

Kode/Rumpun Ilmu: Pendidikan

**LAPORAN HASIL PENELITIAN
DOSEN DENGAN BIAYA SWADANA**



**PENINGKATAN KOMITMEN AFEKTIF DOSEN SEBAGAI PEMIMPIN
KELAS MELALUI PERILAKU KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF PADA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**

TIM PENELITI

Ketua : Dr. Yasaratodo Wau, M.Pd. (NIDN. 0001015929)
Anggota : Dr. Nasrun, MS (NIDN. 0014055706)

Dibiayai oleh
Dana Mandiri, sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian Nomor
(43/UN33.8/KU/2015), tanggal 1 Oktober 2015

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
DESEMBER
2015**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian:

Peningkatan Komitmen Afektif Dosen Sebagai Pemimpin Kelas Melalui Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan

Bidang Ilmu : Pendidikan

Ketua Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Dr. Yasaratodo Wau, M.Pd.
- b. NIP/NIK : 195901011986011002
- c. NIDN : 0001015929
- d. Pangkat/Golongan : Pembina/IVa
- e. Jabatan Fungsional : Dosen
- f. Fakultas/Jurusan : FIP/PLS
- g. Pusat Penelitian : Lembaga Penelitian Unimed
- h. Alamat Institusi : Jl. Willem Iskandar Psr V Medan Estate
- i. Telepon/Faks/E-mail : 081361755055/ yasaratodo@gmail.com

Anggota (1):

- a. Nama Lengkap : Dr. Nasrun, MS
- b. NIDN : 0014055706
- c. Perguruan Tinggi : Unimed

Biaya yang dianggarkan : Rp. 5.000.000

Medan, 17 Desember 2015

Ketua Peneliti,

Mengetahui,
Dekan FIP Unimed

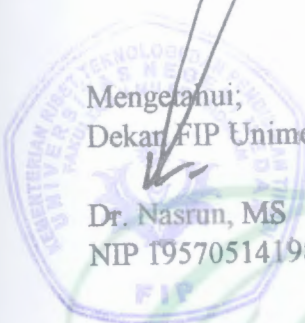
Dr. Nasrun, MS
NIP 195705141984031001



Dr. Yasaratodo Wau, M.Pd.
NIP. 195901011986011002

Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian,

Prof. Drs. Modan M.Sc. P.hD
NIP. 196008011986011001



RINGKASAN HASIL PENELITIAN

Komitmen afektif merupakan perilaku yang harus dimiliki setiap tenaga pendidik pada setiap satuan pendidikan termasuk di tingkat perguruan tinggi. Kepemilikan komitmen afektif ditentukan oleh banyak faktor, termasuk kepemimpinan partisipatif. Dosen yang mampu melibatkan mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di kelas akan memberi dorongan kepadanya dan orang lain untuk memiliki komitmen afektif, yang dicirikan dengan penerimaan nilai-nilai dan tujuan kelas, menjadikan diri sebagai bagian tidak terpisahkan dari sekolah, keterlibatan penuh pada aktivitas kelas, kesiapan dan kesediaan mempertahankan nama baik kelas/kampus, loyalitas yang tinggi terhadap kampus.

Dengan mengikutsertakan mahasiswa dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah dalam organisasi kelas, dosen diprediksikan akan merasa bangga dan berharga di kalangan warga kelas. Hal ini bisa berkembang pada diri dosen mengingat keinginan dan kebutuhan orang lain (mahasiswa) dapat diperhatikan dan dipenuhi sebagai diharapkan. Perasaan berharga seperti itu dapat membuat dosen memiliki tekad untuk menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari dan akan berupaya untuk berbuat yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh kelas. Dengan demikian kelas akan menjadi wadah untuk mewujudkan visi dan misi program studi/jurusan /fakultas dan perguruan tinggi.

Dengan pola pikir tersebut maka dapat diprediksikan perilaku kepemimpinan partisipatif dapat memengaruhi komitmen afektif dosen. Semakin tinggi pelibatan mahasiswa dalam aktivitas kelas akan semakin tinggi komitmen dosen untuk menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari kelas/kampus. Dengan menampilkan perilaku kepemimpinan partisipatif akan memungkinkan dosen memiliki dan menampilkan komitmen afektif dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer dan administrator di kelas. Dengan demikian dapat disintesis bahwa perilaku kepemimpinan yang partisipatif memiliki hubungan yang berarti dengan komitmen afektif.

Penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan dari hipotesis yang diajukan, yakni meliputi (a) Perilaku Kepemimpinan Partisipatif, (b) Komitmen Afektif, dan (c) hubungan Perilaku Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif dosen di FIP Unimed. Populasi seluruh Dosen FIP Unimed yang terdiri dari 73 orang, dengan jumlah sampel 45 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *random sampling*. Instrumen penelitian adalah angket dengan skala Likert. Data penelitian diolah dan dianalisis dengan korelasional. Analisis korelasional ini diawali dengan melakukan uji normalitas melalui rumus *Lilifors*, dan uji linearitas dan keberartian regresi.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan partisipatif dengan Komitmen Afektif Dosen sebesar 0,332 yang signifikan pada tingkat 95 persen dengan melakukan uji t dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,32 > 0,168$). Kontribusi variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif Dosen mencapai 11,02 persen.

Implikasi hasil penelitian ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan komitmen afektif perlu dilakukan berbagai upaya peningkatan efektivitas kepemimpinan partisipatif. Beberapa upaya dapat dilakukan di antaranya melakukan evaluasi diri terhadap kepemimpinan yang diterapkan selama ini. Oleh karena itu disarankan agar para dosen terus membenahi diri dengan mengoptimalkan pelibatan mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah pendidikan di kelas.

Kata Kunci: Perilaku, Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif,

DAFTAR ISI

RINGKASAN HASIL PENELITIAN	
i	
PRAKATA.....	
ii	
DAFTAR ISI	
iii	
DAFTAR TABEL	
iv	
DAFTAR GAMBAR	
v	
BAB I PENDAHULUAN	
1	
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Hasil penelitian dan Target Luaran yang ingin dicapai	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Komitmen Afektif	9
B. Ciri-ciri Komitmen Afektif	16
C. Perilaku Kepemimpinan Partisipatif	18
D. Ciri-ciri Kepemimpinan Partisipatif	22
E. Penelitian yang Relevan	28
F. Kerangka Berpikir.....	28
G. Rumusan Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Tahap-tahap Penelitian	30
B. Lokasi penelitian	30
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
D. Rancangan Penelitian	31
E. Populasi dan Sampel	31
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN	35
A. Pemaparan Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Data Penelitian	35
2. Uji Kecenderungan Data	38
3. Uji Persyaratan Analisis Data	40
4. Perhitungan Koefisien Korelasi	42
B. Pembahasan Hasil Peneliitian	42
BaAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
45	
A. Simpulan	45
B. Implikasi	45
C. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	

SUSUNAN ORGANISASI TIM PENELITI
BIO DATA KETUA PENELITI
SURAT PERNYATAAN

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rhmat dan karuniaNya, hingga laporan Hasil Penelitian Mandiri ini dapat selesai sebagaimana diharapkan. Tim peneliti menyampaikan penghargaan yang tinggi dan tulus atas dukungan dari berbagai pihak dalam pembimbingan, pengarahan, dan pelayanan yang Peneliti rasakan dan sangat membantu kelancaran dan kesempurnaan dalam penyelesaian penelitian ini

Pada kesempatan ini Peneliti menyampaikan rasa hormat kepada Ketua Lembaga Penelitian Unimed beserta seluruh staf di jajarannya, kepada seluruh Dosen FIP Unimed yang telah banyak membantu dan turut membantu memperlancar pelaksanaan penelitian mandiri ini.

Kekurangsempurnaan laporan penelitian ini masih mungkin ditemui, namun segala upaya telah Tim peneliti lakukan untuk menyelesaikan dengan baik. Kritik dan saran membangun tetap kami harapkan demi kesempurnaan laporan ini dikemudian hari. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di bidang perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi.

Medan, Desember 2015

Peneliti

THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Jumlah Populasi Penelitian	31
Tabel 3.2. Daftar Distribusi Sampel Penelitian	32
Tabel 4.1. Ringkasan Karakteristik Data masing-masing Variabel	35
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Afektif Dosen	36
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Partisipatif Dosen	37
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Komitmen Afektif Dosen	39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kepemimpinan Partisipatif	39
Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil ANAVA	41
Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Koefisien Korelasi	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1: Rancangan Penelitian tentang Hubungan antara Variabel	31
Gambar 4.1. Histogram Skor Komitmen Afektif Dosen	36
Gambar 4.2. Histogram Skor Kepemimpinan Partisipatif Dosen	38

THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah unsur utama dan terpenting dalam pengelolaan suatu organisasi yang harus diperlakukan sedemikian rupa dengan memberdayakan segala potensi yang dimilikinya melalui berbagai pendekatan, metode, dan teknik. Upaya pemberdayaan manusia dalam suatu organisasi dilaksanakan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang efektif yang diawali dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan.

Dalam fungsi perencanaan, pimpinan atau manajer organisasi merencanakan sumberdaya yang akan diberdayakan dalam mencapai tujuan organisasi dengan melakukan analisis kebutuhan, penentuan formasi, penentuan persyaratan dan sebagainya. Setelah dirancang sedemikian rupa dilanjutkan dengan pengorganisasian dengan menentukan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Setelah ditempatkan dan dipercayakan melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dilaksanakan pembinaan agar sumberdaya tadi tetap menampilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang menjadi perhatian pembinaan dari sumberdaya manusia meliputi banyak hal, seperti kinerja, motivasi, minat, persepsi, dan termasuk komitmen organisasi.

Komitmen merupakan satu kata yang membuat setiap orang yang menyebutkannya atau mendengarkannya mengarahkan pemikiran pada kepatuhan terhadap tugas yang telah ditetapkan baik oleh undang-undang, kajian teori-teori ilmiah maupun janji-janji atau kesepakatan yang telah ditetapkan atau disepakati seseorang atau lebih individu. Komitmen merupakan sikap seseorang terhadap sesuatu obyek yang telah diterimanya sebagaimana adanya sebelumnya. Dengan komitmen, seseorang akan mengarahkan segala potensi dan kemampuannya untuk melaksanakan segala aktivitas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam melaksanakan komitmen ini, orang siap menanggung segala akibat dari apa yang telah diterima dan/atau disetujui untuk dilaksanakan.

Komitmen yang diartikan di atas dapat ditampilkan seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota suatu kelompok atau organisasi. Sebagai individu, komitmen dapat diartikan sebagai janji atau ikrar pada diri sendiri untuk melakukan segala sesuatu yang menurut dia paling benar dan layak untuk diwujudkan. Seseorang akan selalu berusaha mencapai cita-cita atau harapannya dengan melaksanakan setiap kegiatan yang telah ditetapkannya. Pada diri orang

yang memiliki komitmen akan tumbuh keinginan yang kuat untuk tetap pada apa yang diyakininya benar dan layak untuk dilaksanakan. Selanjutnya, sebagai anggota suatu kelompok atau organisasi, komitmen dapat diartikan sebagai kesediaan anggota kelompok atau organisasi untuk berusaha melaksanakan segala aturan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh kelompok atau organisasinya tanpa melibatkan kepentingan dirinya sendiri.

Situasi dan kondisi yang sedang berkembang dewasa ini, terutama di bidang pendidikan suasana kehidupan masyarakat di bidang pendidikan sebagai sesuatu yang cukup unik. Dalam pemberdayaan manajemen pendidikan sering terdengar isu adanya ketidak mampuan guru dan/atau tenaga pendidik lainnya seperti dosen menjadi pemimpin di kelas. Malah sebagian ada selentingan terdengar bahwa dosen hanyalah sebatas pengajar belaka bukan pemimpin.

Dengan memperhatikan selentingan tersebut di atas, dapat dipertanyakan bagaimana tingkat komitmen para pemimpin pendidikan (guru dan/atau dosen) dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam manajemen sistem pendidikan di kelas. Dapat dibayangkan jika dosen hanya menampilkan keterampilan mengajar tanpa kepemimpinan, mahasiswa dapat menjadi pendengar belaka bukan pebelajar yang harus memperhatikan dan berusaha meneladani bagaimana dosennya memimpin mereka agar dapat bekerjasama secara efektif menjadikan kelas sebagai tempat yang nyaman dan aman bagi semua pihak yang menggunakannya selama pembelajaran berlangsung. Seorang dosen sebagai pemimpin harus mampu memiliki dan menampilkan komitmen yang tepat dalam memimpin peserta didiknya di kelas. Komitmen yang dimaksud adalah komitmen afektif, yakni kemampuan dosen menjadikan kelas dan/atau sekolah beserta pesertadidiknya sebaagai bagian dari kehidupan dirinya yang harus diberdayakan sebagai mengurus dan mencitai diri sendiri.

Kepemilikan dan/ atau penampilan diri yang penuh dengan komitmen afektif tidak tumbuh begitu saja, tetapi dapat ditentukan atau dipengaruhi oleh banyak hal. Faktor-faktor yang mendasari timbulnya komitmen afektif guru (dosen) dapat berasal dari faktor ekstrinsik (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), dan juga faktor intrinsik (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan pada organisasi, dan lain-lain). Menurut Steers (dalam Sjahbandhyni, 2001:460) ada tiga penyebab tumbuhnya komitmen organisasi, (termasuk komitmen afektif) yaitu karakteristik pribadi, kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, karakteristik peran/pekerjaan, karakteristik struktural

(berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan pegawai, serta kontrol organisasi), dan pengalaman kerja (Steers dan Porter, 1983: 426-427).

Dalam penelusuran Sopiha (2008:163-164) ada sejumlah faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, sebagai hasil beberapa peneliti, yang meliputi Steers dan Porter (2000) dengan empat faktor yakni 1) karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan), 2) karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, 3) karakteristik struktural (formalitas, desentralisasi, dan 4) pengalaman dalam kerja. Armstrong (1992: 183) dengan tiga hal yang dipandang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan, dan kepercayaan pada organisasi. Demikian juga Susanto (1997:35-36) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mendukung terciptanya *psychological commitment* adalah: karakteristik pekerjaan, komunikasi interaktif, sistem reward, lingkungan kerja, dan sistem pengembangan sumber daya manusia.

Faktor yang diperkirakan lebih dominan pengaruhnya terhadap kepemilikan komitmen afektif dosen adalah perilaku kepemimpinan partisipatif. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa melalui perilaku kepemimpinan partisipatif dosen memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk turut memecahkan masalah yang timbul dalam kelas. Dengan keadaan seperti warga kelas akan merasakan dan sekaligus menjadikan kelas sebagai milik bersama yang harus dijaga dan dipelihara sedemikian rupa. Hal tersebut diprediksi akan mendorong dosen memiliki dan meningkatkan komitmen afektifnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik bagi mahasiswa.

Pernyataan yang dikemukakan di atas masih merupakan prediksi yang harus didukung oleh data empiris. Hal tersebut yang mendorong pelaksanaan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Perilaku kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif Dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan

B. Identifikasi Masalah

Komitmen para Dosen terhadap pelaksanaan manajemen pendidikannya di kelas masing-masing merupakan salah satu masalah yang sedang menjadi sorotan berbagai pihak. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen telah menetapkan bahwa dosen sebagai tenaga pendidikan setiap dosen harus memenuhi empat kompetensi, yaitu kepribadian, sosial,

profesional, dan sosial. Kriteria ini mensyaratkan dosen menampilkan diri sebagai pemimpin di tengah-tengah para ahasiswanya sebagai pemimpin bagi mahasiswa. Dosen harus mampu menampilkan kepribadian sebagai seharusnya dengan meenapilkan komitmen organisasi yang benar.

Masalah komitmen organisasi dosen merupakan masalah yang sifatnya kompleks, sehingga menuntut dosen memahaminya secara benar dan tepat. Kekompleksitas komitmen afetik ini meliputi berbagai hal, terutama menyangkut jenis atau tipe-tipenya, faktor-faktor yang memengaruhi, keterhubungannya dengan faktor lain, upaya-upaya pengembangannya, dan lain sebagainya. Pengkajian komitmen organisaasi dari sisi jenis atau tipenya, komitmen organisasi terdiri dari tiga tipe, yakni tipe afektif, kontinuan, dan normatif. Masalah yang dapat timbul dari kajian ketiga jenis atau tipe ini, adalah tipe komitmen organisasi apa yang layak atau harus ditumbuhkembangkan pada diri dosen? Jika telah dapat ditentukan jenis komitmen organisasi yang harus dikembangkan, muncullah pertanyaan lain, yakni 1) bagaimanakah upaya menumbuhkembangkan komitmen afektif pada diri dosen, 2) faktor-faktor apa sajakah yang menentukan komitmen afektif dosen, 3) apakah faktor motivasi dapat menentukan komitmen afektif dosen, 4) apakah perilaku kepemimpinan menentukan komitmen afektif, 5) perilaku kepemimpinan yang bagaimanakah yang dapat menentukan komitmen afektif dosen?, 6) apakah kemampuan pribadi juga dapat menentukan komitmen afektif kepala di sekolah?, 7) apakah iklim sekolah atau iklim kerja juga dapat menentukan komitmen dosen?

Pengkajian komitmen afektif dosen dari keterhubungannya dengan faktor-faktor lain menimbulkan pertanyaan mendasar pula tentang sifat dan arah keterhubungan antar faktor, sehingga dipertanyakan faktor mana yang dipengaruhi dan mana yang memengaruhi. Paradigma yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson, menjelaskan bahwa komitmen organisasi secara langsung ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), penekanan (*Stress*),

motivasi (*Motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan belajar dan pengambilan keputusan (*Learning & Decision Making*). Sementara faktor yang tidak langsung meliputi faktor organisasional (budaya organisasi, struktur organisasi), faktor kelompok (gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim), dan karakteristik individu (nilai budaya dan personalitas, kemampuan).

Berdasarkan kajian Robbins di atas dapat diketahui bahwa karakteristik organisasi dan karakteristik individu memengaruhi komitmen. Sementara proses individu yang terdiri dari kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan motivasi memengaruhi komitmen secara langsung. Ahli lain seperti McShane & Glinow (2007:78) dalam penjelasannya mengemukakan beberapa cara meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang paling terkemuka adalah 1) *justice and support* (keadilan dan dukungan), 2) *shared values* (sharing nilai), 3) *trust* (kepercayaan), 4) *organizational comprehension* (pemahaman pengorganisasian), dan 5) *employee involvement* (keterlibatan karyawan).

Temuan, H. Teman Kusmono (2007: 30-40) dapat menguatkan pendapat di atas dengan menyimpulkan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi secara langsung komitmen organisasi dengan koefisien jalur mencapai 0,117. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Robbins (2006:475) yang mengatakan matangnya efektifitas kepemimpinan dapat mendorong dan mengembangkan komitmen organisasi pada individu. Dengan demikian dapat diprediksi bahwa kepemimpinan dapat secara langsung memengaruhi komitmen organisasi tanpa harus melalui faktor atau variabel lain.

Kepemimpinan dapat juga memengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung melalui faktor motivasi. Hal ini dapat ditelusuri melalui paradigma teori kepemimpinan Jalur-

Tujuan. Paradigma teori Path Goal yang dibangun oleh beberapa ahli, seperti James L Gibson, Ivancevich, Donnelly; dan Rivai dan Mulyadi.

Berdasarkan paradigma teori Path-Goal (Jalur-Tujuan) di atas dapat diketahui bahwa perilaku kepemimpinan dapat menentukan motivasi secara langsung. Perilaku kepemimpinan yang dimaksud terdiri dari perilaku directive, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Jika motivasi yang dimaksud adalah motivasi berprestasi, maka perilaku kepemimpinan yang dapat diprediksikan dapat memberikan pengaruh adalah perilaku yang partisipatif. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika pemimpin dapat melibatkan pegawai dalam menentukan dan mengambil keputusan dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi, maka pada diri pegawai dan ataupun pemimpin akan tumbuh dan atau berkembang motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap keterhubungan sejumlah faktor terhadap komitmen organisasi di atas, muncullah beberapa pertanyaan yang mendasar, yang meliputi a) apakah motivasi berprestasi dapat memengaruhi komitmen afektif dosen?, b) apakah perilaku kepemimpinan partisipatif dapat secara langsung memengaruhi komitmen afektif dosen?, c) apakah kemampuan pribadi dapat memengaruhi komitmen afektif dosen?, d) apakah iklim kerja dapat memengaruhi komitmen afektif dosen?, e) apakah komitmen afektif dapat menentukan motivasi berprestasi dosen, f) apakah komitmen afektif dapat menentukan perilaku kepemimpinan dosen?

Berdasarkan pemahaman terhadap kekompleksitas komitmen afektif di atas, dapat dipahami bahwa komitmen afektif dosen berkaitan dengan berbagai hal yang masing-masing membawa masalah tersendiri. Kepemilikan dan/atau perwujudan komitmen afektif pada diri dosen dalam upayanya memberdayakan sumberdaya manusia di kelas tergolong rumit dan memerlukan pengkajian yang sangat mendalam. Oleh karena itu dosen sebagai manajer dan

pemimpin kelas perlu dibantu melalui berbagai pendekatan dan teknik seperti pelaksanaan kajian secara ilmiah terhadap komitmen afektif beserta unsur-unsur yang terkait dengannya. Jika ditelusur secara sepintas dapat diketahui bahwa dosen belum mampu menampilkan komitmen afektif yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin di kelas. Oleh karena itu permasalahan komitmen afektif dengan perilaku kepemimpinan partisipatif, kemampuan diri, dan iklim kerja yang dapat memengaruhinya di kelas, terutama di Fakultas terdapat di Unimed sudah mendesak untuk segera dilakukan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Dosen di FIP Unimed?
2. Bagaimanakah Komitmen Afektif Dosen di FIP Unimed?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Perilaku Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif Dosen di FIP Unimed?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut untuk mengetahui:

1. Perilaku Kepemimpinan Partisipatif dosen di FIP Unimed
2. Komitmen Afektif dosen di FIP Unimed
3. Hubungan hubungan Perilaku Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif dosen di FIP Unimed

E. Manfaat hasil Penelitian dan Target Luaran Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam berbagai aspek baik dilihat dari kepentingan pengembangan teori maupun untuk kepentingan praktis.

Hasil penelitian ini, secara teoritis, diharapkan dapat menjadi sumbangsih atau minimal sebagai bahan pengembangan ilmu yang relevan dengan kajian penelitian ini, khususnya di bidang manajemen pendidikan. Proses dan hasil penelitian ini didasari oleh teori-teori kepemimpinan dan motivasi di bidang pendidikan, oleh karena itu diharapkan dapat mengembangkan atau minimal membuktikan teori-teori yang sudah ada

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada lembaga-lembaga penyelenggara sistem pendidikan terutama di tingkat pendidikan tinggi. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh:

1. Pimpinan lembaga pendidikan (LPTK) sebagai bahan pertimbangan untuk terus membenahi diri sedemikian rupa sehingga suatu saat menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan lembaga yang dipimpinnya
2. Pimpinan Fakultas sebagai bahan untuk membina komitmen afektif, perilaku kepemimpinan pada diri manajer tingkat operasional dan juga pada diri sendiri dalam mengelola sumber-sumber daya yang ada
3. Tenaga-tenaga kependidikan yang sedang dan akan mempersiapkan diri menjadi pimpinan lembaga pendidikan sebagai bahan masukan agar sejak dini membekali diri sejumlah kompetensi dan sikap yang dapat membuat diri kelak sebagai pemimpin yang komit terhadap lembaga dan tugas yang diemban.
4. Peneliti lain sebagai bahan masukan dan atau pertimbangan dalam mengkaji masalah-masalah yang relevan dengan masalah penelitian ini.
5. Menyusun buku kecil buku 1) pedoman bagi dosen dan pimpinan FIP Unimed – Profil Dosen FIP dalam memiliki komitmen Afektif

BAB II TINJAUAN TEORITIS

A. Komitmen Afektif

Komitmen merupakan istilah yang sering menjadi bahan kajian baik di kalangan para ilmuwan maupun kaum awam. Komitmen ini muncul ketika seseorang atau sekelompok orang bersepakat untuk melakukan sesuatu. Istilah Komitmen berasal dari bahasa Inggris, yakni *commit*, artinya melakukan, *commitment* artinya melakukan janji-janji dan tanggung jawab (Echols, 2003:130). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen merupakan dasar perekat dan atau pembedaan hubungan antara individu yang satu dengan individu yang lain, antar individu dengan kelompoknya, antar kelompok yang satu dengan kelompok lainnya.

Dalam organisasi, istilah komitmen selalu menjadi kajian dalam upaya mengembangkan aktivitas-aktivitas pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, sehingga muncul konsep komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan suatu keadaan dimana anggota organisasi menyatakan keberpihakannya kepada organisasi tertentu dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2006: 94-95) komitmen organisasi menunjukkan keterlibatan anggota dalam organisasi yang menggambarkan kesediaan anggota memihak pada pekerjaan tertentu yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dengan komitmen organisasi, anggota organisasi mau dan mampu mengaitkan dirinya pada organisasi yang memperkerjakannya. L. Mathis-John H. Jackson, berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan perusahaan yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku seperti kehadiran dan angka perputaran pegawai ([http://id.wikipedia.org/wiki/ Komitmen_organisasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi)). Dari sumber yang sama Griffin, mendefinisikan komitmen organisasi (*organisational commitment*) sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dikaitkan dengan organisasi sekolah, pendidik yang memiliki komitmen organisasi adalah mereka yang mengenal, memahami, mampu mengaitkan dirinya dengan lembaga pendidikan tempat ia mengabdikan. Jika pendidik yang dimaksud adalah kepala sekolah, maka kepala sekolah

yang memiliki komitmen organisasi adalah kepala sekolah yang mengenal, memahami, dan mampu mengaitkan dirinya dengan lembaga sekolah tempat dia bekerja. Artinya kepala sekolah dapat menerima keberadaan sekolah dalam bentuk apapun dan berusaha menjalankan segala tugas yang dibebankan kepadanya dengan senang hati dan penuh tanggung jawabnya. Dalam hal ini kepala sekolah, sebagai tenaga pendidik yang profesional, dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik atau tenaga kependidikan (guru, manajer, administrator, pemimpin) mampu menunjukkan keahlian dan kemampuan menjalankan kebijakan-kebijakan, aturan dan peraturan yang telah ditetapkan dengan penuh tanggung jawab.

Prayitno (2009: 171) berpendapat bahwa komitmen adalah kemantapan kemauan, keteguhan sikap, dan kesungguhan tekad, untuk berbuat yang lebih baik, untuk tidak lagi mengulangi perbuatannya yang salah atau melanggar itu; tidak akan melakukan hal yang serupa ditempat yang sama atau di tempat lain. Hal ini dikaitkan dengan perilaku belajar dari peserta didik. Artinya komitmen menyangkut kemauan, kemampuan, dan keteguhan untuk berbuat sesuai dengan nilai-nilai atau norma yang telah ditetapkan oleh kelompok atau organisasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sikap kepala sekolah yang berjanji pada dirinya dan organisasi pendidikan (sekolah)nya untuk melakukan segala aturan dan peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati dan penuh tanggung jawab.

Komitmen dapat juga diartikan sebagai janji untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh (Prayitno, 2009: 219). Janji yang dimaksud tidak harus ditulis dan/ atau diucapkan di depan orang atau pihak-pihak tertentu, melainkan cukup diucapkan dalam hati, dimantapkan dalam pikiran dan dibuktikan melalui perbuatan. Kepala sekolah yang berkomitmen, menurut ahli ini, adalah kepala sekolah yang berjanji pada diri sendiri bahwa ia akan melaksanakan fungsi dan tugas kependidikannya dengan sungguh-sungguh. Janji tersebut diwujudkan dan/ atau dibuktikan pada penyelenggaraan proses pembelajaran yang baik kepada peserta didik.

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki komitmen akan menampilkan tekad yang kuat untuk melakukan sesuatu, umpamanya melakukan perubahan. Jika seseorang menyatakan keinginannya, umpamanya ingin berubah, maka seseorang itu akan menyatakan bahwa “saya perlu melakukan perubahan dan saya percaya akan hal itu dan saya akan mengerjakannya”. Dengan komitmen organisasi ini, anggota organisasi menyatakan tekadnya dengan berusaha semaksimal mungkin melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

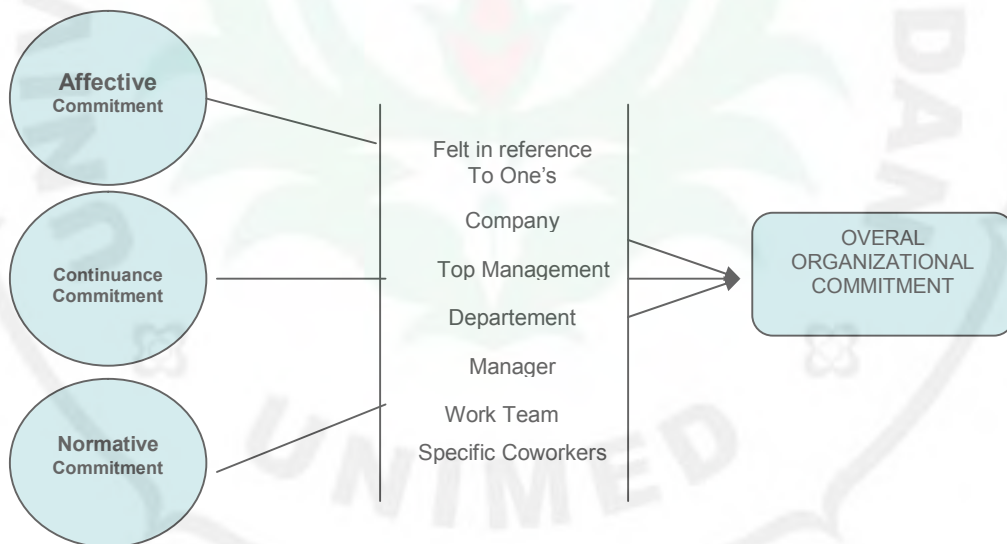
Kajian teori komitmen afektif, secara mendalam dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 67). Teori ini berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk menjadi atau terikat pada organisasi. Ini berarti komitmen organisasi sebagai dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk selalu bersatu dengan kelompok atau organisasinya. Dorongan atau kemauan anggota untuk selalu bersatu dengan kelompoknya dapat disebabkan berbagai faktor. Faktor-faktor ini menjadi dasar bagi ahli ini untuk membagi komitmen organisasi dalam tiga jenis, yakni 1) yakni 1) komitmen afektif (*affective commitment*), 2) komitmen kontinuan (*continuance comitmen*), dan 3) komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif yakni keinginan (*want to*) pegawai mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, karena ia merasa bagian dari organisasi tersebut bukan karena pertimbangan material. Tipe komitmen ini menggambarkan keinginan seorang pegawai menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi/lembaga dimana ia mengabdikan. Keinginan pegawai menjadikan tujuan organisasinya menjadi tujuan pribadinya bukan karena ingin memperoleh materi semata atau karena diwajibkan oleh pimpinan, tetapi karena organisasi telah dijadikannya sebagai dirinya pula. Komitmen organisasi ini menjadikan pegawai sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi. Bagi McShane & Glinow (2007:77) *'organizational (affective) commitment as the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization.*

Komitmen kontinuan adalah keinginan (*need to*) pegawai mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, karena pertimbangan materi (gaji, benefit, dan promosi-promosi) bukan karena merasa bagian dari organisasi. Tipe komitmen ini menjelaskan keinginan pegawai mengaitkan dirinya dengan organisasi karena mengharapkan balasan materi. Artinya organisasi dijadikan sebagai tempat untuk mencari nafkah atau sarana untuk memenuhi kebutuhan (*need to*). Pegawai yang memiliki tipe ini menjadikan organisasi sebagai tempat untuk mencari kebutuhan hidup yang lebih bersifat material. Bagi McShane & Glinow(2007:77) *continuance commitment is a calculative rather than emotional attachment to the organization. Continuance commitment a bond felt by an employee that motivates him to stay only because leaving would be costly.* Dengan sikap seperti ini, pegawai bisa saja terpisah dengan organisasi. Artinya jika pegawai merasa bahwa organisasinya tidak mampu memenuhi kebutuhannya, maka dapat memisahkan dirinya dengan organisasi atau malah mencari organisasi lain yang lebih

berpeluang memenuhi kebutuhannya. Sedangkan komitmen normatif adalah keinginan (*ought to*) pegawai mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, karena merasa berkewajiban untuk berkomitmen bukan karena merasa bagian dari organisasi ataupun pertimbangan material. Tipe ini menjelaskan bahwa pegawai mengikuti semua aturan organisasi karena sudah diwajibkan untuk dijalankan. Jika tidak dijalankan maka ia merasa bersalah, atau tidak berbalas budi. Tipe ini menggambarkan bagaimana pegawai harus berbuat sedemikian rupa karena organisasi telah berbuat baik kepadanya.

Ketiga tipe komitmen organisasi yang dikemukakan di atas, dikembangkan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson dan dituangkan dalam satu gambar seperti tampak pada gambar berikut.



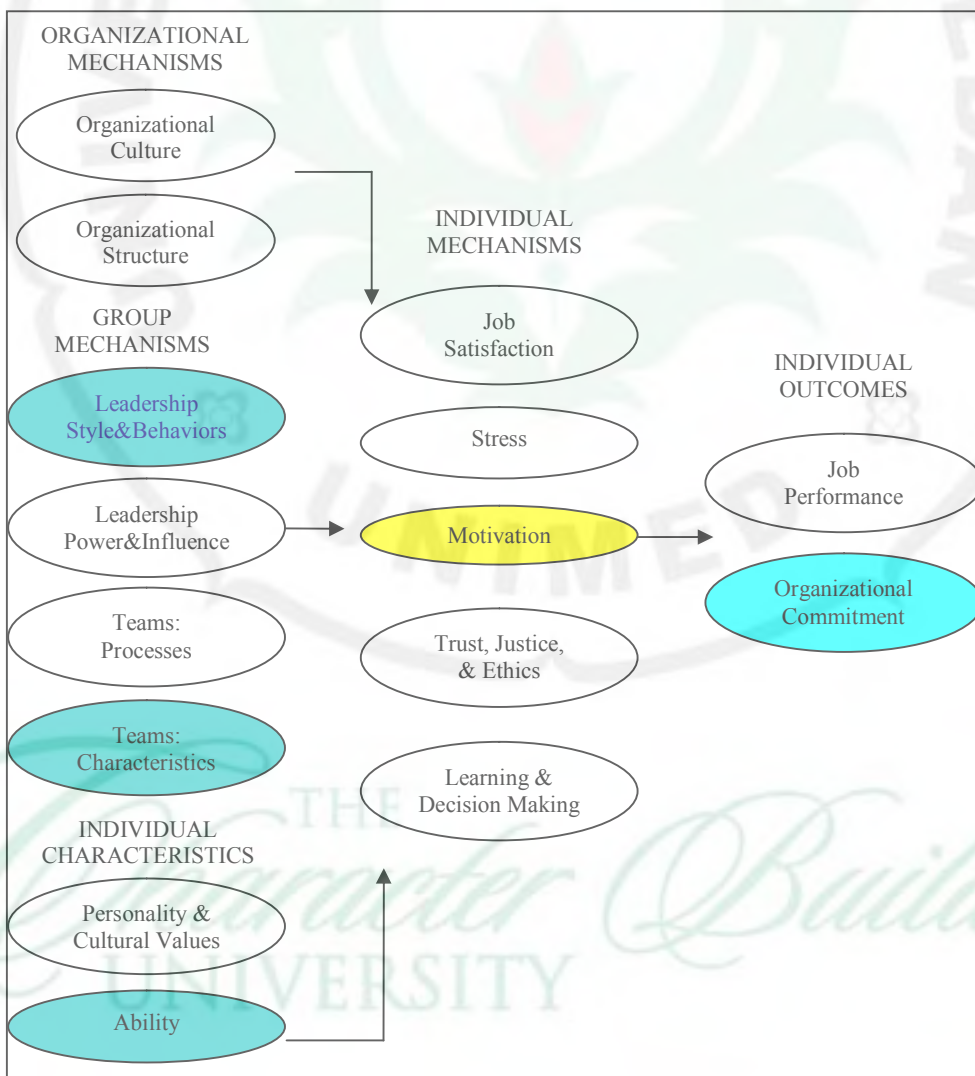
Gambar 1: Drivers of Overall Organizational Commkitment menurut Colquitt, LePine, dan Wesson, (2009: 69

Tipe komitmen afektif sebagai salah satu tipe komitmen organisasi merupakan topik utama kajian penelitian ini. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa tipe ini merupakan sikap dan sekaligus tingkah laku yang harus ditumbuhkembangkan pada setiap organisasi atau lembaga pemberdayaan sumberdaya manusia, seperti lembaga pendidikan. Oleh karena itu komitmen afektif organisasi dirumuskan sebagai keinginan dan kemampuan individu menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi dengan menerima dan melakukan segala aktivitas organisasi dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Komitmen afektif merupakan tipe komitmen yang mengharapkan pegawai memiliki sikap dan tingkah laku seperti yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, yakni: 1) tahu, mau, dan mampu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) mau dan mampu menjadikan

dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi, 3) mau dan mampu berpartisipasi sepenuhnya pada segala aktivitas organisasi dibidangnya untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi, 4) siap dan bersedia berusaha dengan sungguh-sungguh mempertahankan nama baik organisasi, 5) ingin dan mampu mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi), dan 6) mampu menampilkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson berkaitan dengan sejumlah faktor seperti tertuang pada gambar berikut.



Gambar 2. Organizational commitment

Sumber: Jason A. Colquitt, Feffry A. LePine, Michael J. Wesson *Organizational Behavior, Improving performance and commitment in the workplace* (New York, 2009) hal.63

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Faktor yang secara langsung menentukan komitmen organisasi meliputi kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), penekanan (*Stress*), motivasi (*Motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan belajar dan pengambilan keputusan (*Learning & Decision Making*). Sementara faktor yang tidak langsung meliputi faktor organisasional (budaya organisasi, struktur organisasi), faktor kelompok (gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim), dan karakteristik individu (nilai budaya dan personalitas, kemampuan). Faktor yang disebutkan terakhir memberi pengaruh langsung terhadap *individual mechanisms* dan *individual mechanisms* inilah yang memberi pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Menurut teori Colquitt, LePine, dan Wesson tersebut, mekanisme organisasi, mekanisme tim, karakteristik individu membangun mekanisme individu dalam upaya menumbuhkan kinerja dan komitmen organisasi. Dengan kata lain pembentukan komitmen organisasi bergantung kepada mekanisme individu yang dipengaruhi oleh mekanisme organisasi, mekanisme tim, dan karakteristik individu.

Komitmen afektif, kontinuan, dan norma pegawai suatu organisasi akan berkembang jika pada organisasi tersebut dapat tumbuh dan berkembang mekanisme individu yang dipengaruhi oleh mekanisme organisasi, mekanisme tim, dan karakteristik individu secara efektif.

Komitmen afektif sebagai topik utama artikel ini dipandang sebagai keinginan/ keyakinan (*want to*) pegawai mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya. Pegawai dengan komitmen afektif ini mampu menjadikan dirinya bagian dari organisasi. Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. keterkaitan yang dimaksud tidak bersifat fisik tetapi lebih kepada keterikatan emosional bukan keterikatan hubungan kerja atau pemenuhan kebutuhan.

Kepala sekolah yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan bekerja di sekolah karena memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan demikian tipe komitmen ini menggambarkan keinginan seorang kepala sekolah menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi/lembaga dimana ia mengabdikan. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa apa yang menjadi tujuan dari sekolah merupakan tujuan dari kepala sekolah juga. Keinginan kepala sekolah menjadikan tujuan sekolah menjadi tujuan pribadinya bukan karena ingin

memperoleh materi semata atau karena diwajibkan oleh pimpinan atau lembaga, tetapi karena sekolah telah dijadikannya sebagai dirinya pula.

Berdasarkan alur pikiran di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen afektif bukan sekedar ingin menjadi anggota formal suatu organisasi, tetapi harus mampu menampilkan sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi. Artinya komitmen afektif anggota organisasi dapat mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen afektif bukan merupakan suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi yang aktif. Oleh karena itu anggota organisasi yang menunjukkan komitmen afektif yang tinggi memiliki kemauan yang keras (tekad) untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Komitmen afektif sebagai bentuk keinginan dosen menjadikan kelas sebagai bagian dan atau hidupnya sendiri, tidak tumbuh dan berkembang begitu saja, tetapi memerlukan dorongan atau pengaruh dari berbagai faktor. Jika diperhatikan paradigma yang dikemukakan teori Colquitt, LePine, dan Wesson sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, termasuk komitmen afektif. Faktor yang secara langsung menentukan komitmen organisasi meliputi kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), penekanan (*Stress*), motivasi (*Motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan belajar dan pengambilan keputusan (*Learning & Decision Making*). Sementara faktor yang tidak langsung meliputi faktor organisasional (budaya organisasi, struktur organisasi), faktor kelompok (gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim), dan karakteristik individu (nilai budaya dan personalitas, kemampuan). Dengan kata lain bahwa secara tegas teori Colquitt, LePine, dan Wesson menyebutkan bahwa, mekanisme organisasi, mekanisme tim, karakteristik individu membangun mekanisme individu dalam upaya menumbuhkan kinerja dan komitmen organisasi. Artinya pembentukan komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif bergantung kepada mekanisme individu yang dipengaruhi oleh mekanisme organisasi, mekanisme tim, dan karakteristik individu. Salah satu mekanisme kelompok yang diprediksi memengaruhi komitmen afektif dosen adalah perilaku kepemimpinan partisipatif.

B. Ciri-ciri Komitmen Afektif

Komitmen afektif dosen dapat digambarkan melalui tampilan-tampilan sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda dengan individu yang tidak memiliki komitmen afektif. Individu yang memiliki komitmen afektif akan berusaha menerima dan melaksanakan setiap keinginan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Sementara individu yang tidak memiliki komitmen organisasi, dapat saja menerima keinginan organisasi tetapi belum tentu mau melakukannya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Dengan memperhatikan batasan-batasan tentang konsep komitmen, dapat diidentifikasi beberapa ciri sikap dan perilaku individu yang memiliki komitmen organisasi. Ciri sikap dan perilaku tersebut meliputi:

1. Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Nilai bagi organisasi merupakan dasar dan pedoman dalam melaksanakan seluruh aktivitas untuk mencapai tujuan. Nilai adalah keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dibanding modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi kebaikan atau lawannya (Robbins, 2002: 83). Keyakinan dasar ini dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku oleh seluruh komponen dari organisasi. Jika dewasa ini nilai dan tujuan suatu organisasi dituangkan dalam rumusan visi dan misi organisasi, maka pegawai pun mau dan mampu menjadikan visi dan misi organisasi tersebut sebagai visi dan misi hidupnya.

2. Menjadikan diri sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi

Sikap dan perilaku ini diwujudkan melalui identifikasi diri. Identifikasi dapat diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk menjadi sama dengan orang lain. Orang lain yang menjadi sasaran dari identifikasi sering disebut dengan idola.

Dalam konteks organisasi, identifikasi diartikan sebagai suatu aktivitas pegawai menganalisis segala sesuatu tentang organisasi sehingga semua unsur yang terdapat di dalamnya dapat diketahui dan dipahami kedalaman dan keluasannya sebagaimana semestinya. Melalui identifikasi kepala sekolah dapat menemukan semua unsur yang terlibat dalam suatu organisasi sekolah. Identifikasi dalam sekolah terwujud dalam bentuk kepercayaan kepala sekolah terhadap organisasi. Artinya kepala sekolah tahu, mau, dan

mampu menjadi bagian tidak terpisahkan dengan organisasi tanpa dipengaruhi oleh faktor lain baik karena sebagai kewajiban atau dipaksakan oleh lingkungan.

3. Keterlibatan penuh pada aktivitas organisasi

Sikap dan perilaku ini diwujudkan melalui upaya kepala sekolah menjadikan aktifitas organisasi sebagai aktivitas diri sendiri. Artinya kepala sekolah mau dan mampu melibatkan diri dalam setiap aktivitas sekolah yang memang sesuai dengan bidang yang digelutinya. Keterlibatan kepala sekolah dalam organisasi sekolah dapat mewujudkan kemauan dan kesenangan bekerjasama dengan pimpinan dan sesama teman kerja. Artinya kepala sekolah menunjukkan keberpihakan pada sekolah. Kemauan dan kesenangan bekerjasama dengan pimpinan dan teman kerja terjadi karena kepala sekolah merasakan adanya kepuasan kerja di dalam kebersamaan tersebut. Dengan dasar inilah kepala sekolah merasakan adanya upaya dan kontribusi bagi kepentingan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki kepercayaan bahwa hanya dengan pencapaian tujuan sekolah kebutuhan dan tujuan pribadi dapat terpenuhi dan tercapai.

4. Kesiapan dan kesediaan mempertahankan nama baik organisasi.

Sikap dan perilaku ini merupakan lanjutan dari karakteristik sebelumnya. Artinya jika pegawai sudah tahu, mau dan mampu melibatkan diri pada setiap aktivitas organisasinya, maka hal yang berkembang lebih lanjut adalah kesediaan dan kesiapannya menjaga nama baik organisasinya. Jika seseorang sudah mampu menjadikan suatu nilai organisasi menjadi nilai pribadinya, dan mampu melibatkan diri pada setiap aktivitas organisasi, maka dengan sendirinya akan berupaya menjaga nama baik organisasi tersebut.

5. Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi

Sikap dan perilaku loyalitas menunjuk pada kemauan, kesediaan dan kemampuan pegawai menerima dan menuruti sepenuhnya apa yang dimintakan oleh organisasi kepadanya. Istilah Loyalitas, dengan kata dasar 'loyal' yang berarti setia atau patuh, sering didefinisikan sebagai kesetiaan atau kepatuhan pegawai dalam melaksanakan apa yang diperintahkan atau diharapkan oleh organisasi. Perusahaan sering mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan karyawan kepada perusahaannya. Jika tidak mengikuti apa yang diperintahkan, seperti tidak mau kerja lembur, atau mengikuti suatu kegiatan di luar jam kerja, maka kepada karyawan tersebut akan diberi label 'tidak loyal'

Kelima atribut komitmen organisasi yang dikemukakan di atas pada dasarnya akan tampil pada setiap tipe komitmen organisasi, baik afektif, kontinuan, maupun normatif. Perbedaannya terletak pada alasan tampilan perilaku. Jika pada tipe komitmen afektif didasarkan pada alasan keinginan "want to" pegawai, maka pada kontinuan lebih pada alasan "need to" dan sedangkan pada komitmen normatif lebih pada alasan "ought to"

C. Perilaku Kepemimpinan Partisipatif

Kata kepemimpinan merupakan sebuah istilah yang diartikan sebagai kemampuan seseorang membuat orang lain mematuhi atau menuruti yang dikendakinya dalam mencapai suatu tujuan. Seseorang dikatakan sebagai pemimpin jika seseorang itu mampu membuat orang lain patuh dan menuruti apa yang dikehendaki seseorang itu. Dalam bahasa Inggris kepemimpinan disebut "leadership". Bagi Robert and Mary Dalam Waive dan Miskill, 1991:231) "*Leadership takes place in groups of two or more people and most frequently involves influencing group member behaviour as it relates to the pursuit of group goals*" artinya: kepemimpinan terjadi di dalam kelompok dua orang atau lebih, dan pada umumnya melibatkan pemberian pengaruh terhadap tingkah laku anggota kelompoknya dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan-tujuan kelompoknya

Kepemimpinan yang dikaji dalam karya ilmiah ini didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin memengaruhi, mengajak, menggerakkan orang lain dalam upaya mencapai tujuan. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan memengaruhi, mengajak, menggerakkan orang lain untuk bekerjasama dalam upaya mencapai tujuan (pendidikan dan pengajaran) yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus memenuhi persyaratan baik dibidang pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam memengaruhi, mengajak, menggerakkan orang lain.

Partisipatif merupakan kata kerja dari partisipasi yang diartikan sebagai kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk ikut serta dalam suatu kegiatan. Kemauan seseorang melibatkan diri untuk turut ikut serta dalam suatu kegiatan tertentu dipandang sebagai kesediaan untuk bersama-sama dengan orang lain mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara kemampuan seseorang melibatkan orang lain untuk turut serta dalam kegiatan tertentu dipandang sebagai kesadaran bahwa tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika orang lain dapat bekerjasama dengan baik.

Partisipatif menurut Davis dan Newstrom (1985:189) adalah “keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab pencapaian tujuan itu”.

Keterlibatan mental dan emosional tidak diartikan sebagai aktivitas fisik semata, melainkan diri orang itu sendiri yang terlibat, secara terutama mental dan emosinya, bukan hanya keterampilannya. Keterlibatannya ini bersifat psikologis ketimbang fisik. Seseorang yang berpartisipasi yang terlibat adalah psikologisnya (mental dan emosi) ketimbang hanya terlibat tugas.

Dikaitkan dengan kepemimpinan dalam organisasi, perilaku kepemimpinan partisipatif dapat diartikan sebagai kemauan dan kemampuan pemimpin melibatkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan pegawai yang dimaksud bukan keikutsertaan setiap pegawai pada setiap aktivitas organisasi, melainkan keikutsertaan pegawai dalam bidang-bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

Keterlibatan yang dimaksud terutama dalam merencanakan (pengambilan keputusan) pelaksanaan dan pengawasan atau penilaian. Dalam konsep kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard disebutkan bahwa gaya “partisipatif” adalah gaya yang mengikutsertakan pengikut dalam pengambilan keputusan serta pemimpin memberikan kesempatan kepada pengikut untuk menyampaikan apa ide, saran, kritikan dari bawahan. Peranan pemimpin dalam gaya perilaku ini adalah membuka, memudahkan interaksi dan berkomunikasi dengan pengikut.

Gaya kepemimpinan partisipatif menyangkut usaha-usaha seorang pemimpin untuk mendorong dan memudahkan partisipasi oleh orang lain dalam membuat keputusan-keputusan yang tidak dibuat oleh pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Yukl, 2007:98). Adapun aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Indikator langsung dari adanya kepemimpinan partisipatif ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang didasarkan pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan.

Model kepemimpinan partisipatif menggambarkan seorang pemimpin berupaya mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Yuk, 2007:indeks) Dalam gaya kepemimpinan partisipatif ini terkait sejumlah aspek yang tidak dapat dipisahkan, yakni

konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis

Dalam penjelasan Davis dan Newstrom(1985:189) dikemukakan bahwa dengan gaya partisipatif, pemimpin memotivasi orang-orang untuk memberi kontribusi kepada organisasi. Kepada pengikut diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreativitasnya guna mencapai tujuan organisasi, sama seperti yang diprediksi teori Y. Satu hal yang sangat ditegaskan pada kepemimpinan partisipatif adalah bahwa, *partisipasi berbeda dengan "kesepakatan"*. Praktek kesepakatan hanya menggunakan kreativitas manajer yang mengajukan gagasan kepada kelompok untuk mereka sepakati.

Partisipasi lebih dari sekedar upaya memperoleh kesepakatan atas sesuatu yang telah diputuskan. Partisipasi adalah *pertukaran sosial dua arah* di antara orang-orang daripada sekedar prosedur untuk mengalirkan gagasan dari atas. Partisipasi sangat bernilai karena ia memanfaatkan kreativitas seluruh pegawai. Melalui gaya partisipasi pemimpin berupaya membantu pegawai untuk memahami dan menjelaskan jalur yang dapat ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan simpulan akhir dari defeni kepemimpinan yang telah disintesaikan sebelumnya dan pendapat-pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan dosen memengaruhi, mengajak, menghimbau, mengajak, mengarahkan, dan/atau menggerakkan warga kelas melalui pelibatan mereka dalam aktivitas kelas agar mau bekerja keras secara sukarela dalam upaya mencapai pendidikan di kelas.

Perilaku kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu bentuk atau gaya tampilan yang digunakan dalam kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut kepemimpinan situasional, partisipasi sebagai teknik manajemen memiliki kemungkinan berhasil lebih besar pada saat orang-orang bergerak dari level kematangan rendah ke level yang lebih tinggi. Orang-orang (pegawai) pada tingkat kematangan ini, mampu tetapi tidak mau (M3) melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin. Ketidak mauan mereka dapat disebabkan berbagai hal, seperti kurang yakin atau tidak merasa aman atau mungkin faktor lain.

Pemimpin yang menghadapi situasi pegawai yang memiliki kemampuan bekerja tetapi menampilkan perilaku ketidak mauan, perlu membuka saluran komunikasi dua arah untuk

mendukung upaya pegawai menggunakan kemampuan yang telah mereka miliki. Gaya kepemimpinan tersebut disebut sebagai gaya “partisipatif” yang suportif dan tidak direktif.

Dalam gaya partisipatif pemimpin dan pegawai berbagi tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, peran utama pemimpin adalah memudahkan dan berkomunikasi. (Hersey dan Blanchard). Artinya pemimpin berupaya menjalin hubungan dengan pegawai dan mengajak mereka untuk ikut memikirkan, merencanakan dan menetapkan apa yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Upaya pemimpin mengajak atau melibatkan pegawai dalam memikirkan, merencanakan dan menetapkan arah dan aktivitas yang akan dilaksanakan dalam organisasi harus didasarkan pada hasil analisis terhadap langkah-langkah penerapan gaya partisipatif. Beberapa hal atau langkah yang harus dilakukan pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan partisipatif adalah:

- 1) Pemutusan pada bidang aktivitas mana anggota kelompok akan dilibatkan (aspek mana dari pekerjaan pegawai tersebut hendak dipengaruhi atau dilibatkan)
- 2) Penentuan kemampuan atau motivasi (tingkat kematangan orang atau kelompok yang bersangkutan memang berada pada tingkat kematangan mampu tetapi tidak mau)
- 3) Pemutusan bahwa memang gaya kepemimpinan partisipatif yang paling yang sesuai bagi orang yang bersangkutan.

Dikaitkan dengan organisasi kelas, dosen, sebagai administrator dan manajer pendidikan di kelas harus dapat menampilkan perilaku kepemimpinan partisipatif seperti diuraikan di atas. Hal ini ditegaskan oleh Sutisna (1983: 123) bahwa kepala sekolah melayani dan mendukung pekerjaan staf pengajar, dan yang menyediakan kesempatan untuk mempelajari dan memperbaiki pengajaran. Demikian juga di kelas, dosen harus melayani dan mendukung pekerjaan mahasiswa dengan memberi kesempatan kepada mereka mempelajari dan memperbaiki aktivitas di kelas.

Dosen sebagai manajer, mempunyai tugas dan tanggung jawab memberdayakan seluruh komponen sistem pendidikan di kelas, seperti membantu mahasiswa mengembangkan daya kemampuannya untuk menciptakan iklim kelas yang menyenangkan, dan mendorong mahasiswa, sesama dosen, dan warga kampus lainnya supaya mempersatukan kehendak, pikiran dan tindakan dalam kegiatan-kegiatan bersama secara efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan kelas sesuai dengan visi dan misi program studi/jurusan, fakultas, dan perguruan tinggi tersebut.

Dalam era desentralisasi, dosen tidak layak lagi untuk takut mengambil inisiatif dalam memimpin kelasnya. Pengalaman kepemimpinan yang bersifat *top down* seharusnya segera ditinggalkan. Kepemimpinan dengan model tersebut dapat membuat kreativitas dan inisiatif para pengikut tidak berkembang.

Dosen yang memiliki kepemimpinan partisipatif memiliki kecenderungan untuk menghargai ide-ide baru, cara baru, praktik-praktik baru dalam proses belajar-mengajar di kelas atau kampusnya. Dengan perilaku kepemimpinan tersebut dapat membuat warga kelas akan senang bekerjadan/atau belajar karena kelas dijadikan sebagai milik bersama yang harus dijaga dan dikembangkan dengan baik.

Dengan perilaku kepemimpinan yang partisipatif, dosen akan terhindar dari upaya penciptaan pola hubungan dengan warga kelas yang hanya mengandalkan kekuasaan. Perilaku kepemimpinan partisipatif dapat memberi peluang bagi dosen untuk mengedepankan kerja sama fungsional di kalangan warga kelasnya. Dosen akan terhindar dari prinsip pribadi yang “*one man show*”, (<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0103/23/dikbud/foru09.htm>) dan sebaliknya akan mengembangkan pola kerja sama kesejawatan; sehingga dapat menjauhkan terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan.

1. Ciri-ciri Perilaku Kepemimpinan Partisipatif

Penelusuran indikator perilaku kepemimpinan partisipatif di sekolah dapat dilakukan dengan menganalisis kajian teori kepemimpinan partisipatif oleh Hersey dan Blanchard serta Teori Path Goal oleh Robert House (dalam Robbins dan Coulter 2007:190). Dalam teori Hersey dan Blanchard tersebut dideskripsikan sejumlah perilaku pemimpin jika tingkat kematangan bawahan berada pada tingkat mampu tetapi tidak mau, yang meliputi: 1) Memberikan dukungan tinggi dan sedikit/rendah pengarahan, 2) Komunikasi dua arah ditingkatkan, 3) mendengarkan bawahan secara aktif, dan 4) Tanggungjawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sebagian besar pada bawahan. Sementara menurut teori Path Goal, pemimpin harus berusaha 1) berunding dengan bawahan, dan 2) menggunakan saran mereka sebelum membuat keputusan

Berdasarkan karakteristik perilaku kepemimpinan tersebut, dosen sebagai pemimpin sekaligus administrator dan manajemer di kelas harus dapat menampilkan perilaku-perilaku yang menggambarkan implementasi dari kepemimpinan partisipatif di kelas. Karakteristik yang dimaksud meliputi 1) Pemberian dukungan atas usaha mahasiswa, 2) Pelibatan mahasiswa dalam

pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, 3) Peningkatan Komunikasi dua arah (Konsultasi), 4) Pemberian rasa tanggung jawab, dan 5) Pembinaan rasa memiliki. Masing-masing karakteristik dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pemberian dukungan atas usaha guru/pegawai

Karakteristik ini dimaksudkan sebagai upaya dosen menjadikan mahasiswa sebagai individu yang siap diberdayakan untuk menunjang pencapaian tujuan pendidikan di kelas. Dosen harus menyadari dan mengakui keberadaan mahasiswa sebagaimana adanya. Dengan pengakuan tersebut, dosen harus berusaha memberi dukungan sedemikian atas setiap usaha yang ditampilkan mereka dalam belajar.

Dalam karakteristik ini dosen berusaha mendukung mahasiswa untuk menyumbangkan ide-ide kreatif dan membangun. Mahasiswa diupayakan dan atau diberi kesempatan untuk berinisiatif menyampaikan gagasan, merealisasikan ide-ide, dan berkreasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan di kelas. Pemberian dukungan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan belajarnya

Dalam pemberian dorongan ini, dosen diharapkan memfasilitasi mahasiswa dengan:

- 1) memberikan kesempatan untuk mengungkapkan gagasan mereka
- 2) memperhatikan secara sungguh-sungguh gagasan yang dikemukakan oleh mahasiswa.
- 3) memberikan umpan balik atas gagasan yang diungkapkan oleh mahasiswa.
- 4) memberikan peluang bagi munculnya gagasan pembandingan dari para mahasiswa
- 5) memperlihatkan apresiasi yang baik terhadap gagasan para mahasiswa termasuk juga saran-saran yang bersifat korektif.

2. Pelibatan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah

Dosen yang partisipatif adalah pemimpin yang mampu memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Keterlibatan yang dimaksud mencakup fisik, mental dan emosi. Pelibatan dalam hal pengambilan keputusan diartikan sebagai pemberian kesempatan kepada mahasiswa untuk ikut memikirkan, menganalisis, merumuskan keputusan-keputusan yang akan diambil dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Dengan pelibatan seperti itu mahasiswa merasakan bahwa roda organisasi kelas berjalan atas kemauan dan keputusan bersama bukan karena kemauan atau kekuasaan dosen. Pemimpin yang partisipatif (berpartisipasi); berunding dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum membuat keputusan

(Robbins dan Coulter, 2007:190). Dosen yang dapat berbuat demikian akan membuat mahasiswa akan merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hanya yang perlu diingat bahwa pelibatan dalam hal ini tidak pada semua aspek atau bidang kegiatan kelas. Mahasiswa dilibatkan pada aspek tertentu dalam memelihara kondisi kelas yang nyaman, aman dan tentram. Dalam sumber lain Robbins, 2006:268) mendefinisikan pelibatan pegawai sebagai proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan yang dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen demi kesuksesan organisasi

Pelibatan mahasiswa dalam pemecahan masalah diartikan sebagai pemberian kesempatan kepada mahasiswa untuk turut memahami, menganalisis masalah-masalah yang dihadapi di kelas. Mahasiswa diberi kesempatan memahami bahwa masalah kelas yang dihadapi bukan persoalan dosen semata, atau sebagian pengelola saja, tetapi merupakan persoalan bersama yang harus dipikirkan bersama bagaimana memecahkannya sehingga dapat memberi dampak positif terhadap pencapaian tujuan kelas.

Dengan melibatkan mahasiswa dalam pemecahan masalah sekolah, mahasiswa akan merasakan bahwa kelas bukan milik dosen sebagai pengelola tetapi milik bersama yang harus dijaga dan dipelihara bersama agar tetap menjadi wahana pencapaian tujuan pembelajaran.

Jika pernyataan di atas lebih jauh dianalisis maka dapat dipahami bahwa mahasiswa bisa memberikan kontribusi bagi kelas ketika kemampuan yang dimiliki didayagunakan melalui pelibatan mereka dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kelas. Pelibatan mahasiswa dalam organisasi kelas dapat juga dilakukan dengan pendelegasian wewenang kepada guru dan pegawai. Dalam hal ini, kepala sekolah mendelegasikan wewenang pada mahasiswa (misalnya dalam bidang perlengkapan kelas) karena ia telah yakin sebelumnya bahwa mahasiswa tersebut memang mempunyai kemampuan dalam bidang itu.

Melalui pendelegasian wewenang, mahasiswa memiliki kesempatan untuk belajar sambil berbuat (*learning by doing*) guna menambah kemampuannya sehingga pada saat ia disertai tanggung jawab lebih tinggi, kesiapan mental telah mereka miliki. Oleh karena itu, pelibatan mahasiswa dalam aktivitas kelas dapat diartikan sebagai upaya dosen memberdayakan potensi mahasiswa.

Apabila mahasiswa dapat diberdayakan, dengan melibatkan mereka dalam aktivitas kelas, maka potensi diri mereka dapat dioptimalkan dan peran positif dapat mereka tampilkan.

Hal ini yang menjadi ciri khas kepemimpinan partisipatif. Pemimpin memberikan ruang peran serta secara bermakna kepada mahasiswa dalam melaksanakan aktivitas masing-masing di kelas

3. Peningkatan Komunikasi dua arah (Konsultasi)

Dosen yang partisipatif memiliki kemampuan membangun jembatan yang kokoh antara pemimpin dengan mahasiswa. Jembatan yang dimaksud adalah sarana penghubung yang efektif dalam menyampaikan pesan (segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas) kepada mahasiswa dan sekaligus penerimaan pesan dari mahasiswa. Dengan jembatan yang kokoh inilah komunikasi di kelas dapat berlangsung dengan efektif.

Komunikasi antara dosen dan mahasiswa harus diciptakan dan dijalankan sedemikian rupa sampai kedua pihak memiliki pemahaman yang sama, persepsi yang sama, pandangan yang sama, penilaian yang sama, terhadap setiap pesan, peristiwa, kejadian, atau apapun ada, terjadi, atau berlangsung di sekolah. Dengan komunikasi yang efektif ini penafsiran yang berbeda, penilaian yang berbeda, pemahaman yang berbeda di kalangan pegawai dan pemimpin akan terhindar sejak dini sehingga segala sesuatu yang dilaksanakan tertuju pada satu hal yakni pencapaian tujuan organisasi.

Analisis pemikiran di atas didukung oleh pandangan Bas (Bass (1990) dalam Zhang (2005) <http://madziatul.blogspot.com/2010/04/kepemimpinan-partisipatif.html>) yang mengatakan kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan oleh karena itu Komunikasi yang harus dikembangkan di sekolah sangat beraneka ragam sifat, bentuk dan jenisnya. Namun dalam kepemimpinan partisipatif, komunikasi yang dianggap efektif dikembangkan adalah komunikasi yang bersifat konsultatif.

Komunikasi konsultatif adalah komunikasi yang mensejajarkan pemimpin dengan pegawai. Dengan kesejajaran tersebut mahasiswa merasakan bahwa adalah seorang teman, seorang pembimbing, seorang konsultan yang selalu siap memberikan berbagai hal yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas atau memecahkan suatu masalah.

Dengan jenis komunikasi konsultasi ini mahasiswa diperlakukan bukan sebagai bawahan (yang harus diperintahkan) tetapi mahasiswa yang memang patut dihargai dan dihormati

keberadaannya sebagai manusia yang memiliki potensi, harga diri, martabat diri. Tampilan kepemimpinan partisipatif seperti ini akan membuat mahasiswa merasa nyaman belajar.

Dengan perlakuan dosen seperti itu mahasiswa akan merasakan bahwa dirinya memang dibutuhkan oleh dosen. Perasaan “dibutuhkan akan membuat mahasiswa menjadikan kelas sebagai tempat mengabdikan diri atau mengembangkan potensi bukan semata sebagai tempat mencari membaca atau mengisi daftar hadir semata. Perasaan seperti itulah diharapkan dapat mendorong mahasiswa mengerahkan segala kemampuannya melaksanakan tugas belajar yang dipercayakan kepadanya untuk mencapai pendidikannya

4. Pemberian tanggung jawab

Dosen yang partisipatif adalah tenaga pendidik yang memiliki kemampuan memberi tugas dan tanggung jawab kepada mahasiswa yang didasarkan pada pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan potensi lain dari mahasiswa. Dalam kata partisipasi terkandung makna bahwa mahasiswa dituntut untuk mampu menerima dan melaksanakan tanggung jawab dalam keinginan kelompok.

Dosen yang partisipatif harus memiliki kemampuan menganalisis kemampuan masing-masing mahasiswa, dan berdasarkan hasil analisis tersebut mahasiswa diberi tanggung jawab pada bidangnya masing-masing. Jika tugas dan tanggung jawab ditetapkan berdasarkan bidang keahlian, potensi yang dimiliki, maka mahasiswa dapat dipastikan akan menerimanya dengan baik dan diharapkan dapat menjalankannya dengan baik pula.

Realisasi dari karakteristik ini akan membuat mahasiswa merasakan bahwa dirinya memang diakui kelebihanannya dan oleh karenanya ia akan berusaha mempertanggung jawabkannya dengan mengerahkan segala kemampuan dalam melaksanakan dan siap menerima resiko apapun dari proses dan hasil belajarnya.

Upaya pemimpin kelas (dosen) melibatkan mahasiswa dalam aktivitas organisasi di kelas dapat dilakukan dengan mendelegasikan sebagai tanggung jawab kepada mahasiswa. Jika pelegasian dilakukan kepada pegawai, umpamannya, maka dalam pendelegasian tanggung jawab pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut (<http://mulydelavega.blogspot.com/2009/06/urgensi-kepemimpinan-partisipatif.html>. (1) Memastikan dengan tepat apa tanggung jawab yang ingin didelegasikan kepada pegawai, (2) Pendelegasian tanggung jawab kepada mahasiswa dilakukan untuk tugas yang memang dapat dilakukan secara lebih baik, (3) Bila tujuan pendelegasian dimaksudkan untuk mengurangi beban kerja

yang berlebihan, maka tugas yang didelegasikan hendaknya adalah tugas yang harus segera diselesaikan tetapi tidak mempunyai prioritas tinggi, (4) Tugas yang dipercayakan didelegasikan harus relevan dengan jenjang karier pegawai, (5) Pemimpin mendelegasikan tugas yang menantang tetapi pasti dapat dilakukan oleh pegawai, dan (6) Pegawai harus dibiasakan untuk bersedia melaksanakan segala tugas yang dibebankan padanya. Selanjutnya dikemukakan agar pegawai mau terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah maka pemimpin perlu 1) menjelaskan tanggung jawab secara gamblang kepada bawahan, 2) memberikan wewenang yang memadai dan memiliki batasan jelas, 3) menjelaskan syarat pelaporan secara rinci, 4) memastikan bahwa bawahan memang bersedia memikulnya dan memiliki komitmen kuat untuk melaksanakannya. Selama dan setelah pelibatan dimaksud dilakukan, pemimpin diharapkan: 1) menyampaikan informasi tentang pendelegasian wewenang itu kepada pihak-pihak yang diharapkan dapat membantu bawahan, 2) memantau perkembangan terkait dengan pelaksanaan tugas melalui indikator yang jelas, 3) memberikan informasi tambahan mengenai tugas yang didelegasikan, 4) memberikan dukungan psikologis kepada para bawahan dengan tetap memintanya mampu menemukan solusi atas permasalahan yang dihadapinya, dan 5) apabila terjadi kesalahan, ia harus diyakinkan bahwa kesalahan itu adalah bagian dari proses belajar dan ia tidak boleh dipermalukan

Dosen dengan kepemimpinan partisipatif diharapkan mau dan mampu menampilkan perilaku-perilaku seperti dikemukakan di atas agar guru dan pegawai dapat mengoptimalkan penggunaan potensinya dalam bekerja.

5. Pembinaan rasa memiliki

Dosen yang partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak dan meyakinkan seluruh mahasiswa bahwa kelas adalah milik bersama yang harus dipelihara dan dijaga keberadaannya. Rasa kepemilikan dapat ditanamkan dan dibina pada diri mahasiswa melalui pelibatan dalam setiap aktivitas dan peristiwa yang ada dan terjadi pada kelas. Pada karakteristik ini dosen diharapkan untuk tidak membuat mahasiswa merasa terasing pada rumah sendiri. Oleh karena itu dosen yang partisipatif harus memberitahu segala sesuatu yang berkaitan dengan kelas kepada mahasiswa. Segala sesuatu yang dimaksud seperti visi, misi, tujuan, struktur kelas dengan rincian deskripsi kerja masing-masing komponen atau unit

yang terlibat, sehingga tidak satupun hal yang berkaitan dengan seluk beluk kelas yang tidak diketahui oleh setiap warga kelas/kampus yang mengabdikan pada kelas/kampus.

Jika warga sekolah (mahasiswa) diyakini telah mengetahui segala sesuatu tentang kebedaraan kelas, maka dosen harus meyakinkan bahwa kelas yang dikenal dan dipahami bersama itu adalah milik bersama yang harus dipelihara dan dijaga sedemikian rupa melalui aktivitas pelayanan masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan warga kelas pada bidang masing-masing, membimbing mereka dalam bekerja dan belajar, dan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja masing-masing.

D. Penelitain yang Relevan

Perilaku kepemimpinan partisipatif, melalui beberapa penelitian, telah terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan juga diri sendiri dari pemimpin. Dosen yang mampu menampilkan perilaku kepemimpinan partisipatif dapat menjadikan mahasiswa lebih efektif dalam menjalankan aktivitas belajar dan sekaligus dapat membuat dirinya sendiri lebih termotivasi dalam memberdayakan seluruh sumberdaya yang ada dalam kelas. Penelitian yang dilakukan oleh Wau (2012) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat memengaruhi komitmen kepala sekolah dengan koefisien jalur mencapai 0,36 yang signifikan pada taraf 95 %. Temuan Afni (2009) yang menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan dengan motivasi berprestasi ($r_{y_1} = 0,803$).

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut dapat diprediksikan bahwa perilaku kepemimpinan partisipatif dapat memengaruhi komitmen afektif dosen. Jika hasil-hasil penelitian tersebut di atas dapat menjelaskan adanya pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru, penelitian lain pula menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, maka dapat disintesis bahwa pada dasarnya dapat juga diprediksikan bahwa perilaku kepemimpinan partisipatif dapat memberi pengaruh terhadap komitmen afektif dosen.

E. Kerangka Berpikir

Dosen yang mampu melibatkan mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di kelas akan memberi dorongan kepadanya dan orang lain untuk

memiliki komitmen afektif, yang dicirikan dengan penerimaan nilai-nilai dan tujuan kelas, menjadikan diri sebagai bagian tidak terpisahkan dari sekolah, keterlibatan penuh pada aktivitas kelas, kesiapan dan kesediaan mempertahankan nama baik kelas/kampus, loyalitas yang tinggi terhadap kampus.

Dengan mengikutsertakan mahasiswa dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah dalam organisasi kelas, dosen diprediksikan akan merasa bangga dan berharga di kalangan warga kelas. Hal ini bisa berkembang pada diri dosen mengingat keinginan dan kebutuhan orang lain (mahasiswa) dapat diperhatikan dan dipenuhi sebagai diharapkan. Perasaan berharga seperti itu dapat membuat dosen memiliki tekad untuk menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari dan akan berupaya untuk berbuat yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh kelas. Dengan demikian kelas akan di jadikan sebagai wadah untuk mewujudkan cita-cita dan harapan mereka sendiri sebagaimana terumuskan dalam visi dan misi program studi/jurusan /fakultas dan perguruan tinggi.

Dengan analisis seperti tersebut maka dapat diprediksikan perilaku kepemimpinan partisipatif dapat memengaruhi komitmen afektif dosen. Semakin tinggi pelibatan mahasiswa dalam aktivitas kelas akan semakin tinggi komitmen dosen untuk menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari kelas/kampus. Dengan menampilkan perilaku kepemimpinan partisipatif akan memungkinkan dosen memiliki dan menampilkan komitmen afektif dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer dan administrator di kelas. Jika dosen menampilkan perilaku kepemimpinan partisipatif dalam memberdayakan mahasiswa maka dapat dipredikasi dosen akan memiliki komitmen afektif yang tinggi dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan yang partisipatif memberi pengaruh terhadap komitmen afektif.

F. Rumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut “terdapat pengaruh langsung Perilaku Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif Dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan Unimed”

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui penahapan yaang diawali dengan penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan dan analisis data, penyusunan draft hasil penelitian, pelaksanaan seminar hasilo penelitian, dan penyusunan dan penyampaian laporan hasil penelitian,

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Unimed. Pemilihan tempat penelitian ini didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut Gejala terjadinya kemerosotan komitmen Afektif di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan di Lingkungan kerja Fakultas Ilmu Pendidikan Unimed. Penelitian Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yang dimulai bulan Oktober sampai Desember 2015.

C. Variabel dan Definis Oprasional

Penelitian ini mengkaji dua varibel yang meliputi Komitmen Afektif sebagai variabel terikat (Y), dan Kepemimpinan Partisipatif sebagai variabel bebas (X).

Secara konseptual komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan dan kemampuan seseorang menjadikan dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari suatu organisasi dengan menerima organisasi sebagaimana adanya. Secara operasional Komitmen afektif Dosen diartikan sebagai bentuk perwujudan sikap, perilaku keberpihakan dosen secara sukarela, sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab dan penuh loyalitas terhadap organisasi FIP guna mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator varibel ini meliputi 1) Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) Menjadikan diri sebagai bagian tidak terpisahkan dari organisasi, 3) Keterlibatan penuh pada aktivitas organiasasi, 4) Kesiapan dan kesediaan mempertahankan nama baik organisasi, dan 5) Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Perilaku Kepemimpinan Partisipatif, secara konseptual, didefinisikan sebagai kemampuan seseorang memengaruhi, mengajak, menghimbau, mengajak, mengarahkan, dan/atau menggerakkan orang lain melalui pelibatan mereka dalam aktivitas organisasi agar mau bekerja keras secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan orgajnisasi. Secara operasional Perilaku kepemimpinan partisipatif Dosen didefinisikan sebagai kemampuan

Dosen mempengaruhi, mengajak, menghimbau, mengarahkan, dan/atau menggerakkan dengan melibatkan mahasiswa dalam menentukan dan melaksanakan aktivitas secara sukarela di kelas untuk mencapai tujuan pendidikan, dengan indikator,; 1) Pemberian dukungan atas usaha mahasiswa, 2) Pelibatan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, 3) Peningkatan Komunikasi (Konsultasi), 4) Pemberian tanggung jawab, dan 5) Pembinaan rasa memiliki. Instrumen pengukuran variabel Perilaku Kepemimpinan Partisipatif dikembangkan dalam bentuk angket dengan pola skal Likert, dengan pertimbangan Perilaku Kepemimpinan Partisipatif termasuk dalam ranah perilaku dari seseorang individu.

D. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk membuktikan terdapat tidaknya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif dengan komitmen afektif dengan rancangan sebagai berikut



Gambar 3.1: Rancangan Penelitian tentang Hubungan antara Variabel X (Kepemimpinan Partisipatif) dengan Variabel Y (Komitmen Afektif)

E. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan di Unimed. Karakteristik Dosen dapat diasumsikan tergolong homogen untuk dua variabel yang diteliti. Jumlah anggota populasi penelitian mencapai 73 orang dengan rincian seperti tercantum pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Distribusi Jumlah Populasi Penelitian

No	Jurusan/Program Studi	Jenis kelamin		Pendidikan		Gol Kepangkatan		Jumlah
		L	P	S1	S2/S3	III	IV	
1.	Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling	8	13	3	18	5	16	21
2.	Pendidikan Luar Sekolah	6	5	1	10	6	5	11
3.	PGSD	15	15	4	26	11	19	30
4.	PGTK	3	8	1	10	2	9	11
Jumlah		32	41	9	64	24	49	73

Sumber : Data Kepegawaian FIP Unimed

Berdasarkan gambaran karakteristik populasi yang diuraikan di atas bahwa populasi dapat diasumsikan homogen, maka untuk menentukan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik random sampling dengan besaran sampel sebanyak 60 persen, sehingga jumlah sampel terdiri dari 45 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Distribusi Sampel Penelitian

No	Jurusan/Program Studi	Jenis kelamin		Pendidikan		Gol Kepangkatan		Jumlah
		L	P	S1	S2/S3	III	IV	
1.	Bimbingan Konseling	5	8	2	11	3	10	13
2.	Pendidikan Luar Sekolah	4	3	1	6	4	3	7
3.	PGSD	9	9	2	16	7	11	18
4.	PGTK	2	5	1	6	1	6	7
Jumlah		20	25	6	39	15	30	45

F. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dalam bentuk skala Likert. Angket ini disusun dengan mengikuti prosedur yang meliputi: 1) merumuskan definisi operasional variabel, uji coba angket. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif, yang terdiri dari: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak pernah (TP)

G. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari hasil pengukuran akan dianalisis dengan deskriptif yang dijelaskan sebagai berikut:

Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga rata-rata, simpangan baku, varians, distribusi frekuensi, modus dan median serta histogram dari setiap variabel. Untuk mendiskripsikan data dari setiap variabel penelitian digunakan standar statistik deskriptif, yaitu dengan menghitung :

a. Harga rata-rata (M) dengan rumus :
$$M = \frac{\sum X_i}{n}$$

b. Simpangan baku atau standart deviasi (SD) dengan rumus :

$$SD = \frac{1}{n} \sqrt{n \cdot (X_i^2) - ((X_i)^2)}$$

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (X1), dan variabel terikat (Y). Parametrik statistik yang digunakan adalah:

a. Uji Normalitas dihitung dengan rumus *Liliefors*

Uji normalitas dimaksud untuk memeriksa apakah data variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Liliefors* dengan taraf nyata $\alpha = 0,5$

Hipotesis $H_0 : L_0 < L_t$ populasi berdistribusi normal

1. $H_1 : L_0 \geq L_t$ populasi tidak berdistribusi normal

2. Uji Homogenitas

b. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari kelompok populasi memiliki variansi yang homogen atau tidak. Menurut Sudjana (1989:45) mengatakan ada beberapa metode yang dilakukan untuk menguji homogenitas diantaranya uji Bartlett. Uji ini akan digunakan dalam penelitian ini dengan rumus sebagai berikut:

$$\chi^2 = \text{Ln } 10 (B - \sum ni - 1) \text{ Log } S_i^2$$

$$B = (\text{Log } S^2) \sum (ni - 1)$$

$$S^2 = \{ \sum (ni - 1) S^2 \cdot \sum (ni - 1) \}$$

$$r_{X_1 X_2} = \frac{n (X_1 X_2) - ((X_1)((X_2))}{\sqrt{(n (X_1^2) - ((X_1)^2))(n (X_2^2) - ((X_2)^2)}}$$

Bila $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ berarti variasi data homogen.

c. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi Sederhana

Untuk uji linearitas dan keberartian regresi terlebih dahulu dicari persamaan regresi

sederhananya, yaitu $\hat{Y} = a + bX$

Untuk menghitung keberartian regresi digunakan rumus:

$$F_h = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{res}}$$

Hipotesis Ho : Koefisien arah regresi tidak berarti ($b=0$);

H₁ : Koefisien arah regresi berarti ($b \neq 0$) :

jika $F_h > F_t$ maka persamaan regresi tersebut berarti dan sebaliknya.

d. Selanjutnya uji linearitas dihitung F_h dengan rumus:

$$F_h = \frac{S_{TC}^2}{S_{\epsilon}^2}$$

Hipotesis Ho : Rergresi linear

H₁ : Regresi non linear

jika $F_h < F_t$ maka persamaan regresi tersebut linear dan sebaliknya.

e. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus Product Moment, yaitu :

$$r_{x_1x_2} = \frac{n\sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{[n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2]}}$$

Dengan kriteria pengujian jika $r_{Tabel} \leq r_{hitung}$, maka pengujian diterima dan sebaliknya.

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05 (Sugiyono, 2009).

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini mencakup dua variabel, yakni (1) data variabel Komitmen Afektif (Y), dan (2) data variabel Kepemimpinan Partisipatif, (X). Hasil perhitungan Data dari masing-masing variabel, dapat dilihat pada Tabel 4.1.berikut ini:

Tabel 4.1. Ringkasan Karakteristik Data Masing - masing Variabel Penelitian

Nilai Statistik	X ₁	Y
Skor Tertinggi	178	208
Skor Terendah	88	102
Mean	137,71	155,80
SD	20,39	22,47
Modus	141,05	161,58
Median	146,30	172,98

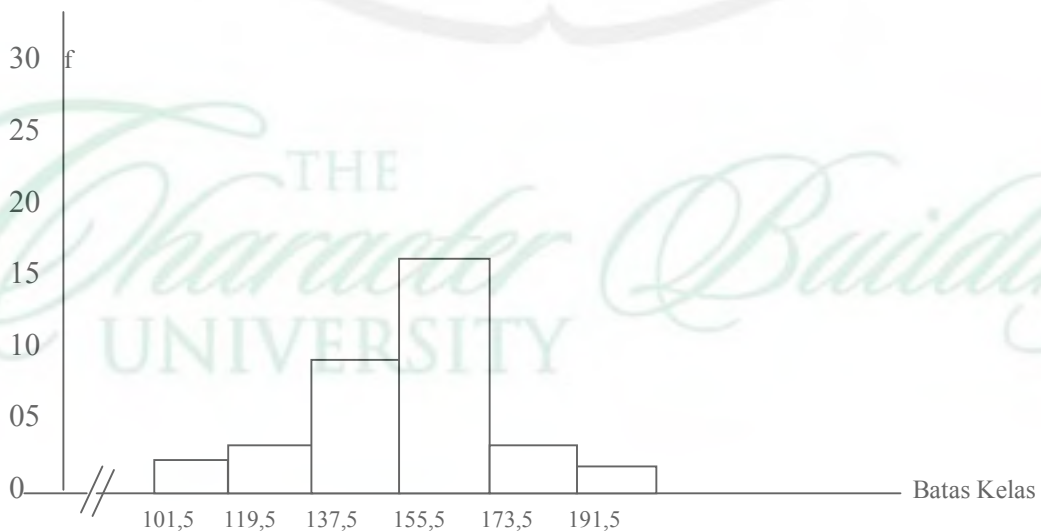
a. Komitmen Afektif Dosen (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dengan responden sebanyak 45 dosen, diperoleh skor terendah dari variabel Komitmen Afektif Dosen 102 dan skor tertinggi 208 dengan rentang = 106; banyak kelas = 6; dan panjang kelas = 18; mean = 155,80; SD = 22,47; Modus = 161,58; dan Median = 172,98. Distribusi frekuensi data Komitmen Afektif Dosen dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Afektif Dosen

Kelas	Interval Kelas	Tepi Kelas	Frek. Absolut (f_{abs})	Frekuensi Relatif (%)
1	102 – 119	101,5	3	6,67
2	120 – 137	119,5	4	8,89
3	138 – 155	137,5	12	26,7
4	156 – 173	155,5	19	42,2
5	174 – 191	173,5	4	8,89
6	192 – 209	191,5	3	6,67
JUMLAH			45	100%

Pada Tabel 4.2 tersebut tampak bahwa jumlah responden yang berada dalam rata-rata kelas adalah pada kelas interval ke- 4 yaitu 19 responden atau 42,2 % dari keseluruhan responden. Jumlah responden yang berada di bawah rata-rata adalah 19 responden atau 42,2 %; responden yang berada di atas rata-rata hanya sekitar 7 responden atau 15,6 % . Berdasarkan pengelompokkan data di atas, sebaran skor variabel Komitmen Dosen digambarkan dalam bentuk histogram pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1. Histogram Skor Komitmen Afektif Dosen

6) Kepemimpinan Partisipatif (X)

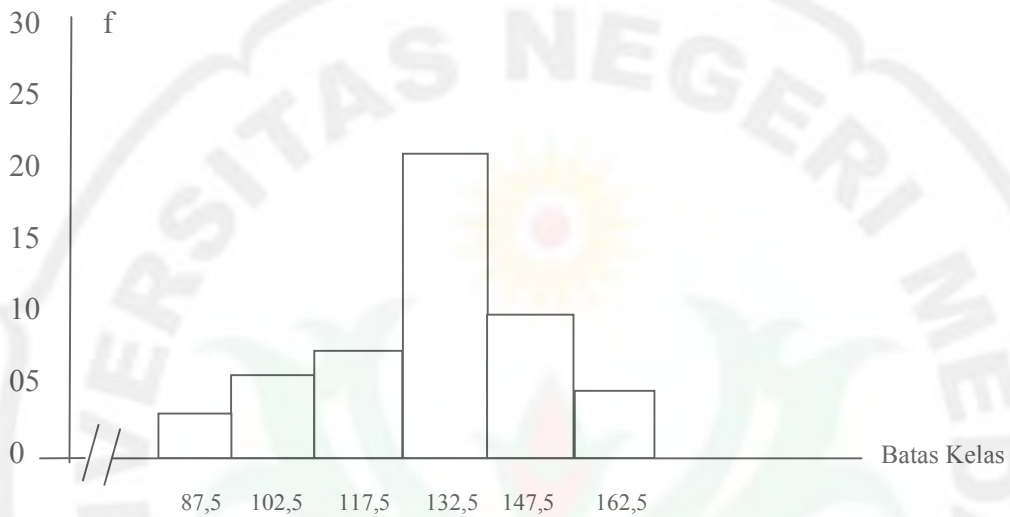
Berdasarkan hasil penelitian dengan responden sebanyak 45 dosen diperoleh skor terendah yakni 88 dan skor tertinggi 178 dengan rentang = 90; banyak kelas 6 dan panjang kelas = 15; mean = 137,71; SD = 20,39; Modus = 161,58; dan median = 172,98. Distribusi frekuensi data Kepemimpinan Partisipatif dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Variabel Kepemimpinan Partisipatif Dosen

Kelas	Interval Kelas	Tepi Kelas	Frek. Absolut (f_{abs})	Frekuensi Relatif (%)
1	88 – 102	87,5	3	6,67
2	103 – 117	102,5	5	11,1
3	118 – 132	117,5	6	13,3
4	133 – 147	132,5	18	40
5	148 – 162	147,5	9	20
6	163 – 178	162,5	4	8,89
JUMLAH			45	100%

Pada Tabel 4.3 tersebut tampak bahwa jumlah responden yang berada dalam rata-rata kelas adalah pada kelas interval ke- 4 yaitu 18 responden atau 40 % dari keseluruhan responden. Jumlah responden yang berada di bawah rata-rata adalah 14 responden atau 30 %; dan responden yang berada di atas rata-rata adalah 13 responden atau 30 % .

Berdasarkan pengelompokan data di atas, sebaran skor variabel Kepemimpinan Partisipatif digambarkan dalam bentuk histogram pada gambar 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2. Histogram Skor Kepemimpinan Partisipatif Dosen

2. Uji Kecenderungan Data

Pengidentifikasi kecenderungan setiap data variabel penelitian digunakan harga rata-rata skor ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{di}). Dari harga ini, distribusi harga ubahan penelitian dibuat dalam empat kategori, yakni tinggi, cukup, kurang, dan rendah

a. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Dosen

Untuk dapat mengetahui tingkat kecenderungan variabel Komitmen Dosen (Y), maka dilakukan perhitungan mencari mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{Di}).

Dari hasil perhitungan pada tersebut (lampiran) diperoleh $M_i = 108$ dan $S_{Di} = 24$.

Tingkat kecenderungan data kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Komitmen Afektif Dosen

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	144 - ke atas	20	44,44%	Tinggi
2	108 – 143	21	46,67%	Cukup
3	72 – 107	4	8,89%	Kurang
4	71 – ke bawah	0	0%	Rendah
	Total	45	100%	

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.4. di atas, terdapat 21 responden (46,67 %) dengan kategori cukup, 20 responden (44,44 %) dengan kategori tinggi, hanya 4 responden (8,89 %) dengan kategori kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Dosen di FIP Unimed tergolong tinggi.

b. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Partisipatif Dosen

Untuk dapat mengetahui tingkat kecenderungan variabel Kepemimpinan Partisipatif (X), maka dilakukan perhitungan mencari mean ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi). Dari hasil perhitungan pada tersebut (lampiran) diperoleh $M_i = 108$ dan $SD_i = 24$. Tingkat kecenderungan data kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kepemimpinan Partisipatif Dosen

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	144 - ke atas	20	44,44%	Tinggi
2	108 - 143	21	46,67%	Cukup
3	72 – 107	4	8,89%	Kurang
4	71 – ke bawah	0	0%	Rendah
	Total	45	100%	

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.5 di atas, terdapat 21 responden (46,67 %) dengan kategori cukup, 20 responden (44,44 %) dengan kategori tinggi, hanya 4 responden (8,89 %) dengan kategori kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif Dosen di FIP Unimed tergolong tinggi.

c. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas dan keberartian garis regresi. Uji homogenitas tidak perlu dilakukan karena pada responden tidak dilakukan perlakuan khusus.

a. Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data yang normal dari setiap variabel penelitian dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan rumus Lilifors. Data untuk setiap variabel penelitian disebut berdistribusi normal, apabila hasil perhitungan lebih kecil dari L_{tabel} dengan taraf signifikansi 5 %. Ringkasan hasil Uji Normalitas setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 10 halaman 237.

Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	L_{hitung}	L_{tabel} ($\alpha = 0,05$) (N = 45)
Variabel Y atas X	0,101	0,132

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui harga L_{hitung} seluruh variabel lebih kecil dibandingkan L_{tabel} ($L_{hitung} < L_{tabel}$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel Komitmen Afektif (Y) atas Kepemimpinan Partisipatif (X), berdistribusi **normal**.

b. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Sederhana

Uji ini digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat sebagai suatu syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Ringkasan hasil uji signifikansi koefisien regresi dan linieritas untuk variabel Y dan X dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.7 Rangkuman Hasil ANAVA Variabel Y atas X

Varians	JK	Dk	RJK	F _{hit}	F _t ($\alpha = 0,05$)
Total	45	1114525			
Regresi (a)	1	1092314			
Regresi (b/a)	1	400,26	400,26		
Sisa	43	21810,74	507,22651		
T.Cocok	32	18572,24	580,3825	1,9713471	4,96
Galat/Kekeliruan	11	3238,5	294,40909		

Dari Tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa F_{tabel} (dk: 1: 43) adalah 4,96 sedang F_{hitung} yakni 1,971. Ternyata $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ ($1,97 < 4,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 135,73 + 0,15 X$ adalah **linier** pada $\alpha = 0,05$.

d. Perhitungan Koefisien Korelasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi antar variabel penelitian ditunjukkan oleh Tabel 4.16 dan hasil perhitungan koefisien jalur pada Tabel 4.17. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 11 halaman 261.

Tabel 4.8. Ringkasan Hasil Koefisien Korelasi (r)

Hubungan Variabel	Korelasi	r_{tabel} N=43; $\alpha = 0,05$
X dengan Y	0,332	0,168

Berdasarkan data pada Taabel 486. di atas dapat diketahui bahwa harga koefisien korelasi antara variabel X dengan variabe Y mencapai 0,332. Setelah dilakukan uji keberartian oefisien korelasi dengan menggunakan uji t, diperoleh harga t_{hitung} sebesar **2,32**, sementaa harga r_{tabel} tingkat **0,05** sebesar **0,168**, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,32 > 0,168$), artinya koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Afektif Dosen signifikan pada taraf 95 persen

e. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh langsung Perilaku Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Afektif Dosen di Fakultas Ilmu Pendidikan Unimed” dinyatakan “diterima.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Komitmen afektif dosen pada penelitian ini merupakan variabel yang ditentukan keberadaannya oleh variabel lain yang disebut sebagai variabel terikat. Sementara variabel kepemimpinan partisipatif merupakan variabel bebas yang dapat menentukan keberadaan variabel komitmen afektif dosen. Tinggi rendahnya komitmen afektif dosen ditentukan secara langsung oleh kepemimpinan partisipatif.

1. Kecenderungan data variabel

Temuan penelitian ini menjelaskan kecenderungan bahwa komitmen afektif dosen cenderung “cukup dan tinggi”. Hanya sedikit yang masuk kategori “kurang dan rendah”. Temuan ini dapat menjelaskan bahwa prediksi awal tentang keadaan komitmen afektif dosen ternyata agak meleset (diduga rendah). Pernyataan di awal penelitian ini didasarkan pada data-data awal dan pernyataan-pernyataan yang menjurus kepada simpulan sementara bahwa memang di kalangan dosen sedang terjadi krisis komitmen afektif. Walaupun nilai rata-rata dari komitmen afektif ini berada pada angka 4,3 dari nilai ideal 5, namun belum bisa dikelompokkan dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif pada dasarnya masih perlu dikembangkan lagi hingga mencapai tingkat tinggi. Temuan ini telah menjelaskan bahwa komitmen afektif Dosen dapat ditingkat melalui peneffektivan kepemimpinan partisipatif.

Kepemimpinan partisipatif Dosen cenderung dari “cukup ke yang tinggi”. Hal ini menggambarkan bahwa Dosen di FIP Unimed sudah menampilkan kepemimpinan partisipatif secara efektif, namun belum mencapai kesempurnaan. Kepemimpinan partisipatif Dosen mendapat nilai rata-rata mencapai 3,8. Temuan ini mengisyaratkan bahwa keefektifan kepemimpinan partisipatif Dosen di FIP Unimed masih harus ditingkatkan melalui berbagai cara agar lebih efektif lagi sehingga komitmen afektifpun dapat meningkat. Temuan ini mengisyaratkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif, yang dicirikan dengan mengikutsertakan mahasiswa dan warga kelas lain dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah dalam organisasi kelas, memberi dukungan atas usaha mahasiswa, melibatkan mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kelas, meningkatkan komunikasi yang konsultatif dengan mahasiswa, memberi

tanggung jawab kepada mahasiswa, dan membina rasa memiliki di kalangan mahasiswa, masih harus ditingkatkan agar dapat membantu peningkatan komitmen afektif dosen di FIP Unimed. Temuan ini mendukung pendapat James L Gibson, John.M. Ivancevich, James H.Donnelly yang menyatakan bahwa partisipasi dalam keputusan sering memiliki kecenderungan untuk mengalami peningkatan komitmen dari para bawahan. Demikian juga teori teori kepemimpinan Jalur-Tujuan, yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996) dan Rivai dan Mulyadi (2009), telah didukung oleh hasil penelitian ini. Menurut teori ini komitmen organisasi tumbuh dan berkembang pada diri pegawai karena pengaruh dari beberapa faktor antara lain faktor perilaku kepemimpinan, karakteristik pribadi, dan karakteristik lingkungan. Perilaku kepemimpinan yang dapat memengaruhi komitmen organisasi meliputi perilaku direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Kepemimpinan yang dikaji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan partisipatif. Artinya bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan yang berarti terhadap komitmen afektif seseorang (dosen), dengan kontribusi sebesar 11,02 persen

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dapat ditemukan sejumlah fakta bahwa: 1.

1. Komitmen afektif Dosen di FIP Unimed cenderung tergolong cukup dan tinggi yang mencapai 90 persen
2. Kepemimpinan partisipatif dosen di FIP Unimed tergolong cukup ke yang tinggi yang mencapai 90 persen.
3. Kepemimpinan partisipatif memiliki korelasi positif yang berarti dengan Komitmen afektif dosen dengan besaran koefisien korelasi 0,332 yang signifikan pada taraf 95 persen
4. Kontribusi Kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen afektif dosen di FIP Unimed mencapai 11,02 persen.

B. IMPLIKASI

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki korelasi yang positif dengan komitmen afektif dosen dengan kontribusi sebesar 11,02 %,.

Hal ini mengindikasikan bahwa keefektifan kepemimpinan partisipatif dosen perlu ditingkatkan. Peningkatan keefektifan kepemimpinan partisipatif dosen dapat diupayakan baik oleh dosen sendiri maupun pihak lain. Upaya-upaya untuk meningkatkan keefektifan kepemimpinan partisipasi dosen dapat dilakukan melalui peran-peran berikut.

Pertama, dosen perlu melakukan evaluasi atas keefektifan kepemimpinannya partisipatif di kelas. Budaya pelibatan mahasiswa dalam mengambil keputusan atau

memecahkan masalah-masalah kelas perlu ditumbuhkembangkan di kampus. Dalam prinsip Manajemen Berbasis Sekolah (Kelas) telah ditegaskan bahwa partisipasi merupakan salah satu kunci keberhasilan manajemen sekolah (kelas). Oleh karena itu, mahasiswa harus dipandang sebagai patner dalam menata kelas yang kondusif dengan berprinsip bahwa bekerja bukan sebagai pekerja yang harus diberi pekerjaan. Dalam hal inilah mahasiswa perlu dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan dan pemecahan masalah pendidikan di kelas. Evaluasi keefektifan kepemimpinan partisipatif dapat dilakukan dalam bentuk evaluasi diri oleh mahasiswa bekerjasama dengan sesama dosen dan mahasiswa. Dalam evaluasi diri ini dipersiapkan satu instrumen yang khusus yang dapat mengungkapkan kadar efektivitas kepemimpinan partisipatif dosen. Item-item yang perlu dikembangkan dalam instrumen tersebut dapat diambil dari instrumen penelitian ini. Instrumen tersebut diisi oleh mahasiswa dan/atau rekan dosen lalu secara bersama-sama hasilnya dibahas dalam forum dosen.

Kedua, dosen sebagai manajer dan pemimpin kelas perlu menyadari pentingnya pelibatan mahasiswa dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah penyelenggaraan pendidikan di kelas. Membina hubungan kerjasama yang baik antara dosen dengan mahasiswa, antar sesama mahasiswa, antara dosen dengan dosen dengan melibatkan semua warga kelas untuk membicarakan segala permasalahan dalam upaya memajukan kualitas pelayanan sehingga dapat menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab, rasa memiliki pada diri warga sekolah dalam melaksanakan tugas di baidang masing-masing. Hal ini dapat dilakukan melalui pelaksanaan diskusi-diskusi kerja saat penyusunan program kelas, pembahasan kinerja dosen, dan sebagainya

Ketiga, dosen sebagai subyek dari kepemimpinan partisipatif itu sendiri harus menyadari bahwa pemberdayaan sumberdaya manusia di kelas memerlukan berbagai pendekatan, metode, teknik dan gaya tertentu yang dapat menggugah, mendorong mahasiswa ikut serta dalam memberhasilkan setiap aktivitas di kelas. Oleh karena itu, dosen perlu terus menerus memperbaiki kualitas kepemimpinannya dengan menggali pengetahuan mengenai kepemimpinan partisipatif dari berbagai sumber seperti mempelajari teori-teori kepemimpinan partisipatif, berdiskusi dengan sesama kepala sekolah, dan sebagainya. Upaya yang dapat dilakukan oleh dosen ekolah adalah berusaha memiliki sejumlah sumber bacaan yang menyangkut kepemimpinan. Tidak salah jika dosen menyisihkan sedikit penghasilannya untuk membeli buku atau berlangganan jurnal yang mengkaji kepemimpinan partisipatif.

C. SARAN

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian di atas dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan pembinaan komitmen afektif pada diri dosen. Saran yang dimaksud menyangkut harapan terhadap dosen agar terus membenahi diri dengan memahami dan menghayati betapa pentingnya seorang pemimpin pendidikan memiliki komitmen afektif sehingga kelas yang dipimpinya bukan dijadikan sebagai tempat bekerja tetapi ibarat bagian dari diri sendiri yang harus dirawat dan dipelihara agar tetap sehat dan berkinerja baik. Hal yang disarankan adalah:

1. agar dosen mau melakukan evaluasi diri tentang keefektivan kepemimpinan partisipatif, kemampuan diri, pengembangan iklim kerja, dan pemilikan motivasi berprestasi selama ini.

Hasil evaluasi diri ini hendaknya dapat dibahas bersama dengan sesama dosen dalam forum diskusi dengan sesama dosen melalui diskusi-diskusi informal,

2. Dosen hendaknya melibatkan mahasiswa dalam mengambil keputusan dan memecahkan berbagai permasalahan kelas,
3. Giat belajar untuk meningkatkan pemahaman tentang berbagai hal yang menyangkut kepemimpinan partisipatif dan faktor-faktor lain yang diprediksi dapat meningkatkan komitmen afektif seperti kemampuan pribadi, pengembangan iklim kerja sekolah, dan motivasi berprestasi.



UNIVERSITAS NEGERI
MEDAN
UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, Nur, 2009. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi berprestasi Guru SMA Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan. *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Bass (1990) dalam Zhang (2005) <http://madziatul.blogspot.com/2010/04/kepemimpinan-partisipatif.html>
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., dan Wesson, Michael J., 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. NY. McGraw-Hill.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1985. *Perilaku Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1*. Alih Bahasa Agus Dharma, S.H. M.Ed. Jakarta: Erlangga. Judul Asli Human Behavior at Work Work; Organizational Behavior, Seventh Edition. Dicitak oleh: PT. Gelora Aksara Pratama
- Diana, Nirva, 2009. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru" *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol 15 no. 4 Mei 2009
- Gibson, James L., Ivancevich, John.M., Donnelly, James H., 1997. *Organisasi. Jilid 1. Edisi Kedelapan*. Alih bahasa Ir. Nunuk Adiarni MM. Jakarta: Binarupa Aksara
- Echols, John M.. 2003. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Mangkunegara, A., A., Anwar Prabu., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- McShane, Steven L., Glinov, Mary Ann Von. 2007. *Organizational Behavior(Essentials).international Edition 2007*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Prayitno. 2009. *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta: Gramedia
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 2007. *Perilaku Organisasi. Edisi Kedelapan*. Alih Bahasa Harry Slamet & Ernawati Lestari. Jakarta: Indeks, kelompok Gramedia

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutisna, Oteng. 1983. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.

Wau, Yasaratodo, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah. *Desertasi*. Medan: Pasacasarjana Unimed

Wayne dan Miskil (1991). *Educational Administration Theory, Research and Practice*. New York : Random House

Yulk, Gary, 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indek

<http://tdjuwita.blogspot.com/2008/05/komitmen-organisasi-oleh-tita-meirina.html>

http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi

(<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/10/12/70-kepala-sekolah-tidak-kompeten/>

<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0103/23/dikbud/foru09.htm>

<http://mulydelavega.blogspot.com/2009/06/urgensi-kepemimpinan-partisipatif.html>

THE
Character Building
UNIVERSITY