

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki sebuah organisasi profit atau nonprofit yang salah satunya adalah sekolah. Seiring dengan kemajuan dan berkembangnya teknologi dan budaya, sekolah akan selalu dihadapkan dengan tantangan–tantangan zaman yang bahkan belum pernah terjadi sebelumnya. Salah satu dari sekian banyaknya tantangan yang akan terus dihadapi sebuah sekolah adalah bagaimana caranya mempertahankan guru agar tetap bertahan dan bersama-sama dengan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang sudah ditentukan. Pada dekade terakhir ini sekolah menghadapi komposisi guru yang berbeda secara usia berdasarkan generasinya. Perbedaan tersebut tentu harus diberikan perhatian, diorganisir, dan dimanaj sebaik mungkin. Rentang usia guru yang cukup lebar menjadi tantangan bagi sekolah pada saat ini untuk mengelola dinamika multigenerational dalam lingkungan kerja di sekolah.

Menurut data BPS tahun 2021, total jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 138.221.938 orang, sebanyak 21.406.142 orang di antaranya adalah generasi Z, populasi generasi milenial berjumlah 48.652.643 orang, populasi generasi X berjumlah 43.197.563 orang, dan jumlah generasi Baby Boomers berjumlah 15.019.078 orang. Populasi generasi Z dalam dunia kerja saat ini sudah mencapai 1.560.488, sebanyak 3.624.026 orang dalam perusahaan adalah generasi Baby boomer, kemudian sisanya adalah generasi millennial dan X. Selanjutnya terdapat 6.028.610 orang yang bekerja dalam bidang jasa pendidikan, dan sebanyak 5.680.371 bekerja sebagai guru di lembaga pendidikan atau sekolah.¹ Maka artinya sekolah memiliki kemungkinan mengalami kesulitan untuk mempertahankan para guru karena setiap generasi memiliki karakteristik perilaku yang berbeda-beda dalam bekerja.

Glass sebagaimana yang dikutip oleh susi menyatakan bahwa Generasi X dan Generasi Y memiliki pandangan yang sama sekali berbeda tentang dunia kerja dari pada generasi babyboomer tradisional. Kemudian hasil penelitian Nindyawati yang dikutip susi bahwa sekolah yang mempunyai guru terdiri dari gen X dan gen Y hendaknya mulai mengkaji terkait dengan hal-hal yang dapat

¹ “Statistik Indonesia 2021” (Badan Pusat Statistik Indonesia, Februari 2021).

membuat guru untuk tetap bertahan di sekolah. Hal ini dikarenakan berkaitan dengan keberlangsungan dari sekolah itu sendiri. Merupakan suatu tantangan bagi sekolah yang saat ini memiliki guru yang berasal dari tiga generasi yaitu: baby boomer, generasi X dan generasi Y dalam mengelola dan mengarahkan ketiga generasi tersebut untuk tetap memiliki komitmen dan menunjukkan kinerja sesuai yang diinginkan sekolah.²

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja di sekolah bukan tidak mungkin menjadi gap yang berpotensi menjadi masalah, ketidakharmonisan dalam bekerja, terlebih untuk kerja tim. Bahkan bisa berdampak pada komitmen guru dan kinerja sekolah. Banyak peristiwa *miss communication* ataupun salah paham terjadi. Sebagai contoh generasi milenial dan generasi Z yang lebih sering menggunakan mobile phone termasuk dalam pekerjaan. Perilaku ini terkadang disalah artikan oleh guru senior. Guru senior beranggapan bahwa mereka sangat senang “bermain *mobile phone*” pada saat bekerja. Padahal yang terjadi sebenarnya adalah mereka menggunakan *mobile phone* tersebut untuk mencari media pembelajaran menarik, cara mengajar terbaru yang menyenangkan, dan untuk membantu guru senior mengerjakan tugas administrasi. Atau anggapan guru senior bahwa guru junior masih mempunyai tenaga, semangat kerja, dan produktivitas yang tinggi sehingga tanggung jawab pekerjaannya dibebankan kepada guru junior. Bahkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara tim justru dilimpahkan kepada guru junior karena alasan-alasan sebelumnya yang sudah disebutkan.

Menurut Manheim dalam Putra yang dikutip oleh Dewi mengungkapkan bahwa guru junior tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap atau kesenjangan nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh guru senior dengan realitas yang dihadapi oleh guru junior, lebih lanjut dikatakan bahwa lokasi memiliki pengaruh yang besar dalam terbentuknya kesadaran.³ Selain itu dunia kerja yang semakin dinamis, tugas-tugas kerja yang semakin banyak, perbedaan generasi guru di sekolah, bukan tidak mungkin membuat guru menjadi tidak nyaman, tidak dapat berkonsentrasi, menarik diri

² Susi Adiwaty, “Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan,” *Jurnal Manajemen Bisnis* 22, no. 3, (2019): 377, diakses pada 8 Oktober, 2021. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/182>

³ Dewi Rachmawati, “Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di Dunia Kerja)” (proceeding, Inedonesia Career Career Network Summit IV, Samarinda, 17-18 Oktober, 2018) diakses pada 8 Oktober, 2021. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/view/2721>

dari sekolah, dan bahkan menjadikan mereka mempunyai keinginan untuk mengundurkan diri dari sekolah.

Selanjutnya, untuk menumbuhkan dan menjaga komitmen organisasi guru pada sekolah maka kepala sekolah harus mampu untuk mengelola guru agar tetap berkomitmen dan bertahan dengan sekolah. Menurut Heller dalam Wibowo, gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan komitmen organisasi guru. Kepala sekolah harus membuat dirinya senyata mungkin dan memperlihatkan dirinya dapat diajak untuk berbicara dan mempunyai kemauan untuk mendengarkan orang lain.⁴ Diantara sekian banyak gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada, maka gaya kepemimpinan transformasional dianggap lebih efektif dan unggul. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasional mempunyai perilaku yang ramah secara individu, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, pengaruh yang ideal, dan empati yang kemudian diantaranya dapat meningkatkan kemampuan guru dalam beradaptasi di sekolah menjadi lebih besar, dan menurunkan tingkat *turnover* guru.⁵

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah datang menjawab persoalan zaman yang dipenuhi dengan berbagai perubahan. Kepemimpinan transformasional mendorong kepala sekolah untuk mempunyai sikap yang teguh dan kecerdasan untuk menangkap peluang, ancaman, dan merancang masa depan sekolah sesuai dengan tuntutan perubahan zaman. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai kepemimpinan yang empati, percaya diri, menjadi agen perubahan, dapat membangun hubungan dengan guru, mengelola konflik, memotivasi kerja tim, berkomunikasi dengan efektif dengan menjadi pendengar yang baik, terampil mengidentifikasi, dan membangun potensi guru.⁶ Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang diadopsi dari pendekatan demokratis. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mempunyai peluang untuk melibatkan guru, tenaga pendidikan, dan walimurid untuk berperan aktif dalam pengembangan efektivitas sekolah dan mencapai tujuan-tujuan

⁴ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Depok: PT Raja Grafindo Jaya, 2017), 217.

⁵ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Organizational Behaviour* (New York: Pearson Education, 2019), 262

⁶ Iwa Kuswaeri, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah" *Jurnal Tarbawi* 2, no. 2 (2016): 3, di akses pada tanggal 30 November, 2021. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/59>

sekolah. Di Indonesia, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat diperlukan karena adanya pendekatan demokratis dalam hal mengelola sekolah maka akan semakin mendorong tumbuhnya ide kreatif dan inovatif untuk memajukan sekolah.⁷ Kepemimpinan transformasional kepala sekolah bahkan mempunyai dampak yang lebih besar ketika diterapkan di sekolah swasta. Stephen menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan guru di sebuah sekolah dalam lingkup kekuasaan kolektivisme.⁸

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dianggap mengadopsi dari pendekatan demokratis tersebut sesuai dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di lembaga pendidikan Muhammadiyah yang didasarkan pada ideologi Muhammadiyah yang kolektif kolegial. Hal tersebut selaras dengan ideologi Muhammadiyah bahwa Muhammadiyah bergerak dengan sistem organisasi. Dalam mewujudkan cita-citanya, Muhammadiyah bergerak dengan sistem organisasi yang dikendalikan oleh sistem kepemimpinan kolektif – kolegial yang terstruktur dari pusat hingga ranting untuk membangun kejayaan umat, bangsa, dan umat manusia.⁹ Maka dapat dipahami bahwa sikap, keputusan, dan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan tidak dapat diambil dengan cara individu melainkan harus berdasarkan dengan komunikasi dan keputusan bersama antar semua warga sekolah termasuk guru.

Ideologi tersebut tercermin dalam proses manajemen sumber daya manusia mulai dari perekrutan guru sampai dengan purnanya guru. Perekrutan guru akan dilakukan secara terorganisir dan terkontrol oleh majlis pendidikan dasar dan menengah kecamatan kota Kudus yang dihadiri oleh kepala sekolah dan guru. Dalam hal proses penerimaan, pengangkatan menjadi guru tetap, mutasi guru juga akan dikomunikasikan secara bersama-sama dengan majlis pendidikan dasar dan menengah, guru, dan kepala sekolah. Sehingga dalam setiap pengambilan keputusan, kepala sekolah tidak bisa mengambil keputusan sendiri, namun harus bersama-sama dengan berbagai pihak yang mempunyai kewenangan dengan sekolah. Begitu juga dengan persoalan-persoalan yang lain, kepala

⁷ Nasib Tua Lumban Gaol, “Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2017): 276, diakses pada 6 Desember, 2021. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/1295>

⁸ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Organizational Behaviour*, 264.

⁹ Haedar Nashir, *Memahami Ideologi Muhammadiyah* (Yogyakarta: Penerbit Suara Muhammadiyah, 2017), 65.

sekolah harus mengkomunikasikan dengan guru, sehingga tidak memutuskan perkara dengan sepihak. Karena perlu diingat bahwa sekolah-sekolah Muhammadiyah bukanlah sekolah milik perseorangan atau pribadi, melainkan milik persyarikatan Muhammadiyah.

Sekolah yang efektif adalah sekolah yang dapat menarik dan mempertahankan guru agar tetap berada pada sistem, memastikan bahwa guru dapat melaksanakan perannya dengan profesional, dan memungkinkan guru melakukan aktivitas yang inovatif atau spontan diluar deskripsi pekerjaannya. Pada gerak laju sebuah organisasi, terlebih lagi organisasi nonprofit seperti halnya sekolah, dibutuhkan integritas extra yang biasa disebut sebagai *organizational citizenship behaviour* (OCB). OCB adalah perilaku yang ditunjukkan oleh produktivitas guru diluar tanggung jawabnya. Guru mempunyai kemauan untuk bekerjasama walaupun tidak secara langsung mendapatkan penghargaan berupa pujian atau upah, namun perilaku tersebut dapat membantu menjalankan fungsi-fungsi dalam sekolah.

OCB sebagai perilaku inisiatif yang mengarahkan guru melakukan kegiatan-kegiatan positif yang menguntungkan sekolah untuk dapat mewujudkan tujuan sekolah. Hal tersebut menandakan bahwa OCB tidak termasuk dalam deskripsi kerja sehingga apabila tidak ditunjukkan tidak mendapat hukuman. Dalam Purnama dijelaskan bahwa OCB dapat mempertahankan karyawan terbaik. Perilaku tolong menolong dapat meningkatkan moral dan keeratan, membantu guru baru dalam proses pengenalan, perasaan saling memiliki diantara guru, serta memberi contoh pada guru lain dengan menampilkan perilaku tidak mengeluh karena persoalan kecil akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.¹⁰

OCB dapat meningkatkan efektifitas dan kesuksesan sekolah, seperti biaya operasional yang berkurang dan waktu penyelesaian yang tergolong lebih cepat. Di lembaga muhammadiyah, OCB ditunjukkan dengan kegiatan menolong sesama guru. Apabila terdapat kelas yang kosong karena gurunya sedang izin, maka guru yang lain berusaha membantu mengontrol dan mengkondisikan kelas tersebut agar tetap dapat belajar dengan tenang seperti biasanya walupun guru kelasnya sedang tidak hadir. Selain itu antara guru yang satu dengan yang lainnya juga saling bantu membantu

¹⁰ Purnamie Titisarie, *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 7.

untuk menyelesaikan tugas tambahan ketika ada gurunya yang sedang kelebihan beban tugas. Sehingga OCB yang ditunjukkan oleh guru juga dapat membuat antar guru saling mengenal satu sama lain dengan lebih dekat karena durasi waktu yang dihabiskan bersama lebih lama. OCB mempengaruhi komitmen organisasi guru yang terbentuk karena adanya kohesivitas kelompok guru di sekolah.

Suasana yang memang sudah seharusnya diciptakan pada lingkungan kerja di sekolah adalah suasana yang penuh dengan kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis yang pada akhirnya dapat membuat guru menjadi termotivasi agar selalu bersama. Pada sebuah lembaga pendidikan apabila seorang guru tertarik dengan lembaga tersebut dan guru yang ada di dalamnya, maka guru mempunyai keinginan untuk tetap bertahan dengan sekolah tersebut. Ketertarikan anantara satu guru dengan guru yang lainnya menyebabkan guru tersebut tetap ingin menjadi bagian dari guru di sekolah tempat dia mengabdikan disebut kohesivitas kelompok yang kemudian dianggap sebagai kohesivitas guru. Steven dan Mary pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul menjelaskan bahwa kohesivitas guru adalah daya tarik seorang guru terhadap kelompok guru serta motivasi mereka untuk senantiasa bersama dengan guru yang lainnya. Hal tersebut menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan kelompok.¹¹

Pada sebuah kelompok guru yang kohesif, daya tarik antar satu guru dengan guru yang lainnya merupakan sebuah kekuatan yang positif. Bila antar guru saling menyukai satu sama lain, apalagi jika dieratkan dengan tali persahabatan, maka kohesivitas guru akan semakin tinggi. Kohesivitas guru salah satunya ditunjukkan dengan kepercayaan bahwa rekan kerjanya dapat melaksanakan tugas dengan baik yang dibuktikan melalui kemauan guru untuk mengerjakan tugas secara berkelompok atau bersama – sama dengan rekan kerjanya. Selain itu kohesivitas guru juga ditunjukkan dengan kemauan guru untuk saling mendukung dan membantu satu sama lain ketika mendapatkan kesulitan dalam hal pekerjaan atau masalah pribadi.

¹¹ Nurul Qomaria, dkk., “Peranan Kohesivitas Kelompok Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif (Studi Pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo)” *Jurnal administrasi Bisnis* 29, no. 1 (2015):79, diakses pada 20 Januari, 2022. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1174/1465>

Apabila sebuah kelompok memiliki interaksi yang intensif dan kuat antar anggotanya maka hal tersebut dapat menciptakan suasana yang aman, nyaman, senang dan bersedia untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kelompoknya. Sehingga akan tumbuh dorongan yang kuat dalam hal rasa kesatuan, ingin memiliki, dan aman pada setiap organisasi.¹² Menurut Robbin dan Timothy apabila sebuah kelompok mempunyai kohesivitas yang semakin tinggi, maka dapat membuat anggota menjadi semakin dekat untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga setiap anggota mempunyai dorongan yang kuat berkaitan dengan rasa kesatuan, memiliki, dan aman pada setiap anggota organisasi.¹³ Kemudian Oktaviansyah dalam Dwityanto yang dikutip oleh Maulida Syafitri dan Maulida menjelaskan bahwa kohesivitas kelompok adalah faktor penentu dalam menciptakan komitmen organisasi.¹⁴ Berdasarkan permasalahan di lapangan yang sudah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Organisasi Dilihat dari Perspektif Kohesivitas Guru di Lembaga Pendidikan Dasar Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingginya tingkat kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior*, kohesivitas guru, dan komitmen organisasi di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap

¹² Ayodya Arya Hanggardewa, “Hubungan Kohesivitas kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017” *Jurna Penelitian Psikologi* 5, no. 7 (2018): 3, diakses pada tanggal 20 Januari, 2022. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/25595>

¹³ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Organizational Behaviour*, 305.

¹⁴ Maulida Syafitri dan Armida S, “Pengaruh Motivasi Berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Berorganisasi (Studi Mahasiswa Aktifis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)” *Jurnal Ecogen* 2, no. 3 (2019): 577, diakses pada tanggal 20 Januari, 2022. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/view/7450>

- kohesivitas guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kohesivitas guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus?
 4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas guru secara parsial terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus?
 5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas guru secara simultan terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus?
 6. Bagaimana pengaruh kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus?
 7. Bagaimana pengaruh kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingginya tingkat kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior*, kohesivitas guru, dan komitmen organisasi di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap kohesivitas guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kohesivitas guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas guru secara

- parsial terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus,
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas guru secara simultan terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.
 6. Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.
 7. Untuk mengetahui pengaruh kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru di lembaga pendidikan Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis berkaitan dengan verifikasi atau pembuktian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan verifikasi tentang analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi dilihat dari perspektif kohesivitas guru di lembaga pendidikan dasar Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat digunakan kepala sekolah sebagai sumbangsih pemikiran, landasan, dan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan komitmen organisasi guru di lembaga pendidikan dasar Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.

b. Bagi Guru

Penelitian ini dapat digunakan guru sebagai masukan dan intropeksi diri untuk memperbaiki dan meningkatkan komitmen organisasi guru di lembaga pendidikan dasar Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi tumpuan dalam merancang penelitian yang lebih mendalam dan

komprehensif yang berkaitan dengan penelitian yang mengkaji analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi dilihat dari perspektif kohesivitas guru di lembaga pendidikan dasar Muhammadiyah se Kabupaten Kudus.

E. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini, sistematika tesis dapat dibagi ke dalam tiga bagian yaitu:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal tesis terdiri dari: cover luar, cover dalam, lembar pengesahan tesis, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi, proposal tesis terdiri dari tiga bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua berisi landasan teori yang terdiri dari deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab lima berisi kesimpulan dan rekomendasi atau implikasi penelitian.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir, tesis berisi daftar pustaka, dan lampiran - lampiran.