

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, manajemen sangatlah penting. manajemen merupakan cara mengatur suatu kegiatan agar berjalan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan secara optimal. Tujuan tersebut dapat tercapai jika kemampuan sumber daya manusia baik pengetahuan, *skill*, dan penguasaan teknologi, dapat dikembangkan oleh organisasi dengan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Sehingga pembagian tugas ini dapat membentuk kerja sama yang saling menguntungkan.

Pemimpin adalah pilar sebagai penggerak kinerja organisasi. Menurut Wirawan (2013: 9) pemimpin adalah “tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung”. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengatur sumber daya manusia agar terwujudnya tujuan organisasi demi tercapainya kinerja organisasi yang maksimal.

Kepemimpinan di Indonesia sendiri jika menganut norma dan budaya tradisional sudah jelas bahwa seorang pemimpin haruslah laki-laki. Sudah dari dulu laki-laki menjadi simbol pemimpin dan perempuan identik dengan kelembutan.

Wirawan (2013:503) menjelaskan dalam bukunya:

“Dalam sejarah wanita tak mampu mencapai ambisinya karena sifat restruktur dari masyarakat. Misalnya, dalam masyarakat tradisional, muara kehidupan wanita adalah mengurus rumah tangga, menikah, mengandung, mengurus dan membesarkan anak yang akan meneruskan peradaban ke generasi berikutnya. Orang Indonesia mengetahui, betapa menggebu-gebugnya R.A Kartini untuk memajukan wanita Indonesia, tapi ia harus menyerah kepada tradisi yang membelenggunya, untuk menikah dan dipoligami oleh Raden Adipati Joyodiningrat dan punya anak lalu meninggal diusia muda”.

Seiring berjalannya waktu, perempuan mulai memiliki kedudukan yang sama dengan laki-laki. Hal ini tandai dengan adanya Instruksi Presiden Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) Dalam Pembangunan Nasional dan Undang-Undang No. 10 Tahun 2008 tentang Pemilu Legislatif yang di dalamnya terdapat penjelasan mengenai Keterwakilan Perempuan di Lembaga Pemerintah.

Setelah adanya Instruksi Presiden tentang PUG, mulai banyak bermunculan perempuan yang menjadi petinggi di Indonesia. Salah satu tokoh perempuan yang menjabat sebagai pemimpin hebat adalah Ibu Tri Rismaharini. Dengan gayanya dalam memimpin Kota Surabaya, ia dinobatkan sebagai walikota terbaik se-jagad oleh *World Mayor*, sebuah organisasi *nonprofit* yang bertaraf internasional.

Saat ini perempuan dianggap mampu menjadi pemimpin yang efektif sejajar dengan laki-laki. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kerjasama dan koordinasi yang baik. Kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dari berhasil tidaknya seorang pemimpin mengelola organisasi hingga mencapai kesuksesan. Kemampuan memimpin haruslah dimiliki

di dalam diri setiap pemimpin, terutama dalam mengelola sumber daya manusia.

Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai proses seseorang untuk memengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugas terhadap hasil akhir yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi (Moehariono, 2014: 382). Sedangkan gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan tingkah laku pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, perwujudan dari gaya tersebut biasanya membentuk pola tertentu (Moehariono, 2014: 386). Sedangkan Wirawan (2013:352) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai “pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku, dan sebagainya para pengikutnya.”

Sikap dan gaya kepemimpinan juga berhubungan erat dengan kinerja organisasi. Ferry, Kusdy, & Soe'oad (2015) dan Agung (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin haruslah memiliki sikap yang baik bersama anggotanya dengan menggunakan cara atau gaya tertentu dalam memimpin. Sehingga pemimpin mempunyai peran untuk memotivasi anggotanya agar tujuan yang diinginkan tercapai. Gaya kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam memengaruhi anggotanya untuk merealisasikan visinya.

Dari penjelasan di atas kita dapat melihat bahwa gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan perilaku dan sikap. Dalam penelitiannya Eddy dan Dewi (2014) menyebutkan bahwa adanya hubungan antara kepribadian dengan gaya kepemimpinan. Bagaimana seorang pemimpin memandang dan menunjukkan apa yang dirasakannya terhadap bawahan melalui perilakunya. Pernyataan baik yang menyenangkan atau kurang menyenangkan terhadap suatu peristiwa, objek, dan individu. Pernyataan ini kemudian disampaikan melalui perilaku terhadap hal tersebut. Inilah hubungan antara sikap dan perilaku yang beriringan dengan gaya kepemimpinan.

Berkenaan dengan sikap dan perilaku tak lepas dari kepribadian dari individu. Bagaimana cara seseorang berinteraksi tentulah tidak sama satu dengan yang lainnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepribadian merupakan sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang dan membedakannya dari yang lain. Sedangkan menurut Wibowo (2015: 16) kepribadian pada hakekatnya adalah “karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi, dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan”.

Kepribadian setiap individu yang berbeda ini umumnya dipengaruhi oleh faktor keturunan (*gen*) dari orang tuanya. Beberapa karakteristik individu merupakan bawaan genetis. Namun keturunan tidak serta merta menjadi satu-satunya faktor yang memengaruhi. Faktor

lingkungan juga memiliki peran yang penting dalam membentuk kepribadian individu. Lingkungan dimana individu tumbuh, norma dan adat istiadat dalam keluarga, teman-teman, kelompok sosial dapat membentuk karakter yang melengkapi karakteristik genetis bawaan. Faktor-faktor yang membentuk karakter ini kemudian menjadikan individu memiliki tipe kepribadian dengan keunikannya sendiri.

Beberapa tipe kepribadian seperti *extroversions*, kepribadian yang terbuka dan lebih menekankan pada interaksi sosial. Sedangkan *introversion*, kepribadian yang dibangkitkan oleh waktu pribadi dan pemikiran sendiri. Lain halnya dengan *sensing*, kepribadian yang menyukai fakta dan data yang jelas. Berlawanan dengan *intuition*, kepribadian yang menyukai firasat dan dugaan berdasarkan teori dan imajinasi. Adapun *thinking*, kepribadian yang mengandalkan analisis logika dan kritis. Sedangkan *feeling*, kepribadian yang menekankan pada perasaan orang lain. Selain itu adapula *judging*, kepribadian yang menyukai perencanaan dan penetapan tujuan. Berlawanan dengan *perceiving* kepribadian yang mempunyai fleksibilitas dan spontanitas (Wibowo, 2015: 21).

Perlakuan individu terhadap orang lain tentu saja berbeda tergantung dari tipe kepribadiannya. Terlebih setiap pemimpin berbeda dalam bersikap dan berlaku terhadap anggotanya. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tipe kepribadian pemimpin satu dengan yang lain. Pemimpin yang tegas tentu saja berbeda dengan pemimpin yang tidak tegas.

Pemimpin yang tegas tidak pandang bulu dalam menindak anggotanya yang melanggar atau melakukan kesalahan. Beda halnya dengan pemimpin yang kurang tegas, mereka cenderung membiarkan pelanggaran terjadi.

Selain kepribadian, gender juga menjadi hal yang memengaruhi gaya kepemimpinan. Eddy dan Dewi (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gender dengan gaya kepemimpinan. Menurut Alfian R (2016) “secara terminologis, gender bisa didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan”.

Dalam masyarakat gender di pandang sebagai suatu konsep budaya yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, dan karakteristik emosional antara perempuan dan laki-laki. Gender merupakan suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi budaya dan sosial, nilai, perilaku, mentalitas, emosi serta faktor-faktor non biologis lainnya. Penekanan terhadap konsep gender yaitu sifat melekat pada laki-laki dan perempuan yang dibangun secara sosial dan budaya (Alfian R, 2016: 1-2).

Gender melahirkan pembagian sifat, peran, serta posisi pada perempuan dan laki-laki. Kemudian pembagian tersebut terdiri dari sifat feminin untuk perempuan dan maskulin untuk laki-laki. Beberapa sifat seperti halus, penyabar, penyayang, keibuan, lebih lembut dan sejenisnya dikenal dengan istilah feminin. Sedangkan sifat kuat, jantan, perkasa, dan

tegas dikenal dengan istilah maskulin. Secara lebih tegas Dzuhayati dalam Alfian R (2016: 8) mengemukakan “feminin meliputi emosional, lemah lembut, tidak mandiri, dan pasif sedangkan maskulin sifat rasional, agresif, mandiri, dan eksplorasi”.

Secara umum maskulin merupakan label yang diberikan kepada individu yang memiliki sifat laki-laki dan berperilaku seperti laki-laki. Sedangkan feminin merupakan label yang diberikan kepada individu dengan sifat khas perempuan, berperilaku seperti perempuan. Karena sifat maskulin lebih mendominasi laki-laki sedangkan sifat feminin mendominasi perempuan kemudian hal ini berdampak pada bagaimana gaya kepemimpinan mereka.

Eddy dan Dewi (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa laki-laki cenderung pada gaya kepemimpinan *telling* atau bisa disebut juga transaksional. Dalam kepemimpinannya laki-laki lebih teratur, berorientasi pada pencapaian, penyelesaian tugas, ambisi, kontrol terhadap lingkungan, dan kurang memperhatikan hubungan dengan bawahan. Sedangkan perempuan cenderung pada gaya kepemimpinan partisipatif atau bisa dikatakan transformasional. Dalam memimpin perempuan lebih memberikan motivasi pada karyawannya serta menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya.

Elisabeth (2013) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa karakter feminin yang menjaga hubungan baik dengan bawahannya cenderung memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Sebaliknya

karakter maskulin yang lebih berorientasi pada tugas cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transaksional.

SMK Negeri 1 Pangkalpinang merupakan sekolah kejuruan yang berbasis bisnis dan manajemen. Sekolah Menengah Kejuruan ini memiliki 2 bidang pendidikan yaitu bisnis manajemen dan teknologi informatika. Bidang ini kemudian dibagi menjadi 4 jurusan yang terdiri dari akuntansi, multimedia, administrasi perkantoran serta pemasaran. Sekolah ini berawal dari sebuah sekolah swasta yang berdiri tahun 1961, kemudian berubah statusnya menjadi negeri pada tahun 1967. Sekolah kejuruan yang berada di Jl. Merdeka ini setiap tahunnya selalu dibanjiri oleh pendaftar dari berbagai daerah di Bangka, baik Kota madya maupun Kabupaten. SMK Negeri 1 Pangkalpinang sendiri saat ini di pimpin oleh seorang perempuan yaitu ibu Kurnia Paratiwi. Peneliti sudah beberapa kali melakukan observasi awal. Tiga kali peneliti melihat guru yang pulang sebelum jam sekolah usai di SMK Negeri 1 Pangkalpinang. Hal ini kemudian dibenarkan oleh Bapak Wakil Kurikulum SMK Negeri 1 Pangkalpinang. Beliau mengatakan bahwa tak jarang guru-guru pergi saat jam sekolah tanpa pemberitahuan. Namun, tidak adanya penindakan Kepala Sekolah terkait hal tersebut. Kemudian, beliau menuturkan bahwa hubungan Kepala Sekolah dengan beberapa guru yang dekat dengannya sebelum menjabat menjadi pimpinan seperti tidak ada batasan. Hal ini kemudian menyebabkan kurangnya wibawa Kepala Sekolah. hasil

observasi tersebut menandakan bahwa kurangnya ketegasan Kepala SMK Negeri 1 Pangkalpinang.

Selain SMK Negeri 1 Pangkalpinang, ada pula SMK Negeri 2 Pangkalpinang yang merupakan sekolah kejuruan berbasis teknik, terdiri dari 6 program studi yaitu teknik bangunan, teknik elektro, teknik mesin, teknik otomotif, teknik listrik, dan teknik informatika. Saat ini SMK Negeri 2 Pangkalpinang dipimpin oleh seorang laki-laki yaitu Bapak Yulizarman. SMK Negeri 2 Pangkalpinang juga di banjiri pendaftar 3 tahun terakhir. SMK Negeri 2 Pangkalpinang pada awalnya bernama STM Pangkalpinang didirikan pada tahun 1962 berlokasi di jalan Kacang Pedang Pangkalpinang dengan luas 41.885 M². Lalu berdasarkan kebijakan Direktorat Pendidik Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 1993 Sekolah Teknologi Menengah (STM) berubah nama menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Pangkalpinang. Peneliti sudah beberapa kali mengunjungi SMK Negeri 2 Pangkalpinang. Berdasarkan observasi awal peneliti mendapati bahwa setiap kali guru/staf ingin keluar di jam sekolah, harus melapor terlebih dahulu. Tidak ada guru/staf yang pulang usai sekolah, mereka tetap menaati aturan jam sekolah, masuk pukul 7 pagi dan pulang pada pukul 4 sore. Bapak Wakil Tata Usaha SMK Negeri 2 Pangkalpinang mengatakan bahwa adanya tindakan yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap guru dan staf yang terlambat saat masuk jam kerja yaitu dengan pemotongan gaji. Ibu Wakil Kurikulum SMK Negeri 2 Pangkalpinang pun

menuturkan jika Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi para guru yang berprestasi untuk melanjutkan jenjang pendidikan selanjutnya. Sikap inilah yang membuat guru dan staf menghormati Kepala Sekolah. hasil observasi awal tersebut menandakan bahwa Kepala SMK Negeri 2 Pangkalpinang adalah sosok yang memiliki ketegasan nyata, sangat dihormati serta disegani oleh bawahannya.

Tabel. I.1 Data Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Pangkalpinang Periode 1967 – 2018 & SMK Negeri 2 Pangkalpinang Periode 1964 -2018

Sekolah	Perempuan	Laki-laki	Jumlah
SMK Negeri 1 Pangkalpinang	1	8	9
SMK Negeri 2 Pangkalpinang	0	10	10

Sumber: Bagian Kurikulum SMK Negeri 1 Pangkalpinang & Bagian Tata Usaha SMK Negeri 2 Pangkalpinang

Data di atas di dapatkan dari Wakil Kurikulum SMK Negeri 1 Pangkalpinang dan Wakil Tata Usaha SMK Negeri 2 Pangkalpinang. Periode kepemimpinan SMK Negeri 1 Pangkalpinang mulai tahun 1967 sampai dengan sekarang terdiri dari 9 periode. Dari tahun 1967 – akhir 2013 jabatan pimpinan di SMK Negeri 1 Pangkalpinang selalu diisi oleh laki-laki. Namun, sejak 2014 sampai dengan sekarang berganti periode kepemimpinan yang diisi oleh seorang perempuan. Sedangkan untuk SMK Negeri 2 Pangkalpinang sejak tahun 1964 jabatan pemimpin selalu diisi oleh sosok laki-laki sampai dengan sekarang.

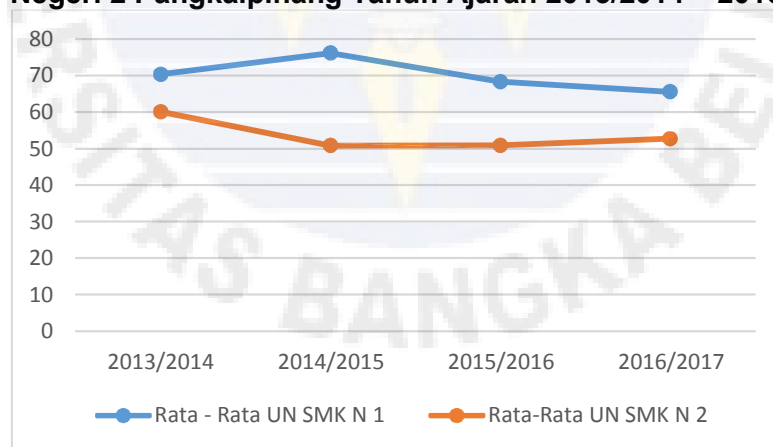
Jumat, 8 Desember 2017 pukul 08.13 – 09.45 peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Wakil Kurikulum SMK Negeri 1

Pangkalpinang. Wawancara dilakukan untuk mengetahui masalah pada objek penelitian. Dalam wawancara tersebut beliau mengatakan bahwa adanya masalah internal terkait dana. Mereka kesulitan dalam melaksanakan program kerja sekolah karena minimnya dana dari pemerintah. Sedangkan, pemungutan uang komite tidak diberlakukan lagi. Sehingga, tidak adanya dana untuk melaksanakan kegiatan di luar dari alokasi dana pemerintah. Selain itu beliau juga mengatakan bahwa mereka selaku wakil kepala sekolah sudah satu tahun ini tidak menerima tunjangan. Kurangnya Kepala Sekolah dalam menjalin relasi dengan pihak luar yang dapat membantu menjadi salah satu penyebab hal ini terjadi. Padahal dengan menjalin hubungan eksternal dengan pihak luar dapat menjadi solusi terkait permasalahan dana tersebut. Adanya sedikit kekecewaan dari pihak guru terhadap kepala sekolah sebab mereka merasa kepala sekolah belum mampu memecahkan masalah terkait hal tersebut. Kekecewaan tersebut semakin lama menjadi rasa ketidakpercayaan terhadap kepala sekolah. Dan merasa bahwa kepala sekolah kurang memperhatikan kesejahteraan mereka.

Lain halnya dengan hasil wawancara dengan Bapak Wakil Tata Usaha di SMK N 2 Pangkalpinang pada 11 Desember 2017 pukul 08.53 – 10.32. Dalam wawancara tersebut beliau mengatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Sekolah banyak menjalin relasi dengan pihak luar. Sejak tahun 2010 hingga saat ini SMK N 2 Pangkalpinang selalu mendapat bantuan dana dari pusat. Bantuan ini digunakan untuk

membayai program sekolah yang tidak ada dalam anggaran pemerintah. Pada tahun 2012 – 2013 SMK N 2 Pangkalpinang mendapat bantuan berupa peralatan fisik dari Bank Dunia. Walaupun tahun ini pemerintah sudah tidak menganjurkan pemungutan komite, namun dengan sikap yang berani kepala sekolah berdialog dengan seluruh orang tua siswa. Dalam pertemuan itu kepala sekolah menyatakan bahwa pihak sekolah membutuhkan bantuan dana dari orang tua siswa untuk membayar tunjangan wakil sekolah, staff, wali kelas, pembina. Pertemuan itupun menghasilkan keputusan bahwa setiap siswa membayar iuran dengan tidak terpaksa sesuai kondisi ekonomi orang tua. Sikap inilah yang kemudian di apresiasi oleh bawahannya dan mereka merasa bahwa kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan mereka.

Gambar. I.1 Data Rata-Rata UN SMK Negeri 1 Pangkalpinang & SMK Negeri 2 Pangkalpinang Tahun Ajaran 2013/2014 – 2016/2017



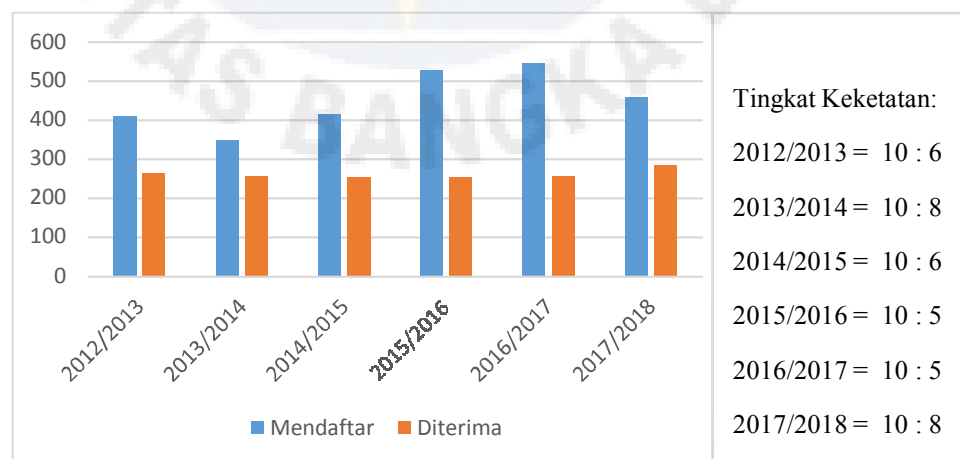
Sumber: Bagian Kurikulum SMK Negeri 1 Pangkalpinang & Bagian Tata Usaha SMK Negeri 2 Pangkalpinang

Data diatas menunjukkan bahwa rata-rata UN SMK N 2 Pangkalpinang walau sempat menurun pada tahun 2015 namun pada tahun

2016 dan 2017 tidak mengalami penurunan namun terjadi sedikit peningkatan. Berdasarkan penuturan dari Wakil Kurikulum SMK Negeri 2 Pangkalpinang yang di wawancarai pada 8 Januari 2018 bahwa guru-guru mempercayai kepala sekolah, mereka merasa bahwa kepala sekolah tidak hanya mementingkan dirinya sendiri namun juga selalu memperhatikan mereka. Dengan kesadaran yang penuh mereka mengajar dan berdedikasi untuk memajukan SMK N 2 Pangkalpinang.

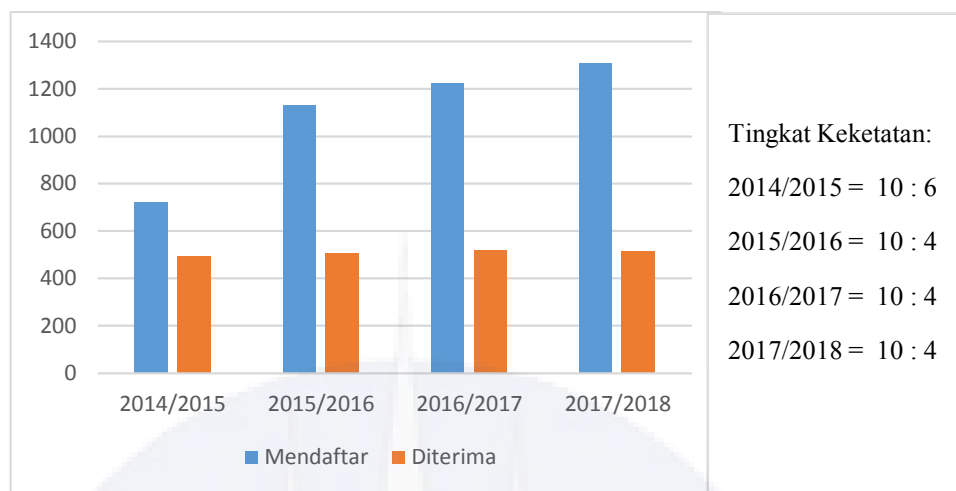
Sedangkan rata-rata UN SMK N 1 Pangkalpinang walau sempat mengalami kenaikan pada tahun 2015 namun pada 2016 dan 2017 mengalami penurunan. Berdasarkan penuturan Wakil Kurikulum orang yang diwawancarai pada 8 Desember 2017 bahwa mereka merasa bekerja dengan apa adanya saja. Belum adanya dorongan yang kuat untuk berdedikasi yang tinggi serta kurangnya kepercayaan terhadap kepala sekolah menjadi salah satu penyebabnya.

Gambar. I.2 Data Anemo Masyarakat Terhadap SMK Negeri 1 Pangkalpinang Tahun Ajaran 2012/2013 – 2017/2018



Sumber: Bagian Kurikulum SMK Negeri 1 Pangkalpinang

Gambar. I.3 Data Anemo Masyarakat Terhadap SMK Negeri 2 Pangkalpinang Tahun Ajaran 2014/2015 – 2017/2018



Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Negeri 2 Pangkalpinang

Data di atas merupakan jumlah anemo masyarakat terhadap SMK Negeri 1 dan SMK Negeri 2 Pangkalpinang. Penuturan dari Bapak Wakil Tata Usaha SMK Negeri 2 Pangkalpinang pada 11 Desember 2017 bahwa sejak tahun ajaran 2015/2016 terjadi peningkatan anemo masyarakat terhadap SMK Negeri 2 Pangkalpinang. Beliau menuturkan bahwa saat ini orang tua semakin percaya untuk menyekolahkan anaknya di SMK Negeri 2 Pangkalpinang. Terlebih dengan fasilitas yang memadai serta program-program sekolah yang berjalan dengan baik membuat citra SMK N 2 Pangkalpinang di masyarakat sangat baik. Sedangkan kondisi anemo masyarakat terhadap SMK Negeri 1 Pangkalpinang memang mengalami peningkatan sejak tahun 2013/2014 hampir sama kondisinya dengan selalu melebihi target hingga 2016/2017 namun pada tahun ajaran 2017/2018 sedikit mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara pada 8 Desember 2017 dengan Bapak Wakil Kurikulum dikatakan bahwa terjadi

kesulitan dalam melaksanakan program kerja sekolah karena minimnya dana dari pemerintah. Hal ini kemudian berdampak pada penurunan citra SMK Negeri 1 Pangkalpinang di masyarakat.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas dan untuk mendapatkan bukti empirik, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender dan Model Lima Besar Kepribadian (Studi Kasus Pada SMK Negeri 1 Dan SMK Negeri 2 Pangkalpinang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan di SMK Negeri 1 Pangkalpinang?
2. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan di SMK Negeri 2 Pangkalpinang?
3. Bagaimana perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan gender di SMK Negeri 1 Pangkalpinang dengan di SMK Negeri 2 Pangkalpinang?
4. Bagaimana perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan tipe kepribadian di SMK Negeri 1 Pangkalpinang dengan di SMK Negeri 2 Pangkalpinang berbeda?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi pengkajian permasalahan yaitu adakah perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan gender dan tipe kepribadian di SMK Negeri 1 Pangkalpinang dan SMK Negeri 2 Pangkalpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis gambaran gaya kepemimpinan di SMK Negeri 1 Pangkalpinang dan SMK Negeri 2 Pangkalpinang.
2. Menganalisis ada atau tidaknya perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan gender di SMK Negeri 1 Pangkalpinang dan SMK Negeri 2 Pangkalpinang.
3. Menganalisis ada atau tidaknya perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan tipe kepribadian di SMK Negeri 1 Pangkalpinang dan SMK Negeri 2 Pangkalpinang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan pengetahuan dan mengembangkan wawasan, khususnya dalam bidang manajemen yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, gender, dan tipe kepribadian individual dalam organisasi. Penelitian ini juga

diharapkan berguna untuk menerapkan teori-teori yang sudah dipelajari.

2. Manfaat Praktis

Bagi SMK Negeri 1 Pangkalpinang dan SMK Negeri 2 Pangkalpinang, khususnya untuk kepala sekolah. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kepemimpinan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan memberi informasi terkait bagaimana implementasi kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan di SMK Negeri 1 Pangkalpinang dan SMK Negeri 2 Pangkalpinang untuk kemudian dapat dijadikan acuan dalam pengambilan kebijakan guna tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan teori mengenai teori manajemen sumber daya manusia, teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, teori gender, dan teori kepribadian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menggambarkan secara umum objek penelitian. Menguraikan seluruh proses serta teknis analisis data, hingga hasil dari pengujian seluruh hipotesis penelitian sesuai dengan metode yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian yang telah diperoleh. Selain itu juga, menjelaskan apa saja keterbatasan dalam penelitian serta saran terhadap keterbatasan penelitian dan masalah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN