

Peran Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah: Sebuah Tinjauan Literatur

Fadli Firdaus

Politeknik Negeri Batam, Batam Centre, Jl. Ahmad Yani, Tlk. Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau
Fadlifirdaus@polibatam.ac.id

Abstract

This study aims to examine the role of female school principals in improving the quality and quality of schools. So far it is known that many women occupy these positions. The role of women in leadership is always juxtaposed with male leadership. In this study, researchers used a literature approach by gathering various sources from national and international articles and other sources related to women's leadership. The results of this study conclude that women's leadership has a very vital role in improving the quality and progress of the organization they lead. Almost all organizations that employ women as leaders have succeeded in becoming advanced and well-developed organizations. The typical female leadership style is able to change a bad organizational culture for the better. Therefore, in the future women can be the main choice in leadership and side by side with men.

Keywords: Principal, School quality, Women's leadership

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu dan kualitas sekolah. Selama ini diketahui bahwa perempuan banyak menduduki posisi tersebut. Peran perempuan dalam kepemimpinan selalu disandingkan dengan kepemimpinan laki-laki. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan literatur dengan cara mengumpulkan berbagai sumber dari artikel nasional maupun internasional dan sumber lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Hampir semua organisasi yang didalamnya menjadikan perempuan sebagai pemimpin berhasil menjadi organisasi yang maju dan berkembang dengan baik. Gaya kepemimpinan perempuan yang khas mampu mengubah budaya organisasi yang kurang baik menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, di masa yang akan datang perempuan bisa menjadi pilihan utama dalam kepemimpinan dan disandingkan dengan laki-laki.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kepemimpinan, Mutu sekolah, Perempuan

Copyright (c) 2023 Fadli Firdaus

Corresponding author: Fadli Firdaus

Email Address: Fadlifirdaus@polibatam.ac.id (Jl. Ahmad Yani, Tlk. Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau)

Received 16 May 2023, Accepted 23 May 2023, Published 23 May 2023

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini ada banyak perempuan yang menjadi pemimpin. Dalam sejumlah Lembaga, kementerian, dan organisasi, perempuan memiliki pengaruh besar dalam kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan sebuah organisasi atau institusi sangat ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin (Mulawarman & Srihandari, 2021; Wirawan, 2013). Pemimpin memiliki pengaruh besar dalam menentukan tujuan tugas dan strategi. Keberadaan pemimpin memengaruhi komitmen dan kepatuhan dalam perilaku tugas untuk mencapai tujuan dan juga memengaruhi pemeliharaan dan identifikasi kelompok, dan budaya organisasi.

Seiring perkembangan zaman, keefektifan sebuah organisasi tergantung pada kepemimpinan pemimpin organisasi. Issakh (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah ketika seorang individu berusaha untuk memengaruhi orang lain dalam suatu kelompok. Dengan perkataan lain kepemimpinan adalah seni kemampuan memengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku anggota organisasi sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi. Dalam menentukan tujuannya, seorang pemimpin organisasi harus dapat memengaruhi dan memotivasi pengikutnya, agar dapat bersama menjalankan roda organisasi tersebut. Mats Alvesson (2002) Menyatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi konstruksi realitas-ide, keyakinan dan interpretasi tentang apa dan bagaimana hal-hal dapat dan harus dilakukan.

Sementara itu Locke (1991), menjelaskan bahwa pemimpin adalah orang yang berproses membujuk (inducing) orang lain untuk mengambil langkah-langkah menuju suatu sasaran bersama. Hal ini berarti bahwa setiap pemimpin harus memiliki tiga peranan antara lain sebagai berikut:

1. Pemimpin harus mempunyai relasi (relation concept), dimana pemimpin haruslah mempunyai pengikut atau mempunyai anggota untuk dipimpin. Dan yang terpenting dalam memimpin adalah dapat membangkitkan insprasi dan berelasi dengan para pengikutnya.
2. Kepemimpinan merupakan sebuah proses, dimana dalam memimpin ada hal yang dituju dan ada hal yang dilakukan. Seseorang tidak bisa disebut pemimpin jika tidak melakukan apapun.

Pemimpin harus dapat membujuk anggotanya untuk melakukan suatu tindakan dengan menunjukkan berbagai cara dan metode lewat tindakan, komunikasi, reward dan punishment, serta menjalankan organisasi.

Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender dengan menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia terbanyak di dunia dibandingkan dengan laki-laki.

Perkembangan pemikiran bagi kaum perempuan dari tahun ketahun mengalami perkembangan yang signifikan. Hal ini terlihat semakin banyaknya kaum perempuan yang ikut dalam kancah politik maupun organisasi yang dapat keterwakilan bagi kaum perempuan diberbagai jenis kegiatan di masyarakat.

Banyak sosok wanita hebat yang menjadi pemimpin, baik sebagai presiden, direktur perusahaan, pemimpin organisasi dan pemimpin di bidang lainnya. Pria dan wanita memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pria lebih menggunakan norma keadilan sementara wanita menggunakan norma persamaan. Pria juga menggunakan strategi yang lebih luas dan lebih positif, perbedaan manajemen tidak akan terlihat jika wanita memiliki rasa percaya diri yang tinggi (Fitriani, 2015).

Penelitian tentang kepemimpinan perempuan sudah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Mulawarman & Srihandari (2021). Fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan manajemen kepemimpinan perempuan dengan mengamati perilaku kepemimpinan perempuan di sekolah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Abdul Rahim (2016). Fokus penelitian ini adalah menganalisis peran kepemimpinan perempuan dalam perspektif gender. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sedikitnya keterlibatan perempuan dalam organisasi atau partai politik disebabkan oleh lemahnya Pendidikan perempuan. Dengan tingginya tingkat Pendidikan maka semakin terbuka lebar kesempatan bagi perempuan terlibat dalam kehidupan sosial.

Dari sekian banyak penelitian tentang kepemimpinan perempuan, mayoritas menempatkan perempuan masih di bawah kemampuan laki-laki. Laki-laki masih dipandang sebagai individu kompeten dalam berbagai medan. Atas dasar inilah, maka penting sekali meneliti tentang peran dan posisi perempuan dalam organisasi. Penelitian ini tidak hanya sekedar membandingkan dengan kemampuan laki-laki tapi lebih dari itu. Penelitian ini akan menjelaskan kemampuan dan kapasitas perempuan dalam organisasi. Perempuan, sebagaimana laki-laki, juga memiliki karakter khas dalam memimpin.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Analisis penelitian menggunakan metode kualitatif yang diawali dari konsep pelayanan publik menurut berbagai ahli, kemudian analisis dilanjutkan dengan menganalisis konsep kualitas pelayanan dan konsep good governance dalam perspektif pelayanan publik.

HASIL DAN DISKUSI

Model dan Gaya Kepemimpinan

Berbicara model kepemimpinan tentu sangat banyak sekali. Setiap individu memiliki ciri khasnya masing-masing. Faktor lingkungan dan Pendidikan bisa menjadi salah satu pengaruh gaya kepemimpinan seseorang. Rahmi (2014) menjelaskan beberapa model kepemimpinan antara lain:

1. Model kepemimpinan Ohio

Riset yang dilakukan oleh Universitas Ohio melahirkan dua gaya kepemimpinan. Pertama adalah gaya kepemimpinan struktur inisiasi. Kedua, gaya kepemimpinan konsiderasi. Struktur kepemimpinan inisiasi adalah pola kepemimpinan yang menggambarkan saluran komunikasi yang lebih teratur, metode dan prosedur nya pun tertetapan dengan baik. Sementara itu sebaliknya pada pola gaya kepemimpinan konsiderasi, adalah menjabarkan gaya kepemimpinan yang dekat antara

pemimpin dan anggotanya. Pemimpin diharapkan dapat menerapkan pola hubungan persahabatan, komunikasi yang hangat dan menyediakan waktu lebih banyak untuk anggotanya mengungkapkan perasaannya dan keluh kesah dalam berorganisasi.

2. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang berdasarkan keterpesonaan yang besar terhadap pemimpin. Pemimpin yang kharismatik mempunyai daya tarik luar biasa dalam mempengaruhi anggotanya, dan umumnya mempunyai pengikut yang banyak interaksi pun banyak bersifat informal dan menciptakan kesan bahwa sang pemimpin sangat kompeten di bidangnya dan dapat mengajak para anggotanya untuk patuh dan menuruti kebijakan pimpinan tersebut.

3. Model Kontingensi Fiedler

Model kontingensi Fiedler adalah menitikberatkan pada pencapaian organisasi akibat hubungan antara pemimpin dan anggotanya. Kepemimpinan ini sangat bergantung pada cara kerja dan situasi dan kondisi si pemimpin ini bekerja.

4. Kepemimpinan Kultural

Kepemimpinan kultural memiliki korelasi yang kuat antara aspek budaya atau tradisi organisasi sebagai suatu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pemimpinnya dilihat dari apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan seluruh potensi sumber daya nya secara efektif.

5. Model kepemimpinan managerial grid

Hampir sama dengan model kepemimpinan Ohio, dimana seorang pemimpin selain harus memikirkan tentang tugas tugas organisasi, juga harus memiliki orientasi yang baik terhadap hubungan kerja dengan bawahannya. Seorang pemimpin tidak akan bisa berhasil mencapai tujuannya, bila tidak memperhitungkan faktor hubungan pemimpin dan anggotanya.

6. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif memiliki karakteristik yang sangat kentara dalam pengambilan keputusan. Pemimpin ini menitikberatkan pada performa bawahannya untuk pengambilan keputusan. Pemimpin ini juga menunjukkan keterbukaan dan kepercayaan yang tinggi terutama dalam pemecahan berbagai permasalahan organisasi.

Disamping itu, As'ad (1991) dalam Faturahman (2018) juga telah menjelaskan beberapa gaya kepemimpinan, yaitu: a) Tipe otokratik adalah pemimpin yang sangat egois dengan menunjukkan sikap "keakuannya". Pemimpin seperti ini selalu menggunakan cara yang lebih dianggap pantas dari dirinya sendiri sehingga segala sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin pasti benar dan ide atau gagasan karyawan atau bawahan tidak diakui. b) Tipe karismatik adalah tipe yang memiliki daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai bawahan yang bisa dipercaya serta pengikut yang setia dan jumlahnya besar. c) Tipe Paternalistik atau Maternalistik adalah kepemimpinan dengan sifat kebapakan atau keibuan. d) Tipe Militeristik, tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter dengan sistem satu komando atau satu perintah yang berasal

dari pimpinan puncak dan harus dilaksanakan oleh bawahan. e) Tipe Demokratis, mengutamakan manusia adalah makhluk hidup yang mulia sehingga selalu melibatkan bawahan. e) Tipe Laissez Faire atau delegatif, tipe ini bersifat permisif dan memberikan kepercayaan berupa tanggungjawab pekerjaan secara penuh kepada bawahan

Kepemimpinan Perempuan

Pada dasarnya, perempuan jika diberikan kesempatan memimpin akan mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya. Terbukti ada banyak perempuan yang terlibat dalam banyak Lembaga, kementerian, organisasi dan arena politik di Indonesia. Namun sayangnya, pelibatan perempuan dalam kepemimpinan masih sering dianggap tabu oleh kebanyakan orang. Banyak orang masih menganggap bahwa perempuan hanya bertugas dalam urusan domestik seperti urusan kasur, sumur dan dapur. Sampai saat ini, gagasan tentang kesetaraan gender masih jadi perdebatan dan diskusi yang menarik untuk dibahas. Seperti konsep yang secara umum terlihat, secara alamiah, kepemimpinan perempuan memang cenderung berbeda, namun bukan berarti perempuan tidak mempunyai kapabilitas dalam memimpin. Bahkan didalam masyarakat Islam dan kisah-kisah nabi, banyak memperlihatkan sosok perempuan Islam yang mempunyai karakter kepemimpinan yang kuat.

Sulitnya perempuan menempati posisi pimpinan dalam sebuah organisasi biasanya dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu: 1) Secara kultural dan diperkuat oleh interpretasi agama perempuan berada di posisi subordinat terhadap laki-laki, masih dianggap sebagai makhluk yang berada di bawah kepemimpinan laki-laki, sehingga dalam pengambilan keputusan, berkaitan dengan kehidupan sosial, politik ekonomi maupun kehidupan pribadi itu sendiri umumnya perempuan tidak memiliki hak suara apalagi hak untuk mengambil dan menjalankan keputusan; 2) Akses perempuan terhadap ekonomi dan informasi sangat kecil. Ini mengakibatkan kesulitan bagi perempuan untuk meningkatkan posisi tawarnya dalam setiap rumusan kebijakan dan pengambilan keputusan; 3) Sejak dihancurkannya gerakan perempuan di masa orde baru, kemudian segera disusul dengan doktrin pencitraan perempuan yang dipaksakan. 4) Rasa percaya diri yang kurang. (Tjokroaminoto, 1996)

Menurut Tjokroaminoto (1996) penyebab rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan dan cenderung menempati posisi terbelakang adalah sebagai berikut : 1) Adanya dikotomi maskulin/feminin peranan manusia sebagai akibat dari determinasi biologis seringkali mengakibatkan proses marginalisasi perempuan; 2) Adanya dikotomi peran publik/peran domestik yang berakar dari sindroma bahwa “peran perempuan adalah di rumah” pada gilirannya melestarikan pembagian antara fungsi produktif dan fungsi reproduktif antara laki-laki dan perempuan; 3) Adanya konsep “beban kerja ganda” yang melestarikan wawasan bahwa tugas perempuan terutama adalah di rumah sebagai ibu rumah tangga, cenderung mengalami proses aktualisasi potensi perempuan secara utuh; 4) Adanya sindroma subordinasi dan peran marginal perempuan telah melestarikan wawasan bahwa peran dan fungsi perempuan dalam masyarakat adalah bersifat sekunder.

Selanjutnya masih kuatnya pandangan-pandangan bahwa perempuan lebih cocok dengan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga dibanding laki-laki, atau pandangan bahwa perempuan lebih

menggunakan perasaannya dari pada rasional, sehingga perempuan tidak cocok dengan bidang-bidang pekerjaan yang keras dan rasional termasuk bidang politik yang dianggap hanya cocok dengan laki-laki. Ini merupakan gambaran mengenai adanya diskriminasi klasik terhadap perempuan (Rasdiyanah, 1999).

Bila dianalisis maka ternyata bahwa keadaan itu disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor internal perempuan, faktor eksternal. Antara lain yang 1) Faktor Internal yaitu perempuan bersumber dari kualitas perempuan itu sendiri. Sekalipun kuantitas perempuan besar jumlahnya, banyak perempuan yang berpotensi kurang memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri melalui peningkatan wawasan pengetahuan, kemampuan pengendalian diri, berkomunikasi dan beraktualisasi sesuai dengan hati nurani kata hati yang suci dan luhur, sehingga perempuan berprestasi optimal dalam posisi apapun baik sebagai ibu, isteri, tokoh masyarakat dan profesional; 2) Faktor Eksternal yaitu bersumber dari luar diri perempuan. Hal ini bisa berbentuk dominasi laki-laki untuk tetap menjadi pimpinan yang memegang kendali pada berbagai produk sosial budaya yang berpandangan merugikan dan tidak equal bagi perempuan. Lebih jauh lagi muncul penafsiran ajaran agama yang bertentangan dengan asas keadilan dan kesetaraan penciptaan manusia oleh sang Khaliq. Realitas tersebut telah memosisikan keterpurukan perempuan dalam kebodohan dan tidak keberdayaan serta kurang memberi peluang pada perempuan secara lebih berkeadilan (Abdul Rahim, 2016).

Di zaman sekarang, kepemimpinan tidak hanya ditampuk oleh kaum pria saja, wanita pun telah banyak memimpin organisasi. Fitriani (2015) berpandangan bahwa telah banyak sosok wanita yang hebat dan menjadi pemimpin, baik itu sebagai pemimpin negara, direktur dalam perusahaan, pemimpin organisasi atau komunitas, dan sebagainya. Dalam hal ini, pria dan wanita tentunya mempunyai cara kepemimpinan yang berbeda-beda. Pria lebih menggunakan norma keadilan, sedangkan wanita menggunakan norma persamaan. Indonesia telah memiliki sosok seperti RA. Kartini yang telah membukakan jalan bagi perempuan untuk memiliki hak berorganisasi dan juga tentunya memimpin organisasi.

Perempuan memiliki karakter tersendiri dalam memimpin. Kepemimpinan perempuan justru mampu menunjukkan sisi yang positif dan memiliki keunggulannya sendiri. Berdasarkan hasil penelitian Srihasnita RC, Agus & Hirma (2018) tentang gaya kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi. Hasil kajiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disamping itu, dalam organisasi bisnis gaya kepemimpinan feminin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin wanita terbukti selalu memantau dan mengarahkan kinerja bawahan, peka terhadap masalah, mampu memberikan solusi, ramah saat berinteraksi dan menyampaikan instruksi tegas dalam menegakkan aturan dan menghormati kinerja setiap bawahan (Anggraeni and Rahardja, 2018).

Namun, menurut Lussier dan Achua (2010) bahwa tidak ada perbedaan gaya kepemimpinan antara pria dan wanita, sedangkan Baron dan Keney hanya menemukan sedikit perbedaan gaya

kepemimpinan pria dan wanita (Fitriani, 2015). Lebih lanjut, berdasarkan kajian Rahim (2016) bahwa potensi dasar yang dimiliki oleh perempuan sebagai makhluk religius, individu, sosial dan budaya sebenarnya tidak berbeda dengan laki-laki. Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan tentang kemampuan dasar potensial dari kedua jenis (laki-laki dan perempuan) tersebut. Bahkan pada beberapa penelitian telah nampak bahwa perempuan memiliki beberapa kelebihan khusus, seperti perempuan lebih mampu untuk berperan ganda, di samping mengembang kodratnya sebagai ibu yang mengandung, melahirkan, menyusui dan membesarkan anak dengan kasih sayang, perempuan memiliki potensi dasar untuk lebih tahan uji, rela berkorban, tahan menderita, ulet dan sabar dibanding laki-laki.

Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan

Dari sejumlah hasil penelitian tentang kepemimpinan perempuan, hampir semua peneliti memosisikan perempuan hampir sama dengan laki-laki dalam memimpin jika perempuan yang bersangkutan memiliki tingkat Pendidikan yang baik. Disamping itu, perempuan juga diidentikkan dengan karakter khas dalam memimpin.

Keterlibatan perempuan hari ini sudah merasuki berbagai sektor salah satunya sektor Pendidikan. Ada banyak perempuan yang memegang tampuk kepemimpinan di sekolah dan bahkan di perguruan tinggi. Kepemimpinan di Sekolah adalah sebuah lembaga yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang disebut kepala sekolah. Kepala sekolah pada dasarnya adalah seorang guru, namun dia mendapat tugas tambahan menjadi kepala sekolah. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah dari jenjang TK, SD, SMP, SMA atau yang sederajat.

Jika dulu kepala sekolah didominasi oleh laki-laki, maka tidak demikian dengan hari ini. Ada banyak perempuan yang menjadi kepala sekolah dan menunjukkan kemampuan terbaiknya. Bagaimanapun juga kepala sekolah adalah seorang guru yang harus tetap mengajar dalam beberapa waktu, selain itu karena diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah maka harus dapat menjadi teladan bagi guru maupun bagi siswanya di sekolah. Sebagai sosok panutan dan teladan kepala sekolah hendaknya mampu menampilkan diri sebagai sosok yang memiliki ciri sebagai berikut: (a) berakhlak mulia, (b) jujur, (c) bersikap terbuka, (d) mampu mengendalikan diri, (e) peduli terhadap masalah sosial, (f) cepat tanggap, dan (g) visioner (Kristiyanti & Muhyadi, 2015).

Dalam kepemimpinan bidang pendidikan, untuk mewujudkan kinerja yang tinggi (high performance) dan keterlibatan yang tinggi (high involvement), kepala sekolah perlu memiliki suatu kekuasaan (power). Kekuasaan tersebut terutama dalam hal pengambilan keputusan pendidikan, informasi (information) yang akan disebarkan dan akan diakses oleh seluruh warga sekolah, pengetahuan (knowledge) yaitu selalu berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dalam rangka meningkatkan keprofesionalan tenaga pendidik. Selain hal tersebut juga penghargaan (reward) yang merupakan bentuk pengakuan prestasi baik dalam bentuk finansial maupun promosi jabatan, serta bentuk penyadaran terhadap penyimpangan yang berupa sanksi (punishment) (Kristiyanti & Muhyadi, 2015).

Jika dikaitkan dengan gaya dan ciri khas kepemimpinan perempuan, maka sangat cocok dengan karakter yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah. Sebagaimana dinyatakan oleh Stephen P. Robbins (2006) bahwa wanita cenderung mengambil atau menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Mereka mendorong partisipasi, berbagai kekuasaan dan informasi serta berupaya meningkatkan harga diri pengikutnya. Mereka lebih suka memimpin lewat keterlibatan dan mengandalkan karisma, kepakaran, kontak, dan keterampilan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan perempuan tidak perlu diragukan lagi, karena kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kompetensi, karakteristik, kecerdasan, wawasan yang luas dari seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan lebih menekankan pada menjalin hubungan atau berinteraksi dengan warga sekolah. Hubungan atau interaksi tersebut baik dengan guru, siswa, orang tua, rekan kerja, masyarakat dan memfokuskan pada proses serta kepemimpinan yang bersifat intruksional dan fasilitatif. Menerima kontribusi, dukungan, partisipatif, pemberian informasi dalam pengambilan keputusan yang konsensual untuk tercapainya tujuan organisasi atau sekolah.

Gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan yang baik, berbagi, dan membangun hubungan yang baik dengan warga sekolah terbukti bisa mengarahkan sekolah ke arah yang positif. Dengan gaya kepemimpinannya, Wanita mampu membawa perubahan baik terhadap manajemen sekolah, mutu guru dan mutu lulusan yang puncaknya adalah mencapai mutu sekolah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa jenis kelamin bukan alasan dan juga halangan untuk menjadi pemimpin. Faktanya, perempuan sebagai individu yang seringkali dianggap sebelah mata, mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam memimpin. Kemampuan perempuan tidak kalah dengan laki-laki. Hari ini banyak perempuan yang menempati posisi penting dalam sejumlah organisasi, Lembaga, arena politik, dan Lembaga Pendidikan termasuk di dalamnya adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah tugas tambahan yang diembankan kepada seorang guru. Jika dahulu, kepala sekolah didominasi oleh laki-laki, tidak demikian dengan hari ini. Saat ini, ada banyak Wanita yang menjadi sekolah dan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sekolah. Terbukti, dari sekian banyak penelitian, Wanita mampu membawa perubahan yang sangat positif terhadap perkembangan sekolah termasuk di dalamnya adalah mutu sekolah. Sejak seorang perempuan memimpin, maka terjadi perubahan kearah yang lebih baik dalam hal mutu guru, manajemen sekolah, dan mutu lulusan.

Data penelitian ini diambil dari tinjauan literatur dan memiliki banyak kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti berharap ada lanjutan penelitian lapangan dari peneliti selanjutnya yang memiliki fokus terhadap manajemen Pendidikan. Peneliti berharap penelitian bisa menjadi tambahan referensi bagi para akademisi yang bergelut dalam dunia Pendidikan.

REFERENSI

- Abdul Rahim. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender. *Al-Maiyah*, 9(2).
- Burhanudin Mukhamad Faturahman. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani: Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Christopher F Achua, R. N. L. (2010). *Effective Leadership* (4th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Dena Aprilia Anggraeni, E. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, Volume 7 N, 1–14.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAP Islam*, 11, 23.
- Issakh, H. I. (2014). Kepemimpinan dalam melakukan perubahan organisasi, Jakarta: In media. <https://doi.org/10.1016/j.bbapap.2013.06.007>
- Kristiyanti, E. I., & Muhyadi. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus Smkn 7, Smkn 1 Bantul, SMPKN 1 Tempel). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 37–49.
- Locke, E. A. (1991). *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*. Lexington Books An Imprint of Macmillan, Inc. New York. Maxwell Macmillan Canada Toronto, Maxwell Macmillan International New York. Oxford, Singapore, Sidney. 1991.
- Mats Alvesson. (2002). *Understanding Organizational Culture*. SAGE Publications Ltd.
- Mulawarman, W. G., & Srihandari, A. P. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Analisis Model CIPP. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.1.1-14.2021>
- Rahmi, S. (2014). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Ilustrasi di Bidang Pendidikan, Jakarta: Mitra Wacana Media. *Disability and Rehabilitation*, 20(1), 87–108. <https://doi.org/10.1080/14768320500230185>
- Rita Srihasnita RC, Imran Agus, D. H. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen dan Karyawan Universitas XX di Kota Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, Volume IV.
- Stephen P. Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.