sosiokultural (X_2) dengan Moral Kerja Guru (Y)

Hubungan variabel	R hitung	R2	F	α	Keterangan
X2 dengan Y	0,692	0,478	257,713	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis Nol (H_0) yang berbunyi bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Implementasi Dimensi Sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru ditolak, sedangkan Hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru, diterima.

Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru, melalui persamaan $\hat{Y} = 31,381 + 0,094 X_2$, dengan kontribusi 47,8 %.

Artinya makin tinggi implementasi dimensi sosiokultural yang dicapai, maka makin tinggi pula tingkat moral kerja guru yang dicapai.

Jadi Implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dapat memberi sumbangan yang berarti dalam meningkatkan moral kerja guru.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Implementasi Dimensi Sosiokultural Para Kepala Sekolah Perempuan dengan Moral Kerja Guru

a. Hubungan Ganda

Hasil perhitungan regresi linier ganda diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 29,710 + 0,065 (X_1) + 0,660 (X_2)$. Pengujian signifikan persamaan regresi ganda dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11 : Tabel ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Persamaan Regresi Hasil Moral Kerja Guru (Y) atas Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Implementasi Dimensi Sosiokultural (X_2). $Y = 29,710 + 0,065 (X_1) + 0,660 (X_2)$.

Sumber Variasi	Dk	JK	RJK	F Hitung	a (Sig)
Regresi (reg)	2	20120,954	10060,477		
Residu (res)	280	21655,993	77,243	130,076**	0,000
Total	282	41776,947			

Keterangan:

** = Regresi yang signifikan

ns = Non Signifikan, linier

dk = Derajat Kebebasan

Jk = Jumlah Kuadrat

RJK= Rerata Jumlah Kuadrat

Dapat disimpulkan bahwa model Regresi $\hat{Y} = 29,710 + 0,065 (X_1) + 0,660 (X_2)$ adalah sangat signifikan.

Berdasarkan perhitungan dengan komputer program SPSS 10.0 for windows diperoleh besarnya koefisien korelasi $R_{y.12} = 0,694$. F hitung 130,076 hasil tersebut signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$ maupun 0,01. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dilihat pada tabel 4.12, sebagai berikut:

Tabel 4.12: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda Variabel Kepemimpinan Transformasional, (X_1) Implementasi Dimensi Sosiokultural (X_2) dengan Moral Kerja Guru (Y)

Hubungan Variabel	Koefisien korelasinya	r2	F hitung	α	Cacah observasi	Keterangan
X1, X2 dengan Y	0,694	0,482	130,076	0,000	283	Sangat Signifikan

Tentang kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru dinyatakan dalam koefisien determinan yaitu $r^2 = 0,482$. ini berarti sumbangan secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural dengan moral kerja guru sebesar 48,2%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis H_0 yang berbunyi bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru ditolak, sedangkan Hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru, diterima. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru, melalui persamaan $\hat{Y} = 29,710 + 0,065 (X_1) + 0,660 (X_2)$. dengan kontribusi 48,2%.

b. Korelasi Parsial

Teknik korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan satu variabel bebas dan variabel terikat, dengan mengendalikan variabel lainnya. Teknik korelasi parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi parsial jenjang kedua. Dengan bantuan

komputer program SPSS 10.0 *for windows*, didapat hasil perhitungan besarnya koefisien korelasi parsial $r_{1-y_2} = 0,179$, $r_{2-y_1} = 0,625$ hasil tersebut semuanya signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$ Hasil perhitungan dan pengujiannya disajikan pada table 4.12 berikut ini.

Tabel 4.13: Uji Signifikansi Koefisien Korelasi parsial Variabel Kepemimpinan Transformasional, (X_1) Implementasi Dimensi Sosiokultural (X_2) dengan Moral Kerja Guru (Y)

Korelasi parsial	Koefisien korelasinya	t hitung	α	Db	Keterangan
r_{1-y_2}	0,179	1,323	0,045	280	Signifikan
r_{2-y_1}	0,625	13,393	0,000	280	Signifikan

Keterangan:

r_{1-y_2} : Hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru dengan mengendalikan variabel implementasi dimensi sosiokultural.

r_{2-y_1} : Hubungan antara variabel implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru dengan mengendalikan variabel kepemimpinan transformasional.

Dari hasil perhitungan dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru dengan mengendalikan variabel implementasi dimensi sosiokultural. (2) terdapat hubungan antara implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru dengan mengendalikan variabel kepemimpinan transformasional.

D. Pembahasan

Dalam deskripsi data sebagai hasil dari proses analisis ada beberapa hal yang perlu mendapat pembahasan lebih lanjut,

yaitu: Pertama ditemukan bahwa para kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur, memang benar memiliki kecenderungan melaksanakan kepemimpinan transformasional yang menekankan pada empat indikator yaitu, karisma, konsiderasi individual, stimulasi intelektual dan gaya bimbingan Berdasarkan hasil penelitian dari 283 guru sebagai responden ditemukan bahwa para kepala sekolah perempuan melaksanakan kepemimpinan transformasional dalam klasifikasi tinggi dengan nilai rata-rata 134,18. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burke dan Collins, Rosener, dalam Giyartiningrum (2003) bahwa perempuan lebih kapabel menggunakan kepemimpinan transformasional dibanding dengan laki-laki. Hasil penelitian ini dapat menepis semua stereotype yang diidentikkan pada perempuan, diantaranya sebagai makhluk yang lemah, perempuan adalah hanya sebagai ibu rumah tangga. Aristoteles dalam Teichman, (2005) mengatakan wanita adalah kelompok orang yang gagal, yang dikaitkan dengan bahwa darah menstruasi adalah cairan yang gagal menjadi benih. Dari hasil penelitian ini stereotype, dan teori yang diidentikkan pada perempuan tidaklah sepenuhnya terbukti. Dalam banyak studi ditemukan bahwa perempuan telah banyak menempati tempat sebagai pemimpin, dan lebih melaksanakan kepemimpinan transformasional. Secara lebih luas Gandhi, (2002) mengatakan bahwa “kaum perempuan memiliki peran yang sama penting dalam perang anti kekerasan seperti kaum pria” alasannya perang anti kekerasan memerlukan peran untuk menderita hingga pada tingkat yang terbesar, dan siapakah yang mampu menanggung penderitaan seara tulus dan terhormat dari pada kaum perempuan. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan harapan masa depan dalam era pascamodernisasi dan globalisasi, karena jenis kepemimpinan ini ternyata memiliki kelebihan-kelebihan dalam kaitannya dengan paradigma-paradigma kekinian. Seperti penelitian beberapa tokoh, yakni: Fullan dan Leithwood, Hunt, Dunph & Stace, Shaskin & Kiser dalam Rumtini (2002), mengidentifikasi kelebihan kelebihan kepemimpinan transformasional, yaitu: kepemimpinan

transformasional sebagai pendekatan kepemimpinan abad 21, kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen staf, mampu mengkomunikasikan suatu visi dan implementasinya, dan mampu memberikan kepuasan dalam bekerja dan mengembangkan fokus yang berorientasi pada klien. Berdasarkan temuan bahwa realitas kebanyakan kepala Sekolah Dasar di Denpasar Timur perempuan, ini artinya bahwa pada level peletak landasan kasih sayang sesuai dalil pedagogis of love bahwa perempuan lebih tepat memimpin di tingkat Sekolah Dasar, memang sangat dibutuhkan. Berdasarkan studi pendahuluan dan wawancara kepada beberapa kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur, pada tanggal 11, 12, 13 Agustus 2005, perempuan mayoritas memimpin di tingkat Sekolah Dasar berdasarkan beberapa pertimbangan (1) perempuan pada umumnya memiliki sifat keibuan yang tinggi lebih tepat memimpin atau membimbing anak-anak, (2) pada umumnya perempuan memiliki sikap kesabaran, ketekunan dalam memimpin, dan tidak emosional (3) sebagai pemimpin perempuan tidak saja tampil sebagai pemberi komando melainkan adanya kesediaan untuk bekerja langsung dalam menangani permasalahan, oleh Rosener dalam Giyartiningrum (2003), disebut gaya kepemimpinan interaktif, yakni dengan mendorong partisipasi pembagian kekuasaan dan informasi dan mempertinggi harga diri orang lain. (4) memimpin di tingkat Sekolah Dasar memiliki fungsi ganda disamping sebagai pemimpin juga sebagai administrator, yakni: kepala sekolah mampu menggerakkan guru-guru untuk menyelesaikan segala kegiatan terkait dengan administrasi sekolah, karena di Sekolah Dasar tidak tersedianya pegawai administrasi, namun semua kegiatan keadministrasian dapat diselesaikan dengan baik, sehingga sangat mendukung dalam pencapaian proses pembelajaran. Dari beberapa pertimbangan ini sejalan dengan penelitian Rajan dan Krishnan dalam Giyartiningrum (2003) yang mengatakan terdapat perbedaan antara seorang menejer laki-laki dan manajer perempuan dari segi stabilitas emosional, agresifitas, kemampuan memimpin, kepercayaan diri,

kepastian, keuletan keinginan bertanggung jawab, keseriusan, obyektifitas, pengetahuan dan sifat keterusterangan.

Berdasarkan penelitian ini ditemukan pula beberapa variabel yang berhubungan dengan peningkatan moral kerja guru, berdasarkan uji hipotesis ditemukan, bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 96,337 + 0,285 X_1$ dengan kontribusi sebesar 15,0%. kepemimpinan transformasional berada dalam katagori tinggi dengan nilai rata-rata 134,18 dari skor maksimal idial 160, dengan kontribusi sebesar 15,0 % terhadap moral kerja guru. Jadi belum optimalnya kontribusi kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan terhadap moral kerja guru akan dibahas lebih lanjut. Berdasarkan temuan tersebut, kepala sekolah perempuan melaksanakan kepemimpinan transformasional, temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Burke dan Collins, Rosener dalam Giyartiningrum (2003). Indikator-indikator kepemimpinan transformasional yang meliputi: kekuasaan dengan karisma, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual, gaya bimbingan yang terdiri dari unsur-unsur diantaranya rela mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok, mempertinggi perasaan optimisme guru terhadap masa depan, mempertinggi motivasi staf untuk sukses dan lain-lain, belum dapat mencapai sasaran secara optimal, dalam meningkatkan moral kerja guru. Disamping itu belum optimalnya kontribusi kepemimpinan transformasioanal terhadap moral kerja guru disebabkan oleh indikator-indikator dan unsur-unsur moral kerja masih dikaji dalam satu sudut pandang yaitu dikaji dari kesejahteraan dan kegairahan kerja guru sesuai dengan definisi moral kerja yaitu: "suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan” (Siswanto, 2002: 282). Indikator dan unsur-unsur moral kerja dalam penelitian ini masih bersifat umum dalam setiap manajemen, Sastrohadiwiryo (2002) unsur-unsur tersebut, meliputi: (1) Memberi kompensasi secara wajar kepada guru dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan, (2) memperhatikan kebutuhan spiritual guru, (3) memberikan penyegaran kepada guru dan memperkokoh rasa setia kawan antara guru, (4) penempatan guru pada porsi yang tepat, (5) memperhatikan masa depan guru, (6) Mendengarkan aspirasi guru untuk mendapatkan tempat yang wajar. Selanjutnya unsur-unsur moral kerja guru perlu dikaji dalam aspek yang lebih luas untuk mendapat kontribusi yang lebih optimal antara kepemimpinan transformasional dengan moral kerja guru, Sastrohadiwiryo (2002) mengatakan meneliti moral kerja guru hendaknya terlebih dahulu memperhatikan harapan-harapan dari pada guru-guru, karena moral kerja sangat bergantung kepada hubungan antara harapan dengan realitas. Sastrohadiwiryo (2002) lebih lanjut mengatakan ada tiga kompensasi dasar yang perlu diperhatikan dalam menangani pasang surutnya moral kerja para tenaga kerja, yakni: (1) lingkungan kerja yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologis, (2) Berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral, sebagai tekanan atau sebagai sesuatu yang netral, dan (3) dampak keputusan manajemen yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Dengan memandang moral kerja dari sudut yang lebih kompleks dan luas sehingga kepemimpinan transformasional akan dapat memberikan kontribusi yang sesuai dan seimbang, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi dan efektif kepemimpinan transformasional dapat mempertinggi moral kerja guru. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Suradinata, (1997) Mengatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan masa depan yang efektif, Sastrohadiwiryo, (2002) mengatakan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan moral kerja tenaga guru. Jadi kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

peningkatan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rumtini, (2002) bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah SLTP berkorelasi dengan manajemen instruksional, bervariasi dari sangat tinggi dan positif sampai dengan nol di beberapa sekolah di Yogyakarta, namun dalam penelitian disini bedanya kepemimpinan transformasioanl tidak berbasis gender dan mengkorelasikan kepemimpinan transformasional dengan manajemen instruksional. Sedangkan dalam penelitian ini meneliti kepemimpinan transformasional berbasis gender dan mengkorelasikan kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru.

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru melalui persamaan $\hat{Y} = 31,381 + 0,094 X_2$, memberikan kontribusi sebesar 47,8% terhadap moral kerja guru.. Dari hasil tersebut ternyata Implementasi dimensi sosiokultural berada dalam katagori yang tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 94,02, dari skor maksimal ideal sebesar 112. Ini berarti Implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan yang terdiri-dari tiga komponen dasar sistem sosiokultural yaitu superstruktur idiologi unit agama dan budaya, struktur sosial unit pendidikan, dan infrastruktur material unit teknologi, dapat meningkatkan moral kerja guru. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nurul Ulfain, (1999), mengatakan bahwa tingkat kecenderungan faktor-faktor sosiokultural yang terdiri dari iklim sekolah, hubungan kolegal, kerjasama dan norma sosial umumnya berpengaruh terhadap pengambilan keputusan kepala sekolah dasar wanita dan pria baik di daerah perkotaan, pinggiran kota maupun di pedesaan. Dalam penelitian ini implentasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan berpengaruh positif terhadap moral kerja guru. Jadi dapat dikatakan makin tinggi implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, makin tinggi pula tingkat moral kerja guru yang dicapai. Berkenaan dengan itu, untuk mempertahankan agar

moral kerja guru tetap eksis perlu diupayakan pembinaan terhadap implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan. Seperti agama merupakan unsur sistem sosiokultural yang bersifat universal hendaknya selalu dipedomani dalam setiap aktifitas kepemimpinan para kepala sekolah perempuan, disamping budaya. Karena Budaya juga ikut memberi pengaruh yang positif dalam meningkatkan moral kerja guru. Pelaksanaan ajaran agama (Hindu) tidak bisa terlepas dari budaya setempat, budayalah sebagai pendukung pelaksanaan ajaran Agama Hindu. Terkait dengan pernyataan ini Ngurah Bagus, (2002) dalam Koentjaraningrat mengatakan “ Agama (Agama Hindu) telah lama terintegrasi kedalam kebudayaan Bali, dapat dirasakan pula sebagai suatu unsur yang memperkuat kesadaran akan kesatuan”. Disamping itu pengkajian terhadap sub-sub sistem sosiokultural yang lainnya, yang meliputi idiologi umum, ilmu pengetahuan kesenian dan kesussasteraan, kepolitikan ekonomi dan lain-lain, perlu juga mendapat perhatian, untuk dapat tetap mempertahankan moral kerja guru yang eksis. Pemeliharaan moral kerja yang tinggi merupakan tanggung jawab setiap manajemen, karena moral kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan kerja, bekerja dengan penuh kepura-puraan. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Siswanto, (2002) dampak dari moral kerja rendah berdampak panjang dan lebih merugikan perusahaan dibandingkan dengan hilangnya produktivitas temporal. Jadi terkait dengan penelitian ini mempertahankan moral kerja secara prima menjadi kewajiban bagi para kepala sekolah perempuan untuk mewujudkan dan mengembangkan profesional dan kemampuan menejerial pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru melalui persamaan $\hat{Y} = 29,710 + 0,065(X_1) + 0,660(X_2)$. Dengan kontribusi sebesar 48,2% terhadap moral kerja guru.

Ini berarti terdapat distribusi secara bersama antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru. Elemen kepemimpinan transformasional yang terdiri dari Karisma, Konsiderasi individual, Stimulasi intelektual, dan gaya bimbingan dan unsur-unsur implementasi dimensi sosiokultural yang terdiri dari unsur-unsur agama dan budaya, pendidikan dan teknologi merupakan unsur yang sangat menentukan dalam meningkatkan moral kerja guru jadi dapat dikatakan makin tinggi kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, maka semakin tinggi pula tingkat moral kerja guru yang dicapai. Penelitian ini didukung oleh pendapat Esman, (1972) mengatakan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan tujuan organisasi disamping doktrin, program, struktur dan sumber daya. Suradinata, (1997) mengatakan kepemimpinan transformasional, adalah kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif. Sastrohadiwiryo, (2002) mengatakan kepemimpinan yang efektif dapat mempertinggi moral kerja guru, Jadi dapat dikatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang efektif dan dapat meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Berkenaan dengan itu mempertahankan kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan perlu tetap dipertahankan. Elemen kepemimpinan transformasional, pertama karisma, Rumtini, (2002) mengatakan karisma yang digambarkan sebagai komponen yang paling penting dalam konsep kepemimpinan transformasional. Skala karisma kepemimpinan transformasional mendiskripsikan tingkat sejauh mana pemimpin menciptakan antusiasme anak buah mampu membedakan hal-hal yang benar dan tidak benar, yang penting dan tidak penting, membangkitkan perasaan mengemban misi organisasi. Melalui Karisma pemimpin mengilhami loyalitas dan ketekunan, menanamkan kebanggaan dan kesetiaan, serta membangkitkan rasa hormat. Kalau dikaitkan dengan konsep ajaran kepemimpinan Hindu Catur Kotamaning

Nrpati, sesuai dengan Kaprahitaning Praja, yaitu: yaitu seorang pemimpin menaruh belas kasihan terhadap rakyat yang menderita, pemimpin harus berusaha melenyapkan penderitaan rakyatnya, dengan menciptakan antosiasme serta mengilhami loyalitas yang tinggi. Kedua Konsiderasi Individual, dalam kepemimpinan transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagaimana tidak melakukan penyamarataan karena adanya perbedaan kepentingan dan pengembangan diri yang berbeda satu sama lain. Kalau dikaitkan dengan konsep ajaran kepemimpinan Hindu dalam *Catur Parikasa*, sesuai “Beda” yakni: pemimpin hendaknya dapat membedakan mana yang rajin dan malas, mana yang berprestasi dan mana tidak berprestasi sebagaimana tidak boleh disamaratakan.

Selanjutnya akan dipedomani dalam kebijakan memberi konvensasi. Ketiga stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dapat menciptakan, menginterpretasikan simbol-simbol atau masalah masalah yang muncul dalam kehidupan atau bawahan dikondisikan pada situasi untuk selalu bertanya pada diri sendiri dan membandingkannya dengan situasi yang berkembang di lingkungan masyarakat. Selanjutnya kepala sekolah mengembangkan kemampuan untuk berpikir dan memecahan masalah dengan cara-cara baru. Kalau dikaitkan dengan konsep ajaran kepemimpinan Hindu dalam *Catur Kotamaning Nrpati* sesuai dengan “Jnana Wisesa” yakni: Pemimpin harus memiliki pengetahuan suci, takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa paham dengan ajaran agama atau kitab suci Weda dan bermoral tinggi. Dengan memiliki pengetahuan suci seorang pemimpin akan dapat mengembangkan kemampuan berpikir, mengembangkan ide-ide baru dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang muncul. Hal ini didukung pula oleh pendapat Steer, dalam Ichan (1991) mengidentifikasi beberapa fungsi kepemimpinan dalam efektifitas organisasi diantaranya adalah kepemimpinan dapat membantu mempertahankan stabilitas organisasi dalam lingkungan yang bergolak dan mampu beradaptasi

dalam lingkungan yang berubah. Keempat gaya bimbingan dalam kepemimpinan transformasional pemimpin harus mampu memberi bimbingan kepada bawahannya, pemimpin memiliki kreatifitas dan memiliki sikap tingkah laku yang mampu menjadi tauladan dan panutan bagi bawahannya. Gaya bimbingan kalau dikaitkan dengan konsep ajaran kepemimpinan Hindu, dalam ajaran Catur Kotamaning Nrepat.i sesuai dengan “Wibawa” artinya: berwibawa, Seorang pemimpin hendaknya disegani oleh anak buahnya dengan jalan selalu memberikan tuntunan yang baik dan mengarahkan mereka kepada usaha-usaha yang positif. Jadi dapat dikatakan unsur-unsur kepemimpinan transformasional ternyata memiliki relevansi dengan konsep-konsep ajaran kepemimpinan dalam Hindu.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan ditinjau dari validitas internal dan validitas eksternal.

1. Validitas Internal

Validitas internal adalah validitas yang berkenaan keabsahan atau validitas hasil suatu percobaan. Validitas internal bisa dirusak karena adanya peristiwa, pengetesan, mataeri tes, perlakuan yang berbaur, keterlibatan peneliti, regresi statistik, kekeliruan statistik, pemilihan subjek, subjek hilang, dan subjek mendewasa (H.E.T. Ruseffendi, 2001: 50). Dalam penelitian ini validitas internal yang akan dibahas adalah keterbatasan yang menyangkut peristiwa, (history), pengukuran, materi instrumen, keterlibatan petugas, kekeliruan petugas, kekeliruan statistik, pemilihan subjek, kematian dan kehilangan.

- a. Peristiwa (history). Untuk mendapatkan data tentang moral kerja akan dipengaruhi oleh peristiwa khusus seperti Kepala sekolah memaksakan kehendak kepada guru, Kepala Sekolah yang korupsi, dan kasus-kasus lain yang tidak sesuai dengan nilai-nilai

etika. Dalam penelitian ini sekolah-sekolah yang dijadikan sampel relatif terbebas dari kasus-kasus seperti itu.

- b. Pengukuran. Apabila instrumennya kurang baik, petunjuknya kurang jelas, maka jawaban guru terhadap instrumen mungkin akan berubah-ubah. Dalam penelitian ini proses pengumpulan datanya menggunakan instrumen yang telah diujicobakan, dan peneliti terjun langsung mengadakan penelitian, sehingga dapat memberikan penjelasan tentang maksud dan tujuan penelitian serta menjelaskan mengenai cara-cara dalam mengisi atau menjawab instrumen tersebut, sehingga responden dapat memahami dan mengerti cara dalam mengisi atau menjawab instrumen. Disamping itu tidak ada kehadiran kepala sekolah atau pengamat lain yang dapat mengganggu dalam proses pengumpulan data.
- c. Materi instrumen. Istilah-istilah dan bahasa yang sulit dimengerti oleh responden pada instrumen dapat mempengaruhi jawaban responden. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan telah disusun dengan menggunakan menggunakan bahasa Indonesia yang baku dan istilah-istilah yang digunakan tidak ambigu atau memiliki makna ganda sehingga mudah dimengerti oleh responden
- d. Keterlibatan petugas. Perlakuan peneliti atau petugas lain yang berbeda terhadap responden akan mempengaruhi jawaban responden. Dalam proses pengumpulan data peneliti bersikap netral dan memperlakukan serta memberikan pelayanan yang sama kepada setiap responden.
- e. Keterlibatan statistik. Kekeliruan statistik maksudnya kekeliruan dalam penggunaan asumsi persyaratan analisis dan atau penggunaan ukuran statistik. Sesuai dengan tujuan penelitian, teknik analisis yang digunakan adalah statistik parametrik dengan teknik korelasi dan regresi sederhana serta ganda dan korelasi parsial yang memerlukan beberapa asumsi uji persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang telah dibuktikan secara statistik adalah normalitas data, linieritas dan keberartian arah regresi, multikolinieritas, dan homogenitas slop regresi.

Dengan terbuktinya asumsi tersebut, sehingga analisis data dapat dilanjutkan dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sederhana serta ganda dan korelasi parsial.

- f. Perbedaan memilih subjek. Perbedaan yang mencolok dalam menentukan subjek penelitian seperti perbedaan status sosial (bangsawan dan bukan bangsawan) akan mempengaruhi perolehan data mengenai moral kerja. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan secara random untuk menghindari sampel atau subjek yang ekstrim.
- g. Kematian atau kehilangan. Untuk menghindari kehilangan subjek penelitian, sampel minimal penelitian telah ditambah lagi beberapa anggota sampel dengan menggunakan rumus Warwick dan Lininger.
- h. Kematangan. Pengumpulan data dengan selang waktu yang cukup lama akan berpengaruh terhadap validitas penelitian. Hal ini disebabkan karena faktor kelelahan, kurang motivasi, untuk mengisi tes dan kuesioner, dan atau kurang pengertian subjek dalam menjawab instrumen. Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data dilakukan dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan terhadap maksud dan tujuan penelitian serta cara-cara dalam menjawab instrumen, mendorong responden untuk menjawab secara jujur dan memberikan penjelasan tentang manfaat penelitian, dan jangka waktu yang digunakan relatif singkat kurang lebih 2 (dua) jam untuk mengisi tes atau kuesioner penelitian.

2. Validitas Eksternal

Yang dimaksud dengan keterbatasan validitas eksternal adalah validitas yang berkenaan dengan dapat tidaknya hasil penelitian diperluas penerapannya untuk subjek dan lingkungan lain. Populasi subyek yang diperhitungkan guru-guru yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur, yakni: 613 orang guru, 283 orang sebagai responden. Dan sebagai populasi obyek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional yang

menekankan pada empat elemen kepemimpinan transformasional, meliputi “karisma, konsiderasi individual, stimulasi intelektual, dan gaya bimbingan. Implementasi dimensi sosiokultural yang meliputi : Superstruktur ideologi unit Agama dan budaya, Struktur sosial unit pendidikan, Imprastruktur material unit teknologi. Dan Moral kerja guru yang diukur melalui 6 indikator yang dapat meningkatkan moral kerja guru.

Penetapan jumlah responden dan interval

1. Distribusi Frekuensi hasil Gaya Kepemimpinan Transformasional

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Responden} &= 1+3,3 \log n \\
 &= 1+3,3 \log 283 \\
 &= 4,3 \times 2,45 \\
 &= 9 \\
 \text{Range} &= 88 \\
 \text{Interval} &= 88/9 = 10
 \end{aligned}$$

2. Distribusi Frekuensi hasil Implementasi Dimensi Sosiokultural

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Responden} &= 1+3,3 \log n \\
 &= 1+3,3 \log 283 \\
 &= 4,3 \times 2,45 \\
 &= 9 \\
 \text{Range} &= 34 \\
 \text{Interval} &= 34/9 = 3,8 = 4
 \end{aligned}$$

3. Distribusi Frekuensi hasil Moral Kerja Guru

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Responden} &= 1+3,3 \log n \\
 &= 1+3,3 \log 283 \\
 &= 4,3 \times 2,45 \\
 &= 9 \\
 \text{Range} &= 55 \\
 \text{Interval} &= 55/9 = 6
 \end{aligned}$$

BAB V

RANGKUMAN, SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN-SARAN

A. RANGKUMAN

Berdasarkan belum teridentifikasi secara jelas bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh para kepala sekolah perempuan, para kepala sekolah perempuan belum mengilhami para bawahan dengan semangat yang menunjukkan kebanggaan dan loyalitas, pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur, dan masih terjadinya ketimpangan relasi antara laki-laki dengan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Studi Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan Dan Implementasi Dimensi Sosiokultural Dalam Hubungannya Dengan Moral Kerja Guru Sekolah Dasar di Denpasar Timur” jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif, *ex post facto* atau non eksperimen, dengan rumusan masalah (1) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur? (2) Apakah terdapat hubungan antara implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah dasar di Denpasar Timur? (3) Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur? Berdasarkan teori Burn, Bass dan Silin, Rosener, Suradinata, dan Sastrohadiwiryono, dengan metode pengumpulan data angket/kuesioner, ukuran sampel sebesar 283 orang guru Sekolah Dasar yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Denpasar

Timur, data dikumpulkan dan dianalisis. Setelah melalui tahapan-tahapan proses penelitian, berdasarkan hasil analisis data, maka dalam penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Para kepala Sekolah Dasar perempuan di Denpasar Timur melaksanakan kepemimpinan transformasional berada dalam katagori tinggi dengan nilai rata-rata 134,18 dari skor maksimal idial 160, Jadi kepala Sekolah Dasar perempuan di Denpasar Timur melaksanakan kepemimpinan transformasional dalam katagori tinggi dengan kontribusi sebesar 15,0% terhadap moral kerja guru.
2. Implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur berada dalam katagori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 94,02, dari skor maksimal ideal sebesar 112, dengan kontribusi sebesar 47,8% terhadap moral kerja guru.
3. Tingkat moral kerja guru Sekolah Dasar yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur dalam kategori tinggi dengan dengan nilai rata-rata 134,28 dari skor maksimal ideal sebesar 160.
4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru melalui persamaan garis regresi $Y = 96,337 + 0,285 X_1$ dengan kontribusi sebesar 15,0 %. Dari hasil tersebut dapat dikatakan kepemimpinan trnsformasional para kepala sekolah perempuan belum memeberi kontribusi yang optimal terhadap moral kerja guru, hal ini harus menjadi perhatian dalam penelitian berikutnya.
5. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru. melalui persamaan $\hat{Y} = 31,381 + 0,094 X_2$ dengan kontribusi sebesar 47,8%. Ini berarti makin tinggi Implementasi dimensi sosiokultural yang dicapai yang meliputi tiga komponen

dasar sistem sosiokultural yaitu superstruktur ideologi unit agama & budaya, struktur sosial unit pendidikan dan infrastruktur unit teknologi, makin tinggi pula tingkat moral kerja guru yang dicapai. Jadi implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan memberi sumbangan yang berarti dalam meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

6. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru. Ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural, semakin tinggi pula tingkat moral kerja guru yang dicapai. Jadi kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan, secara bersama memberi sumbangan yang berarti dalam meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

Berdasarkan beberapa temuan tersebut dapat dikatakan untuk meningkatkan moral kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan atau mengefektifkan pelaksanaan kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

B. SIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 96,337 + 0,285 X_1$ dengan kontribusi sebesar 15,0 %.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan

moral kerja guru melalui persamaan $\hat{Y} = 31,381 + 0,094 X_2$ dari skor maksimal ideal sebesar 112.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan transformasional, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dengan moral kerja guru melalui persamaan $\hat{Y} = 29,710 + 0,065 (X_1) + 0,660 (X_2)$.

C. IMPLIKASI

Dari hasil penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa para kepala sekolah perempuan melaksanakan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. dan implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan mempunyai hubungan yang positif signifikan dengan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Dapat diimplikasikan bahwa untuk meningkatkan moral kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional dan implementasi dimensi sosiokultural. Kedua variabel tersebut terbukti memberi sumbangan yang positif dalam meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur. Untuk tetap menjaga agar moral kerja guru tetap eksis terpelihara dalam aktivitas sehari-hari maka perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Upaya Meningkatkan Kepemimpinan Transformasional Para Kepala Sekolah Perempuan Untuk Meningkatkan Moral Kerja Guru.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepala sekolah perempuan melaksanakan kepemimpinan transformasional dalam katagori tinggi namun belum memberi kontribusi yang optimal terhadap moral kerja guru, maka dalam penelitian selanjutnya perlu mengkaji aspek moral kerja guru dalam aspek yang lebih luas sehingga

lebih sesuai dengan indikator atau unsur-unsur kepemimpinan transformasional. Sastrohadiwiryono, (2002) mengatakan perlu memperhatikan tiga unsur dasar dalam menilai pasang surutnya moral kerja guru dengan memperhatikan harapan-harapan dari pada guru, karena tercapainya moral kerja guru bergantung kepada tercapainya antara harapan dengan realitas.

Dengan ditemukannya bahwa kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur melaksanakan kepemimpinan transformasional, maka perempuan hendaknya jangan mengembangkan sikap ragu lagi dalam berkiprah, meniti karier yang lebih tinggi atau untuk mencapai tingkat manajerial puncak. Penelitian ini telah membuktikan bahwa perempuan melaksanakan kepemimpinan transformasional, mengutamakan beberapa aspek penting dalam kepemimpinannya, yaitu: kepala sekolah harus mampu menjadi panutan, kepala sekolah mempertinggi perasaan optimisme guru terhadap masa depan, kepala sekolah memberi penghargaan ketika seorang guru bekerja dengan baik atau profesional, kepala sekolah mengajak staf memecahkan permasalahan dengan ide-ide atau cara-cara baru, kepala sekolah mendorong staf inovatif bekerja keras dan profesional, dan kepala sekolah tetap membina hubungan yang baik dan harmonis dengan guru, menyalurkan bakat yang dimiliki dan mendorong untuk meningkatkan prestasi. Berkenaan dengan itu maka para kepala sekolah perempuan hendaknya tetap berkarya positif dan berkarier dalam mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) serta meningkatkan kemandirian dan kemampuan organisasi perempuan.

Temuan penelitian dapat didayagunakan untuk mendukung program pemerintah dalam mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam berbagai bidang kehidupan terutama dalam bidang pendidikan. Berlandaskan pada “Undang-Undang No.7 tahun 1984 tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan” (Astuti, 2003:2). Selanjutnya dalam Sambutan Menteri Pemberdayaan Perempuan dalam Advokasi Gender, mengatakan kesenjangan gender terjadi di berbagai bidang

pembangunan dengan ditandai oleh masih rendahnya peluang yang dimiliki oleh perempuan untuk bekerja dan berusaha serta masih rendahnya akses perempuan terhadap sumber daya ekonomi, teknologi, informasi dan lain-lain. Melalui Inpres No 9 tahun 2000 tentang pengarusutamaan Gender dalam pembangunan nasional, Presiden RI mengintruksikan kepada seluruh Menteri Departemen maupun Non Departemen, lembaga-lembaga pemerintah propinsi maupun kabupaten/kota untuk melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG), dan terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang bersifat gender, sesuai dengan bidang tugas dan fungsi serta kewenangan masing-masing. Dalam hal ini Menteri Pemberdayaan Perempuan memberi bantuan teknis kepada instansi baik di pusat maupun di daerah.

Dengan adanya program pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional agar tidak ada lagi halangan bagi perempuan untuk berkarya dan berkarier dalam meraih level tingkat menejerial puncak sesuai dengan penelitian Lonehan, Scullion dan Walsh dalam Widiastuti, (2003) yang melakukan survey di Eropa atas ekspatriasi wanita. Riset ini menjelaskan beberapa rintangan wanita dalam mencapai level manajemen pada perusahaan internasional, hasilnya adanya rintangan-rintangan korporasi (corperate barriers) terhadap eksistensi manajer wanita rintangan-rintangan tersebut disebabkan (1) kebijakan formal atas perekrutan dan proses informal dalam organisasi seringkali menghalangi wanita dalam mencapai posisi tingkat menejerial puncak. (2) Persepsi wanita sudah menikah tidak ingin lagi melakukan penugasan dan karier internasional. (3) kurangnya monitoring (lack of monitoring) karier wanita dianggap sebagai salah satu rintangan informal.

Jadi dapat dikatakan untuk mencapai tingkat menejerial puncak perempuan banyak menghadapi rintangan-rintangan. Perempuan hendaknya jangan berhenti untuk berkarya, karena rintangan-rintangan tersebut, namun rintangan-rintangan itu

hendaknya dapat dipakai pelajaran untuk mencapai kesuksesan belajarliah dari rintangan dan pengalaman itu. Barbara (2004) dalam sebuah buku *Screet about Life Every Women Should Know* atau Rahasia Tentang Kehidupan yang Harus Diketahui Setiap wanita, mengatakan “segala rintangan adalah berkah/pelajaran yang terselubung hargai rintangan dan belajarliah dari sana”. Memandang rintangan sebagai pelajaran mengundang para perempuan mengubah cara berpikir mengenai masalah dan kesengsaraan yang dihadapi untuk itu tetaplah berkarya.

2. Upaya untuk Meningkatkan Implementasi Dimensi Sosiokultural dengan Moral Kerja Guru.

Para kepala sekolah perempuan perlu tetap mempertahankan unsur-unsur sistem sosiokultural yang terdiri-dari agama, pendidikan, dan teknologi dalam proses kepemimpinannya. Terutama dalam super struktur idiologi unit agama perlu mendapat prioritas dalam meningkatkan moral kerja guru. Para kepala sekolah perempuan hendaknya tetap mengupayakan sikap perilaku sebagai berikut: (1) memahami pengetahuan di bidang agama yang akan diimplementasikan dalam sikap tindakan yang bijaksana, (2) melaksanakan upacara keagamaan untuk menambah wawasan pengetahuan anak dalam sikap perilaku yang aktif dan kreatif, (3) mengarahkan anak mendengar Dakwah atau Dharma wacana agar dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang agama dan menuntun sikap perilaku yang lebih santun, (4) mengambil contoh tokoh-tokoh pewayangan dalam upaya pembinaan sikap perilaku guru yang lebih luhur. (5) melaksanakan upacara keagamaan di sekolah agar dapat mendukung proses pembelajaran yang kondusif, dapat mengurangi pengaruh-pengaruh negatif dari alam. Secara lebih luas melaksanakan upacara-upacara /ritual keagamaan tertentu sesuai dengan sosiokultural di Bali, dapat meningkatkan moral kerja guru pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur.

Sastrohadiwiryo, (2002) mengatakan moral kerja dalam penelitian ini adalah semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif yang dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Moral kerja sebagai suatu kondisi rohaniah yang dapat dijabarkan dalam beberapa aspek diantaranya memperhatikan kebutuhan spiritual guru. Untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan spiritual guru sangat tepat melalui unsur-unsur implementasi dimensi sosiokultural terutama unit agama, yang direalisasikan melalui aktifitas ritual keagamaan. Sehingga harapan untuk mempertahankan moral kerja guru agar tetap eksis dapat tercapai.

D. SARAN-SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut, diatas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah khususnya Kepala Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Denpasar Timur dapat memberikan kesempatan yang sama kepada perempuan dalam meniti karier terutama dalam menempati kepemimpinan puncak apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Dapat menghilangkan kesan atau stereotype adanya keraguan terhadap kepemimpinan perempuan. Secara lebih luas dapat disarankan Kepala Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Denpasar Timur tetap melaksanakan Pengarusutamaan Gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pada setiap kebijakan dan program pembangunan, terutama dalam bidang pendidikan, sebagaimana diamanatkan dalam Inpres Nomor 9 tahun 2000.
2. Kepada para kepala Sekolah Dasar perempuan di Denpasar Timur diharapkan tetap mempertahankan kepemimpinan

transformasional atau meningkatkan keefektifan kepemimpinan transformasional dalam membina, menjaga, dan meningkatkan moral kerja guru.

3. Kepada para guru yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Denpasar Timur, disarankan tetap dapat mendukung kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional melalui ketaatan dan disiplin dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah dalam kepemimpinannya.
4. Kepada para kepala sekolah perempuan pada Sekolah Dasar di Denpasar Timur dan instansi terkait, di Bali yang memiliki hak otonomi daerah, agar dapat mengalokasikan dana/anggaran resmi secara rutin untuk keperluan aktifitas-aktifitas ritual keagamaan yang merupakan sub sistem sosiokultural yang secara nyata dapat menjaga keharmonisan dalam pembelajaran, serta dapat meningkatkan moral kerja guru.
5. Kepada para Peneliti dan para Ilmuwan, penelitian ini dapat dijadikan pijakan dalam penelitian selanjutnya pada bidang ilmu terkait, bahwa kepemimpinan transformasional para kepala sekolah perempuan, implementasi dimensi sosiokultural para kepala sekolah perempuan dan moral kerja guru dapat diteliti lagi dalam aspek yang lebih luas serta masih banyak faktor-faktor lain yang dapat dikaji dalam meningkatkan moral kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Ahmadi. dan Nur, Uhbiyati. 1991. **Ilmu Pendidikan**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 1995. **Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsini. 2000. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini.1997. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**.
- Astiti, Putra. et.al. 2003. **Studi Analisis Kebijakan Pendidikan Berwawasan Gender Dalam Rangka Penyusunan Kebijakan Pendidikan Berwawasan Gender Tingkat Propinsi Bali**. (Laporan Penelitian). Denpasar: PSW UNUD dan Depdiknas.
- Azwar,S.1997. **Reliabilitas dan Validitas**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhasin, Kamla. 2001. **Memahami Gender**. Jakarta: Teplok Press.
- Dantes, Nyoman 2001. **Cara Pengujian Alat Ukur**.Unit Penerbitan Institut Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Singaraja.
- De Anggells, B. 2004. **Rahasia Tentang Kehidupan yang Harus Diketahui Setiap Wanita. Secrets About Life Every Woman Should Know**.Alih Bahasa Amelia Listiani. Batam: Interaksara.
- Gandhi, M. 2002. **Kaum Perempuan dan Ketidakadilan Sosial**. Terjemahan Siti Farida. Women and Social and Injustice. 1970. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Giyartiningrum, E. 2003. **Perbedaan Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Gender**. Jurnal penelitian. Yogyakarta: Lemlit.
- Gunawan, H. 2000. **Sosiologi Pendidikan**. Jakarta: Bineka Cipta
- Hadi, Sutrisno. 2000. **Statistik Jilid 2**. Yogyakarta :Andi.

- Hadi, Sutrisno. 2001. **Analisis Regresi**. Yogyakarta: Andi.
- Ichsan, Mochamad. 1991. **Efektivitas Organisasi**. Malang : BP FIA- UNIBRAW.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan**. 2002. Panduan Advokasi Gender. Jakarta.
- Koentjaraningrat. 2002. **Manusia dan Kebudayaan di Indonesia**. Jakarta: Djambatan.
- Muhyadi. 1989. **Organisasi Teori Struktur Dan Proses**. Jakarta : Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan.
- Martoyo, Susilo. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE.
- Nasution, S. 1995. **Sosiologi Pendidikan**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhadjir Noeng. 2000. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini, 1995. **Kepemimpinan Yang Efektif**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurtjahyo, Marsudi. 2000. **Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Kelompok Kerja Pendidikan Sistem Ganda pada SMK Negeri di Kota Surabaya**. (Hasil Penelitian). Universitas Negeri Malang.
- Parmiti, Putu. 1990. **Mobilitas Pekerja Wanita Bali** (Studi Kasus Di Kelurahan Bitera Kecamatan Gianyar kabupaten Gianyar Propinsi Bali). Tesis. IKIP Negeri Singaraja.
- Pasek dan Wiana dan Semara, Jaya. 1982. **Niti Sastra**. Jakarta : Depag. RI.
- Pusat Studi Wanita Unud. **“Metodologi Penelitian Yang Bersfektif Gender di Bidang pendidikan”**. Denpasar: PSW Unud.
- Philip, Robinson. 1981. **Sosiologi Pendidikan**. Jakarta : CV Rajawali.
- Pidarta. 1988. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Pudja. 1981. **Bhagawad Gita Pancama Weda**. Jakarta : Maya Sari Pursika, et. al. 2001. **Wanita di Panggung Politik** (Studi Tentang

- Partisipasi Wanita Dalam Kepengurusan Partai Politik di Bali). Laporan Penelitian IKIP Singaraja.
- Pedhazur, E. 1973. **Multiple Regression In Beahavioral Research. Explanation And Prediction.** New York University.
- Ruindungan. 2000. **Studi Mengenai Idiologi Gender dalam Proses Pendidikan Formal** (Analisis Wacana dan Aktivitas Gender Dalam Beberapa Interaksi Pedagogis di Sekolah). Jurnal Penelitian IKIP Menado. Singaraja: Lemlit IKIP.
- Rumtini, Iksan. 2002. **Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SLTP & Korelasinya dengan Manajemen Instruksional di Beberapa Sekolah di Yogyakarta.** Jurnal Penelitian. Singaraja: Lemlit IKIP.
- Suradinata, Ermaya. 1997. **Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah.** Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudharta, Tjok Rai. 1993. **Asta Brata Dalam Pembangunan.** Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanderson, K. Stephen. **Makro Sosiologi Sebuah Pendekatan Terhadap Realitas Sosial.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.** Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.** Jakarta : Bumi Aksara.
- Subiyanto, Ibnu. 2000. **Metodelogi Penelitian Manajemen dan Akuntansi.** Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Subhan, Zaitunah. 2003. **“Kesetaraan dan Keadilan Gender Dalam Perspektif Agama”** Dalam Sosialisasi Kesetaraan dan Keadilan Gender (Makalah) oleh Staf Ahli Bidang Agama Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI: Bali.
- Sudiana, wayan. et. Al. 2001. **Peranan Wanita Dalam Pelaksanaan Upacara Agama Hindu di Daerah Tingkat Satu Bali.** (Laporan Penelitian) IKIP Negeri Singaraja.
- Sugiyono dan Wibowo. 2001. **Statistika Penelitian Dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows.** Bandung: Alfabeta.

- Supranto. 1998. **Metode Riset Aplikasinya Dalam Pemasaran**. Jakarta: FEUI.
- Sudjana.2002. **Metoda Statistika**. Bandung: Tarsito.
- Sudjana.1983. **Teknik Analisis Regresi dan Korelasi**. Bandung: Tarsito.
- Sudjana.1996. **Metoda Statistika Edisi ke 6**. Bandung: Tarsito.
- Swipt, D.F. 1989. **Sosiologi Pendidikan**. Jakarta : Bhratarata.
- Teichman, Jenny. 2005. **Etika Sosial**. Yogyakarta: Kanisius.
- Trisakti Handayani dan Sugiarti. **Konsep dan Teknik Penelitian Gender**. Malang: UMM Press.
- Thoha, Miftah. 1995. **Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2001. **Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Universitas Negeri Jakarta. tt. **Pedoman Pratikum Aplikasi Komputer Kalibrasi Instrumen Pengolahan Data dan Pemanfaatan Internet**. Jakarta: Laboratorium Komputer Pascasarjana UNJ.
- Warwik, Donald P. dan Charles A. Lininger. 1975. **The Sampel Survey. Theory and Practice**. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Wijaya. 2001. **Analisis Statistik dengan Program SPSS 10.0**. Bandung: Alfabeta.
- Wiratmadja, Adia. 1995. **Kepemimpinan Hindu**. Denpasar : PT. Balai Pustaka.
- Worsley, Peter. 1991. **Pengantar Sosiologi Sebuah Perbandingan**. Yogyakarta : PT Tiara Wacana.
- Yin, Robert K. 1995. **Studi Kasus (Desain dan Metode)**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. 1996. **Kepemimpinan Dalam Organisasi Leadership In Organizations**. Jakarta.
- Yukl, Gary. **Leadership In Organizations Second Edition**. New Jersey: Prentice Hall.

LAMPIRAN -LAMPIRAN



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL INSTITUT
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN NEGERI
PROGRAM PASCASARJANA
SINGARAJA

Alamat : Jalan Udayana, Kampus Tengah, Singaraja - Bali

Telepon (0362) 32558

Fax (0362)32558

Nomor : 126/K. 16 12/KM/2005

16 Mei 2005

Lamp : -

Hal : **Mohon Ijin Penelitian**

Yth : _____

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana IKIP Negeri Singaraja”, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk bisa menerima Mahasiswa kami;

Nama : Ni Putu Winanti, S.Ag

NIM : 0229031009

Program Studi: Manajemen Pendidikan (MP)

Untuk mendapatkan data-data/informasi-informasi yang dibutuhkan oleh mahasiswa kami pada sekolah/instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perhatian, perkenaan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Direktur,



Prof. Dr. I Gde Widja
NIP. 130 178 491



PEMERINTAH KOTA DENPASAR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
CABANG DINAS KECAMATAN DENPASAR TIMUR
Alamat : Jalan Kamboja No. 4 Denpasar Telp. (0361) 231881

REKOMENDASI
NO: 045.2/490/TU

Menindak lanjuti surat dari Institut Keguruan Ilmu Pendidikan Negeri Program Pasca Sarjana Singaraja tertanggal 16 Juli 2005 Nomor : 126/K.16.12/KM/2005, perihal permohonan Ijin Penelitian An :

N a m a : Ni Putu Winanti,S.Ag.

NIM : 022 903 1009

Program Studi : Management Pendidikan (MP)

Kami selaku Kepala Cabang Dinas Dikbud Kecamatan Denpasar Timur pada prinsipnya memberikan ijin kepada saudari tersebut namanya di atas untuk mengadakan penelitian di sekolah (SD) wilayah kecamatan Denpasar Timur sepanjang tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar.

Demikian surat Rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan betapa mestinya.

Denpasar, 14 Juli 2005

Kepala Cabang Dinas Dikbud
Kecamatan Denpasar Timur



Dr. I Nyoman Gde Arnawa
NIP. 131 478 039.

**CABANG DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KECAMATAN
DENPASAR BARAT
SEKOLAH DASAR NO. 21 PEMECUTAN
Jalan Gunung Agung Telp. (0361) 430657**

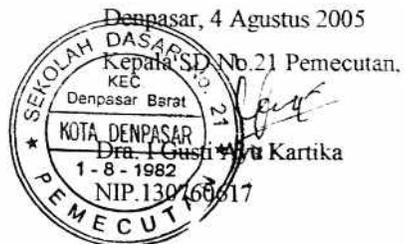
SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah Dasar No.21 Pemecutan, menerangkan:

Nama : Ni Putu Winanti
Nim : 0229031009
Program Studi : Manajemeri Pendidikan Program Pascasarjana IKIP Negeri Singaraja.

Menerangkan, memang benar nama tersebut diatas telah mengadakan uji coba instrumen penelitian di SD No.21 Pemecutan pada tanggal 1 Agustus 2005.

Demikian surat keterangan ini, dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



**CABANG DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KECAMATAN
DENPASAR TIMUR
SEKOLAH DASAR No. 7 KESIMAN
Banjar Tanggun Titi Tohpati**

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Dasar No.7 Kesiman menerangkan:

Nama : Ni Putu Winanti
Nim : 0229031009
Program Studi : Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana IKIP Negeri Singaraja.

Memang benar nama tersebut diatas telah mengadakan penelitian di Sekolah Dasar No.7 Kesiman pada hari Selasa tanggal 9 Agustus 2005.

Demikian surat keterangan ini, dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Denpasar, 12 Agustus 2005
Kepala SD No. 7 Kesiman,

Wayan Nardi
NIP. 600002462

HASIL ANALISIS DATA

A. Diskripsi Data

B. Uji Persyaratan Analisis

- 1. Uji Normalitas Data**
- 2. Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi**
- 3. Uji Multikolinieritas**
- 4. Uji Heteroskedastisitas**

C. Uji Hipotesis

- 1. Regresi Sederhana**
- 2. Korelasi Sederhana, Korelasi Parsial dan Regresi Ganda**

D. Penetapan Jumlah Responden dan Interval

E. Riwayat Hidup

A. Deskripsi Data

Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	283	283	283
	Missing	1	1	1
Mean		133.18	94.02	134.28
Median		136.00	93.00	133.00
Mode		144	93	125
Std. Deviation		16.52	7.69	12.17
Variance		273.00	59.17	148.15
Skewness		-.746	.260	.345
Std. Error of Skewness		.145	.145	.145
Kurtosis		.477	-.536	-.505
Std. Error of Kurtosis		.289	.289	.289
Range		88	34	55
Minimum		72	78	105
Maximum		160	112	160
Sum		37691	26508	38001

Frekuensi Table

1. Kepemimpinan Transformasional

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72	1	.4	.4	.4
	85	1	.4	.4	.7
	87	1	.4	.4	1.1
	89	2	.7	.7	1.8
	91	1	.4	.4	2.1
	92	2	.7	.7	2.8
	93	1	.4	.4	3.2
	94	1	.4	.4	3.5
	96	1	.4	.4	3.9
	99	1	.4	.4	4.2
	101	1	.4	.4	4.6
	103	1	.4	.4	4.9
	104	2	.7	.7	5.7
	105	2	.7	.7	6.4
	107	1	.4	.4	6.7
	108	1	.4	.4	7.1
	109	1	.4	.4	7.4
	110	4	1.4	1.4	8.8
	111	4	1.4	1.4	10.2
	112	4	1.4	1.4	11.7
	113	3	1.1	1.1	12.7
	115	4	1.4	1.4	14.1
	116	1	.4	.4	14.5
	117	4	1.4	1.4	15.9
	118	3	1.1	1.1	17.0
	119	8	2.8	2.8	19.8
	120	8	2.8	2.8	22.6

	121	3	1.1	1.1	23.7
	122	7	2.5	2.5	26.1
	123	1	.4	.4	26.5
	124	6	2.1	2.1	28.6
	125	4	1.4	1.4	30.0
	126	5	1.8	1.8	31.8
	127	6	2.1	2.1	33.9
	128	4	1.4	1.4	35.3
	129	1	.4	.4	35.7
	130	4	1.4	1.4	37.1
	131	7	2.5	2.5	39.6
	132	7	2.5	2.5	42.0
	133	9	3.2	3.2	45.2
	134	6	2.1	2.1	47.3
	135	4	1.4	1.4	48.8
	136	9	3.2	3.2	51.9
	137	5	1.8	1.8	53.7
	138	5	1.8	1.8	55.5
	139	10	3.5	3.5	59.0
	140	8	2.8	2.8	61.8
	141	3	1.1	1.1	62.9
	142	11	3.9	3.9	66.8
	143	5	1.8	1.8	68.6
	144	16	5.6	5.7	74.2
	145	11	3.9	3.9	78.1
	146	7	2.5	2.5	80.6
	147	3	1.1	1.1	81.6
	148	4	1.4	1.4	83.0
	149	5	1.8	1.8	84.8
	150	7	2.5	2.5	87.3
	151	5	1.8	1.8	89.0
	152	2	.7	.7	89.8
	153	4	1.4	1.4	91.2
	154	4	1.4	1.4	92.6
	155	2	.7	.7	93.3
	156	2	.7	.7	94.0
	157	2	.7	.7	94.7
	158	5	1.8	1.8	96.5
	159	5	1.8	1.8	98.2
	160	5	1.8	1.8	100.0
	Total	283	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		284	100.0		

2. Implementasi Dimensi Sosiokutural

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78	3	1.1	1.1	1.1
	79	2	.7	.7	1.8
	80	1	.4	.4	2.1
	81	6	2.1	2.1	4.2
	82	2	.7	.7	4.9
	83	3	1.1	1.1	6.0
	84	19	6.7	6.7	12.7
	85	5	1.8	1.8	14.5
	86	8	2.8	2.8	17.3
	87	10	3.5	3.5	20.8
	88	13	4.6	4.6	25.4
	89	11	3.9	3.9	29.3
	90	11	3.9	3.9	33.2
	91	17	6.0	6.0	39.2
	92	13	4.6	4.6	43.8
	93	20	7.0	7.1	50.9
	94	19	6.7	6.7	57.6
	95	18	6.3	6.4	64.0
	96	10	3.5	3.5	67.5
	97	5	1.8	1.8	69.3
	98	8	2.8	2.8	72.1
	99	10	3.5	3.5	75.6
	100	5	1.8	1.8	77.4
	101	5	1.8	1.8	79.2
	102	8	2.8	2.8	82.0
	103	10	3.5	3.5	85.5
	104	9	3.2	3.2	88.7
	105	8	2.8	2.8	91.5
	106	8	2.8	2.8	94.3
	107	4	1.4	1.4	95.8
	108	3	1.1	1.1	96.8
	109	1	.4	.4	97.2
	110	1	.4	.4	97.5
	111	3	1.1	1.1	98.6
	112	4	1.4	1.4	100.0
	Total	283	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		284	100.0		

3. Moral Kerja

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	105	1	.4	.4	.4
	108	1	.4	.4	.7
	110	1	.4	.4	1.1
	111	1	.4	.4	1.4
	112	3	1.1	1.1	2.5
	114	3	1.1	1.1	3.5
	115	2	.7	.7	4.2
	117	2	.7	.7	4.9
	118	3	1.1	1.1	6.0
	119	3	1.1	1.1	7.1
	120	13	4.6	4.6	11.7
	121	7	2.5	2.5	14.1
	122	7	2.5	2.5	16.6
	123	5	1.8	1.8	18.4
	124	11	3.9	3.9	22.3
	125	17	6.0	6.0	28.3
	126	9	3.2	3.2	31.4
	127	9	3.2	3.2	34.6
	128	12	4.2	4.2	38.9
	129	5	1.8	1.8	40.6
	130	5	1.8	1.8	42.4
	131	4	1.4	1.4	43.8
	132	15	5.3	5.3	49.1
	133	9	3.2	3.2	52.3
	134	9	3.2	3.2	55.5
	135	2	.7	.7	56.2
	136	10	3.5	3.5	59.7
	137	8	2.8	2.8	62.5
	138	7	2.5	2.5	65.0
	139	9	3.2	3.2	68.2
	140	8	2.8	2.8	71.0
	141	8	2.8	2.8	73.9
	142	4	1.4	1.4	75.3
	143	2	.7	.7	76.0
	144	12	4.2	4.2	80.2
	145	4	1.4	1.4	81.6
	146	3	1.1	1.1	82.7
	147	3	1.1	1.1	83.7
	148	8	2.8	2.8	86.6
	149	1	.4	.4	86.9
	150	5	1.8	1.8	88.7
	151	2	.7	.7	89.4
	152	1	.4	.4	89.8
	153	1	.4	.4	90.1
	154	5	1.8	1.8	91.9
	155	2	.7	.7	92.6
	156	1	.4	.4	92.9
	157	4	1.4	1.4	94.3
	158	4	1.4	1.4	95.8
	159	4	1.4	1.4	97.2
	160	8	2.8	2.8	100.0
	Total	283	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		284	100.0		

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smimov Test

		X1	X2	Y
N		283	283	283
Normal Parameters	Mean	133.18	94.02	134.28
	Std. Deviation	16.52	7.69	12.17
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.089	.086
	Positive	.052	.089	.086
	Negative	-.033	-.059	-.050
Kolmogorov-Smimov Z		1.393	1.496	1.442
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.063	.071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Lineritas Hubungan dan Keberartian Arah Regresi

a. Moral Kerja * Kepemimpinan Transformasional

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	18213.884	66	275.968	2.530	.000
		Linearity	6248.293	1	6248.293	57.277	.000
		Deviation from Linearity	11965.591	65	184.086	1.687	.053
	Within Groups		23563.063	216	109.088		
	Total		41776.947	282			

Measure of Association

	R Squared	Eta Squared
Y * X1	.387	.660

b. Moral Kerja *

Implementasi Dimensi Sosiokultural

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	22509.674	34	662.049	8.522	.000
		Linearity	19985.529	1	19985.529	257.245	.000
		Deviation from Linearity	2524.145	33	76.489	985	.497
	Within Groups		19267.273	248	77.691		
	Total		41776.947	282			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	.692	.478	.734	.539

3. Uji Multikolinieritas

Coefficients

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.763	1.311
	X2	.763	1.311

a. Dependent Variable : Y

-

Coefficient Correlations

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.487
		X1	-.487	1.000
	Covariances	X2	6.078E-03	-1.379E-03
		X1	-1.379E-03	1.317E-03

a Dependent Variable : Y

Collinearity Diagnostics

		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
Model	Dimension			(Constant)	X1	X2
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	8.121E-03	19.184	.22	.91	.04
	3	3.144E-03	30.830	.78	.09	.95

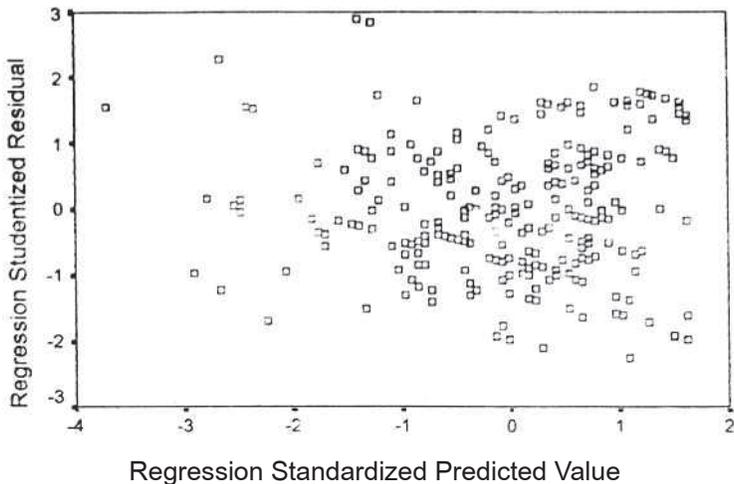
a. Dependent Variable : Y

4. Uji Heteroskedastisitas

a. Y atas X1

Scatterplot

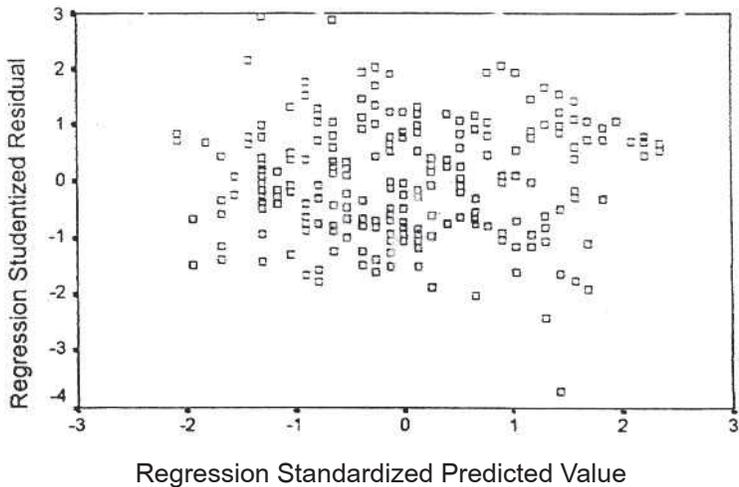
Dependent Variable : Y



b. Y atas X2

Scatterplot

Dependent Variable : Y



C. Uji Hipotesis

1. Regresi Sederhana

a. Y atas X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387	.150	.147	11.24

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable : Y

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6246.293	1	6246.293	49.418	.0000
	Residual	35528.654	281	126.436		
	Total:	41776.947	282			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable : Y

Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.337	5.439		17.714	.000
	X1	.285	.041	.387	7.030	.000

a. Dependent Variable : Y

b. Y atas X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692	.478	.477	8.81

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable : Y

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19985.529	1	19985.529	257.713	.000
	Residual	21791.418	281	77.550		
	Total	41776.947	282			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable : Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	31.381	6.431		4.880	.000
	X2	1.094	.068	.692	16.053	.000

b. Dependent Variable : Y

JK Total

Descriptive Statistics

	N	Sum
Y	283	38001
Valid N (listwise)	283	

2. Korelasi Sederhana, Korelasi Parsial dan Regresi Ganda

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1.000	.487	.387
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	283	283	283
X2	Pearson Correlation	.487	1.000	.692
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	283	283	283

Y	Pearson Correlation	.387	.692	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	283	283	283

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694	.482	.478	8.79

a. Predictors : (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable : Y

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	20120.954	2	10060.477	130.076	.000
	Residual	21655.993	280	77.343		
	Total	41776.947	282			

a. Predictors : (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable : Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial
	(Constant)	29.710	6.545	.453	4.533	.000		
	X2	1.044	.078	.660	13.353	.000	.692	.625
	X1	4.803E-02	.036	.065	1.323	.047	.387	.179

b. Dependent Variable : Y

Korelasi Partial Jenjang Kedua

--- PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS

Controlling for.. X2

	X1	Y
XI	1.000	.1788
	(0)	(280)
	P = .	P = .187

Y .1788 1.0000
 (280) (0)
 P = .047 P = .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

“.” is printed if a coefficient cannot be computed

PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS --

Controlling for .. X1

	Y	X2
Y	1.0000	.6249
	(0)	(280)
	P = .	P = .000
X2	.6249	1.0000
	(280)	(0)
	P = .000	P = .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

“.” is printed if a coefficient cannot be computed

D. Penetapan Jumlah Responden dan Interval

1. Distribusi Frekuensi hasil Gaya Kepemimpinan Transformasional

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Responden} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 283 \\ &= 4,3 \times 2,45 \\ &= 9 \end{aligned}$$

$$\text{Range} = 88$$

$$\text{Interval} = 88/9 = 10$$

2. Distribusi Frekuensi hasil Implementasi Dimensi Sosiokultural

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Responden} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 283 \\ &= 4,3 \times 2,45 \\ &= 9 \end{aligned}$$

$$\text{Range} = 34$$

$$\text{Interval} = 34/9 = 3,8 = 4$$

3. Distribusi Frekuensi hasil Moral Kerja Guru

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Responden} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 283 \\ &= 4,3 \times 2,45 \\ &= 9 \end{aligned}$$

$$\text{Range} = 55$$

$$\text{Interval} = 55/9 = 6$$

RIWAYAT HIDUP



Ni Putu Winanti, lahir di Desa Mengwi Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung pada tanggal 20 Januari 1968, anak kelima dari pasangan I Wayan Musna dengan Ni Made Murki. Menamatkan Sekolah Dasar pada SD NO 2 Mengwi Tahun 1982 tamat SMP pada SMP Negeri 1 Mengwi, Tahun 1985, tamat PGAH pada PGAH Dharma Casana Tabanan, Tahun 1968, tamat Akademi Pendidikan Guru Agama Hindu diperoleh, pada Sekolah Tinggi Agama Hindu (STAH) Parama Dharma Denpasar, tahun 1998, Master Manajemen Pendidikan diperoleh di UNDIKSA Singaraja, tahun 2005.

Pekerjaan yang pernah saya tekuni : Sebagai Karyawati di Super Market Tiara Dewata Tahun 1989-1993, Sebagai Guru Honor Taman Kanak-kanak, TK Handayani II Tahun 1993 s/d 1997, Sebagai Personalia/ Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Super Ekonomi Denpasar tahun 1997 s/d 1999, Sebagai Guru Honor TK Titi Dharma Denpasar tahun 1999-2000, dan tahun 2000 diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan diperkerjakan sebagai Dosen pada Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Denpasar. Berdasarkan peraturan Presiden RI No. 01 Tahun 2004 adanya perubahan status dari STAH Menjadi IHDN (Institut Hindu Dharma Negeri), sebagai Dosen IHDN tahun 2004 sampai sekarang. Selanjutnya pada tanggal 15 September 2005 dipercaya sebagai Sekretaris Jurusan Teologi pada Fakultas Brahma Widya IHDN Denpasar sampai sekarang.

Pengalaman dalam organisasi dipercaya sebagai Sekeretaris Dasa Wisma PKK Br Lumintang Denpasar tahun 1996-2004, sebagai

Ketua Dasa Wisma tahun 2004 sampai dengan sekarang. Dipercaya sebagai Sekretaris III Parisada Hindu Dharma Indonesia PHDI Propinsi Bali Periode 2002/2007. Sebagai Wakil Ketua V PHDI Propinsi Bali Periode 2007/ 2012.

Menikah dengan I Made Darpa tahun 1994, dikaruniai Dua orang putera, putera pertama bernama, I Putu Rama Marantika lahir tanggal 5 Maret 1995, putera kedua bernama, I Kadek Wira Santika lahir tanggal 25 Juni 2004. Moto Hidup Jujur dan Disiplin dalam segala hal adalah jalan menuju kesuksesan, Berdebat untuk mencari kebenaran/ Dharma adalah kerinduan sepanjang masa.