

**PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI
SE-KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Ratna Dewi Haryanti
NIM 09101241001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
OKTOBER 2013**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA” yang disusun oleh Ratna Dewi H. NIM 09101241001 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Pembimbing I,



Setya Raharja, M. Pd.

NIP. 19651110 199702 1 001

Yogyakarta, September 2013

Pembimbing II,



Nurtanio A. Purwanto, M. Pd.

NIP. 19760807 200112 1 006

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ratna Dewi H.

NIM : 09101241001

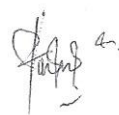
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis oleh orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan dengan mengikuti tata cara dan etika penulisan karya ilmiah yang lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Oktober 2013
Yang Menyatakan,



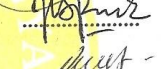



Ratna Dewi H.
NIM 09101241001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA” yang disusun oleh Ratna Dewi Haryanti, NIM 09101241001 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 2 Oktober 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setya Raharja, M. Pd.	Ketua Penguji		16 Okt '13
Sudiyono, M. Si.	Sekretaris Penguji		16 Okt '13
Dr. Mami Hajaroh, M. Pd.	Penguji Utama		11 Okt '13
Nurtanio Agus Purwanto, M. Pd.	Penguji Pendamping		11 Okt '13

Yogyakarta, 21 OCT 2013
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan:



Dr. Haryanto, M. Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

"Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya." (Terjemahan QS. At-Taubah: 71)

"Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving."
— *Albert Einstein*

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

- 1. Orang tua dan Keluarga Besarku**
- 2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta**

**PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI
SE-KOTA YOGYAKARTA**

Oleh
Ratna Dewi Haryanti
NIM 09101241001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan, dan (2) perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru dari SMA Negeri di Kota Yogyakarta yang sedang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan, yang berjumlah 210 guru. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*, dengan besarnya sampel 138 guru. Data dikumpulkan menggunakan angket dengan struktur pertanyaan tertutup. Validitas instrumen menggunakan validitas isi, sedangkan reliabilitas menggunakan teknik *Alpha* dari Cronbach. Data dianalisis secara deskriptif dan menggunakan statistik uji t.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta termasuk dalam kategori mampu (26,1% guru menyatakan sangat mampu, 44,9% guru menyatakan mampu, 25,4% guru menyatakan kurang mampu, dan 3,6% guru menyatakan tidak mampu). Aspek-aspek kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang dinilai meliputi: dorongan pribadi, keterampilan komunikasi, keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani, kemampuan manajerial, stabilitas emosi, kekuatan/daya tahan, kemampuan mengajar, objektivitas, dan kejujuran. (2) Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan, dengan nilai $t=1,364$ dan $p = 0,175 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya, dalam kepemimpinan kepala sekolah, responden tidak mempermasalahkan jenis kelamin pemimpinnya, asal memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai untuk memimpin bawahannya.

Kata kunci: *kepemimpinan; kepala sekolah perempuan; persepsi guru*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “*Persepsi Guru-guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta*” ini dapat diselesaikan. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah memberi izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
2. Ketua Jurusan dan para Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNY yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang bermanfaat.
3. Bapak Setya Raharja, M. Pd. dan Bapak Nurtanio Agus Purwanto, M. Pd. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini, serta terima kasih banyak atas waktu yang telah diberikan.
4. Kepala SMAN 3, SMAN 4, SMAN 7, dan SMAN 11 Yogyakarta, serta para guru yang telah bersedia menjadi responden penelitian.
5. Ibu Dr. Mami Hajaroh, M. Pd. selaku Dosen Penguji Utama dan Bapak Sudiyono, M. Si. selaku Sekretaris Penguji yang telah banyak memberikan masukan demi perbaikan skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku tersayang, Ibu dan Bapak yang telah mencurahkan seluruh pikiran dan tenaga demi kelangsungan pendidikan anak-anaknya. Adikku Apriliani Dyah Prastiwi, Om, *Bu Lik* beserta keponakan-keponakan yang selalu memberikan hiburan pada penulis ketika berada di rumah.

7. Teman-teman mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan angkatan 2009, teman-teman seperjuangan satu bimbingan skripsi, kedua sahabatku Laila (beserta keluarga) dan Renny yang selalu memberikan dukungan kepada penulis, terima kasih untuk diskusi kita selama ini.
8. Semua yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan dan kebaikan pihak-pihak yang disebutkan di atas mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah swt. Akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Amin.

Yogyakarta, Oktober 2013
Penulis,



Ratna Dewi H.

DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	Xiv
DAFTAR GAMBAR	Xv
DAFTAR LAMPIRAN	Xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan.....	12
1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2. Fungsi Kepemimpinan.....	13
3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan.....	15

4. Sifat-sifat Pemimpin.....	17
5. Pendekatan Studi Kepemimpinan.....	20
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
1. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin.....	23
2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	25
3. Kompetensi Kepala Sekolah.....	28
C. Kaitan Gender dengan Kepemimpinan.....	31
1. Pengertian Gender.....	31
2. Ketidakadilan Gender.....	32
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	36
D. Persepsi Bawahan terhadap Pemimpin.....	37
1. Pengertian Persepsi.....	37
2. Proses Pembentukan Persepsi.....	38
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	39
E. Hasil Penelitian yang Relevan.....	42
F. Kerangka Pikir.....	44
G. Hipotesis Penelitian.....	46

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
1. Populasi Penelitian.....	48
2. Sampel Penelitian.....	48
D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
E. Instrumen Penelitian.....	50
1. Kisi-kisi Instrumen Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	51
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	52
a. Validitas Instrumen.....	53

b. Reliabilitas Instrumen.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	55
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	55
2. Uji Statistik Beda Mean.....	56
a. Uji Normalitas Distribusi Data.....	56
b. Uji Homogenitas Data.....	56
c. Uji <i>Independent Sample t-Test</i>	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden Penelitian.....	58
B. Profil Kepala Sekolah Perempuan.....	60
1. Kepala SMAN 3 Yogyakarta.....	61
2. Kepala SMAN 4 Yogyakarta.....	62
3. Kepala SMAN 7 Yogyakarta.....	63
4. Kepala SMAN 11 Yogyakarta.....	65
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	66
1. Statistik Deskriptif Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta	66
2. Perbedaan Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	78
a. Uji Normalitas Distribusi Data.....	79
b. Uji Homogenitas Data.....	79
c. Uji beda Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	80
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
1. Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta.....	81
2. Perbedaan Persepsi Guru Laki-laki dan Perempuan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA.....	92
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	96
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Besarnya Populasi dan Sampel Penelitian.....	49
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	52
Tabel 3. Koefisien Reliabilitas Instrumen Menurut Guildford.....	54
Tabel 4. Kategorisasi Skala Penilaian.....	55
Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 7. Statistik Deskriptif Persepsi Guru-guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	66
Tabel 8. Kategorisasi Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	67
Tabel 9. Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	68
Tabel 10. Kekuatan atau Daya Tahan Kepala Sekolah Perempuan.....	70
Tabel 11. Stabilitas Emosi Kepala Sekolah Perempuan.....	71
Tabel 12. Keterampilan Sosial dan Pengetahuan Relasi Insani Kepala Sekolah Perempuan.....	72
Tabel 13. Kejujuran Kepala Sekolah Perempuan.....	73
Tabel 14. Objektivitas Kepala Sekolah Perempuan.....	74
Tabel 15. Dorongan Pribadi Kepala Sekolah Perempuan.....	74
Tabel 16. Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan.....	75
Tabel 17. Kemampuan Mengajar Kepala Sekolah Perempuan.....	76
Tabel 18. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Perempuan.....	77
Tabel 19. Rangkuman Uji Normalitas.....	79
Tabel 20. Persepsi Guru terhadap Aspek-aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	84

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Kerangka pikir penelitian.....	46
Gambar 2. Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Ijin Penelitian.....	97
Lampiran 2. Angket Uji Coba Instrumen.....	105
Lampiran 3. Hasil Validitas dan Reliabilitas instrumen.....	110
Lampiran 4. Angket Penelitian.....	121
Lampiran 5. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	126
Lampiran 6. Uji Prasyarat Analisis.....	140
Lampiran 7. Uji Hipotesis.....	141

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan fungsi pokok dalam suatu kelompok atau organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan sebuah organisasi diperlukan seorang pemimpin yang mampu melaksanakan fungsinya, mempengaruhi dan mengoordinasi bawahannya agar melaksanakan aktivitas-aktivitas yang tertuju pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Feminisme sebagai gerakan sosial telah menunjukkan dampaknya secara kuantitatif. Sudah semakin banyak perempuan yang tampil sebagai pemimpin di ranah publik, meskipun secara kualitatif mereka belum bisa memberi dampak yang signifikan. Berdasarkan data dari UNDP (2010: 17), secara rata-rata jumlah perempuan di dalam parlemen di dunia ini hanya 18,4 persen, dari 190 negara hanya tujuh negara dimana perempuan menjadi presiden atau perdana menteri, hadirnya perempuan sebagai bagian dari kabinet yang ada di dunia ini atau walikota, jumlahnya tidak mencapai 7 dan 8 persen. Hal serupa bisa dilihat di Indonesia, penetapan kuota 30 persen bagi perempuan untuk duduk di parlemen dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 12 tahun 2003 tentang pemilihan umum, ternyata hasilnya pada pemilu 2009 kurang lebih hanya 17,32 persen saja yang terisi. Dari 34 menteri Kabinet Indonesia Bersatu Jilid II hanya 4 orang yang berjenis kelamin perempuan. BPS (2009: 31), menyatakan bahwa di akhir tahun 2009, hanya satu dari 33 orang gubernur terpilih adalah

perempuan (Gubernur Provinsi Banten), dan hanya satu perempuan yang terpilih sebagai wakil gubernur (Wakil Gubernur Provinsi Jawa Tengah). Meskipun sudah didukung dengan situasi yang kondusif sehingga memungkinkan untuk seorang perempuan tampil sebagai pemimpin, seharusnya kuantitasnya lebih banyak lagi.

Mengacu pada buku “Wanita-wanita yang Mengubah Dunia” (Horton & Simmons, 2006), sejarah telah mencatat banyak pemimpin perempuan hebat di dunia seperti Margaret Thatcher dari Inggris, Cory Aquino dari Filipina, Eleanor Roosevelt dari Inggris, Benazir Bhutto dari Pakistan, Aung San Suu Kyi dari Myanmar, Tjut Njak Dhien dari Aceh, dan Megawati dari Indonesia. Meskipun demikian, sampai saat ini masih terdapat keraguan, apakah perempuan mampu menjadi pemimpin yang kuat, tegas, dan percaya diri seperti laki-laki? Penafsiran agama mengenai kepemimpinan perempuan masih menjadi pro dan kontra. Eka dan Inayatillah (2009: 199), menyatakan bahwa faktor pemahaman agama/ideologi yang mengatakan bahwa kewajiban perempuan sebagai istri dan ibu telah membuat perempuan memikul beban ganda, tanggung jawab kepada keluarga membuat waktu yang dimiliki perempuan lebih terbatas, sehingga melahirkan anggapan bahwa kepemimpinan lebih cocok diduduki oleh laki-laki dan perempuan sebagai pengikutnya.

Hasil kajian dari Horton dan Simmons yang menunjukkan bahwa banyak pemimpin perempuan sukses di ranah publik tidak menghilangkan persoalan tentang gender di tengah-tengah masyarakat. Sampai saat ini masih terdapat perbedaan pandangan, apakah perempuan memiliki kompetensi dan kemampuan

yang memadai sebagai modal untuk menjadi pemimpin. Jajak pendapat yang dilakukan oleh UNDP (2010: 38), tentang perilaku dan persepsi terhadap partisipasi perempuan secara sosial, ekonomi dan politis mengungkapkan bahwa 77,6 persen responden laki-laki maupun perempuan memandang bahwa laki-laki harus menjadi pengambil keputusan dan pemimpin di kalangan masyarakat. Temuan dari survei tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian masyarakat yang meragukan kemampuan memimpin seorang perempuan.

Lembaga pendidikan yang merupakan tempat untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas, tidak lepas dari usaha pemimpinnya, yaitu kepala sekolah. Daryanto (2005: 81), menyatakan bahwa kepala sekolah adalah orang yang memimpin sekolah, berwenang dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah baik kegiatan pembelajaran atau kegiatan lain yang berkaitan dengan upaya memajukan dan mengembangkan sekolah, kepala sekolah juga bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pelaksanaan dan pencapaian hasil pendidikan dan pembelajaran.

Peran kepala sekolah yang dikatakan sebagai seorang pemimpin menjadi sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan sekolah. Suryosubroto (2004: 183), mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan. Depdiknas (2002: 15), menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *top leader* dalam sebuah institusi sekolah seharusnya memiliki visi dan misi yang jelas dalam memajukan sekolahnya, mengingat hal ini menjadi begitu kompleks,

kepala sekolah seyogyanya menjadi motor penggerak terjadinya proses perubahan di sekolah dengan memberi kepercayaan dan wewenang kepada seluruh personil sekolah sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Kepemimpinan yang dibutuhkan sekarang ini adalah sosok pemimpin pendidikan yang mampu membawa lembaga pendidikannya bersaing atau sejajar dengan lembaga pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional. Sudarwan Danim (2006: 205), mengutarakan bahwa idealnya seorang kepala sekolah harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya. Hal ini ditegaskan oleh George R. Terry (Kartono, 2006: 47), yang menuliskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat yang unggul, yaitu: kekuatan badaniah dan rohani, stabilitas emosi, pengetahuan tentang relasi insani, kejujuran, objektif, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kemampuan mengajar, keterampilan sosial, dan kecakapan manajerial. Dari berbagai kompetensi yang dibutuhkan, baik laki-laki maupun perempuan bisa saja mempunyai kriteria-kriteria yang dipersyaratkan untuk menjadi kepala sekolah, keduanya mempunyai peluang yang sama untuk bersaing menjadi kepala sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Porat (Grove, 2002: 4), menyatakan:

“Women lean toward facilitative leadership, enabling others to make their contributions through delegation, encouragement, and nudging from behind. Because women’s main focus is on relationships, they interact more frequently than men with teachers, students, parents, non-parent community members, professional colleagues, and superordinates. Men, on the other hand, stress task accomplishment and they tend to lead through a series of concrete exchanges that involved rewarding employees for a job well done and punishing them for an inadequate job performance.”

Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah laki-laki cenderung berbeda dengan kepala sekolah perempuan. Kepala sekolah perempuan memimpin dengan gaya fasilitatif yang memberdayakan, sedangkan kepala sekolah laki-laki cenderung memiliki gaya kepemimpinan *directive*, memberi lebih banyak arahan dan berfokus pada pencapaian hasil.

Dengan demikian, pada prinsipnya siapapun juga, laki-laki atau perempuan yang menduduki posisi pemimpin sama-sama menghadapi tantangan-tantangan yang terjadi selama menjadi pemimpin. Untuk menghadapi hal semacam itu Sudarwan Danim (2005: 106), menyatakan bahwa pemimpin perempuan harus mampu membuka rentang perbedaan gender, membangun harapan-harapan dan membentuk strategi untuk memajukan kesejahteraan eksistensi, seperti kewibawaan, wawasan, empati, daya tawar atau lobi, serta dikenal oleh publik dengan tidak meninggalkan nilai-nilai keibuan sebagai wanita.

Pemimpin pendidikan di Indonesia masih didominasi oleh laki-laki. Hal ini dibuktikan dengan data dari *website* Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar mengenai data pokok kepala sekolah per November 2012 yang menyatakan bahwa ada 62 persen laki-laki dan 38 persen perempuan memegang posisi sebagai kepala sekolah pada jenjang Sekolah Dasar (SD). Pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) 82 persen laki-laki dan hanya 18 persen perempuan menduduki jabatan sebagai kepala sekolah. Pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA), hanya ada 13 persen sekolah yang dipimpin oleh seorang perempuan. Data tersebut mencerminkan posisi perempuan di sektor pendidikan.

Di Kota Yogyakarta, 28 persen Sekolah Menengah Pertama (SMP) dipimpin oleh seorang perempuan. Pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) 25 persen sekolah sedang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan (Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, 2012). Adanya anggapan bahwa kepala sekolah yang efektif adalah seorang laki-laki, munculnya *stereotype* seperti yang dikemukakan oleh Mansour Fakih (2008: 8), bahwa perempuan itu emosional, irrasional, keibuan, kurang tegas menjadi penyebab perempuan jarang ditempatkan sebagai pemimpin. *Stereotype* tersebut menyebabkan belum adanya kepercayaan publik terhadap keefektifan kepala sekolah perempuan. Pemimpin tidak harus laki-laki, namun adanya anggapan yang pantas menjadi pemimpin adalah laki-laki, merupakan isu gender yang secara tidak langsung mematikan langkah perempuan yang akan menjadi pemimpin pendidikan.

Rendahnya keterwakilan perempuan di posisi manajemen atas dan kepemimpinan pendidikan membawa implikasi terhadap kebijakan pendidikan. Kebijakan-kebijakan pendidikan yang dibuat hanya akan melihat perspektif-perspektif atau *values* dari laki-laki, karena perempuan tidak memiliki kewenangan dan pengaruh untuk berperan serta dalam pengambilan keputusan.

Persepsi masyarakat tentang kemampuan dan kompetensi kepemimpinan perempuan masih kurang karena kepemimpinan pendidikan yang selama ini didominasi oleh laki-laki. Dengan memiliki lebih banyak kepala sekolah perempuan akan menunjukkan kepada guru dan siswa bahwa menjadi seorang kepala sekolah adalah pilihan karir yang bisa diraih oleh laki-laki dan perempuan.

Banyak faktor lain yang menyebabkan perempuan tidak bisa tampil sebagai pemimpin, salah satunya adalah rasa kepercayaan diri yang masih kurang untuk menjadi seorang kepala sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan HAM (2008: 76), menyatakan bahwa perempuan dinilai kurang berani mengemukakan pendapat atau mengkomunikasikan ide-idenya, kurang berani berdebat dan kurang berani bersaing, terutama kepada rekan kerja laki-laki.

Berdasarkan hasil observasi di SMAN 4 Yogyakarta, banyak guru perempuan yang tidak memiliki ambisi untuk memimpin sebuah sekolah. Peran perempuan sebagai seorang ibu menjadi salah satu pertimbangan, karena adanya kemungkinan tidak bisa menyeimbangkan peran keduanya. Kebanyakan guru perempuan lebih menerima kodratnya sebagai seorang ibu atau perempuan yang dipimpin oleh laki-laki, sehingga wajar ketika kebanyakan kepala sekolah berjenis kelamin laki-laki. Kondisi perempuan yang lebih pasif daripada laki-laki juga diduga ikut mempengaruhi timbulnya kesenjangan jumlah kepala sekolah laki-laki dan perempuan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inayatillah (2009: 201), yang menyatakan bahwa meskipun memiliki jenjang pendidikan dan strata kepangkatan yang sama, laki-laki lebih bersifat “agresif” dari pada perempuan yang cenderung lebih pasif dan kalem. Hal tersebut disebabkan keyakinan yang ada dalam masyarakat yang menempatkan laki-laki sebagai pihak yang bertanggung jawab kepada keluarga, motivasi inilah yang menjadi pendorong laki-laki untuk bersikap berani dan ambisius mengejar karir.

Ada beberapa sekolah yang pernah atau sedang dipimpin oleh seorang perempuan, tetapi tidak semua guru mempunyai persepsi yang sama terhadap kepemimpinan perempuan tersebut, ada yang memiliki persepsi yang positif, negatif, atau netral dan tidak mempermasalahkan jenis kelamin. Seperti yang diutarakan oleh Veithzal Rivai (2004: 231), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu faktor yang ada pada pelaku persepsi, faktor pada target atau objek yang dipersepsikan dan faktor konteks situasi. Perbedaan persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan perempuan di dalam sebuah lembaga pendidikan terkait pada sifat atau perilaku kepemimpinan dan kemampuan manajerial dari seorang pemimpin perempuan tersebut, sedangkan dari sisi internal individu, persepsi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman, pengharapan individu. Konteks situasi yang berupa keadaan sosial-budaya dan agama termasuk faktor lain yang mempengaruhi cara seseorang mempersepsikan kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Berdasarkan beberapa masalah tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang persepsi para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta, mengacu pada aspek-aspek kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perempuan, menurut adaptasi teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh George R. Terry.

B. Identifikasi Masalah

1. Persepsi sebagian masyarakat tentang kepemimpinan perempuan masih dipengaruhi oleh nilai-nilai agama, sehingga menyebabkan adanya persepsi negatif terhadap perempuan yang menjadi pemimpin.
2. Rasa kepercayaan diri perempuan yang masih kurang untuk menjadi seorang kepala sekolah. Perempuan dinilai kurang berani mengemukakan pendapat atau mengkomunikasikan ide-idenya, kurang berani berdebat dan kurang berani bersaing, terutama kepada rekan kerja laki-laki.
3. Kebanyakan guru perempuan tidak menginginkan kedudukan sebagai pemimpin, sehingga wajar ketika kebanyakan kepala sekolah berjenis kelamin laki-laki.
4. Rendahnya representasi perempuan di posisi manajemen atas dan kepemimpinan pendidikan. Pemimpin pendidikan di sekolah maupun dinas pendidikan masih didominasi oleh laki-laki.
5. Belum adanya kepercayaan publik terhadap keefektifan kepala sekolah perempuan. Sampai saat ini masih terdapat keraguan, apakah perempuan mampu menjadi pemimpin yang kuat, tegas, dan percaya diri seperti laki-laki.
6. Sebagian guru melihat kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah kepemimpinan yang dipegang oleh laki-laki.
7. Persepsi guru tentang kemampuan dan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah perempuan masih kurang karena kepemimpinan pendidikan yang selama ini didominasi oleh laki-laki.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ada ternyata ada begitu banyak pertanyaan yang menjurus kepada kepemimpinan perempuan. Oleh karena itu, supaya penelitian ini dapat berjalan sesuai dengan tujuannya maka ada batasan-batasan yang diambil. Fokus penelitian ini adalah tentang bagaimana persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta, khususnya terhadap aspek-aspek kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perempuan, menurut adaptasi dari teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh George R. Terry.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta?
2. Adakah perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin peneliti dapatkan dari perumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan wawasan keilmuan bagi perkembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mata kuliah Kepemimpinan Pendidikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah perempuan. Penelitian ini juga menyelidiki apakah persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan dipengaruhi oleh jenis kelamin.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi yang bermanfaat bagi Dinas Pendidikan, sehingga menunjuk lebih banyak guru perempuan yang memiliki potensi untuk menjadi kepala sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah perempuan dari perspektif guru, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan motivasi.

c. Bagi guru-guru perempuan

Bagi guru-guru perempuan yang selama ini berjuang untuk menjadi kepala sekolah, penelitian ini menunjukkan seberapa besar kesempatan perempuan untuk menjadi pemimpin.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Husaini Usman (2006: 251), menyatakan bahwa sebagian besar definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Menurut Henry (Kartono, 2006: 39):

“pemimpin dalam arti luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang terbatas pemimpin adalah seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya”

Veithzal Rivai (2006: 2), mengungkapkan bahwa kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Lebih lanjut Tannenbaum, Weshler & Massarik (Wahjosumidjo, 2010: 17), mendefinisikan kepemimpinan “*Leadership is a interpersonal influence exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals*”(kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal yang dilakukan dalam

suatu situasi, dan diarahkan, melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian tujuan tertentu)

Berdasarkan pemaparan para ahli, Wuradji (2009: 3) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mengandung konsep-konsep, sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas atau proses.
- b. Kepemimpinan mengandung konsep pengaruh di mana pengikutnya akan menaati, mengikuti, atau melaksanakan apa yang dikehendaki pemimpinnya.
- c. Dalam konsep kepemimpinan terkandung dua pelaku, yaitu pemimpin di satu pihak, dan para pengikutnya di lain pihak.
- d. Kepemimpinan merupakan proses kegiatan yang diarahkan kepada pencapaian tujuan untuk memperoleh hasil tertentu.
- e. Di dalam proses kepemimpinan terkandung upaya mengarahkan anggotanya agar memiliki kesadaran berorganisasi dan tanggung jawab akan tugas organisasi.
- f. Di dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan selalu berada dalam variabel situasional.

Dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan adalah seni dan ilmu mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Seseorang dapat menjadi pemimpin karena memiliki suatu kelebihan dibandingkan dengan anggota lainnya.

2. Fungsi Kepemimpinan

Veithzal Rivai (2006: 53), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi., secara operasional fungsi pokok kepemimpinan yaitu: (a) fungsi instruksi (bersifat komunikasi satu arah dan pemimpin bertindak sebagai komunikator), (b) fungsi konsultasi

(bersifat dua arah yaitu komunikasi terjadi antara pemimpin dan bawahan), (c) fungsi partisipasi (pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan maupun pelaksanaan keputusan), (d) fungsi delegasi (pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan kepada orang kepercayaan atau bawahan), dan (e) fungsi pengendalian (kepemimpinan bersifat bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan)

Pendapat Selznick (Wahjosumidjo, 2010: 42-47), ada empat macam tugas penting seorang pemimpin:

- a. Mendefinisikan misi dan peranan organisasi (*involves the definition of the institutional organizational mission and role*).
- b. Fungsi kedua seorang pemimpin adalah merupakan pengejawantahan tujuan organisasi (*the institutional embodiment of purpose*).
- c. Mempertahankan keutuhan organisasi (*to defend the organization's integration*).
- d. Tugas terakhir seorang pemimpin adalah mengendalikan konflik internal yang terjadi dalam organisasi (*the ordering of internal conflict*).

Wahjosumidjo (2010: 157), menyatakan bahwa tugas kepemimpinan (*leadership function*) meliputi dua bidang utama, yaitu pekerjaan yang harus diselesaikan dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya. Tugas yang berhubungan dengan pekerjaan disebut *task function*. Tugas yang berhubungan dengan kekompakan kelompok disebut *relationship function*. Tugas yang berhubungan dengan pekerjaan perintah, agar pekerjaan kelompok dapat diselesaikan dan kelompok mencapai tujuannya. Tugas yang berhubungan dengan kekompakan kelompok dibutuhkan agar hubungan antar orang yang mau bekerjasama menyelesaikan pekerjaan itu lancar dan mudah jalannya.

Sehingga berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan menyangkut pada pencapaian tujuan organisasi, hal ini

berkaitan dengan pekerjaan atau *task function*, dan tugas yang menyangkut kekompakan kelompok atau *relationship function*. Dari kedua pola tersebut, pemimpin diharapkan mampu menyeimbangkan peran keduanya, sebagai penyelaras kepentingan lembaga dan individu pegawai.

3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Likert telah berhasil merancang empat sistem kepemimpinan sebagaimana dikutip oleh Miftah Thoha (2007: 60) sebagai berikut.

- a. Sistem pertama, dimana dalam sistem ini seorang pemimpin bergaya sebagai *exploitative-authoritative*. Manajer dalam hal ini sangat otokratis, mempunyai sedikit kepercayaan terhadap bawahan dan suka mengeksploitasi bawahan. Dalam memotivasi bawahan, dilakukan dengan memberikan rasa takut dan hukuman.
- b. Sistem kedua dinamakan otokratis yang baik hati (*benevolent-authoritative*) pemimpin yang termasuk dalam sistem ini mempunyai kepercayaan yang tersembunyi terhadap bawahan, memberikan motivasi dengan hadiah dan hukuman.
- c. Sistem ketiga dikenal dengan manajer konsultatif, manajer dalam hal ini mempunyai sedikit kepercayaan terhadap bawahan, dapat menerima ide dan pendapat dari bawahan, memberikan motivasi dengan penghargaan dan hukuman serta berkehendak adanya partisipasi dari bawahan.
- d. Sistem keempat dinamakan pemimpin yang bergaya kelompok partisipatif. Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang besar kepada bawahan, selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang demikian mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk berhasil sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dalam keempat tingkat kematangan anak buah dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan, menurut Hersey (Mulyasa, 2007: 116) adalah sebagai berikut.

- a. Gaya mendikte (*telling*)

Gaya ini diterapkan jika anak buah dalam tingkat kematangan rendah dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Gaya ini disebut mendikte karena pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan hanya dilakukan sekedarnya saja.

b. Gaya menjual (*selling*)

Gaya ini diterapkan bila kondisi anak buah dalam taraf rendah sampai moderat. Mereka telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Gaya ini disebut menjual karena pemimpin selalu memberikan petunjuk yang banyak. Dalam tingkat kematangan anak buah seperti ini diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

c. Gaya melibatkan diri (*partnerparting*)

Gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Gaya ini disebut mengikutsertakan karena pemimpin dengan anak buah bersama-sama berperan di dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini upaya tugas tidak diperlukan, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

d. Gaya mendelegasikan (*delegating*)

Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan anak buah telah tinggi. Gaya ini disebut mendelegasikan karena anak buah dibiarkan melakukan

kegiatan sendiri melalui pengawasan umum. Hal ini biasa dilakukan jika anak buah berada pada tingkat kedewasaan yang tinggi. Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekadarnya saja, demikian pula upaya hubungan.

Keadaan-keadaan khusus menentukan cara pemimpin ataupun gaya memimpin yang diperlukan dan lebih lanjut akan menentukan tipe pemimpin yang bagaimana yang tepat digunakan organisasi dan personil, situasi dan kondisi, dan sebagainya.

Gaya kepemimpinan akan menentukan sejauhmana keefektifan kepemimpinan, karena seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang tepat akan mewujudkan keinginan atau sasaran yang akan dicapai. Kemampuan pemimpin untuk membangkitkan, mengerjakan, dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya agar mengikuti kemauannya tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan.

4. Sifat-sifat Pemimpin

Untuk dapat mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain, pemimpin membutuhkan kemampuan dan keterampilan serta sifat-sifat yang memadai untuk melaksanakan kegiatannya. George R. Terry (Kartono, 2006: 47), menuliskan sepuluh sifat pemimpin yang unggul, dengan uraian sebagai berikut.

a. Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniyah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak

teratur, dan di tengah-tengah situasi yang tidak menentu. Oleh karena itu daya tahan atau *coping stress* untuk mengatasi berbagai rintangan adalah syarat yang harus ada pada pemimpin.

b. Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil, artinya dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan tidak meledak-ledak secara emosional. Ia menghormati martabat orang lain, toleran terhadap kelemahan orang lain dan memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil. Semua itu diarahkan untuk mencapai lingkungan sosial yang rukun, damai, harmonis dan menyenangkan.

c. Pengetahuan tentang relasi insani

Salah satu tugas pokok pemimpin ialah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anak buah, untuk bisa bersama-sama maju dan mengecap kesejahteraan. Karena itu pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku anggota kelompoknya, agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan/keterbatasan bawahannya.

d. Kejujuran

Pemimpin yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama pengikutnya). Dia selalu menepati janji, tidak munafik, dapat dipercaya, dan berlaku adil terhadap semua orang.

e. Objektif

Pertimbangan pemimpin harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif (tidak subjektif, berdasar prasangka sendiri). Dia akan mencari bukti-bukti nyata dan sebab musabab setiap kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya.

f. Dorongan pribadi

Keinginan atau kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubari sendiri. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

g. Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara; mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar dan mudah memahami maksud para anggotanya. Juga pandai mengkoordinasikan macam-macam sumber tenaga manusia, dan mahir mengintegrasikan pelbagai opini serta aliran yang berbeda-beda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

h. Kemampuan mengajar

Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik. Mengajar itu adalah membawa siswa (orang yang belajar) secara sistematis dan intensional pada sasaran-sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemahiran teknis tertentu, dan menambah pengalaman mereka. Yang dituju adalah agar para pengikutnya bisa mandiri, mau memberikan loyalitas dan partisipasinya.

i. Keterampilan sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola manusia agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya.

j. Kecakapan manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu. Juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan. Tujuan semua ini ialah tercapainya efektivitas kerja.

5. Pendekatan Studi Kepemimpinan

Berikut adalah uraian dari berbagai teori pendekatan kepemimpinan. Teori kepemimpinan ini bersifat umum dan dapat diterapkan dalam berbagai organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

a. Pendekatan sifat-sifat (*trait approach*)

Husaini Usman (2006: 257), menyatakan bahwa pendekatan ini berdasarkan pada sifat seseorang yang dilakukan dengan cara: (1) membandingkan sifat yang timbul sebagai pemimpin dan bukan pemimpin, dan (2) membandingkan sifat pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Sifat-sifat kepemimpinan sebagai pilar yang mendukung kepemimpinan menurut Sanusi (Husaini Usman, 2006: 259), antara lain (1) kesehatan dan kesegaran fisik, (2) kreativitas dalam menangkap tuntutan zaman (*zeitgeist*), (3) kemampuan intelektual, (4) efektivitas informasi dan komunikasi sosial, (5) kemantapan

emosional, (6) keteguhan pendirian, (7) integritas pribadi, (8) kedudukan ekonomi dan finansial, (9) kedudukan hukum, dan (10) prestasi masa lampau.

b. Pendekatan Situasional

Wahjosumidjo (2010: 29-31), menyatakan bahwa pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi. Dari hasil penelaahan para pakar, model kepemimpinan situasional mengandung pokok-pokok pikiran:

- 1) dimana pemimpin itu berada melaksanakan tugasnya dipengaruhi faktor-faktor situasional, yaitu jenis pekerjaan, lingkungan organisasi, karakteristik individu yang ada dalam organisasi;
- 2) perilaku kepemimpinan yang paling efektif adalah perilaku kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan;
- 3) pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang selalu membantu bawahan dalam pengembangan dirinya, dari belum matang menjadi matang;
- 4) perilaku kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari satu situasi ke situasi yang lainnya.

c. Kepemimpinan Transformasional

Husaini Usman (2006: 291), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku kepemimpinan yang mengubah. Perubahan yang dimaksud dapat berupa perubahan perilaku pada diri seseorang maupun perubahan perilaku dalam organisasi. perubahan tersebut dilakukan karena setiap saat di kehidupan ini selalu mengalami perkembangan atau kemajuan. Anderson (Husaini Usman, 2006: 291) menyatakan lima keterampilan yang dibutuhkan dalam perilaku kepemimpinan *transforming*, yaitu (1) manajemen diri

(keterampilan personal), (2) komunikasi interpersonal, (3) pembimbingan dan manajemen masalah, (4) tim dan pengembangan organisasi, dan (5) luwes dalam gaya, peran, dan keterampilan.

d. Kepemimpinan Fasilitatif

Dunlap dan Goldman (1991: 13), *define facilitative leadership as a process that creates and or sustains favourable conditions to allow subordinates to "enhance their individual and collective performance"*. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa kepemimpinan fasilitatif adalah sebuah proses yang menciptakan dan atau menopang kondisi yang menguntungkan bagi bawahan untuk meningkatkan kinerja, baik secara individu maupun kolektif.

Dalam rangka menciptakan kondisi yang menguntungkan kinerja pemimpin fasilitatif:

- 1) *provide and arrange necessary resources,*
- 2) *select people who can work together effectively,*
- 3) *provide training for and model collaborative behaviours,*
- 4) *supervise and monitor activities, not to exercise hierarchical control, but to stress feedback and reinforcement; and*
- 5) *provide networks for activities and link groups to activities elsewhere* (Dunlap and Goldman, 1991 : 14).

Penjelasan dari uraian tersebut adalah *pertama*, menyediakan dan mengatur sumber daya yang diperlukan; *kedua*, memilih orang yang dapat bekerja sama secara efektif; *ketiga*, memberikan pelatihan dan model perilaku kolaborasi antar bawahan; *keempat*, mengawasi dan memantau kegiatan, bukan merupakan kontrol secara hirarkis, tetapi melakukan penguatan dan umpan balik; *kelima*, menyediakan fasilitas untuk kegiatan dan jaringan kelompok untuk kegiatan dimanapun.

Dari diskusi tentang berbagai teori pendekatan kepemimpinan dapat diasumsikan bahwa pemimpin harus orang yang penuh integritas, dapat dipercaya, penuh kasih, disiplin, memiliki sikap positif, memiliki keterampilan komunikasi dan pemecahan masalah yang baik, memiliki hubungan baik dengan staf, memberdayakan orang lain dan bersedia memfasilitasi segala kegiatan dalam rangka optimalisasi kinerja pengikut.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

Wahjosumidjo (2010: 83), mendefinisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Husaini Usman (2006: 303), menyatakan bahwa sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus berjiwa besar, serta memiliki kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain (staf, siswa, masyarakat) untuk mencapai tujuan sesuai target. Untuk itu kepala sekolah harus mengembangkan rasa memiliki terhadap sekolahnya serta memberi penghargaan dan sanksi sesuai ketentuan secara konsekuen dan konsisten.

Mulyasa (2007: 115), menyatakan bahwa kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat: (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan. Lebih lanjut Suryosubroto (2004: 183), menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang yang bertugas membina lembaganya agar berhasil mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan. Menurut Depdiknas (2002: 15), kepala sekolah sebagai *top leader* dalam sebuah institusi sekolah seharusnya memiliki visi dan misi yang jelas dalam memajukan sekolahnya, mengingat hal ini menjadi begitu kompleks, kepala sekolah seyogyanya menjadi motor penggerak terjadinya proses perubahan di sekolah dengan memberi kepercayaan dan wewenang kepada seluruh personil sekolah sesuai dengan kemampuannya masing-masing, kondisi tersebut akan membawa suasana kerja sekolah yang lebih kondusif.

Menurut Wahjosumidjo (2010: 105), apabila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan para guru, staf, dan para siswa berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah, kepala sekolah harus:

- a. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap para guru, staf dan para siswa
- b. Sebaiknya kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, dengan cara:

- 1) Meyakinkan (*persuade*), berusaha agar para guru, staf dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar
- 2) Membujuk (*induce*), berusaha meyakinkan para guru, staf dan siswa bahwa apa yang dikerjakan adalah benar.

Dari pemaparan tersebut, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin diharuskan memiliki kemampuan untuk dapat memberikan bimbingan, tuntunan, arahan, dan berjalan di depan sebagai wakil dan cerminan sebuah sekolah. Kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk mewujudkan sekolah yang efektif.

2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Syafaruddin (2002: 61), mengemukakan fungsi kepemimpinan yaitu menangani mutu pembelajaran dan mendukung para staf yang berusaha mencapainya. Keberhasilan seorang pemimpin tidak lepas dari dukungan guru, staf dan warga sekolah yang lainnya.

Wahjosumidjo (2010: 441), menyatakan bahwa suasana sekolah yang baik tercermin dalam sedikitnya 3 tindakan tertentu dari pemimpin, yakni: (1) perilaku pemimpin yang mengutamakan tugas, (2) perilaku pemimpin yang mementingkan hubungan kerja sama, (3) dan perilaku pemimpin yang mengutamakan hasil.

Dari ketiga pola tersebut, perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang diharapkan adalah kepemimpinan Kepala sekolah yang mampu menyeimbangkan antara ketiganya. Pemimpin diharapkan mampu melakukan fungsinya dalam penyelarasan kepentingan institusi dan individu pegawai.

Menurut Duignan & Macpherson (Bush, 2000: 24-25), *the educative leader*:

- a. *Creates opportunities to allow participants in any change process to reflect on their practice and to develop personal understandings of the nature and implications of the change for themselves.*
- b. *Encourages those involved in the implementation of an improvement to form social groups to provide for mutual support during the change process.*
- c. *Provide opportunities for positive feedback for all involved in the change.*
- d. *Must be sensitive to the possible outcomes of any development process and provide the conditions necessary for feedback and follow-up so that those involved have the opportunity to discuss and rethink ideas and practice.*

Penjelasan dari uraian tersebut adalah *pertama*, memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses perubahan guna merefleksikan praktek dan mengembangkan pemahaman personal tentang sifat dan implikasi perubahan; *kedua*, mendorong anggota terlibat dalam implementasi perbaikan untuk membentuk kelompok-kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan; *ketiga*, membuka peluang *feedback* positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan; *keempat*, harus sensitif terhadap *outcomes* proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi *feedback* yang dibutuhkan, kemudian menindaklanjutinya dengan melibatkan beberapa pihak dalam mendiskusikan ide-ide dan praktiknya.

Dalam hubungannya dengan pengembangan sekolah, menurut Lunenberg & Ornstein (Wuradji, 2009: 88-89), kepemimpinan pendidikan mempunyai dua fungsi utama, yaitu:

Pertama adalah fungsi mengelola sekolah menjadi sekolah yang efektif (*school effectiveness*), dengan ciri-ciri sebagai berikut.

- a. Mengembangkan etos kerja yang tinggi antara guru dan karyawan sekolah.
- b. Menjaga agar manajemen sekolah dapat dikelola dengan baik, efektif dan efisien.
- c. Memotivasi guru memiliki harapan yang tinggi dalam memajukan sekolah dan siswa.
- d. Mengembangkan guru sebagai model peran yang positif untuk siswa.
- e. Memberikan perlakuan dan umpan balik yang positif pada siswa.
- f. Menyediakan kondisi kerja yang baik bagi guru, karyawan, dan siswa.
- g. Memberikan tanggung jawab yang besar pada siswa untuk mengembangkan dirinya sendiri.
- h. Mengusahakan agar antara guru dan siswa saling berbagi tugas dan kegiatan.

Kedua adalah fungsi untuk mengelola sekolah menjadi sekolah yang berorientasi pada kesuksesan (*successful schools*), dengan ciri-ciri sebagai berikut.

- a. Melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan menempatkan implementasi kurikulum sebagai penekanan utama.
- b. Lebih menekankan pada kualitas proses pembelajaran.
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan harapan yang tinggi terhadap kesuksesan guru dan siswa.
- d. Mengembangkan iklim atau budaya sekolah yang kondusif.
- e. Melakukan monitoring dan evaluasi menyeluruh dan berkesinambungan sebagai bagian dari pengembangan budaya sekolah.
- f. Mengelola pengembangan sumber daya sekolah.
- g. Melibatkan orang tua siswa dalam pengelolaan sekolah.
- h. Melibatkan masyarakat dalam pengembangan sekolah.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan yang diperankan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan organisasi sekolah meliputi empat hal, yakni: (1) proses pengambilan keputusan; (2) saluran komunikasi dan alur komunikasi; (3) pengembangan dan pemberdayaan guru; (4) melaksanakan manajemen pendidikan sebagai fungsi; dan (5) pemberian *reward* dan *punishment*.

3. Kompetensi Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah menurut teori mutakhir (Husaini Usman, 2006: 302), haruslah memiliki 25 kompetensi, yaitu (1) penyusunan program sekolah, (2) monitoring dan evaluasi, (3) manajemen kelembagaan, (4) kompetensi manajerial, (5) manajemen sarana dan prasarana, (6) pengembangan diri, (7) manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat, (8) wawasan kependidikan, (9) memahami sekolah sebagai sistem, (10) manajemen tenaga kependidikan, (11) supervisi pendidikan, (12) manajemen kesiswaan, (13) memberdayakan sumber daya, (14) manajemen waktu, (15) manajemen bimbingan dan konseling, (16) Laporan Akuntabilitas Kinerja Sekolah (LAKIS), (17) jiwa kepemimpinan, (18) koordinasi, (19) memahami budaya sekolah, (20) menyusun dan melaksanakan regulasi sekolah, (21) sistem informasi manajemen, (22) proses pengambilan keputusan, (23) akreditasi sekolah, (24) manajemen keuangan, serta (25) memiliki dan melaksanakan kreativitas inovasi dan jiwa kewirausahaan.

Pemimpin merupakan subjek yang sangat menentukan efektif dan efisiennya manajemen organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, pemimpin dituntut memiliki keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan yang efektif dan efisien. Kemampuan dasar yang harus dimiliki kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2010: 101)

a. *Technical skill*, berarti kepala sekolah harus:

- 1) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, teknik untuk melaksanakan kegiatan.

- 2) Mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan serta memberdayakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan sekolah.
- b. *Human skill*, artinya kepala sekolah harus mempunyai:
- 1) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerjasama
 - 2) Kemampuan untuk mengetahui isi hati, motif, sikap, dan mengapa mereka berkata dan berperilaku
 - 3) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif.
 - 4) Kemampuan menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis, mampu berperilaku yang dapat diterima.
- c. *Conceptual skill*, artinya kepala sekolah harus mempunyai:
- 1) Kemampuan analisis
 - 2) Kemampuan berpikir rasional, ahli atau cakap dalam berbagai konsepsi
 - 3) Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kecenderungan, mampu mengantisipasi perintah.
 - 4) Mampu mengenali macam-macam kesempatan dan problem-problem sosial.

Menurut Mulyasa (2007: 97), untuk mencapai visi dan misi pendidikan, sekolah membutuhkan kepala sekolah yang mampu menjalankan peran pemimpin dan fungsi kepemimpinan di sekolah. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dasar kepemimpinan, manajerial, kualifikasi kepribadian yang baik, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang profesional.

Sudarwan Danim (2005: 23), mengungkapkan bahwa untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimum, kepala sekolah, pimpinan perguruan tinggi, atau pimpinan lembaga balai pelatihan harus memiliki lima keterampilan utama.

- a. Keterampilan transformasional, berupa keterampilan mengubah dan mengembangkan potensi staf dan peserta didiknya dari laten menjadi termanifestasi. Menumbuhkan kepekaan pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, membangun kultur organisasi, dan melakukan restrukturisasi lembaga jika diperlukan.
- b. Keterampilan berwirausaha, berupa keterampilan bernegosiasi dengan pihak-pihak eksternal, lebih mengutamakan membiayai hasil ketimbang membiayai masukan, keberanian menanggung resiko, menerapkan sistem prestasi, dan lain-lain.
- c. Keterampilan teknis, berupa keterampilan kepala sekolah dalam hal metode, proses, prosedur, dan teknik-teknik pendidikan dan pembelajaran demi terbentuknya lembaga yang mereka pimpin menjadi organisasi pembelajar.
- d. Keterampilan proses kemanusiaan, berupa keterampilan bekerja secara efektif dan efisien dengan orang lain, memberdayakan staf, mengapresiasi, berempati, memberi sugesti, dan membangun kepercayaan komunitas.
- e. Keterampilan konseptual, berupa kemampuan merumuskan visi lembaga, menjadikan institusi sebagai organisasi terbuka, pemahaman yang luas terhadap seluruh mekanisme operasi institusi, pemahaman tentang

manajemen keorganisasian, pemahaman yang luas tentang teknologi pendidikan dan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah harus dipilih secara selektif dengan mempertimbangkan berbagai kompetensi yang harus dimiliki, dengan adanya standar kompetensi kepala sekolah tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas kepala sekolah dalam mengatur sekolahnya, sehingga menghasilkan sekolah yang bermutu. Kepala sekolah yang profesional harus memiliki kompetensi-kompetensi yang memadai sebagai modal untuk mengembangkan sekolah menjadi sekolah yang berkualitas.

C. Kaitan Gender dengan Kepemimpinan

1. Pengertian Gender

Gender bukan merupakan pembeda antara laki-laki dengan perempuan secara seks atau jenis kelamin. Riant Nugroho (2008: 8), menyimpulkan definisi gender sebagai suatu konstruksi atau bentuk sosial yang sebenarnya bukan bawaan lahir, sehingga dapat dibentuk atau diubah tergantung dari tempat, waktu/zaman, suku/ras/bangsa, budaya, status sosial, pemahaman agama, negara, ideologi, politik, hukum, dan ekonomi.

Brannon (Anita Woolfolk, 2009: 264), menyatakan bahwa kata gender biasanya mengacu pada ciri-sifat dan perilaku yang dinilai tepat untuk laki-laki dan perempuan oleh budaya tertentu, sebaliknya jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis.

Mansour Fakih (2008: 8), menyatakan bahwa gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional atau keibuan. Sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri dari sifat itu merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara ada perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa.

Kesimpulannya adalah bahwa gender merupakan suatu sifat, peran, identitas diri laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor-faktor sosial maupun budaya, sehingga lahir anggapan peran sosial budaya laki-laki dan perempuan. Secara fisik, pembeda antara laki-laki dan perempuan tidak bisa berubah, tidak seperti pemaknaan gender yang dapat berubah dari masa ke masa.

2. Ketidakadilan Gender

Secara fisik pembeda antara laki-laki dan perempuan tidak bisa berubah. Pembeda tersebut merupakan ketentuan dari Tuhan, hal ini yang disebut sebagai kodrat. Kodrat sering dipahami masyarakat sebagai “tugas” utama laki-laki dan perempuan. Hal tersebut berbeda dengan pemaknaan gender, yang dapat berubah dari masa ke masa. Seperti dijelaskan Vries (2006: 16), karena perempuan mempunyai rahim dan melahirkan maka dia harus mengurus anak atau bekerja di ranah domestik, sedangkan kodrat laki-laki sebagai pencari nafkah di luar rumah tanpa ikut campur ranah domestik.

Perbedaan antara laki-laki dan perempuan akan berimplikasi pada perbedaan peran gender. Peran gender menurut Vries (2006: 17), adalah peran yang diciptakan masyarakat bagi lelaki dan perempuan. Pada masyarakat tradisional-patriarkhi kita dapat melihat dengan jelas adanya pemisahan bukan hanya pada peran gender tetapi juga pada sifat gender. Akibat dari penyalahartian gender, dalam masyarakat tanpa sadar berkembang ketidakadilan antara laki-laki dan perempuan. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk seperti subordinasi, marginalisasi, beban kerja lebih banyak, dan stereotip.

a. Gender dan Marjinalisasi Perempuan

Bentuk manifestasi ketidakadilan gender adalah proses marginalisasi atau pemiskinan terhadap kaum perempuan atau biasa disebut dengan pemiskinan ekonomi (Handayani dan Sugiarti, 2006: 15). Menurut Vries (2006: 29), sebagai akibat langsung dari penomorduannya (*subordinasi*) posisi perempuan dan melekatnya label-label buruk pada diri perempuan (*stereotype*), perempuan tidak memiliki peluang, akses dan kontrol seperti laki-laki dalam penguasaan sumber-sumber ekonomi.

b. Gender dan Subordinasi Pekerjaan Perempuan.

Mengutip pernyataan Handayani dan Sugiarti (2006: 16), bahwa subordinasi adalah anggapan bahwa perempuan tidak penting terlibat dalam pengambilan keputusan politik. Pada dasarnya adalah perbedaan perlakuan terhadap salah satu identitas sosial. Dalam kebudayaan Indonesia, perempuan masih dinomorduakan dalam banyak hal, terutama dalam pengambilan keputusan.

c. Gender dan Stereotip atas Perempuan.

Stereotip adalah pelabelan negatif terhadap laki-laki dan perempuan, biasanya pelabelan selalu berakibat pada ketidakadilan, sehingga dinamakan pelabelan negatif. Seperti pendapat Mansour Fakih (2008: 8), misalnya bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional atau keibuan. Sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri dari sifat itu merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara ada perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa. Atas dasar *stereotype* itu, perempuan dikesankan sebagai penuh dengan muatan keterbatasan sehingga dianggap kurang layak untuk menduduki posisi sebagai kepala sekolah. Oleh karena itu, masyarakat menjadi sudah terbiasa untuk menempatkan laki-laki sebagai pemimpin dan perempuan sebagai pengikut. Ironisnya, menurut Logica (2011: 14), dikotomi berdasarkan jenis kelamin tersebut juga menjadi bagian pemahaman sebagian besar perempuan sendiri, seolah-olah hal tersebut adalah sesuatu yang sudah seharusnya terjadi (*taken for granted*, sehingga tidak perlu dipermasalahkan lagi). Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pemahaman guru perempuan tentang gender masih sangat rendah. Hal ini akan terus terjadi sehingga perempuan menjadi tidak memiliki kesadaran bahwa dirinya juga memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki untuk bersaing menjadi kepala sekolah.

d. Gender dan Kekerasan terhadap Perempuan.

Kekerasan adalah suatu serangan terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang (Handayani dan Sugiarti, 2006: 17). Menurut Vries (2006: 34), bentuk-bentuk kekerasan yang terjadi sangat beragam, mulai dari kekerasan fisik (seperti pemukulan), kekerasan psikis (misalnya, kata-kata yang merendahkan atau melecehkan), kekerasan seksual (contohnya perkosaan) dan lain-lain.

e. Gender dan Beban Kerja Lebih Berat.

Menurut Vries (2006: 33), ketidakadilan gender yang terjadi pada perempuan bisaberbentuk muatan pekerjaan yang berlebihan. Ada anggapan bahwa kaumperempuan bersifat memelihara, rajin dan tidak akan menjadi kepala rumahtangga, maka akibatnya semua pekerjaan domestik menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Oleh karena itu, perempuan menerima beban ganda, selain harus bekerja domestik, mereka masih harus bekerja membantu mencari nafkah.

Bentuk ketidakadilan yang diterima perempuan merupakan sesuatu yang kurang berimbang. Berbagai bentuk ketidakadilan akhirnya membentuk pandangan masyarakat untuk tidak menempatkan perempuan dalam posisi sebagai pemimpin. Kepemimpinan lebih pantas jika diduduki laki-laki, sedangkan perempuan adalah pengikut. Stereotip tersebut secara otomatis akan mematikan kepemimpinan perempuan, karena secara tidak langsung perempuan dihalangi untuk maju menjadi pemimpin.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Hasil kajian penelitian yang dilakukan oleh Mukh et al dan McCrea & Ehrich (Priadi Surya, 2010: 68), menyatakan bahwa kekhasan kepemimpinan kepala sekolah perempuan terdiri dari *sensitive leading*, *people resourcing*, dan *active managing*, uraiannya sebagai berikut.

Sensitive leading mengakui peran dinamis dari semua stakeholder dalam sebuah organisasi, memungkinkan orang lain untuk berkontribusi melalui delegasi. Contoh penerapan kepemimpinan yang lebih responsif dan merupakan pendekatan “feminim” meliputi: (a) membentuk pengaturan menjadi “jalan hidup” nyaman daripada hanya “tempat kerja”, (b) melihat orang lain (baik pendidik dan siswa) sebagai “seluruh warga” pada hak mereka sendiri yang memiliki kebutuhan, perasaan dan ide-ide, (c) menunjukkan minat yang tulus dan kepedulian terhadap orang lain, (d) mendorong siswa untuk mengutarakan pendapat dan ide-ide yang berkaitan dengan program sekolah.

People resourcing atau memberdayakan orang atau sumber daya manusia. Kepala sekolah perempuan sangat mendorong seluruh *stakeholder* agar berpartisipasi dalam pengaturan pendidikan, pengembangan potensi pendidik, dan mendukung budaya dan iklim kerja yang kondusif. Penerapan dari *people resourcing* ini dapat berupa: (a) peka terhadap tantangan pribadi pendidik dan keadaan hidup, (b) mendorong perempuan dan orang-orang dari kelompok minoritas untuk mencoba tanggung jawab baru dan mencaai promosi, (c) memberikan kesempatan magang bagi perempuan dan orang-orang dari kelompok minoritas, membantu mereka dengan mengembangkan keterampilan

dan pengalaman yang diperlukan sebagai modal promosi untuk jenjang karir yang lebih tinggi, (d) aktif terlibat dalam perkumpulan guru-guru yang membahas tentang pengajaran dan pembelajaran praktek, (e) bekerja secara tim dalam hubungan yang saling mendukung secara profesional, (f) memberikan kesempatan pengembangan profesional bagi staf, orang tua dan masyarakat luas, (g) membangun proses pengawasan dengan tetap mengutamakan dukungan terhadap staf.

Active managing atau aktif mengelola adalah melakukan perencanaan pendidikan, pengorganisasian dan pemantauan sebagai suatu proses berkelanjutan. Kepala sekolah perempuan cenderung membangun kepercayaan dengan staf, mengatur peran dan tanggung jawab pendidik dengan mengajar sebagai fokus utamanya, memberi kesempatan bagi guru untuk saling bekerja sama dan belajar, dan melembagakan pemantauan pendidikan dalam bentuk akuntabilitas yang mencakup siswa, guru, pemimpin, pengaturan, dan sistem. Implementasi *active managing* meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pemantauan, dengan ciri khas *responsive planning*, *sensible organizing*, dan *accountable monitoring*.

D. Persepsi Bawahan terhadap Pemimpin

1. Pengertian Persepsi

Menurut Jalaludin Rahmat (2003: 51), persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Pendapat lain mengenai

persepsi dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004: 231), persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.

Menurut Sondang P. Siagian (2004: 100), persepsi adalah proses seseorang dalam mengorganisasi dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya untuk memberikan makna tertentu kepada lingkungannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang dialami seseorang dalam memahami, menafsirkan, dan memberi makna pada suatu informasi tentang lingkungan maupun situasi yang dialaminya melalui indera yang dimilikinya. Persepsi para guru dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai tanggapan, pemahaman, penafsiran para guru terhadap sifat atau perilaku kepala sekolah perempuan yang memimpinya.

2. Proses Pembentukan Persepsi

Menurut Moskowitz (Roso Sugiyanto, 2008: 15), persepsi terjadi melalui beberapa langkah, yaitu: (1) *gathering information*; (2) *selection*; (3) *mixing*; (4) *organizing*; dan (5) *interpreting*. Maksud dari langkah-langkah tersebut adalah bahwa persepsi terjadi dimulai dari menghimpun atau mengumpulkan informasi yang masuk kemudian menyeleksi untuk memperoleh prioritas. Penyaringan dilakukan untuk melengkapi, mengurangi, dan mengkoordinasikan informasi. Selanjutnya informasi tersebut diorganisasi untuk memberikan pandangan yang teratur sebelum diinterpretasikan. Pendapat lain mengenai proses terjadinya persepsi dikemukakan oleh Bimo Walgito (2002: 69), sebagai berikut.

Persepsi merupakan sebuah proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu merupakan proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya. Namun proses itu tidak berhenti sampai disitu saja, melainkan stimulus itu diteruskan ke pusat susunan syaraf yaitu otak dan terjadilah proses psikologis, sehingga individu menyadari apa yang ia lihat, apa yang ia dengar, dan sebagainya. Individu mengalami persepsi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diketahui bahwa persepsi didahului dengan adanya rangsangan atau stimulus berupa obyek atau kejadian atau informasi dari lingkungan yang diterima oleh indera, tapi tidak semua rangsang tersebut mendapat respon. Suatu obyek akan menarik jika ada hubungan dengan diri yang bersangkutan atau kepentingannya. Obyek, kejadian, atau informasi tersebut selanjutnya diorganisasi oleh akal dan perasaan yang selanjutnya akan mempengaruhi pola pikir dan tingkah laku yang bersangkutan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Baltus (Roso Sugiyanto, 2008: 18), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah (1) kemampuan dan keterbatasan fisik dan alat indra (2) kondisi lingkungan (3) pengalaman masa lalu (4) kebutuhan dan keinginan, dan (5) kepercayaan. Faktor-faktor inilah yang membuat setiap orang memiliki persepsi yang berbeda-beda.

Menurut Veithzal Rivai (2004: 231), perilaku orang yang didasarkan pada persepsi adalah mengenai apa itu realitas bukan mengenai realitas itu sendiri, sehingga suatu objek yang sama bisa dipersepsikan oleh individu secara berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) faktor yang ada pada pelaku persepsi (*perceiver*), yang meliputi: sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman, dan pengharapan individu tersebut; (2) faktor yang ada pada

objek atau target yang dipersepsikan, yang meliputi: hal-hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, dan kedekatan; dan (3) faktor konteks situasi di mana persepsi itu dilakukan, yang meliputi: waktu, keadaan tempat, dan keadaan sosial.

Persepsi yang terbentuk pada seseorang dapat berpengaruh terhadap aktivitas seseorang. Hal tersebut dijelaskan oleh Sondang P. Siagian (2004: 105), bahwa persepsi seseorang sangat berpengaruh pada perilakunya dan perilaku akan sangat berpengaruh pada motivasinya. Selanjutnya Bimo Walgito (2001: 57), menyebutkan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi persepsi manusia, yaitu: (1) keadaan stimulus, dalam hal ini berujud manusia yang akan dipersepsi, (2) situasi atau keadaan sosial yang melatarbelakangi stimulus, dan (3) keadaan orang yang mempersepsi.

Persepsi tidak bersifat tetap atau statis, melainkan selalu berubah-ubah, akan selalu berubah dan berkembang dalam diri manusia. Hal ini terjadi karena manusia selalu bertambah pengalaman dan pengetahuannya melalui proses belajar.

Barnet, dkk (Sudarwan Danim, 2005: 67), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah banyak ditentukan oleh proses bagaimana dia mempersepsikan dirinya sebagai pimpinan, pemikiran ini melahirkan isu-isu baru bahwa persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah (*teacher's perceptions of leadership of school principal*) adalah dibentuk. Pembentukan persepsi itu dapat dilakukan melalui hal-hal sebagai berikut.

- a. Proses penerimaan, di mana guru-guru mengetahui informasi yang benar-benar terkait dengan sifat-sifat dan perilaku pada struktur pengetahuan tentang kepemimpinan menurut kurun waktu yang relatif panjang.
- b. Tinggi atau rendahnya derajat korespondensi antara pengamatan, perilaku dan sifat-sifat pimpinan yang tersimpan dalam memori guru, dan penerimaan mereka terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolahnya.
- c. Proses inferensi tergantung pada peluang para guru untuk mengobservasi peristiwa-peristiwa dan menggambarkan sebuah simpulan tentang kontribusi perilaku kepemimpinan potensial terhadap *outcomes* yang mereka munculkan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa persepsi adalah suatu tanggapan, penilaian atau respon seseorang terhadap obyek atau peristiwa tertentu. Setidaknya ada tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi bawahan terhadap atasannya, yaitu: (1) faktor yang ada pada pelaku persepsi (bawahan), yang meliputi: sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman, dan pengharapan individu tersebut, (2) faktor yang ada pada obyek atau peristiwa yang dipersepsikan (atasan), yang meliputi: sifat, perilaku atau model dan kemampuan manajerial, dan (3) faktor konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan, yang meliputi: waktu, keadaan/tempat kerja, dan keadaan sosial budaya.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, terdapat berbagai macam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan kepemimpinan perempuan. Untuk mengetahui relevansinya dengan penelitian ini, uraiannya sebagai berikut.

Journal of national forum memuat tulisan Roslin Growe dan Paula Montgomery (2002) yang berjudul "*Women And The Leadership Paradigm: Bridging The Gender Gap*". Dalam jurnal tersebut peneliti mengkaji tentang perilaku kepala sekolah perempuan, yang menyebutkan bahwa sekolah yang baik lebih selaras apabila dipimpin oleh model yang feminin dibandingkan maskulin. Wanita dengan atributnya yang memelihara, sensitif, empati, intuitif, kompromi, peduli dan kooperatif semakin mendukung administrasi yang efektif. Lebih lanjut, penelitian tersebut mengungkapkan bahwa perempuan bersandar terhadap kepemimpinan fasilitatif, memungkinkan orang lain untuk berkontribusi melalui delegasi, penguatan motivasi, dan dorongan dari belakang. Karena fokus utama perempuan adalah pada hubungan, mereka berinteraksi lebih sering dengan guru, siswa, orang tua, masyarakat, dan komite sekolah (*stakeholders*) dari pada kepala sekolah laki-laki. Disisi lain, laki-laki cenderung memimpin dengan memberikan hadiah untuk pekerjaan bawahan yang memuaskan dan menghukum mereka untuk prestasi kerja yang tidak memadai. Kepala sekolah laki-laki dan perempuan melakukan banyak tugas yang sama, mereka menekankan aspek yang berbeda pada pekerjaan, perempuan

menekankan pada hubungan, delegasi, dan proses, sedangkan laki-laki fokus pada penyelesaian tugas, pencapaian tujuan, menghimpun informasi, dan hasil.

Jurnal PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil) memuat tulisan Nina Zulida Situmorang (2011) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Perempuan”. Dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa umumnya gender tidak banyak berpengaruh terhadap organisasi, namun jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan, terlihat adanya gaya tertentu khas perempuan, tapi bukan karena perbedaan jenis kelamin, namun lebih kepada faktor karakteristik/tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dengan gaya kepemimpinan perempuan, sehingga penelitian tersebut cenderung membuktikan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam kepemimpinan.

Dennis Haruna (2009) melakukan penelitian dengan judul “Model Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta I). Hasil penelitian ini adalah (1) model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta I menggunakan model kepemimpinan kontingensi Fiedler, terlihat dengan adanya hubungan baik, ketegasan dan loyalitas pemimpin, rasa hormat anggotanya terhadap pemimpin dan struktur kerja yang jelas, (2) kelemahan, kekuatan, peluang, dan tantangan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri I Yogyakarta yaitu: *kelemahan*, kelemahan dalam hal sifat dan sikap adalah sangat selektif terhadap guru dan pegawai, terlihat dengan memilih-milih guru dan pegawai dalam kegiatan atau kepanitiaan. Kelemahan dalam hal profesionalitas kinerjanya adalah komunikasi

yang bersifat ke luar instansi selain Dinas Pendidikan dan Depag jarang dilakukan, seperti kerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang memberikan beasiswa. *Kekuatan*, kekuatan dalam hal sifat dan sikap yaitu mempunyai jiwa yang tegas dalam menegakkan aturan sekolah, memiliki kepribadian yang baik, memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kekuatan dalam hal profesionalitas kerja adalah menegakkan aturan sekolah kepada semua warga sekolah termasuk dirinya dan terus melakukan pembangunan sarana sekolah. *Peluang*, karir kepala sekolah yang semakin baik, semakin dipercaya oleh Depag dan Dinas Pendidikan dengan kemampuan dan kepribadiannya yang baik. *Tantangan*, kuantitas kepala sekolah perempuan yang sedikit, semakin menjadi motivasi untuk menunjukkan kepada masyarakat bahwa perempuan bisa menjadi pemimpin yang efektif.

F. Kerangka Pikir

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Seseorang dapat menjadi pemimpin karena memiliki suatu kelebihan dibandingkan dengan anggota yang lainnya.

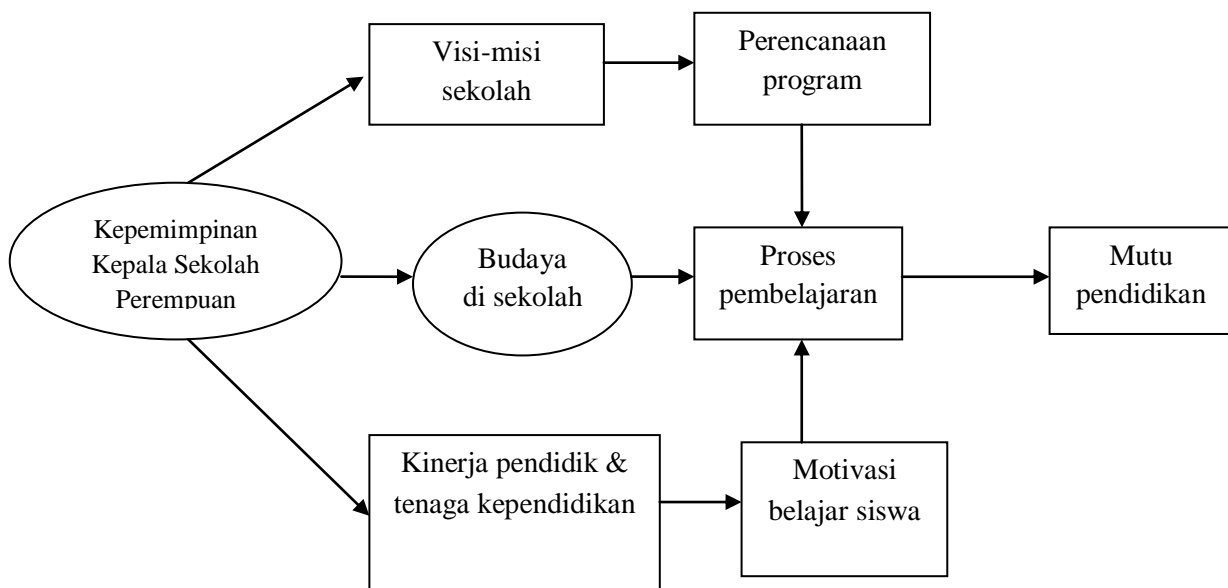
Baik atau buruknya suatu sekolah lebih banyak ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah sebagai pengelolanya. Ada beberapa sekolah yang pernah atau sedang dipimpin oleh seorang perempuan, tetapi tidak semua guru mempunyai persepsi yang sama terhadap kepemimpinan perempuan tersebut, ada yang memiliki persepsi yang positif, negatif, atau netral dan tidak mempermasalahkan

jenis kelamin. Perbedaan persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan perempuan di dalam sebuah lembaga pendidikan terkait pada sifat, perilaku kepemimpinan dan kemampuan manajerial dari seorang pemimpin perempuan tersebut, sedangkan dari sisi internal individu, persepsi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman, pengharapan individu. Konteks situasi juga berpengaruh terhadap cara seseorang mempersepsikan sesuatu, kondisi sosial-budaya, waktu, dan keadaan/tempat kerja berpengaruh terhadap cara seseorang mempersepsikan kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Butler, dkk (Prawitasari, 2006: 22), pemimpin perempuan lebih sering mendapatkan pandangan evaluatif yang lebih negatif dari bawahannya dibandingkan dengan pemimpin laki-laki, hal tersebut tentu akan melahirkan kekhawatiran tersendiri, karena pemaknaan (persepsi) bawahan akan berpengaruh terhadap sikap atau perilaku mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alimatus Sahrah pada tahun 2004 (Prawitasari, 2006: 23), menyatakan bahwa pemaknaan atau persepsi pegawai laki-laki terhadap pimpinan perempuan cenderung lebih negatif bila dibandingkan dengan pegawai perempuan.

Peran kepemimpinan yang diemban kepala sekolah diwujudkan dalam tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan. Pelaksanaan tugas atau fungsi kepala sekolah dipengaruhi oleh sifat dan perilaku kepemimpinannya. Sifat dan perilaku kepemimpinan akan memberikan pengaruh kepada pendidik dan tenaga kependidikan, serta semua warga sekolah.

Bagaimana kepala sekolah memberikan dorongan kepada seluruh warga sekolah, terutama guru; bagaimana kepala sekolah memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan, menjalin komunikasi, mendelegasikan tugas; serta bagaimana pengambilan keputusan dan berbagai kebijakan sekolah demi tercapainya tujuan bersama dalam suatu sekolah.



Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

Terdapat perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Saifuddin Azwar (2010: 5), penelitian dilihat dari pendekatan analisisnya dibagi menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Menurut Moh. Nazir (2003: 55), ditinjau dari segi masalah yang diteliti teknik yang digunakan dalam penelitian deskriptif dibagi dalam beberapa jenis yaitu: metode survei, metode deskriptif berkesinambungan, penelitian studi kasus, penelitian tindakan, dan penelitian perpustakaan dan dokumenter.

Penelitian ini bermaksud mendapatkan gambaran nyata sikap guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Penelitian ini mencari fakta dan keterangan mengenai persepsi para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta, data dari hasil penelitian ini dianalisis secara kuantitatif dengan teknik statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi untuk pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di SMA Negeri di Kota Yogyakarta yang sedang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan, yaitu SMAN 3 Yogyakarta, SMAN 4 Yogyakarta, SMAN 7 Yogyakarta, dan SMAN 11 Yogyakarta. Pengambilan data dilaksanakan pada bulan Mei-Juli 2013.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Suharsimi Arikunto(2002: 108), menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dikenakan dari hasil penelitian tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru dari SMA Negeri di Kota Yogyakarta yang sedang berada di bawah kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang berjumlah 210 guru, dengan 96 guru laki-laki dan 114 guru perempuan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 109), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pemilihan sampel dengan teknik-teknik tertentu disebut sampling. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling* untuk mengklasifikasikan populasi berdasarkan jenis kelamin. Menurut Nanang Martono (2011: 76), *proportional random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin (Riduwan, 2009: 120) sebagai berikut.

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

d² = Presisi (ditetapkan 5%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh ukuran sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{210}{(210).0,05^2+1} = \frac{210}{1,525} = 137,70 \approx 138 \text{ responden}$$

Setelah besarnya sampel diketahui, maka langkah selanjutnya peneliti membagi sampel dengan teknik *proportional random sampling*. Pengambilan sampel secara *proportional random sampling* memakai rumus alokasi *proportional* sebagai berikut.

$$n_i = \frac{N_i}{N} . n$$

Dimana : n_i = Jumlah sampel menurut kategori

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut kategori

N = Jumlah populasi seluruhnya (Riduwan & Akdon, 2007: 250)

Populasi guru masing-masing sekolah beserta besarnya sampel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Besarnya Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Populasi		Sampel	
		L	P	L	P
1.	SMAN 3 Yogyakarta	38	23	25	15
2.	SMAN 4 Yogyakarta	22	27	14	18
3.	SMAN 7 Yogyakarta	21	27	14	18
4.	SMAN 11 Yogyakarta	15	37	10	24
Jumlah		96	114	63	75
Total		210		138	

Setelah besarnya sampel guru pada masing-masing jenis kelamin di setiap sekolah ditentukan, dari setiap sub populasi diambil sampel secara acak.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Saifuddin Azwar (2010: 101), angket merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan.

Alasan digunakan angket sebagai metode utama dalam penelitian ini adalah karena biaya relatif murah, waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan data singkat, dan dapat dilakukan pada subjek dengan jumlah yang besar.

Data tentang variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta diperoleh menggunakan angket dengan item-item pertanyaan tertutup, yaitu peneliti telah menyediakan alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang tersedia dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 102), alat ukur dalam penelitian biasa disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner/angket yang disebarkan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Sejalan dengan pendapat Riduwan (2007:27), yang menyatakan bahwa angket tertutup (angket terstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda *checklist*(√)

Kuesioner tersebut dikembangkan oleh peneliti dalam bentuk skala penilaian. Menurut Arif Furchan (2007: 274), skala penilaian merupakan penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap tingkah laku atau penampilan orang lain, pada umumnya penilai diminta untuk menempatkan orang yang dinilai itu pada suatu titik dalam suatu kontinum (rangkaian kesatuan) atau suatu kategori yang menggambarkan ciri tingkah laku orang yang dinilai. Kuesioner terdiri dari sejumlah butir pernyataan yang dilengkapi dengan 4 alternatif respon/jawaban. Pengukuran dilakukan dengan meminta responden untuk memilih salah satu respon/jawaban yang disediakan. Setiap alternatif jawaban mempunyai skor antara 1 sampai 4.

- 1: Tidak mampu/sangat rendah
- 2: Kurang mampu/rendah
- 3: Mampu/tinggi
- 4: Sangat mampu/sangat tinggi

1. Kisi-kisi Instrumen Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota

Yogyakarta dikembangkan dengan mengadaptasi teori kepemimpinan dari George R. Terry.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

No.	Subvariabel	Indikator
a.	Kekuatan/daya tahan	1) Kekuatan badaniah dan rohaniah kepala sekolah perempuan
b.	Stabilitas emosi	1) Stabilitas emosi kepala sekolah perempuan
c.	Keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani	1) Perhatian kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru 2) Inisiatif kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan potensi bawahannya 3) Kemampuan kepala sekolah perempuan dalam bekerja sama
d.	Kejujuran	1) Integritas kepribadian kepala sekolah perempuan 2) Perlakuan adil yang ditunjukkan kepala sekolah perempuan
e.	Objektivitas	1) Kemampuan kepala sekolah perempuan untuk berpikir rasional
f.	Dorongan pribadi	1) Bakat kepala sekolah perempuan untuk menjadi pemimpin pendidikan 2) Motivasi kerja kepala sekolah perempuan 3) Keinginan kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan diri sebagai kepala sekolah
g.	Keterampilan komunikasi	1) Kemampuan kepala sekolah perempuan untuk berkomunikasi secara lisan maupun tulisan
h.	Kemampuan mengajar	1) Kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengajarkan keterampilan tertentu
i.	Kemampuan manajerial	1) Kemampuan kepala sekolah perempuan dalam menyusun program kegiatan sekolah 2) Kemampuan kepala sekolah perempuan dalam membuat perencanaan kegiatan 3) Kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengelola kegiatan 4) Kemampuan kepala sekolah perempuan dalam melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah.

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Ary, dkk (2005: 293), penelitian selalu bergantung pada pengukuran, ada dua ciri penting yang harus dimiliki oleh setiap alat pengukur, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas menunjuk kepada sejauhmana suatu alat

mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas mengacu kepada sejauh mana suatu alat pengukur secara *ajeg* (konsisten) mengukur apa saja yang diukurnya.

a. Validitas Instrumen

Menurut komisi gabungan The American Psychological Association, AERA, dan *The National Council on Measurement in Education* (Arif Furchan, 2007: 294), ada tiga jenis teknik untuk menguji validitas suatu instrumen penelitian, yaitu: validitas isi (*content validity*), validitas yang dikaitkan dengan kriteria (*criterion-related validity*), dan validitas pengertian (*construct validity*). Penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) untuk menilai kelayakan instrumen penelitian. Husein (2003: 91), menyatakan bahwa validitas logis atau isi adalah suatu pengukur untuk mengetahui sejauh mana isi alat pengukur mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Berdasarkan teori yang menjadi dasar penyusunan instrumen, ditentukan poin-poin indikator atau kisi-kisi instrumen yang akan diukur, dari indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi butir-butir instrumen dalam bentuk pernyataan. Untuk menguji validitas isi, dapat digunakan pendapat para ahli (*expert judgement*). Dalam penelitian ini, setelah instrumen dikembangkan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori, selanjutnya instrumen dikonsultasikan dengan para ahli, yaitu dosen-dosen pembimbing skripsi. Setelah instrumen direvisi dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian, selanjutnya dilakukan uji coba. Validitas juga dilakukan dengan

melihat hasil angket yang telah diisi oleh responden, apabila semua pernyataan sudah terjawab, berarti angket tersebut sudah mampu dipahami oleh responden.

b. Reliabilitas Instrumen

Menurut Mustafa & Hardius (2007: 112), reliabilitas mengindikasikan seberapa konsistensi pengukuran yang dilakukan sepanjang waktu atau berbagai pertanyaan. Atau dengan kata lain, reliabilitas mengindikasikan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran konsep dan membantu untuk melihat ketepatan pengukuran. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan teknik *Alpha* dari Cronbach, yang dihitung menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.0. Nilai koefisien α berkisar antara 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai koefisien kehandalannya, semakin baik alat ukurnya. Berikut merupakan kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* Guildford.

Tabel 3. Koefisien Reliabilitas Instrumen Menurut Guildford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
<0,200	Tidak reliabel
0,200 – 0,400	Kurang reliabel
0,400 – 0,700	Cukup reliabel
0,700 – 0,900	Reliabel
>0,900	Sangat reliabel

Sumber: Sugiyono (2009: 183)

Instrumen diuji di lapangan dengan sampel kecil ($n=30$). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh indeks reliabilitas sebesar 0,963. Sesuai dengan tabel koefisien reliabilitas, instrumen persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan tergolong sangat reliabel, sehingga layak digunakan untuk penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2009: 170), menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan median, modus, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi.

Menurut Djemari Mardapi (2008: 122), untuk menafsirkan hasil pengukuran diperlukan suatu kriteria, kriteria yang digunakan tergantung pada skala dan jumlah alternatif jawaban yang digunakan. Penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban. Instrumen yang telah diisi dicari skor keseluruhannya, sehingga setiap sampel memiliki skor. Selanjutnya dicari rata-rata skor keseluruhan dan simpangan bakunya. Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam empat kategori dengan rumus sebagai berikut.

Tabel 4 . Kategorisasi Skala Penilaian

Skor Responden	Kategori
$X < Mi - 1.5Sdi$	Sangat Rendah
$Mi - 1.5Sdi \leq X < Mi$	Rendah
$Mi \leq X < Mi + 1.5Sdi$	Tinggi
$Mi + 1.5Sdi \leq X$	Sangat Tinggi

Keterangan:

Mi : rata-rata skor keseluruhan.

Sdi : simpangan baku skor keseluruhan.

X : skor yang dicapai responden. (Sumber: Djemari Mardapi, 2008: 123)

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan dalam pengelompokkan skor sampel.

2. Uji Statistik Beda Mean

a. Uji Normalitas Distribusi Data

Untuk menentukan teknik statistik yang digunakan dalam analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap data yang akan dianalisis. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal atau tidak.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.0 dengan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asym. Sig (2-tailed) > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, maka teknik statistik yang akan digunakan adalah teknik statistik parametrik, sedangkan apabila data yang akan dianalisis tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik nonparametrik yang digunakan (Sugiyono, 2009: 210).

b. Uji Homogenitas Data

Untuk menentukan rumus pengujian hipotesis komparatif yang akan digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan uji homogenitas. Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 140), uji homogenitas digunakan untuk mengetahui kesamaan (homogenitas) beberapa bagian sampel, maksudnya yakni seragam tidaknya variasi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama.

Uji homogenitas menggunakan uji *Levene* dengan bantuan *software* SPSS versi 20.0. Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009: 103), data yang homogen mempunyai nilai signifikansi (p) > 0,05.

c. Uji *Independent Sample t Test*

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

$$H_o : \mu_L = \mu_P$$

$$H_a : \mu_L \neq \mu_P$$

Hipotesis diuji menggunakan uji *Independent Sample t Test*, dengan bantuan *software* SPSS versi 20.0. Besarnya t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau jika nilai $sig. < \alpha = 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan, hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada empat SMA Negeri di Kota Yogyakarta. Keempat sekolah tersebut adalah SMAN 3 Yogyakarta, SMAN 4 Yogyakarta, SMAN 7 Yogyakarta, dan SMAN 11 Yogyakarta. Responden penelitian ini adalah guru-guru yang sedang berada di bawah kepemimpinan kepala sekolah perempuan, yang terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu guru laki-laki dan perempuan. Pengkategorisasian responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Data terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang diperoleh dari responden mengacu pada 9 aspek kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perempuan, yaitu: (1) kekuatan/daya tahan badaniah dan rohaniah, (2) stabilitas emosi, (3) keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani, (4) kejujuran, (5) objektivitas, (6) dorongan pribadi, (7) keterampilan komunikasi, (8) kemampuan mengajar, dan (9) kemampuan manajerial. Masing-masing aspek dijabarkan ke dalam sejumlah indikator yang lebih operasional sehingga dapat dilakukan pengukuran.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 138 orang, deskripsi responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nama Sekolah	Laki-laki f (%)	Perempuan f (%)	Total f (%)
SMAN 3 Yogyakarta	25 (18,1)	15 (10,9)	40 (29)
SMAN 4 Yogyakarta	14 (10,1)	18 (13)	32 (23,2)
SMAN 7 Yogyakarta	14 (10,1)	18 (13)	32 (23,2)
SMAN 11 Yogyakarta	10 (7,2)	24 (17,4)	34 (24,6)
Total	63 (45,7)	75 (54,3)	138 (100)

Responden dalam penelitian ini berjumlah 138 guru dari empat sekolah. Dari jumlah tersebut, 63 (45,7%) adalah guru laki-laki dan 75 (54,3%) adalah guru perempuan. Pengkategorisasian responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mewakili perbedaan jenis kelamin dalam populasi guru di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta yang sedang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Sesuai dengan tujuan, penelitian ini juga akan menyelidiki apakah terdapat perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Penentuan jumlah sampel guru laki-laki dan perempuan menggunakan rumus alokasi proporsional.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Nama Sekolah	Tingkat Pendidikan		Total f(%)
	S1 f(%)	S2 f(%)	
SMAN 3 Yogyakarta	35 (25,4)	5 (3,6)	40 (29)
SMAN 4 Yogyakarta	31 (22,5)	1 (0,7)	32 (23,2)
SMAN 7 Yogyakarta	31 (22,5)	1 (0,7)	32 (23,2)
SMAN 11 Yogyakarta	32 (23,2)	2 (1,4)	34 (24,6)
Total	129 (93,5)	9 (6,5)	138 (100)

Mayoritas, 129 (93,5%) dari responden dalam penelitian ini adalah guru dengan tingkat pendidikan S1, sisanya 9 (6,5%) adalah guru lulusan S2. Distribusi responden berdasarkan riwayat pendidikan menunjukkan bahwa baik guru yang berpendidikan S1 maupun S2 terwakili dalam penelitian ini.

B. Profil Kepala Sekolah Perempuan

Profil kepala sekolah perempuan merupakan ciri-ciri yang dimiliki oleh kepala sekolah perempuan sehingga dia dapat meraih posisi sebagai pemimpin pendidikan dan berhasil menjalankan kepemimpinannya. Profil kepala sekolah perempuan dapat dilihat dari sumberdaya pribadi dan sumberdaya keluarga. Sumberdaya pribadi menjabarkan mengenai pengalaman dan pendidikan kepala sekolah, sedangkan sumberdaya keluarga menjabarkan mengenai dukungan keluarga dan tanggungan anak.

1. Kepala SMA Negeri 3 Yogyakarta

Kepala SMAN 3 Yogyakarta merupakan guru mata pelajaran matematika, menduduki jabatan sebagai kepala sekolah di SMAN 3 Yogyakarta sejak tahun 2009.

Lahir pada tanggal 12 September 1957 di Surabaya, beliau menempuh pendidikan dari mulai SD sampai SMA di kota kelahirannya, melanjutkan pendidikan di IKIP Surabaya, dan memperoleh gelar sarjana muda pada tahun 1975, di tahun yang sama beliau diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan ditempatkan di SMAN 4 Surabaya. Setelah selama 25 tahun menjadi guru matematika, bulan September tahun 2007, beliau diangkat menjadi kepala sekolah di SMAN 11 Yogyakarta, kemudian pada tahun 2009 dipindahtugaskan sebagai kepala sekolah di SMAN 3 Yogyakarta.

Selama menempuh pendidikan, beliau aktif dalam berbagai organisasi, diantaranya: pengurus Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), senat mahasiswa di IKIP Surabaya, saat ini beliau aktif sebagai pengurus Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) di Kota Yogyakarta dan penasehat organisasi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK).

Lulusan Magister Manajemen STIE Mitra Indonesia Yogyakarta ini mengungkapkan, sejak awal menjadi kepala sekolah, beliau mendapat dukungan dari keluarga, suami dan ketiga putra-putrinya, terutama karena beliau menjadi pemimpin di bidang pendidikan. Ibu dari dua anak laki-laki dan satu anak perempuan ini menerapkan kebiasaan mandiri yang sudah ditanamkan sejak kecil kepada putra-putrinya, sehingga orangtua hanya memantau, kerjasama

dalam menjalankan kewajiban sebagai orangtua menjadi kunci untuk memaksimalkan peran sebagai seorang ibu.

Juara III Kepala Sekolah Berprestasi di Provinsi Yogyakarta ini mengungkapkan, di dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah, beliau selalu mengutamakan *teamwork* yang solid, baik dengan tenaga administrasi sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru dalam rangka pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah.

2. Kepala SMA Negeri 4 Yogyakarta

Kepala SMAN 4 Yogyakarta merupakan guru PPKn di SMAN 4 Yogyakarta, menduduki jabatan sebagai kepala sekolah sejak bulan Juli 2012.

Perempuan kelahiran tanggal 28 Oktober 1960 di Ciamis Jawa Barat ini menempuh pendidikan dasar sampai menengah di kota kelahirannya. Pada tahun 1979 melanjutkan pendidikan di IKIP Yogyakarta dan lulus tahun 1985. Tahun 1986 diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan ditempatkan di SMA Bina Karya Wonosari Gunungkidul. Bulan Juli 1997, dipindahtugaskan di SMAN 3 Yogyakarta. Setelah selama 26 tahun menjadi guru, bulan Juli 2012 beliau diangkat menjadi kepala sekolah dan ditempatkan di SMAN 4 Yogyakarta.

Saat ini beliau aktif dalam berbagai organisasi, baik organisasi profesi maupun organisasi kemasyarakatan, diantaranya: pengurus Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan pengurus organisasi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK).

Sejak awal menjadi kepala sekolah, beliau sangat didukung oleh keluarganya. Dukungan dari keluarga sangat dibutuhkan agar dapat menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah dengan optimal. Ibu dari dua anak laki-laki dan satu anak perempuan ini menerapkan prinsip kemandirian pada ketiga putra-putrinya, pembagian tanggungjawab dengan suami dan komunikasi yang sehat menjadi kunci untuk memaksimalkan peran sebagai seorang ibu.

Profil kehidupan kepala sekolah perempuan menggambarkan bahwa kepala sekolah SMAN 4 Yogyakarta bisa menjadi pemimpin karena berbagai faktor yang mendukungnya seperti dukungan dari keluarga, pendidikan dan pengalaman, serta karakteristik pribadi yang menyenangkan tantangan dan perhatian terhadap bawahan. Dalam melaksanakan perannya sebagai kepala sekolah, prinsip utamanya adalah kejujuran. Seperti yang beliau ungkapkan, bahwa apapun yang kita lakukan harus bisa dipertanggungjawabkan dihadapan Allah swt.

3. Kepala SMA Negeri 7 Yogyakarta

Kepala sekolah di SMAN 7 Yogyakarta adalah seorang guru Bahasa Inggris, beliau menduduki jabatan sebagai kepala sekolah SMAN 7 Yogyakarta sejak tanggal 7 Juli 2011.

Perempuan kelahiran tanggal 1 Mei 1964 di Kulon Progo ini menempuh pendidikan dari mulai SD sampai SMA di kota kelahirannya. Selepas SMA, pada tahun 1982 beliau menuntut ilmu di IKIP Yogyakarta Jurusan Bahasa Inggris, pada saat yang sama, beliau juga menuntut ilmu di Fakultas Hukum

Universitas Gadjah Mada karena terdorong cita-citanya untuk menjadi seorang notaris. Tahun 1989, memulai karir sebagai Dosen Bahasa Inggris di Universitas Timor Timur di Dili, selain itu beliau juga mengajar di SMAN 2 Dili. Pada tahun 1993, pindah tugas ke SMAN 5 Yogyakarta.

Pengurus organisasiJogjakarta English Teaching Forum (JETA) ini telah meraih beberapa prestasi, diantaranya: Juara I Lomba Guru Berprestasi Tingkat Kota, Juara I Guru Berprestasi Tingkat Provinsi, Juara *Education Award* Kota Yogyakarta, beliau juga terpilih sebagai Duta Guru AFS-JENESYS yang mendapatkan kesempatan mengunjungi Jepang pada bulan Desember 2009, tahun 2010 beliau berkesempatan untuk mengikuti diklat Kepala Sekolah Tingkat Nasional “*Talent Scouting*” di Malang dan mendapatkan juara II.

Tanggung jawab sebagai seorang Ibu tidak menjadi hambatan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai kepala sekolah dan pengurus beberapa organisasi. Beliau mengungkapkan, bahwa seorang perempuan yang menjadi pemimpin, dukungan dari keluarga mutlak diperlukan, sehingga di sela-sela waktu luang, beliau selalu menyempatkan untuk berkumpul bersama suami dan putra-putrinya.

Lulusan Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan yang kini tengah melanjutkan studi S3 Program Studi Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta ini mengungkapkan bahwa untuk mencapai kesuksesan (sebagai pemimpin), kita harus manage *mind and heart*. Jika kita hanya mengedepankan *mind* saja, kita tidak akan jadi orang bijak, jika kita mengedepankan *heart*, kita akan menjadi emosional dan mudah putus asa, maka

gunakan *mind and heart* secara seimbang, tentu dalam mengelola *mind and heart* harus disertai dengan iman yang teguh.

4. Kepala SMA Negeri 11 Yogyakarta

Kepala sekolah di SMAN 11 Yogyakarta merupakan guru Bimbingan konseling, lahir pada tanggal 9 April 1956 di Yogyakarta. Anak ke 6 dari 12 bersaudara ini menempuh pendidikan dari mulai Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi di kota Yogyakarta, mendapatkan gelar sarjana muda dari IKIP Yogyakarta pada tahun 1980.

Selama menempuh pendidikan, beliau aktif dalam berbagai organisasi, beliau pernah menjabat ketua Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), pengurus Pelajar Islam Indonesia (PII) wilayah Yogyakarta, Pengurus Organisasi Generasi Islam. Beliau lebih menikmati aktif dalam organisasi kemasyarakatan dan kerohanian islam.

Lulus sebagai sarjana muda, tahun 1982 beliau mengajar di SMA Pembangunan, tahun 1986 menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan ditempatkan di SMAN 2 Kulon Progo, tahun 1991 pindah tugas di SMAN 7 Yogyakarta, tahun 2012 menduduki jabatan sebagai kepala sekolah di SMAN 11 Yogyakarta.

Ibu dari tiga orang putra ini mengungkapkan, kerja sama dalam pendampingan belajar, komunikasi yang sehat dan terbuka menjadi kunci memaksimalkan peran sebagai seorang Ibu. Di dalam menjalankan

kepemimpinannya, beliau menggunakan pendekatan demokratis dengan membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh staf sekolah.

Gambaran pemimpin perempuan yang telah diuraikan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang cukup tinggi, pengalaman organisasi yang cukup banyak dan jiwa kepemimpinan yang sudah ditanamkan sejak kecil menjadi sebuah motivasi yang kuat dalam mencapai cita-citanya sebagai pemimpin.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri di se-Kota Yogyakarta

Deskripsi data pada variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan didapatkan berdasarkan data di lapangan. Data persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah diperoleh melalui angket dengan struktur pertanyaan tertutup. Angket disebar untuk 138 guru dengan jumlah pertanyaan 46 butir yang diberikan kepada sampel dari masing-masing sekolah yang telah ditentukan jumlahnya secara proporsional. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Dari ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi 184 dan skor terendah 46.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Persepsi Guru-guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

N	Skor Minimum	Skor Maksimum	Mean	Median	Mode	Std. Deviasi
138	48	181	130,13	132,50	138	28,49

Dengan mengadaptasi rumus kategorisasi oleh Djemari Mardapi (2008: 123), prosedur kategorisasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan ada empat langkah. *Pertama*, menghitung skor minimal ideal ($X_{min\ i}$) dan skor maksimal ideal ($X_{max\ i}$) sesuai dengan jumlah butir pernyataan dan penskoran. Berdasarkan instrumen kepemimpinan kepala sekolah perempuan diketahui $X_{min\ i} = 46 \times 1 = 46$ dan $X_{max\ i} = 46 \times 4 = 184$. *Kedua*, menghitung rata-rata ideal (M_i) $= \frac{1}{2} (X_{min\ i} + X_{max\ i})$. *Ketiga*, Standar deviasi ideal (S_{di}) $= \frac{1}{6} (X_{max\ i} - X_{min\ i})$ (Wahyu Widhiarso, 2013: 3). Rata-rata ideal (M_i) $= \frac{1}{2}(46+184) = 115$ dan standar deviasi idealnya (S_{di}) $= \frac{1}{6}(184 - 46) = 23$, serta $1.5S_{di} = 1,5 \times 23 = 34,5$.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan kategorisasi skala penilaian. Variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan dikelompokkan dalam empat kategori penilaian, yaitu tidak mampu, kurang mampu, mampu, dan sangat mampu.

Tabel 8. Kategorisasi Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Kategori	Rumus	Hitungan	Rentang Skor
Tidak Mampu	$X < M_i - 1.5S_{di}$	$X < 80,5$	46 – 80,5
Kurang Mampu	$M_i - 1.5S_{di} \leq X < M_i$	$81 \leq X \leq 115$	81 – 115
Mampu	$M_i \leq X < M_i + 1.5S_{di}$	$115,5 \leq X \leq 149,5$	115,5 – 149,5
Sangat Mampu	$M_i + 1.5S_{di} \leq X$	$150 \leq X$	150 – 184

Kategorisasi ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan, yaitu dengan cara mengklasifikasikan skor total yang diperoleh masing-masing responden pada kuesioner kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Deskripsi data persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

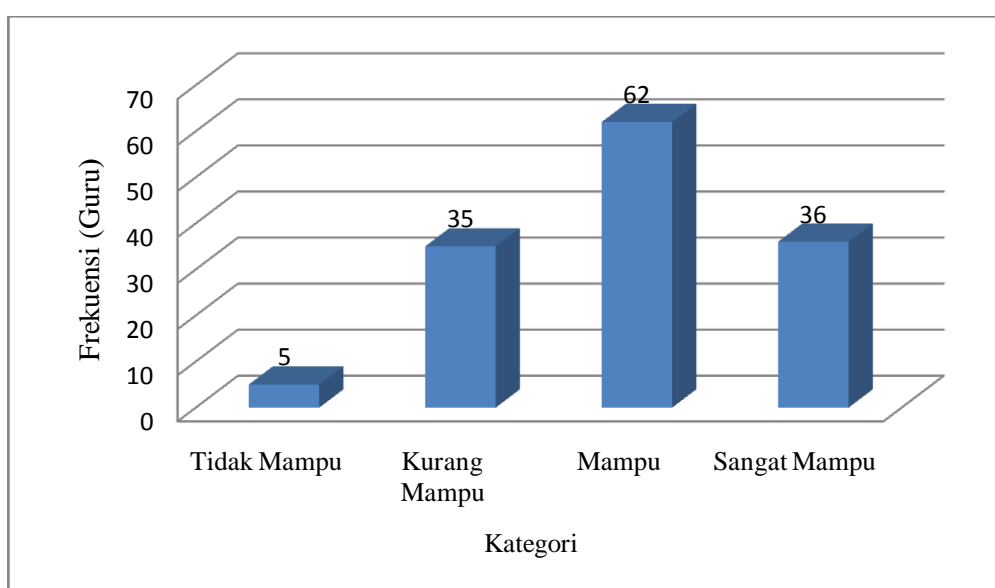
No.	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Tidak Mampu	46 – 80,5	5	3,6
2.	Kurang Mampu	81 – 115	35	25,4
3.	Mampu	115,5 – 149,5	62	44,9
4.	Sangat Mampu	150 – 184	36	26,1
	Jumlah		138	100

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 guru (3,6%) menyatakan kepala sekolah perempuan tidak mampu, 35 (25,4%) guru menyatakan kepala sekolah perempuan kurang mampu, 62 (44,9%) guru menyatakan kepala sekolah perempuan mampu, dan sebanyak 36 (26,1%) guru menyatakan kepala sekolah perempuan sangat mampu melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin.

Dari gambaran umum persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta, menunjukkan bahwa mayoritas

responden penelitian memberikan penilaian yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Semakin tinggi pengetahuan responden mengenai ideologi gender, responden akan semakin menerima dan tidak mempermasalahkan kepemimpinan perempuan.

Sebaran kategori persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan apabila digambarkan dengan grafik adalah sebagai berikut.



Gambar 2.
Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Instrumen kepemimpinan kepala sekolah perempuan dikembangkan dengan mengadaptasi teori kepemimpinan dari George R. Terry. Kemudian dari jawaban angket guru masing-masing sekolah ditentukan rata-rata untuk setiap aspek/subvariabel. Deskripsi data kepemimpinan kepala sekolah setiap aspek dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Kekuatan atau Daya Tahan

Indikator-indikator yang dinilai dalam aspek ini meliputi kekuatan badaniah dan rohaniah kepala sekolah perempuan. Hasil penilaian terhadap kekuatan/daya tahan badaniah dan rohaniah kepala sekolah perempuan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 10. Kekuatan atau Daya Tahan Kepala Sekolah Perempuan (N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml (%)
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Ketahanan fisik kepala sekolah perempuan	8	5,80	37	26,81	84	60,87	9	6,52	100
2.	Kemampuan menyeimbangkan peran sebagai pemimpin dan tanggungjawab dalam keluarga	10	7,25	24	17,39	89	64,49	15	10,87	100
3.	Kemampuan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah	7	5,07	21	15,22	71	51,45	39	28,26	100
4.	Kemampuan berpikir secara tepat	6	4,35	36	26,09	72	52,17	24	17,39	100
5.	Daya tahan batiniah (<i>coping stress</i>) ketika menghadapi permasalahan	6	4,35	46	33,33	74	53,62	12	8,70	100
Rata-rata		-	5,36	-	23,77	-	56,52	-	14,35	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa 70,87% guru menyatakan kepala sekolah perempuan memiliki kekuatan/daya tahan badaniah dan rohaniah. Meskipun demikian, masih ada 29,13% guru menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan tidak memiliki kekuatan/daya tahan badaniah dan rohaniah. Pada aspek ini, kepemimpinan kepala sekolah perempuan lebih menonjolkan kemampuan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah yang diikuti dengan kemampuan menyeimbangkan peran sebagai pemimpin dan tanggungjawab dalam keluarga. Meskipun demikian, masih ada 37,68% guru

yang menyatakan kepala sekolah perempuan tidak memiliki daya tahan batiniah (*coping stress*) ketika menghadapi permasalahan.

b. Stabilitas Emosi

Sub indikator yang dinilai pada aspek stabilitas emosi meliputi kemampuan mengendalikan emosi ketika menghadapi permasalahan, kemampuan menerima kritik yang realistis, dan toleransi terhadap kelemahan orang lain sehingga memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil. Hasil penilaian terhadap stabilitas emosi kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Stabilitas Emosi Kepala Sekolah Perempuan (N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml %
		F	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Kemampuan mengendalikan emosi	4	2,90	38	27,54	78	56,52	18	13,04	100
2.	Kemampuan menerima kritik yang realistis	4	2,90	35	25,36	83	60,14	16	11,59	100
3.	Rasa toleransi terhadap kelemahan orang lain	6	4,35	28	20,29	77	55,80	27	19,57	100
Rata-rata		-	3,38	-	24,40	-	57,49	-	14,73	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 72,22% guru menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan memiliki stabilitas emosi dan 27,78% guru menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan tidak memiliki stabilitas emosi. Dari ketiga butir pernyataan yang disampaikan kepada responden, kepemimpinan kepala sekolah perempuan lebih menonjolkan rasa toleransi terhadap kelemahan orang lain, kemampuan menerima kritik yang realistis, diikuti dengan kemampuan mengendalikan emosi ketika menghadapi permasalahan.

c. Keterampilan Sosial dan Pengetahuan Relasi Insani

Indikator keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani meliputi perhatian kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru, inisiatif kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan potensi bawahannya, dan kemampuan kepala sekolah perempuan dalam bekerja sama. Hasil penilaian responden terhadap keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Keterampilan Sosial dan Pengetahuan Relasi Insani Kepala Sekolah Perempuan(N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml %
		F	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Perhatian terhadap kinerja guru	5	3,62	30	21,74	71	51,45	32	23,19	100
2.	Inisiatif untuk mengembangkan potensi guru	3	2,17	32	23,19	71	51,45	32	23,19	100
3.	Kemampuan bekerja sama	3	2,17	21	15,22	77	55,80	37	26,81	100
4.	Kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan	5	3,62	23	16,67	71	51,45	39	28,26	100
5.	Kepedulian terhadap kebutuhan guru dan staf lainnya	4	2,90	31	22,46	75	54,35	28	20,29	100
Rata-rata		-	2,90	-	19,86	-	52,90	-	24,35	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 77,25% guru menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan memiliki keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani dan ada 22,75% guru menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan tidak memiliki keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani. Dari kelima butir yang disampaikan kepada responden, kepemimpinan kepala sekolah perempuan lebih menonjolkan kemampuan bekerja sama dan kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

d. Kejujuran

Kejujuran kepala sekolah perempuan dilihat dari indikator integritas kepribadian dan perlakuan adil yang ditunjukkan kepala sekolah perempuan. Hasil penilaian responden terhadap kejujuran kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Kejujuran Kepala Sekolah Perempuan (N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml %
		f	%	f	%	f	%	F	%	
1.	Melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggungjawab	4	2,90	32	23,19	72	52,17	30	21,74	100
2.	Perlakuan adil kepala sekolah perempuan	5	3,62	51	36,96	63	45,65	19	13,77	100
3.	Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dipercaya atau diterima	5	3,62	39	28,26	75	54,35	19	13,77	100
Rata-rata		-	3,38	-	29,47	-	50,72	-	16,43	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebanyak 67,15% guru mengakui kejujuran kepala sekolah perempuan dan masih ada 32,85% guru menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan tidak memiliki kejujuran. Kepala sekolah perempuan melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggungjawab, sehingga kepemimpinan kepala sekolah perempuan dipercaya dan diterima oleh warga sekolah. Meskipun demikian, masih ada 40,58% guru menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan tidak memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh guru.

e. Objektivitas

Objektivitas kepala sekolah perempuan dilihat dari indikator ketegasan sikap saat mengambil keputusan dan kemampuan kepala sekolah perempuan dalam memberikan penilaian yang objektif. Hasil penilaian guru terhadap objektivitas kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Objektivitas Kepala Sekolah Perempuan (N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml %
		f	%	f	%	f	%	F	%	
1.	Ketegasan sikap saat mengambil keputusan	5	3,62	36	26,09	79	57,25	18	13,04	100
2.	Kemampuan dalam memberikan penilaian secara objektif	8	5,80	36	26,09	72	52,17	22	15,94	100
Rata-rata		-	4,71	-	26,09	-	54,71	-	14,49	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 69,20% guru mengakui objektivitas kepala sekolah perempuan. Meskipun demikian, dalam aspek ini masih ada 31,89% guru menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan tidak memberikan penilaian secara objektif kepada guru.

f. Dorongan Pribadi

Dorongan pribadi kepala sekolah perempuan dilihat dari indikator-indikator bakat sebagai pemimpin pendidikan, keinginan untuk mengembangkan diri, dan motivasi kerja kepala sekolah perempuan. Hasil penilaian responden terhadap dorongan pribadi kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Dorongan Pribadi Kepala Sekolah Perempuan (N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml %
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Bakat sebagai pemimpin pendidikan	5	3,62	30	21,74	81	58,70	22	15,94	100
2.	Keinginan untuk mengembangkan diri	6	4,35	15	10,87	82	59,42	35	25,36	100
3.	Motivasi kerja	3	2,17	17	12,32	88	63,77	30	21,74	100
Rata-rata		-	3,38	-	14,98	-	60,63	-	21,01	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80,64% guru mengakui dorongan pribadi kepala sekolah perempuan dan sebanyak 18,36% guru menyatakan kepala sekolah perempuan tidak memiliki dorongan pribadi sebagai pemimpin.

Dengan demikian, dapat disimpulkan kepala sekolah perempuan memiliki bakat sebagai pemimpin pendidikan, memiliki keinginan untuk mengembangkan diri, dan motivasi kerja yang tinggi.

g. Keterampilan Komunikasi

Indikator-indikator yang dinilai dalam aspek keterampilan komunikasi adalah kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi secara lisan dan tulisan. Hasil penilaian terhadap subvariabel keterampilan komunikasi kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah Perempuan (N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml %
		f	%	f	%	f	%	F	%	
1.	Kemampuan memahami visi, misi, dan tujuan sekolah	2	1,45	19	13,77	79	57,25	38	27,54	100
2.	Kemampuan berkomunikasi secara lisan	2	1,45	23	16,67	72	52,17	41	29,71	100
3.	Kemampuan berkomunikasi secara tulisan	3	2,17	28	20,29	74	53,62	33	23,91	100
4.	Kemampuan memahami maksud orang lain ketika berkomunikasi	3	2,17	35	25,36	70	50,72	30	21,74	100
Rata-rata		-	1,81	-	19,02	-	53,44	-	25,72	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 79,16% guru mengakui kemampuan berkomunikasi kepala sekolah perempuan. Meskipun demikian, masih ada 20,83% guru yang menyatakan kepala sekolah perempuan tidak memiliki keterampilan berkomunikasi. Dari empat butir pernyataan yang disampaikan kepada responden, kemampuan memahami visi, misi, dan tujuan sekolah dan

kemampuan berkomunikasi secara lisan diakui lebih tinggi dari butir yang lainnya.

h. Kemampuan mengajar

Indikator yang dinilai dalam kemampuan mengajar adalah kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengajarkan keterampilan tertentu. Hasil penilaian responden terhadap kemampuan mengajar kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17. Kemampuan Mengajar Kepala Sekolah Perempuan (N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml %
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Kemampuan memberikan pendidikan atau pelatihan dalam rangka pengembangan kegiatan pengajaran	5	3,62	36	26,09	73	52,90	24	17,39	100
2.	Kemampuan membantu guru mengatasi masalah yang berkaitan dengan KBM	4	2,90	35	25,36	72	52,17	27	19,57	100
3.	Kemampuan kepala sekolah dalam mengajarkan keterampilan tertentu	4	2,90	39	28,26	73	52,90	22	15,94	100
Rata-rata		-	3,14	-	26,57	-	52,66	-	17,63	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 70,29% guru mengakui kemampuan mengajar kepala sekolah perempuan dan ada sebanyak 29,71% menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan tidak memiliki kemampuan mengajar. Butir-butir pernyataan yang disampaikan kepada responden meliputi kemampuan kepala sekolah perempuan memberikan pendidikan atau pelatihan dalam rangka pengembangan kegiatan pengajaran, kemampuan membantu guru mengatasi masalah yang terkait dengan PBM, dan kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengajarkan keterampilan tertentu.

i. Kemampuan Manajerial

Uraian hasil penilaian responden pada masing-masing sub indikator kemampuan manajerial kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 18. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Perempuan (N=138)

No.	Sub Indikator	TM		KM		M		SM		Jml %
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Menyusun perencanaan sekolah pada tataran mikro	3	2,17	27	19,57	79	57,25	29	21,01	100
2.	Menyusun perencanaan sekolah pada tataran makro	1	0,72	38	27,54	71	51,45	28	20,29	100
3.	Mengelola sumber daya sekolah	3	2,17	39	28,26	74	53,62	22	15,94	100
4.	Mengembangkan kurikulum sekolah	2	1,45	33	23,91	75	54,35	28	20,29	100
5.	Mengelola pengembangan sekolah	6	4,35	30	21,74	70	50,72	32	23,19	100
6.	Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif	6	4,35	31	22,46	67	48,55	34	24,64	100
7.	Mengelola personalia	3	2,17	44	31,88	69	50,00	22	15,94	100
8.	Mengelola sarana prasarana	4	2,90	30	21,74	80	57,97	24	17,39	100
9.	Mengelola kesiswaan	3	2,17	40	28,99	73	52,90	22	15,94	100
10.	Mengelola keuangan dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel	3	2,17	28	20,29	80	57,97	27	19,57	100
11.	Mengelola keuangan secara transparan	4	2,90	45	32,61	63	45,65	26	18,84	100
12.	Mengelola keuangan secara efisien	3	2,17	38	27,54	70	50,72	27	19,57	100
13.	Mengelola ketatausahaan sekolah	3	2,17	31	22,46	81	58,70	23	16,67	100
14.	Mengelola unit layanan khusus	3	2,17	27	19,57	86	62,32	22	15,94	100
15.	Mengelola sistem informasi sekolah	4	2,90	35	25,36	77	55,80	22	15,94	100
16.	Memanfaatkan teknologi informasi	7	5,07	30	21,74	71	51,45	30	21,74	100
17.	Melakukan monitoring dan evaluasi	7	5,07	21	15,22	82	59,42	28	20,29	100
18.	Melaporkan pelaksanaan kegiatan sekolah	3	2,17	26	18,84	82	59,42	27	19,57	100
Rata-rata		-	2,74	-	23,87	-	54,35	-	19,04	100

Keterangan: TM=Tidak Mampu; KM=Kurang Mampu; M=Mampu; SM=Sangat Mampu

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui 73,39% guru mengakui kemampuan manajerial kepala sekolah perempuan, dan ada 26,61% guru menyatakan kepala sekolah perempuan tidak memiliki kemampuan manajerial. Dari keseluruhan butir yang disampaikan kepada responden, kepemimpinan kepala sekolah perempuan lebih menonjolkan kemampuan melakukan monitoring dan evaluasi, melaporkan pelaksanaan kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, menyusun perencanaan sekolah pada tataran mikro, dan mengelola unit layanan khusus.

Hal ini membuktikan bahwa kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai untuk menjalankan kepemimpinannya. Tanggung jawab seorang perempuan di dalam keluarga tidak menjadi penghambat kemampuan perempuan untuk melaksanakan fungsi mereka sebagai kepala sekolah. Pengakuan potensi kepemimpinan perempuan, menunjukkan bahwa jenis kelamin bawahan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap evaluasi atau penilaian kompetensi seorang pemimpin perempuan.

2. Perbedaan Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Sebelum dilakukan analisis statistik inferensial, perlu dilakukan uji persyaratan analisis terlebih dahulu, yaitu dengan melakukan uji normalitas distribusi data dan uji homogenitas variansi data dari masing-masing sampel.

a. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting untuk dilakukan karena hasil uji persyaratan ini akan menentukan teknik analisis yang tepat untuk menguji hipotesis. Kriteria pengujian yaitu, apabila berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika $Asym. Sig (2-tailed) > 0,05$.

Rangkuman dari uji normalitas dengan menggunakan bantuan *Software SPSS ver. 20.0*, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 19. Rangkuman Uji Normalitas

Jenis Kelamin	<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	<i>p</i>	Keterangan
Laki-laki	0,090	0,200	Normal
Perempuan	0,098	0,072	Normal

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari masing-masing perhitungan ataupun *value* pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga data berasal dari distribusi normal. Statistik uji yang digunakan adalah statistik parametrik.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji *Levene*. Uji homogenitas yang dipakai bertujuan untuk mengetahui homogenitas varians untuk masing-masing variabel yang dibandingkan, baik pada persepsi guru laki-laki maupun perempuan, kriteria pengujian adalah varians dari guru laki-laki dan

guru perempuan dinyatakan homogen jika nilai signifikansi hasil perhitungan p lebih besar dari nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$), kemudian jika nilai p lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($p\text{-value} < 0,05$) maka dinyatakan tidak homogen.

Dari hasil analisis uji *Levene* dengan menggunakan bantuan *Software* SPSS ver. 20.0, diperoleh $p = 0,904 > 0.05$, maka dapat dikatakan data berasal dari populasi yang homogen.

c. Uji Beda Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Sebelum uji hipotesis, perlu dilakukan uji persyaratan yaitu uji normalitas dan homogenitas. Hasil uji normalitas dan homogenitas telah disajikan dalam pembahasan sebelumnya. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji *independent sample t-Test*. Hipotesis yang diuji adalah “Ada perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan”.

Secara statistik, hipotesis tersebut dirumuskan sebagai berikut.

$$H_0 : \mu_L = \mu_P$$

$$H_a : \mu_L \neq \mu_P$$

Hasil perhitungan komparasi menggunakan uji komparatif *Independent Sample t-Test* dengan bantuan *Software* SPSS ver. 20.0 menunjukkan nilai $t = 1,364$ dan *Sig (2-tailed)* sebesar 0,175. $p = 0,175 > 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta, selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara guru laki-laki dan perempuan dalam menilai kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

1. Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa sebanyak 5 guru (3,6%) menyatakan kepala sekolah perempuan tidak mampu, 35 (25,4%) guru menyatakan kepala sekolah perempuan kurang mampu, 62 (44,9%) guru menyatakan kepala sekolah perempuan mampu, dan sebanyak 36 (26,1%) guru menyatakan kepala sekolah perempuan sangat mampu melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin di sekolah.

Dari gambaran umum persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta, menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memberikan penilaian yang tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Semakin tinggi pengetahuan responden mengenai ideologi gender, responden akan semakin menerima dan tidak mempermasalahkan kepemimpinan perempuan.

Dengan kemampuan dan kompetensi yang memadai, ini merupakan sebuah modal bagi kepala sekolah perempuan untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah yang dipimpinnya. Hal ini selaras dengan pernyataan Sutrisno (Husaini Usman, 2006: 352), yang menyatakan bahwa baik atau buruknya suatu sekolah lebih banyak ditentukan

oleh kemampuan kepala sekolah sebagai pengelolanya. Lebih lanjut, Mien Ratoe Oedjoe (Husaini Usman, 2006: 358), menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, dituntut keefektifan kepemimpinan, baik kepala sekolah laki-laki maupun perempuan. Keefektifan kepemimpinan dapat dilihat dari tugas dan tanggungjawabnya sebagai kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta tergolong efektif/tinggi, hal ini didukung pula oleh pengalaman dan pendidikan perempuan sebagai kepala sekolah yang memudahkan pelaksanaan fungsi atau tugas sebagai kepala sekolah.

Dengan mayoritas responden mengakui kemampuan memimpin kepala sekolah perempuan, menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai untuk menjalankan kepemimpinannya. Tanggung jawab seorang perempuan di dalam keluarga tidak menjadi penghambat kemampuan perempuan untuk menjalankan fungsi mereka sebagai kepala sekolah. Pengakuan potensi kepemimpinan perempuan, menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap evaluasi atau penilaian kepemimpinan perempuan.

Berdasarkan hasil kajian penelitian yang dilakukan oleh Priadi Surya (2010: 68), kekhasan kepemimpinan kepala sekolah perempuan terdiri dari *sensitive leading*, *people resourcing*, dan *active managing*. Apabila dikaitkan dengan

penelitian ini, terdapat kekhasan kepemimpinan perempuan yang bisa dilihat dari penilaian yang diberikan oleh responden. Uraianya sebagai berikut.

Sensitive leading, berdasarkan hasil penelitian, apabila dikaitkan dengan indikator-indikator yang ada pada *sensitive leading*, 75,37% responden mengakui kepala sekolah perempuan memiliki rasa toleransi terhadap kelemahan orang lain sehingga memaafkan kesalahan-kesalahan bawahan yang tidak terlalu prinsipil, 74,64% guru mengakui kepala sekolah perempuan memiliki perhatian terhadap kinerja guru dan memiliki kepedulian terhadap kebutuhan guru dan staf lainnya.

People resourcing, berdasarkan hasil penelitian, apabila dikaitkan dengan indikator-indikator yang ada pada *people resourcing*, 74,64% guru mengakui kepala sekolah perempuan memiliki inisiatif untuk mengembangkan potensi guru, 82,61% guru mengakui kemampuan bekerja sama kepala sekolah perempuan, dan 79,71% guru mengakui kepala sekolah perempuan mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

Active managing, berdasarkan hasil penelitian, apabila dikaitkan dengan indikator-indikator yang ada pada *active managing*, 79,71% guru mengakui kemampuan kepala sekolah perempuan dalam melakukan monitoring dan evaluasi, 78,99% guru mengakui kemampuan kepala sekolah perempuan melaporkan pelaksanaan kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, 78,26% guru mengakui kemampuan kepala sekolah perempuan menyusun perencanaan sekolah pada tataran mikro, dan 78,26% guru mengakui kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengelola unit layanan khusus.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa masih ada sebagian guru yang memiliki pandangan *stereotype* terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Data mengenai persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap aspek-aspek kepemimpinan kepala sekolah perempuan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 20. Persepsi Guru terhadap Aspek-aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

No.	Aspek	Laki-laki (N=63)		Perempuan (N=75)	
		TM	M	TM	M
1.	Kekuatan/daya tahan	26,03	73,97	31,83	68,26
2.	Stabilitas emosi	23,81	76,19	31,11	68,89
3.	Keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani	21,90	78,01	23,46	76,53
4.	Kejujuran	29,63	70,37	35,55	64,44
5.	Objektivitas	25,39	74,58	35,34	64,66
6.	Dorongan pribadi	13,23	86,77	22,67	77,33
7.	Keterampilan komunikasi	17,06	82,94	24,00	76
8.	Kemampuan mengajar	24,87	75,13	33,77	66,23
9.	Kemampuan manajerial	24,25	75,75	28,59	71,41
Rata-rata		22,90	77,01	29,59	70,40

Keterangan: TM= Tidak Mampu; M= Mampu

Dalam penelitian ini, sebanyak 77,01% responden laki-laki dan 70,40% responden perempuan sudah memiliki pemahaman mengenai ideologi gender, sehingga asumsinya mayoritas responden penelitian sudah memahami konsep berkesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan. Meskipun demikian, masih ada 22,90% responden laki-laki dan 29,59% responden perempuan yang masih memiliki *stereotype* terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Walaupun kondisi di atas menunjukkan pergeseran ke arah kesetaraan gender, namun tetap ada perbedaan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan. Secara kuantitas, 29,59% guru perempuan dan 22,90% guru laki-laki tidak mengakui kemampuan memimpin seorang perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak guru perempuan yang masih memiliki pandangan *stereotype* terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Dengan lebih banyak guru perempuan yang memiliki pandangan *stereotype*, bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya rasa penerimaan guru perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan, usia, latar belakang pendidikan, dll. Yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak bisa mengidentifikasi karakteristik guru-guru perempuan yang masih memiliki pandangan *stereotype* terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Persepsi tidak mampu yang dimiliki guru perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan tidak lepas dari hasil penilaian kaum perempuan itu sendiri terhadap dirinya sebagai perempuan. Perempuan selalu dianggap sosok yang emosional, irasional, kurang tegas, tidak adil, dan lemah secara fisik maupun rohani. Atas dasar *stereotype* itu, perempuan dikesankan sebagai penuh dengan muatan keterbatasan sehingga dianggap kurang layak untuk menduduki posisi sebagai kepala sekolah. Oleh karena itu, masyarakat menjadi sudah terbiasa untuk menempatkan laki-laki sebagai pemimpin dan perempuan sebagai pengikut. Ironisnya, menurut Logica (2011: 14), dikotomi berdasarkan jenis kelamin tersebut juga menjadi bagian pemahaman sebagian

besar perempuan sendiri, seolah-olah hal tersebut adalah sesuatu yang sudah seharusnya terjadi (*taken for granted*, sehingga tidak perlu dipermasalahkan lagi). Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pemahaman guru perempuan tentang gender masih sangat rendah. Hal ini akan terus terjadi sehingga perempuan menjadi tidak memiliki kesadaran bahwa dirinya juga memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki untuk bersaing menjadi kepala sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan survei yang dilakukan oleh Logica (2011: 27), yang menjelaskan bahwa di kalangan pegawai perempuan ternyata baru sebagian saja yang memiliki rasa percaya diri untuk dapat menduduki jabatan-jabatan penting di birokrasi pemerintah, seperti Kepala Dinas. Di lain pihak, ada pula sebagian pegawai perempuan yang merasa kurang memiliki kemampuan untuk dapat menduduki jabatan-jabatan penting di birokrasi. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepercayaan diri dan motivasi untuk menjadi seorang pemimpin masih menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya representasi perempuan di kepemimpinan pendidikan.

Sesuai dengan pemaparan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logica (2011: 27), yang menyatakan tidak semua perempuan menganggap kepemimpinan perempuan sebagai sebuah situasi yang menyenangkan. Ada sesama perempuan yang justru merasa tidak suka jika teman perempuannya menjabat sebagai pemimpin. Konflik antar perempuan tersebut memang menjadi salah satu permasalahan dalam gender. Madden (Logica, 2011: 28), menjelaskan bahwa perempuan sering menganggap perempuan lain sebagai individu yang tidak dapat memberikan rasa aman dalam ranah publik maupun privat seperti

halnya laki-laki. Perempuan justru dimaknai sebagai pesaing bahkan dianggap sebagai musuh bagi perempuan lain. Kondisi ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan yang akan atau sedang menjadi pemimpin. Sesama perempuan yang seharusnya saling memberikan dukungan agar dapat memperjuangkan nilai-nilai baru yang lebih memberdayakan perempuan justru akan mengalami kemunduran. Padahal seharusnya, dengan meningkatnya prestasi perempuan akan berdampak bagi karir perempuan yang lain.

Jika setiap guru perempuan mampu memunculkan pilihannya untuk meraih posisi sebagai kepala sekolah agar dapat mengangkat posisi-posisi perempuan yang lain, maka wacana yang berkembang tentang kepemimpinan perempuan akan berubah. Inilah yang disebut Borudieu (Logica: 28), sebagai akumulasi kepemilikan modal sosial. Kemampuan untuk mengelola modal sosial inilah yang akan memperkuat posisi strategis, sehingga perempuan tidak akan selalu dimaknai sebagai individu yang lemah, irasional, tidak mandiri, dan pasif. Sebaliknya, perempuan akan dimaknai sebagai subjek yang memiliki kemampuan untuk berdaya, mampu bersaing dengan siapapun (baik laki-laki maupun perempuan) dan dapat berprestasi. Potensi perempuan dalam mengembangkan modal sosialnya tersebut akhirnya mewujudkan sebuah pengalaman yang menarik bagi perempuan dalam dinamika struktur organisasi. Perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk meraih dan berada dalam jabatan-jabatan tertentu karena mereka mampu menunjukkan kualitas kinerjanya. Dalam hal ini selain mampu mendongkrak rasa percaya diri, mereka juga mengalami perubahan dalam cara berpikir (*mind-set*). Perempuan tidak lagi

memandang dirinya lemah, karena dia meyakini bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu seperti apa yang dilakukan oleh laki-laki.

Kondisi demikian, dapat menambah keyakinan dan kepercayaan diri pada perempuan, sehingga pada akhirnya dia akan mempersepsikan dirinya mampu melakukan sesuatu seperti halnya laki-laki. Dengan adanya kepercayaan diri dan kemampuan yang memadai, akhirnya akan membuat orang lain berpikir berbeda tentang kepemimpinan perempuan yang selanjutnya akan dapat memunculkan wacana-wacana kesetaraan.

2. Perbedaan Persepsi Guru Laki-laki dan Perempuan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, dapat diketahui bahwa H_0 diterima, sehingga tidak terdapat perbedaan persepsi antara guru laki-laki dan perempuan dalam menilai kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Data statistik menunjukkan bahwa baik guru laki-laki maupun guru perempuan memiliki penilaian yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya dalam kepemimpinan kepala sekolah, responden tidak mempermasalahkan jenis kelamin pemimpinnya, asal memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai untuk memimpin bawahannya. Berdasarkan uraian konsep gender, dapat disimpulkan bahwa baik responden laki-laki maupun perempuan memahami persamaan hak atau kesempatan antara laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan posisi sebagai pemimpin. Hasil penelitian ini tidak sejalan

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alimatus Sahrah pada tahun 2004 (Prawitasari, 2006: 23), yang menyatakan bahwa pemaknaan atau persepsi pegawai laki-laki terhadap pimpinan perempuan cenderung lebih negatif bila dibandingkan dengan pegawai perempuan.

Seperti yang dipaparkan di kajian teori, persepsi terbentuk dari proses belajar dan pengalaman masa lalu. Dalam proses belajar, seorang individu memilih, mengorganisasikan, dan mengartikan stimulus-stimulus yang datang dari lingkungan. Faktor lingkungan juga sangat berpengaruh dalam pembentukan nilai-nilai yang nanti dijadikan landasan individu untuk mempersepsikan kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Mayoritas responden mengakui kemampuan memimpin kepala sekolah perempuan, hal ini menunjukkan rasa penerimaan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Karakteristik pribadi pemimpin diduga ikut berpengaruh terhadap penerimaan guru terhadap kepala sekolah perempuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan mengenai persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Persepsi guru-guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri se-Kota Yogyakarta termasuk dalam kategori mampu (26,1% guru menyatakan sangat mampu, 44,9% guru menyatakan mampu, 25,4% guru menyatakan kurang mampu, dan 3,6% guru menyatakan tidak mampu). Aspek-aspek kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang dinilai meliputi: dorongan pribadi, keterampilan komunikasi, keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani, kemampuan manajerial, stabilitas emosi, kekuatan/daya tahan, kemampuan mengajar, objektivitas, dan kejujuran.
2. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan, dengan nilai $t=1,364$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0,175 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya, dalam kepemimpinan kepala sekolah, responden tidak mempermasalahkan jenis kelamin pemimpinnya, asal memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai untuk memimpin bawahannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Dinas Pendidikan, diharapkan dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan bagi kepala sekolah, yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan kemampuan administratif dan manajerial, tetapi juga menyisipkan materi-materi pada aspek integritas kepribadian yang bisa meningkatkan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, Dinas Pendidikan diharapkan dapat memberi lebih banyak kesempatan kepada guru-guru perempuan untuk ikut serta dalam pelatihan-pelatihan kepemimpinan, hal tersebut untuk mengembangkan kepercayaan diri guru-guru perempuan.
2. Bagi kepala sekolah perempuan, diharapkan ada komitmen untuk terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan dengan keefektifan kepemimpinannya, serta mendorong lebih banyak siswa perempuan yang memiliki potensi untuk memegang posisi sebagai pemimpin, agar dapat memunculkan wacana-wacana kesetaraan.
3. Bagi guru-guru perempuan yang memiliki potensi untuk menjadi kepala sekolah, diharapkan dapat menampilkan potensi-potensi yang dimilikinya, seperti menyuarakan pendapat dan mengkomunikasikan ide-ide, serta menghilangkan *stereotype* yang selama ini ada perempuan, seperti emosional, kurang tegas, tidak adil, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Woolfolk. (2009). *Educational Psychology Active Learning Edition*. (Alih Bahasa: Helly Prajitno & Sri Mulyantini). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arif Furchan. (2007). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan* (terjemahan dari buku *Introduction to Research in Education* oleh Donald Ary, dkk.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B. Suryosubroto. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bimo Walgito. (2002). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Badan Pusat Statistik. (2009). *Laporan Studi Kualitatif Partisipasi Perempuan dalam Politik*. Diakses dari http://www.bps.go.id/hasil_publicasi/flip_2011/4604001/files/search/searchtext.xml pada tanggal 15 Februari 2013, jam 22.45 WIB.
- Dennis Haruna. (2009). Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta I). *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Depdiknas. (2002). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat SLTP.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar. (2012). *Pengarus utamaan Gender dan Program Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Tahun 2012*. Diakses dari http://paudni.kemdiknas.go.id/bindikmas/sites/default/files/documents/files/Bahan_Gender.pdf pada tanggal 13 Februari 2013, jam 14.35 WIB.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Dunlap & Goldman. (1991). Rethinking Power in Schools. *Educational Administration Quarterly*. 27 (I). Page 5-29.
- Eka S. Mulyani & Inayatillah. (2009). *Perempuan dalam Masyarakat Aceh: Memahami Beberapa Persoalan Kekinian*. Banda Aceh: Bandar Publishing.
- Handayani & Sugiarti. (2006). *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: UMM (Universitas Muhammadiyah Malang).

- Husaini Usman. (2006). *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2005). *Metode Riset Komunikasi Organisasi: Sebuah Pendekatan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Hasil Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Jalaludin Rakhmat. (2003). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Johanna Prawitasari. (2006). *Psikologi Nusantara: Kesanakah Kita Menuju?*. Diakses dari <http://johana.staff.ugm.ac.id/wp-content/uploads/16-BULL-JUNI-06.pdf> pada tanggal 11 Maret 2013, jam 13.44 WIB.
- Kartini Kartono. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Local Governance Innovations for Communities in Aceh (LOGICA). (2011). *Studi Kepemimpinan di Birokrasi Pemerintah Daerah*. Diakses dari http://www.logica.or.id/uploads/1/2/6/7/12678526/studi_kepemimpinan_perempuan.pdf, pada tanggal 9 Oktober 2013, jam 19.50 WIB.
- Mansour Fakhri. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moh. Nazir. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Nisfiannoor. (2009). *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustafa E. Nasution & Hardius Usman. (2007). *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: FE UI.
- M. Daryanto. (2005). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nanang Martono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nina Zulida Situmorang. (2011). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal PESAT* (Vol. 4 Oktober 2011). Hlm. 129-135.

- Pusat Litbang Hak-Hak Sipil dan Politik Badan Penelitian dan Pengembangan HAM. (2008). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perempuan dalam Meniti Karir*. Diakses dari <http://www.balitbangham.go.id/index/images/judulpdf/sipol/evaluasi/2008/karier.pdf> pada tanggal 4 Maret 2013, jam 13.24 WIB.
- Priadi Surya. (2010). Kepemimpinan Perempuan Bernilai Kesundaan di Bidang Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan* (Nomor 2 tahun VI). Hlm. 64-77.
- Riant Nugroho. (2008). *Gender dan Strategi Pengarus-utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan & Akdon. (2007). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rosalind Horton & Sally Simmons. (2006). *Wanita-wanita yang Mengubah Dunia*. (Alih Bahasa: Haris Munandar). Jakarta: Erlangga.
- Roslin Growe. (2002). *Women and The Leadership Paradigm: Bridging The Gender Gap*. Diakses dari <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Growe,%20Roslin%20Women%20and%20the%20Leadership%20Paradigm%20Bridging%20the%20Gender%20Gap.pdf>, pada 21 November 2012, jam 22.23 WIB.
- Roso Sugiyanto. (2008). Persepsi Remaja tentang Keharmonisan Keluarga dan Pergaulan dengan Tingkat Kenakalan Remaja Siswa Kelas II SMA Negeri 1 Sleman. *Skripsi tidak diterbitkan*. FISE UNY.
- Saifuddin Azwar. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sondang P. Siagian. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2005). *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Tony Bush & Marianne Coleman. (2000). *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*. (Alih Bahasa: Fahrurrozi). Yogyakarta: IRCiSoD.
- United Nations Development Programme (UNDP) Indonesia. (2010). *Women Participation in Politics and Government*. Jakarta: UNDP Indonesia.
- Veithzal Rivai. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Vries. (2006). *Gender Bukan Tabu Catatan Perjalanan Fasilitasi Kelompok Perempuan di Jambi*. Penerbit: Center for International Forestry Research (CIFOR).
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Cetakan ke-7. Jakarta: Rajawali Press.
- Wahyu Widhiarso. (2013). *Mengkategorikan Skor Hasil Pengukuran*. Diakses dari <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Mengkategorikan%20Skor%20Hasil20Pengukuran.pdf> pada tanggal 2 Mei 2013, Jam 11.14 WIB.
- Wuradji. (2009). *The Educational Leadership Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gama Media.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295,344, 345, 366, 368,369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 2712 /UN34.11/PL/2013
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

29 April 2013

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Setda Provinsi DIY
Kepatihan Danurejan
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Ratna Dewi Haryanti
NIM : 09101241001
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Rujak Gadungan 001/013 Ngering , Jogonalan, Klaten

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SMA Negeri Se-Kota Yogyakarta
Subyek : Persepsi Guru-guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan
Obyek : Guru
Waktu : April-Juni 2013
Judul : Persepsi Guru-guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri Se-Kota Yogyakarta

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Haryanto, M.Pd.

NIP 19600902 198702 1 001,

Tembusan Yth:
1.Rektor (sebagai laporan)
2.Wakil Dekan I FIP
3.Ketua Jurusan AP FIP
4.Kabag TU
5.Kasubbag Pendidikan FIP
6.Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/3784/VI/5/2013

Membaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY
Tanggal : 29 April 2013
Nomor : 2712/UN34.11/PL/2013
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : RATNA DEWI HARYANTI
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Judul : PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA
Lokasi : - Kota/Kab. KOTA YOGYAKARTA
Waktu : 01 Mei 2013 s/d 01 Agustus 2013
NIP/NIM : 09101241001

Dengan Ketentuan

- Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
- Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjapro.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
- Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
- Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjapro.go.id;
- Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 01 Mei 2013

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

- Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
- Walikota Yogyakarta cq. Dinas Perizinan
- Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY
- Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY
- Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515866, 562682
EMAIL : perizinan@jogjakota.go.id EMAIL INTRANET : perizinan@intra.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1399

3267/34

- Dasar : Surat izin / Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/3784/V/5/2013 Tanggal : 01/05/2013
- Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada : Nama : RATNA DEWI HARYANTI NO MHS / NIM : 09101241001
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Pendidikan - UNY
Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta
Penanggungjawab : Setya Raharja, M.Pd.
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 01/05/2013 Sampai 01/08/2013
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan -ketentuan tersebut diatas
Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tanda tangan
Pemegang Izin

RATNA DEWI HARYANTI

Tembusan Kepada :

- Yth. 1. Walikota Yogyakarta(sebagai laporan)
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Prop. DIY
3. Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
4. Kepala SMA Negeri 3 Yogyakarta
5. Kepala SMA Negeri 4 Yogyakarta
6. Kepala SMA Negeri 7 Yogyakarta
7. Kepala SMA Negeri 11 Yogyakarta
8. Ybs.

Dikeluarkan di : Yogyakarta
pada Tanggal : 7-5-2013
An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris
ENY RETNOWATI, SH
NIP. 196103031988032004



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SMA NEGERI 3 YOGYAKARTA

Jalan Laksda Laut Yos Sudarso 7, Telepon 0274-512856, 0274-520512, 556443

Faksimili 0274-556443, Kode Pos 55224,

Homepage www.sman3-yog.sch.id, e-mail sman3_yk@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

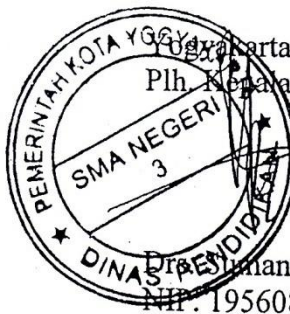
Nomor : 070 /556

Kepala SMA Negeri 3 Yogyakarta dengan ini menerangkan, bahwa :

Nama : RATNA DEWI HARYANTI
NIM : 09101241001
Prodi : Manajemen Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Waktu : 13 Mei 2013 s.d 10 Juni 2013

Telah melakukan penelitian di SMA Negeri 3 Yogyakarta dengan judul proposal :
"PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 11 Juni 2013

Plh. Kepala,

Dra. H. Mantri

NIP. 19560805 198003 1 018



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 4 YOGYAKARTA

Jl. Magelang, Karangwaru Lor, Kota Yogyakarta 55241 Telp. 513245, Fax (0274) 582286
Website: www.patbhe-jogja.sch.id, e-mail: info@patbhe-jogja.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 878

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. Hj. BAMBANG RAHMAWATI NINGSIH
NIP : 19601028 198602 2 002
Pangkat, gol./ruang : Pembina, Gol. IV / a
Jabatan : KEPALA SEKOLAH
Unit kerja : SMA Negeri 4 Yogyakarta,

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RATNA DEWI HARYANTI
NO. MHS. / NIM : 09101241001
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Pendidikan - UNY

Telah melakukan penelitian dengan judul: **PERSEPSI GURU GURU TERHADAP
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI SE – KOTA
YOGYAKARTA**

mikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 22 Juli 2013

Dra. Hj. Bambang Rahmawati Ningsih
NIP. 19601028 198602 2 002



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 7 YOGYAKARTA
Alamat : Jl. M.T. Haryono 47, Yogyakarta 55141 Telp. 37740, Fax: (0274) 378333
Email : info@sevemiers.com Website : <http://sevemiers.com>

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/378

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. Reni Herawati, M.Pd.B.I.
NIP : 19640501 199003 2 006
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : Ratna Dewi Haryanti
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Pendidikan UNY
NIM : 09101241001

Telah melaksanakan Penelitian di SMA Negeri 7 Yogyakarta pada tanggal 13 Mei s.d. 14 Juni 2013 dengan judul Proposal : **"PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA "**.

Surat Keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Juni 2013
Kepala Sekolah

Dra. Reni Herawati, M.Pd.B.I.
NIP. 19640501 199003 2 006



SEGORO AMARTO
SEMANGAT GOTONG ROYONG AGAWE MAJUNE NGAYOGYAKARTA
KEMANDIRIAN-KEDISIPLINAN-KEPEDULIAN-KEBERSAMAAN



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 11 YOGYAKARTA
Jalan AM. Sangaji 50 Yogyakarta Telp./Fax. (0274) 565898
Website : www.sma11jogja.sch.id Email : sma11jogja@yahoo.co.id
HOT LINE SMA : 08122780001 HOTLINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NO : 070/745

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. Baniyah
NIP : 19560409 198703 2 001
Pangkat/ Golongan : Pembina/ IV a
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMA Negeri 11 Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Ratna Dewi Haryanti
NIM : 09101241001
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Pendidikan- UNY

Nama tersebut diatas adalah Mahasiswa Fak. Ilmu Pendidikan- UNY, yang telah melaksanakan penelitian di SMA Negeri 11 Yogyakarta, pada tanggal 1 Mei 2013 dengan judul:

" Persepsi Guru – guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri Se- Kota Yogyakarta "

Demikian surat keterangan penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 Juli 2013
Kepala Sekolah,

Dra. Baniyah
19560409 198703 2 001



Lampiran 2. Angket Uji Coba Instrumen

SURAT PENGANTAR ANGKET

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Kuesioner

Kepada,

Bapak/Ibu guru SMA

Di tempat.

Dengan hormat,

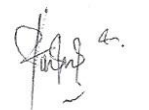
Dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan FIP UNY, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "*Persepsi Guru-guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri Se-Kota Yogyakarta*". Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini.

Jawaban dari kuesioner ini hanya untuk keperluan penelitian dan tidak akan mempengaruhi penilaian akademik Bapak/Ibu.

Atas perkenan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2013

Hormat saya,



Ratna Dewi H.

**Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan
(Angket untuk Guru)**

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : **Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)**

Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Beri tanda cek (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu pilih, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:
1 = Rendah Sekali/Sangat Tidak Mampu
2 = Rendah/Tidak Mampu
3 = Tinggi/Mampu
4 = Sangat Tinggi/Sangat Mampu

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Kepala sekolah perempuan memiliki ketahanan fisik ketika harus bekerja lembur pada saat-saat tertentu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Kepala sekolah perempuan mampu menyeimbangkan peran sebagai pemimpin dan tanggung jawabnya dalam keluarga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Kepala sekolah perempuan mampu bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Kepala sekolah perempuan mampu berpikir secara cepat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Kepala sekolah perempuan memiliki daya tahan batiniah(<i>coping stress</i>) ketika menghadapi permasalahan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Kepala sekolah perempuan mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Kepala sekolah perempuan menerima kritik yang realistis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Kepala sekolah perempuan memiliki toleransi terhadap kelemahan orang lain sehingga memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Kepala sekolah perempuan memberikan perhatian terhadap kinerja guru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Kepala sekolah perempuan memiliki inisiatif untuk mengembangkan potensi guru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Kepala sekolah perempuan mampu bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Kepala sekolah perempuan mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		1	2	3	4
13	Kepala sekolah perempuan menunjukkan kepeduliannya terhadap kebutuhan individual para guru dan staf lainnya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Kepala sekolah perempuan melaksanakan tugas-tugasnya dengan jujur dan bertanggung jawab	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Kepala sekolah perempuan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh guru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dipercaya atau diterima oleh warga sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Kepala sekolah perempuan memiliki ketegasan sikap saat mengambil keputusan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Kepala sekolah perempuan memberikan penilaian kepada guru secara obyektif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Kepala sekolah perempuan memiliki bakat sebagai pemimpin pendidikan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Kepala sekolah perempuan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri sebagai kepala sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Motivasi kerja kepala sekolah perempuan ketika menjalankan fungsi atau tugas sebagai kepala sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Kepala sekolah perempuan memahami visi, misi, dan tujuan sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Kepala sekolah perempuan mampu berkomunikasi secara lisan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Kepala sekolah perempuan mampu berkomunikasi secara tulisan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Kepala sekolah perempuan mampu memahami maksud orang lain ketika berkomunikasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Kepala sekolah perempuan mampu memberikan pendidikan atau pelatihan kepada guru dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Kepala sekolah perempuan mampu membantu guru mengatasi masalah yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Kepala sekolah perempuan mampu mengajarkan keterampilan tertentu dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	Kepala sekolah perempuan mampu menyusun perencanaan sekolah pada tataran mikro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Kepala sekolah perempuan mampu menyusun perencanaan sekolah pada tataran makro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		1	2	3	4
31	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola segala sumber daya sekolah secara optimal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	Kepala sekolah perempuan mampu mengembangkan kurikulum sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	Kepala sekolah perempuan mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola kesiswaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola keuangan sekolah secara transparan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola keuangan sekolah secara efisien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran atau kegiatan peserta didik di sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44	Kepala sekolah perempuan mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45	Kepala sekolah perempuan mampu melakukan monitoring dan evaluasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46	Kepala sekolah perempuan mampu melaporkan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lampiran 3. Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen

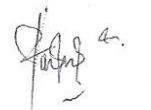
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya telah melakukan uji validitas menggunakan validitas isi pada instrumen penelitian berupa angket untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah perempuan berdasarkan persepsi dari guru.

Angket telah diperiksa oleh dosen pembimbing sebelum uji coba di lapangan, dengan hasil revisi pada susunan kalimat dan isi/materi angket. Revisi angket dapat dilihat pada halaman selanjutnya.

Bukti validitas ini adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, September 2013
Yang menyatakan,



Ratna Dewi H.
NIM 09101241001

Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan
(George R. Terry, dalam Kartono, 2006: 47)

Dimensi	Indikator
Kekuatan/daya tahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap kekuatan fisik kepala sekolah perempuan saat harus bekerja lembur. 2. Persepsi guru terhadap <i>coping stress</i> yang dimiliki kepala sekolah perempuan ketika menghadapi permasalahan
Stabilitas emosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap frekuensi, intensitas, dan penyebab kemarahan kepala sekolah perempuan (dalam setting pekerjaan) 2. Persepsi guru terhadap tingkat toleransi kepala sekolah perempuan pada kelemahan/keterbatasan bawahannya. 3. Persepsi guru terhadap kesediaan kepala sekolah perempuan untuk memaafkan bawahannya ketika membuat kesalahan.
Keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap kesesuaian tugas yang diberikan kepala sekolah perempuan kepada bawahan. 2. Persepsi guru terhadap perhatian yang diberikan kepala sekolah perempuan pada kinerja guru 3. Persepsi guru terhadap inisiatif kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan potensi bawahannya.
Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap komitmen kepala sekolah perempuan dalam menepati janji 2. Persepsi guru terhadap perlakuan adil yang ditunjukkan kepala sekolah perempuan
Objektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah perempuan untuk memisahkan urusan personal dan urusan pekerjaan 2. Persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah perempuan untuk berpikir rasional di setiap keputusan yang diambilnya

selain itu juga kondisi fisik di bawahannya

?

kurang sulit dipahami

?

?

Dorongan pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap motivasi kerja yang dimiliki kepala sekolah perempuan 2. Persepsi guru terhadap loyalitas kepala sekolah perempuan untuk berkorban bagi orang banyak
Keterampilan komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah perempuan dalam komunikasi lisan dan tulisan. 2. Persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah perempuan dalam memahami maksud orang lain (ketika berkomunikasi)
Kemampuan mengajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengajarkan keterampilan tertentu 2. Persepsi guru terhadap karisma yang dimiliki kepala sekolah perempuan, yang mampu menginspirasi guru untuk lebih loyal dan mau berpartisipasi aktif dalam kerja.
Kemampuan manajerial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi guru terhadap keterampilan teknis yang dimiliki kepala sekolah perempuan (terkait bidang pekerjaannya) 2. Persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah perempuan dalam membuat perencanaan kerja. 3. Persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengelola pekerjaan 4. Persepsi pegawai terhadap kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengarahkan dan mengontrol bawahannya,

Kemampuan

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

"PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI SE-KOTA YOGYAKARTA"

1. PETUNJUK PENGISIAN

- Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
- Beri tanda (~~/~~) pada kolom yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Ada empat alternatif jawaban, yaitu:
4 = Sangat Tinggi/Sangat Mampu
3 = Tinggi/Mampu
2 = Rendah/Tidak Mampu
1 = Rendah Sekali/Sangat Tidak Mampu

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan^{*)}
- Pangkat/Golongan :
- Pendidikan terakhir :

(~~—————~~)

*) Coret yang tidak perlu

P = SMA 3 } 7
4 } 8
7 } 210.
14 } 8

30.

(131)

Kun KEP
CMT mls Gu
PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMA NEGERI
SE-KOTA YOGYAKARTA

A. W. J. K. :
B. P. K. R.

No.	Pernyataan	Pilihan			
		1	2	3	4
	Kekuatan/daya tahan X <u>(kemampuan)</u> kekuatan				
1.	Kepala sekolah perempuan memiliki <u>kekuatan</u> fisik saat harus bekerja lembur pada saat-saat tertentu				
2.	Kepala sekolah perempuan <u>mampu</u> menyeimbangkan peran sebagai pemimpin dan tanggung jawab kepada <u>kepada</u> keluarga				
3.	Kepala sekolah perempuan <u>mampu</u> bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif				
4.	Kepala sekolah perempuan <u>mampu</u> berpikir secara cepat dan tepat				
5.	Kepala sekolah perempuan memiliki daya tahan batiniah (<u>coping stress</u>) ketika menghadapi permasalahan				
	Stabilitas emosi				
6.	Kepala sekolah perempuan <u>mampu</u> mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah				
7.	Kepala sekolah perempuan <u>mudah</u> marah dan <u>menolak</u> kritik yang realistik.				
8.	Kepala sekolah perempuan memiliki toleransi terhadap kelemahan orang lain <u>dan</u> <u>memaafkan</u> kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil.				
9.	Keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani				
10.	Kepala sekolah perempuan <u>memberikan</u> perhatian terhadap kinerja guru				
11.	Kepala sekolah perempuan memiliki inisiatif untuk mengembangkan potensi guru				
12.	Kepala sekolah perempuan <u>mampu</u> bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah				
13.	Kepala sekolah perempuan <u>mampu</u> berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan				

6	Kepala sekolah perempuan <u>selalu</u> menunjukkan kepeduliannya terhadap kebutuhan individual para guru dan staf lainnya				
	Kejujuran				
4	Kepala sekolah perempuan melaksanakan tugas-tugasnya dengan jujur dan bertanggung jawab				
15	Kepala sekolah perempuan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh guru				
16	Kepemimpinan kepala sekolah perempuan <u>dipercaya</u> dan diterima oleh warga sekolah				
	Objektivitas				
7	Kepala sekolah perempuan mampu memisahkan urusan pribadi/personal dengan urusan pekerjaan				
8	Kepala sekolah perempuan mampu berpikir rasional dalam setiap pengambilan keputusan				
15	Kepala sekolah perempuan memiliki ketegasan sikap saat mengambil keputusan				
20	Kepala sekolah perempuan memberikan penilaian kepada guru secara obyektif				
	Dorongan pribadi				
24	Kepala sekolah perempuan memiliki <u>bakat</u> dan <u>minat</u> sebagai pemimpin pendidikan				
72	Kepala sekolah perempuan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri sebagai kepala sekolah				
23	Kepala sekolah perempuan memiliki motivasi kerja yang tinggi				
	Keterampilan komunikasi				
	Kepala sekolah perempuan memahami dengan <u>baik</u> visi, misi, dan tujuan sekolah				
	Kepala sekolah perempuan mampu melakukan sosialisasi visi, misi, dan tujuan sekolah				
	Kepala sekolah perempuan mampu berkomunikasi dengan <u>baik</u> secara lisan dan tulisan				
	Kepala sekolah perempuan mampu memahami maksud orang lain ketika berkomunikasi				
	Kemampuan mengajar				

Kepala sekolah perempuan mampu mengajarkan keterampilan tertentu dalam rangka peningkatan profesionalisme guru				
Kepala sekolah perempuan mampu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada guru dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran				
Kepala sekolah perempuan mampu membantu guru dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar				
Kemampuan manajerial				
Kepala sekolah perempuan mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan				
Kepala sekolah perempuan mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan				
Kepala sekolah perempuan mampu memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal				
Kepala sekolah perempuan mampu mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif				
Kepala sekolah perempuan mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik				
Kepala sekolah perempuan mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal				
Kepala sekolah perempuan mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal				
Kepala sekolah perempuan mampu mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan (ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah)				
Kepala sekolah perempuan mampu mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik				
Kepala sekolah perempuan mampu mengelola				

	pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional				
	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang <u>akuntabel</u> , <u>transparan</u> , dan <u>efisien</u>				
	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah				
	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah				
	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan				
	Kepala sekolah perempuan mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah				
	Kepala sekolah perempuan mampu melakukan <u>monitoring</u> , <u>evaluasi</u> , dan <u>pelaporan pelaksanaan</u> program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta <u>melaksanakan tindak lanjutnya</u>				

Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	46

Lampiran 4. Angket Penelitian

SURAT PENGANTAR ANGKET

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Kuesioner

Kepada,

Bapak/Ibu guru SMA

Di tempat.

Dengan hormat,

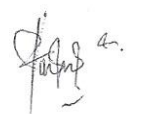
Dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan FIP UNY, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "*Persepsi Guru-guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri Se-Kota Yogyakarta*". Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini.

Jawaban dari kuesioner ini hanya untuk keperluan penelitian dan tidak akan mempengaruhi penilaian akademik Bapak/Ibu.

Atas perkenan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2013

Hormat saya,



Ratna Dewi H.

**Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan
(Angket untuk Guru)**

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : **Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)**

Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Beri tanda cek (√) pada kolom yang Bapak/Ibu pilih, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:
1 = Rendah Sekali/Sangat Tidak Mampu
2 = Rendah/Tidak Mampu
3 = Tinggi/Mampu
4 = Sangat Tinggi/Sangat Mampu

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Kepala sekolah perempuan memiliki ketahanan fisik ketika harus bekerja lembur pada saat-saat tertentu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Kepala sekolah perempuan mampu menyeimbangkan peran sebagai pemimpin dan tanggung jawabnya dalam keluarga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Kepala sekolah perempuan mampu bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Kepala sekolah perempuan mampu berpikir secara cepat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Kepala sekolah perempuan memiliki daya tahan batiniah(<i>coping stress</i>) ketika menghadapi permasalahan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Kepala sekolah perempuan mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Kepala sekolah perempuan menerima kritik yang realistis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Kepala sekolah perempuan memiliki toleransi terhadap kelemahan orang lain sehingga memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Kepala sekolah perempuan memberikan perhatian terhadap kinerja guru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Kepala sekolah perempuan memiliki inisiatif untuk mengembangkan potensi guru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Kepala sekolah perempuan mampu bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Kepala sekolah perempuan mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		1	2	3	4
13	Kepala sekolah perempuan menunjukkan kepeduliannya terhadap kebutuhan individual para guru dan staf lainnya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Kepala sekolah perempuan melaksanakan tugas-tugasnya dengan jujur dan bertanggung jawab	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Kepala sekolah perempuan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh guru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dipercaya atau diterima oleh warga sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Kepala sekolah perempuan memiliki ketegasan sikap saat mengambil keputusan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Kepala sekolah perempuan memberikan penilaian kepada guru secara obyektif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Kepala sekolah perempuan memiliki bakat sebagai pemimpin pendidikan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Kepala sekolah perempuan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri sebagai kepala sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Motivasi kerja kepala sekolah perempuan ketika menjalankan fungsi atau tugas sebagai kepala sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Kepala sekolah perempuan memahami visi, misi, dan tujuan sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Kepala sekolah perempuan mampu berkomunikasi secara lisan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Kepala sekolah perempuan mampu berkomunikasi secara tulisan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Kepala sekolah perempuan mampu memahami maksud orang lain ketika berkomunikasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Kepala sekolah perempuan mampu memberikan pendidikan atau pelatihan kepada guru dalam rangka mengembangkan kegiatan pengajaran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Kepala sekolah perempuan mampu membantu guru mengatasi masalah yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Kepala sekolah perempuan mampu mengajarkan keterampilan tertentu dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	Kepala sekolah perempuan mampu menyusun perencanaan sekolah pada tataran mikro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Kepala sekolah perempuan mampu menyusun perencanaan sekolah pada tataran makro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		1	2	3	4
31	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola segala sumber daya sekolah secara optimal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	Kepala sekolah perempuan mampu mengembangkan kurikulum sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	Kepala sekolah perempuan mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola kesiswaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola keuangan sekolah secara transparan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola keuangan sekolah secara efisien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran atau kegiatan peserta didik di sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43	Kepala sekolah perempuan mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44	Kepala sekolah perempuan mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45	Kepala sekolah perempuan mampu melakukan monitoring dan evaluasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46	Kepala sekolah perempuan mampu melaporkan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lampiran 5. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian

No Res P.	Profil		Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan																																														Skor Total		
	Pan d.	I																																																	
		A	B	C	D	E	F	G	H																																										
30	SMAN 3 YOGYAKARTA	Perempuan	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	65						
31			2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101					
32			1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	68				
33			1	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	144			
34			1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	111			
35			1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140			
36			1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	117			
37			1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	168			
38			1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	134			
39			1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	140		
40			1	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	146			
41	SMAN 4 YOGYAKARTA	Laki-laki	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	129			
42			1	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140			
43			1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	160			
44			1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140			
45			2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	126	
46			1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	146		
47			1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136			
48			1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	162
49			1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136			
50			1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	150		
51			1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141			
52			1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81		
53			1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157		
54			1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83			
55	SMAN 4 YOGYAKARTA	Perempuan	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	128				
56			1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96			
57			1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96			
58			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48				
59			1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	125				
60			1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	3	3	158	
61			1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	130			

[illegible]

REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

[illegible]

No Res P-	Profil		Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan																																														Skor Total
	SKL	JK	Pen d.	A		B		C		D		E		F		G		H		I																													
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
126	SMAN 11 YOGYAKARTA	Perempuan	1	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	128
127			1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	162	
128			1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133
129			1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138	
130			1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135	
131			1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134
132			1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140	
133			2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139	
134			1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	124	
135			1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	131	
136	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	130		
137	1	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	126			
138	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	1	2	103			

Keterangan:

Komponen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

- A Kekuatan/Daya tahan
- B Stabilitas emosi
- C Keterampilan sosial dan pengetahuan relasi insani
- D Kejujuran
- E Objektivitas
- F Dorongan pribadi
- G keterampilan komunikasi
- H Kemampuan mengajar
- I Kemampuan managerial

Pendidikan

- 1 S1
- 2 S2

DESCRIPTIVE

Crosstabs

Nama_Sekolah * Jenis_Kelamin Crosstabulation

			Jenis_Kelamin		Total
			Laki-Laki	Perempuan	
Nama_Sekolah	SMAN 3 YK	Count	25	15	40
		% of Total	18.1%	10.9%	29.0%
	SMAN 4 YK	Count	14	18	32
		% of Total	10.1%	13.0%	23.2%
	SMAN 7 YK	Count	14	18	32
		% of Total	10.1%	13.0%	23.2%
	SMAN 11 YK	Count	10	24	34
		% of Total	7.2%	17.4%	24.6%
Total	Count	63	75	138	
	% of Total	45.7%	54.3%	100.0%	

Tingkat_Pendidikan * Jenis_Kelamin Crosstabulation

			Jenis_Kelamin		Total
			Laki-Laki	Perempuan	
Tingkat_Pendidikan	S1	Count	57	72	129
		% of Total	41.3%	52.2%	93.5%
	S2	Count	6	3	9
		% of Total	4.3%	2.2%	6.5%
Total		Count	63	75	138

Tingkat_Pendidikan * Jenis_Kelamin Crosstabulation

			Jenis_Kelamin		Total
			Laki-Laki	Perempuan	
Tingkat_Pendidikan	S1	Count	57	72	129
		% of Total	41.3%	52.2%	93.5%
	S2	Count	6	3	9
		% of Total	4.3%	2.2%	6.5%
Total		Count	63	75	138
		% of Total	45.7%	54.3%	100.0%

Nama_Sekolah * Tingkat_Pendidikan Crosstabulation

			Tingkat_Pendidikan		Total
			S1	S2	
Nama_Sekolah	SMAN 3 YK	Count	35	5	40
		% of Total	25.4%	3.6%	29.0%
	SMAN 4 YK	Count	31	1	32
		% of Total	22.5%	.7%	23.2%
	SMAN 7 YK	Count	31	1	32
		% of Total	22.5%	.7%	23.2%
	SMAN 11 YK	Count	32	2	34
		% of Total	23.2%	1.4%	24.6%
	Total		129	9	138
			93.5%	6.5%	100.0%

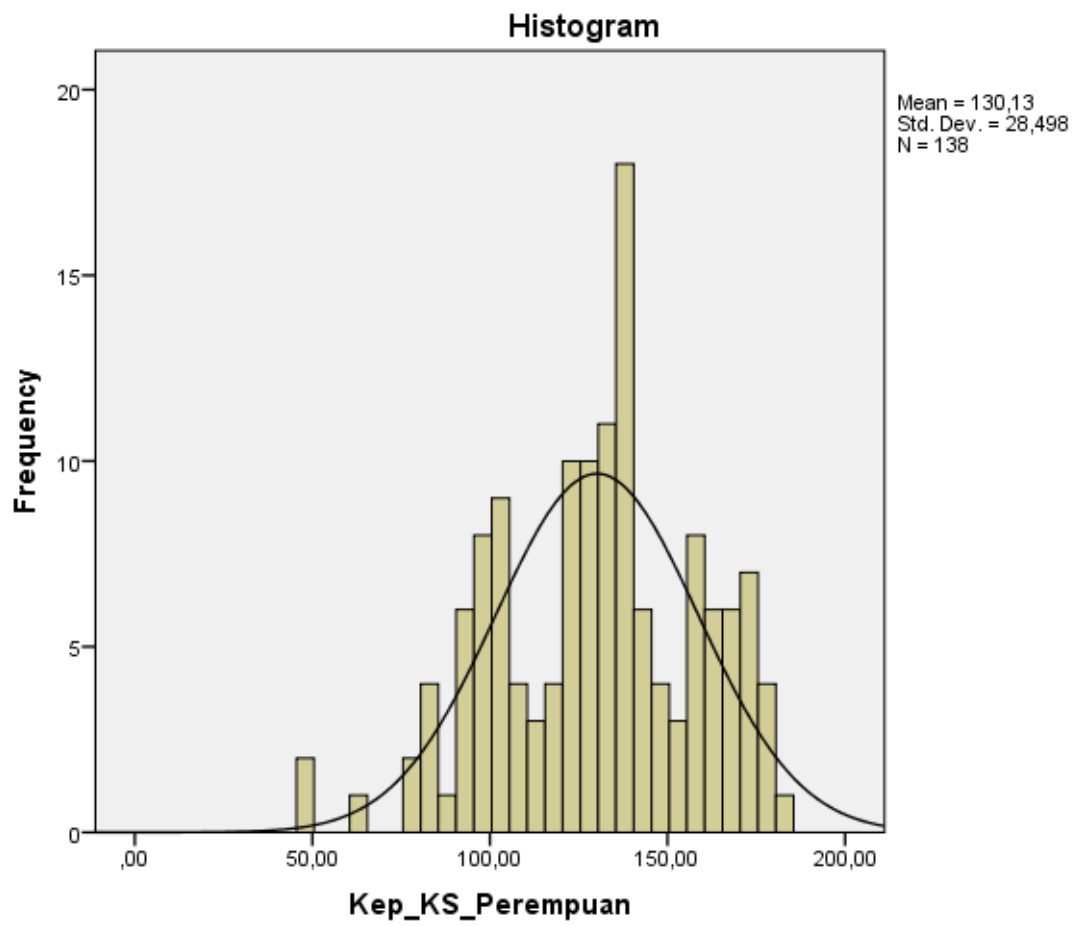
STATISTIK DESKRIPTIF

Case Processing Summary

	Jenis_Kelamin	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kep_KS_Perempuan	Laki-laki	63	100,0%	0	0,0%	63	100,0%
	Perempuan	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

Descriptives

	Jenis_Kelamin		Statistic	Std. Error
Kep_KS_Perempuan	Laki-laki	Mean	133,7302	3,42898
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 126,8757 Upper Bound 140,5846	
		5% Trimmed Mean	134,4065	
		Median	138,0000	
		Variance	740,749	
		Std. Deviation	27,21670	
		Minimum	77,00	
		Maximum	176,00	
		Range	99,00	
		Interquartile Range	45,00	
		Skewness	-,328	,302
		Kurtosis	-,877	,595
	Perempuan	Mean	127,1067	3,39138
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 120,3492 Upper Bound 133,8641	
		5% Trimmed Mean	128,0519	
		Median	130,0000	
		Variance	862,610	
		Std. Deviation	29,37022	
		Minimum	48,00	
		Maximum	181,00	
		Range	133,00	
		Interquartile Range	39,00	
		Skewness	-,356	,277
		Kurtosis	,175	,548



Statistics

Kep_KS_Perempuan

N	Valid	138
	Missing	0
Mean		130,1304
Std. Error of Mean		2,42590
Median		132,5000
Mode		138,00
Std. Deviation		28,49787
Variance		812,129
Skewness		-,361
Std. Error of Skewness		,206
Kurtosis		-,210
Std. Error of Kurtosis		,410
Range		133,00
Minimum		48,00
Maximum		181,00
Percentiles	25	108,5000
	50	132,5000
	75	151,2500

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN

Kep_KS_Perempuan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
48,00	1	,7	,7	,7
49,00	1	,7	,7	1,4
65,00	1	,7	,7	2,2
77,00	1	,7	,7	2,9
79,00	1	,7	,7	3,6
81,00	2	1,4	1,4	5,1
82,00	1	,7	,7	5,8
83,00	1	,7	,7	6,5
90,00	1	,7	,7	7,2
91,00	1	,7	,7	8,0
92,00	2	1,4	1,4	9,4
93,00	1	,7	,7	10,1
94,00	2	1,4	1,4	11,6
97,00	1	,7	,7	12,3
98,00	4	2,9	2,9	15,2
99,00	2	1,4	1,4	16,7
100,00	1	,7	,7	17,4
101,00	3	2,2	2,2	19,6
103,00	3	2,2	2,2	21,7
104,00	1	,7	,7	22,5
105,00	2	1,4	1,4	23,9
107,00	1	,7	,7	24,6
109,00	2	1,4	1,4	26,1
110,00	1	,7	,7	26,8
111,00	1	,7	,7	27,5
112,00	2	1,4	1,4	29,0
116,00	2	1,4	1,4	30,4
118,00	1	,7	,7	31,2
120,00	1	,7	,7	31,9
122,00	2	1,4	1,4	33,3
123,00	1	,7	,7	34,1
124,00	5	3,6	3,6	37,7
125,00	2	1,4	1,4	39,1
126,00	3	2,2	2,2	41,3
128,00	4	2,9	2,9	44,2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
130,00	2	1,4	1,4	46,4
131,00	4	2,9	2,9	49,3
132,00	1	,7	,7	50,0
133,00	2	1,4	1,4	51,4
134,00	1	,7	,7	52,2
135,00	3	2,2	2,2	54,3
136,00	1	,7	,7	55,1
137,00	2	1,4	1,4	56,5
138,00	7	5,1	5,1	61,6
139,00	2	1,4	1,4	63,0
140,00	6	4,3	4,3	67,4
141,00	3	2,2	2,2	69,6
143,00	1	,7	,7	70,3
144,00	1	,7	,7	71,0
145,00	1	,7	,7	71,7
146,00	2	1,4	1,4	73,2
147,00	1	,7	,7	73,9
150,00	1	,7	,7	74,6
151,00	1	,7	,7	75,4
152,00	1	,7	,7	76,1
155,00	1	,7	,7	76,8
156,00	3	2,2	2,2	79,0
157,00	1	,7	,7	79,7
158,00	1	,7	,7	80,4
159,00	1	,7	,7	81,2
160,00	2	1,4	1,4	82,6
161,00	2	1,4	1,4	84,1
162,00	3	2,2	2,2	86,2
165,00	1	,7	,7	87,0
166,00	2	1,4	1,4	88,4
168,00	1	,7	,7	89,1
169,00	3	2,2	2,2	91,3
171,00	3	2,2	2,2	93,5
172,00	1	,7	,7	94,2
175,00	3	2,2	2,2	96,4
176,00	2	1,4	1,4	97,8
178,00	2	1,4	1,4	99,3
181,00	1	,7	,7	100,0
Total	138	100,0	100,0	

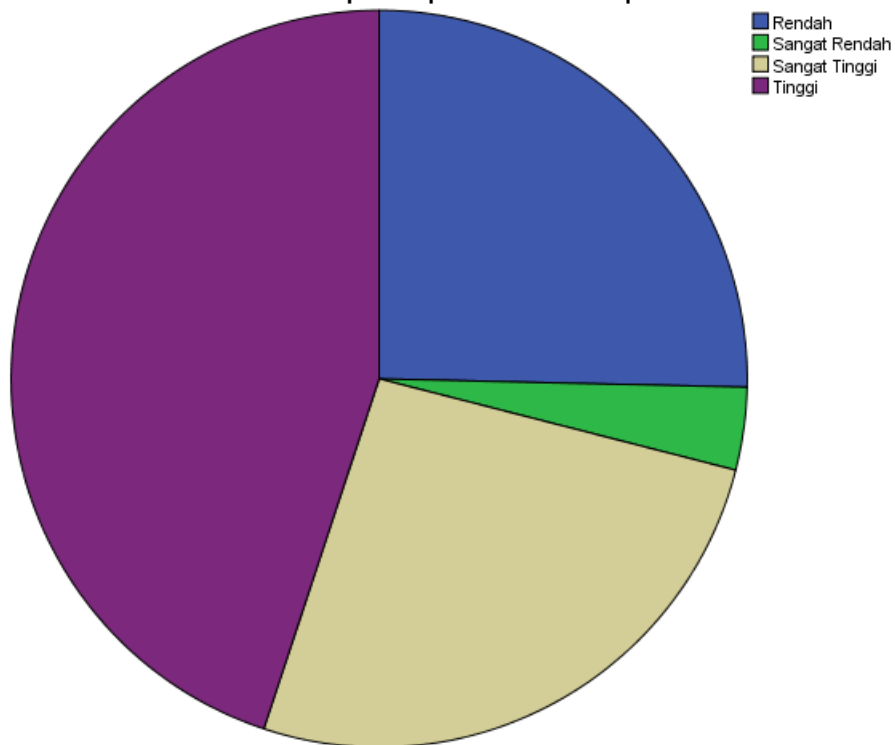
**Kepemimpinan KS
Perempuan**

Valid	138
Missing	0

Kepemimpinan KS Perempuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	35	25,4	25,4	25,4
Sangat Rendah	5	3,6	3,6	29,0
Valid Sangat Tinggi	36	26,1	26,1	55,1
Tinggi	62	44,9	44,9	100,0
Total	138	100,0	100,0	

Kepemimpinan KS Perempuan



Lampiran 6. Uji Prasyarat Analisis

A. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality				
	Jenis_Kelamin	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	df	Sig.
Kep_KS_Perempuan	Laki-laki	,090	63	,200 [*]
	Perempuan	,098	75	,072

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

B. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variance					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kep_KS_Perempuan	Based on Mean	,014	1	136	,907
	Based on Median	,034	1	136	,854
	Based on Median and with adjusted df	,034	1	133,416	,854
	Based on trimmed mean	,015	1	136	,904

Lampiran 7. Uji Hipotesis

HASIL UJI HIPOTESIS PERBEDAAN ANTARA PERSEPSI GURU LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN

T-Test

Group Statistics

	Jenis_Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kep_KS_Perempuan	Laki-laki	63	133,7302	27,21670	3,42898
	Perempuan	75	127,1067	29,37022	3,39138

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kep_KS_Perempuan	Equal variances assumed	,014	,907	1,364	136	,175	6,62349	4,85501	-2,97759	16,22457
	Equal variances not assumed			1,373	134,663	,172	6,62349	4,82280	-2,91473	16,16172