

PERAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MEMIMPIN SATUAN PENDIDIKAN

SUSAN FEBRIANTINA
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

ABSTRACT

School leader is a teacher with added task as the highest leader at school who has to lead his subordinates to the aims of the school. Qualified or unqualified school really depends on school leader, because professional school leader results qualified school and vice versa. There are some qualifications being professional school leader. Principally, school leaders must have a knowledge of and sensitivity for the cross-cultural nature of the community in which they serve and adapt their leadership style accordingly. Recently, the amount of women teachers are higher than men teachers. In fact, the number of woman as school leader is no more than 35% since 2005 till 2010. Many factors influenced this phenomenon, included internal and external factors. Both of the factors correlates each other making an assumption whether woman able and unable being a leader, especially at school.

Key words: school leader role, woman school leader.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Ini karena pendidikan berkontribusi dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga dapat mendukung perkembangan ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi serta budaya di negara tersebut. Karena itu, semakin berkualitas pendidikan suatu bangsa, semakin berkualitaslah bangsa dan negara tersebut.

Pendidikan Nasional sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani. Melalui pendidikan nasional inilah diharapkan bangsa Indonesia akan

segera menjadi bangsa dan negara yang maju.

Sayangnya pendidikan di Indonesia yang merupakan salah satu aspek penentu Indeks Pembangunan Manusia (IPM) belum mampu mengangkat peringkat IPM Indonesia. Hal itu terlihat dalam laporan United Nation Development Program (UNDP) tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2011. Indeks itu menyatakan bahwa IPM Indonesia pada 2011 ini adalah 0,617. Ini berarti dari segi peringkat, kualitas hidup manusia Indonesia kini berada di posisi ke-124 dari 187 negara. IPM Indonesia itu masih di bawah IPM negara-negara Asia Timur dan Pasifik yang berada di angka 0,671. Dengan demikian kualitas manusia Indonesia masih belum cukup membanggakan, bahkan di tingkat Asia Pasifik sekalipun.

Dalam lingkup satuan pendidikan terkecil, yakni sekolah, kepemimpinan kepala sekolah yang profesional menjadi syarat mutlak terciptanya sekolah yang berkualitas. Hal ini dikarenakan keberhasilan sebuah sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah sehingga dengan meningkatnya kualitas sekolah tersebut, kualitas pendidikan nasional pun akan meningkat dan IPM Indonesia pun diharapkan akan meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang

standarisasi kepala sekolah/madrasah terdapat beberapa kompetensi yang harus dipenuhi kepala sekolah/madrasah. Kompetensi itu meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Dengan adanya standar tersebut diharapkan kepala sekolah mampu menjalankan perannya sebagai EMASLIME, yakni *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator* dan *Entrepreneur*.

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah hendaknya memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat, keteladanan dan dorongan kepada seluruh warga sekolah.

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mampu melaksanakan ketiga perannya sebagaimana disampaikan Mintzberg (1990), "*formal authority gives rise to the three interpersonal roles, which in turn give rise to the three informational roles; these two sets of roles enable the manager to play the four decisional roles.*" Peran seorang manajer terbagi menjadi tiga peran interpersonal, tiga peran informasional dan empat peran pembuat keputusan.

Pertama, peranan interpersonal (*interpersonal roles*) yang meliputi kepala sekolah sebagai: (a) *figure head* (lambang atau simbol). Mulyasa (2004)

mengatakan bahwa kepala sekolah menjadi lambang atau simbol misalnya kepala sekolah mewakili sekolahnya dalam menghadiri acara-acara seremonial, menerima tamu, membawakan pidato, meninjau sekolah dan lingkungannya, menyiapkan visi dan sebagainya; (b) *leader* (pemimpin). Kepala sekolah menjadi pemimpin bagi semua warga sekolah, memberikannya pembinaan dan pelatihan menyeluruh bagi tenaga pendidik dan kependidikan, memberikan dorongan dan membesarkan hati semua warga sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga mampu mengembangkan visinya, inovatif, berpikiran jauh kedepan (futuristik), memanfaatkan yang ada untuk kedepan, kreatif, inisiatif dan memimpin perubahan, dinamis dan menginginkan perubahan, mampu berkolaborasi dengan tim yang kokoh, dan bekerja dengan efektif dan efisien; (c) *liaison* (penghubung). Kepala sekolah menjadi penghubung dan pengelola hubungan yang baik antara semua warga sekolah, baik yang berasal dari dalam atau *internal customer* (guru, tata usaha, office boy, satpam sekolah) maupun yang berasal dari luar *external customer* (peserta didik, orang tua, masyarakat, perusahaan dan sebagainya).

Kedua, peranan informasional (*informational roles*) yang meliputi kepala sekolah sebagai: (a) *monitor*. Kepala sekolah sebagai monitor artinya kepala sekolah mengelola

sistem informasi sekolah dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Misalnya ia mencari informasi di dalam dan di luar sekolah secara konstan melalui membangun jaringan kerja, membaca buku, hasil penelitian, dan koran, serta memanfaatkan internet. Karena perannya di atas, kepala sekolah menjadi rujukan tempat bertanya para pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua, komite sekolah, dewan sekolah, aparat pemerintah dan masyarakat; (b) *disseminator*. Kepala sekolah sebagai *disseminator* berarti ia mendistribusikan informasi-informasi penting kepada pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua, komite sekolah, dewan sekolah, aparat pemerintah dan masyarakat. Dengan adanya peran ini, pihak yang diberi informasi dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional. (c) *spokesperson*. Kepala sekolah sebagai *spokesperson* berarti ia mampu berbicara dengan penuh diplomasi, sebagaimana halnya seorang diplomat, sehingga orang yang diajaknya berbicara menjadi tertarik, terpesona dan siap melaksanakan apa yang ia bicarakan.

Ketiga, peranan pengambil keputusan (*decisional roles*) yang meliputi kepala sekolah sebagai: (a) *entrepreneur/wiraswasta*. Kepala sekolah sebagai *entrepreneur* berarti ia harus kreatif dan inovatif dalam mengembangkan sekolahnya dengan menciptakan produk/jasa

pendidikan, mampu memasarkan sekolahnya agar banyak diminati masyarakat, pekerja keras, memiliki motivasi pantang menyerah, mampu memanfaatkan dan menciptakan peluang, dan berani mengambil resiko dengan perhitungan yang matang; (b) *disturbance hander*/penangkal kesulitan. Kepala sekolah sebagai *disturbance hander* berarti ia mampu menjadi sosok yang siap berada di barisan paling depan dalam menghadapi permasalahan, misalnya menanggulangi aksi pemogokan dan tuntutan warga sekolah, mampu melakukan pembatalan kontrak, dan menampung keluhan; (c) *resources allocator*/ pengalokasian sumber daya. Kepala sekolah sebagai *resources allocator* berarti ia menjadi pengalokasi utama akan kepada siapa, kapan, untuk apa dan bagaimana sumber daya dialokasikan; dan (d) *negotiator*/negosiator. Kepala sekolah sebagai *negotiator* berarti ia mampu menjalankan perundingan dengan siapapun.

Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolahnya. Kepala sekolah sebagai administrator hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasi-an, pengawasan, kepegawaian dan pembiayaan ke dalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya, seperti membuat rencana atau program

tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan pengoordinasian dan pengarahan dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

Sebagai *supervisor*, kepala sekolah harus pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya agar tujuan pendidikan di sekolah tersebut semaksimal mungkin tercapai.

Sebagai seorang *leader*, kepala sekolah harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

Sementara pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuannya memahami kondisi tenaga pendidik dan kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dan menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Pemahaman terhadap visi misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk mengembangkan visi sekolah,

mengem-bangkan misi sekolah dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Sementara kemampuannya mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya dalam mengambil keputusan bersama tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah. Dan kemampuannya berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.

Sebagai seorang *innovator*, kepala sekolah hendaknya mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta *adaptable* dan fleksibel.

Sebagai seorang *motivator*, kepala sekolah harus memiliki

strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar.

Adapun sebagai seorang *entrepreneur*, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa wirausaha yang tinggi, pandai melihat peluang dan memanfaatkannya sehingga sekolah yang dipimpinnya memiliki budaya berprestasi secara berkelanjutan dan mampu meningkatkan daya saing. Salusu berpendapat, seorang *entrepreneur* lebih suka sebagai orang pertama, dan selalu bertindak sebagai penggerak utama, menawarkan berbagai tantangan, peluang untuk sukses, dan sering memperoleh hasil yang besar atas resiko yang sudah diperhitungkan. Karenanya, kepala sekolah hendaknya mampu menawarkan tantangan kepada para guru dan tenaga kependidikan, misalnya untuk menciptakan metode pembelajaran yang lebih kreatif. Ia juga dituntut memanfaatkan setiap peluang untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya.

Sayangnya, dari beberapa kompetensi yang telah disebutkan di atas, tidak semuanya dimiliki oleh kepala sekolah yang sudah ada. Direktur Tenaga Kependidikan Surya Dharma dalam Koran Tempo (2008) mengatakan bahwa diperkirakan 70

persen dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia tidak kompeten. Mereka yang seharusnya memenuhi lima aspek kompetensi di atas ternyata hampir semua kepala sekolah lemah di bidang kompetensi manajerial dan supervisi. Hal ini menunjukkan sebuah keprihatinan terkait kualitas kepala sekolah sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan.

Beberapa faktor penghambat kepala sekolah menjadi tidak profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan diantaranya adalah rendahnya sikap mental kepala sekolah dan masih sempitnya wawasan kepala sekolah. Sikap mental kepala sekolah yang rendah ditunjukkan dengan kurangnya wibawa kepemimpinan mereka di depan bawahannya sendiri. Sementara sempitnya wawasan mereka ditunjukkan dengan kurang memiliki keterampilan sebagai kepala sekolah.

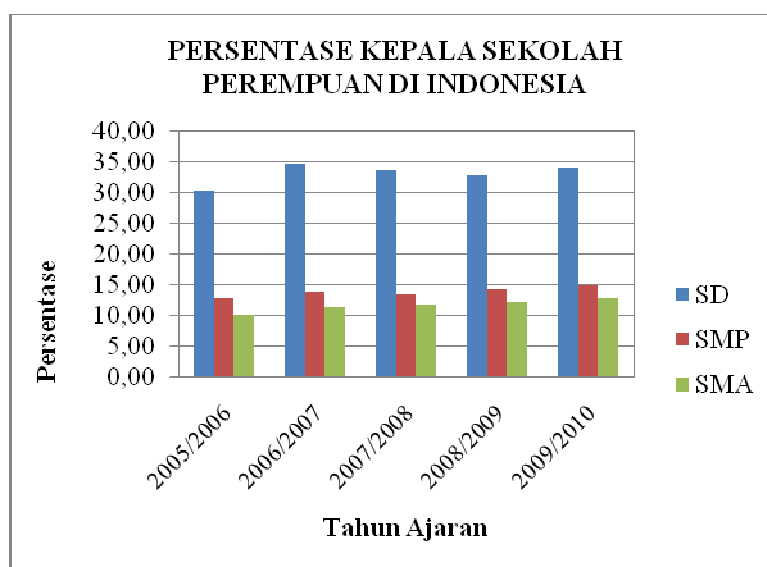
Permasalahan lain adalah terkait dengan keberadaan kepala

sekolah perempuan yang belum memperoleh manfaat optimal dari proses pembangunan pendidikan nasional; terutama dalam akses, pengambilan keputusan, kepemimpinan, pengawasan, serta perolehan manfaat dari pendidikan yang berkualitas.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik Kementerian Pendidikan Nasional 2010, jumlah guru perempuan yang tersebar di Indonesia lebih banyak daripada guru laki-laki yakni sebanyak 322,931 orang, sementara jumlah guru laki-laki hanya 285,233 orang. Sayangnya kuantitas guru perempuan yang ini berbanding terbalik dengan jumlah kepala sekolah perempuan yang ada.

Berdasarkan data dari pusat statistik pendidikan di Indonesia, diketahui bahwa persentase kepala sekolah perempuan terhadap jumlah total kepala sekolah di Indonesia sejak tahun 2005 sampai dengan 2010 ditampilkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.1. Persentase jumlah kepala sekolah perempuan terhadap jumlah total kepala sekolah di Indonesia sejak 2005/2006 s.d. 2009/2010



(Sumber data: BPS Kemendiknas 2010)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa persentase jumlah kepala sekolah perempuan tingkat SD untuk tahun 2005/2006 adalah sebanyak 30.27 %, tahun 2006/2007 meningkat sebanyak 34.70%, tahun 2007/2008 sebanyak 33.78 %, tahun 2008/2009 sebanyak 32.96% dan tahun 2009/2010 sebanyak 34.08%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase jumlah kepala sekolah perempuan tingkat SD sejak tahun 2005 sampai tahun 2010 tidak pernah mencapai angka lebih dari 35 %.

Demikian pula untuk tingkat SMP persentase jumlah kepala sekolah perempuan untuk tahun 2005/2006 hanya mencapai 12.85%, tahun 2006/2007

meningkat menjadi 13.85%, tahun 2007/2008 sebanyak 13.35%, tahun 2008/2009 sebanyak 14.23% dan tahun 2009/2010 sebanyak 14.81%. Hal ini juga menunjukkan bahwa persentase jumlah kepala sekolah perempuan tingkat SMP sejak tahun 2005 sampai tahun 2010 tidak pernah mencapai angka lebih dari 15 %.

Sementara untuk tingkat SMA persentase jumlah kepala sekolah perempuan untuk tahun 2005/2006 sebanyak 10.08%, tahun 2006/2007 sebanyak 11.36%, tahun 2007/2008 sebanyak 11.81%, tahun 2008/2009 sebanyak 12.20% dan tahun 2009/2010 sebanyak 12.67%. Meski jumlahnya cenderung naik sejak 2005 hingga 2010 tersebut, namun

persentasenya tidak pernah mencapai angka lebih dari 13 %.

Dari ketiga data di atas dapat diketahui bahwa sejak tahun 2005 sampai 2010 tersebut, peran dan posisi kepala sekolah lebih banyak didominasi oleh kaum laki-laki. Hal ini menjadi kesenjangan tersendiri bagi perempuan untuk memperoleh posisi yang sama sebagai kepala sekolah.

Munculnya dominasi kepala sekolah laki-laki bukan berarti mereka lebih baik daripada kepala sekolah perempuan yang ada. Setidaknya penyebab kondisi ini dapat dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu faktor internal, yang dalam hal ini adalah faktor ketidaksiapan perempuan itu sendiri menjadi kepala sekolah, dan faktor eksternal, yaitu adanya kesenjangan.

Berdasarkan hasil diskusi awal peneliti dengan beberapa guru perempuan yang sudah berhak dan memenuhi kualifikasi sebagai seorang kepala sekolah, mereka lebih memilih menjadi guru daripada mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Menjadi guru saja sudah cukup repot, belum lagi tugas dan tanggung jawab yang berat dalam rumah tangga, apalagi jika diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah yang tentunya akan sangat menyita waktu, energi dan perhatian yang luar biasa. Terlebih bila dikaitkan dengan jumlah tunjangan kepala sekolah yang tidak terlalu menggiurkan, hal ini semakin menurunkan minat mereka menjadi

kepala sekolah. Faktor lain disebabkan karena masih terjadinya kesenjangan terhadap peran dan posisi perempuan dalam kepemimpinan di bidang pendidikan.

Jika kita perhatikan pada Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, dan pasal 5 ayat (1) menetapkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Landasan formal tersebut kemudian ditindak lanjuti dengan keluarnya Permendiknas No.84 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Bidang Pendidikan. Undang-undang dan Permendiknas ini menjadi landasan bahwasannya dalam proses peningkatan mutu pendidikan, persoalan gender seharusnya tidak menjadi penghalang. Namun pada kenyataannya, kepemimpinan perempuan masih mengalami hambatan dan masih dianggap sebagai masalah. Termasuk di dalamnya adalah dalam bidang pendidikan.

Berikut ini beberapa permasalahan yang menyudutkan kepemimpinan perempuan berdasarkan pandangan penulis yakni: *Pertama*, dalam bentuk

subordinasi, yakni anggapan bahwa perempuan itu harus selalu menjadi bawahan dari atasannya yang laki-laki atau dianggap sebagai pelengkap dari kepentingan laki-laki. Di masyarakat juga masih kuat anggapan bahwa perempuan itu tidak rasional dan lebih banyak menggunakan emosinya sehingga perempuan dianggap tidak bisa tampil sebagai pemimpin.

Kedua, jika pun perempuan itu menjadi pemimpin ia kerap menghadapi citra negatif yang dilekatkan pada diri perempuan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan, salah satu alasan yang paling banyak muncul terkait kurang terwakilinya jumlah perempuan sebagai kepala sekolah adalah pencitraan negatif terkait kepemimpinan perempuan. Selain itu keberhasilan pemimpin perempuan sering tidak dianggap sebagai prestasi melainkan suatu kebetulan yang menguntungkan saja sehingga keberhasilannya kurang mendapat pengakuan.

Jika kita menelaah kembali beberapa penelitian sebelumnya terkait efektifitas kepemimpinan perempuan, tidak sedikit para ahli justru berpendapat bahwa perempuan sangat layak dan mampu menjadi seorang pemimpin. Beberapa ahli tersebut diantaranya Northouse (2010) yang berpendapat, "*small differences in leadership style and effectiveness between men and women.*" Gaya dan efektifitas kepemimpinan laki-laki dan perempuan hanya sedikit

saja bedanya. Lebih jauh Northouse berpendapat, perbedaan yang dimaksud mencakup hal-hal yang bersifat maskulinitas seperti bidang kemiliteran. Dalam bidang ini, kepemimpinan perempuan dianggap kurang efektif. Namun dalam bidang lain seperti pendidikan, pemerintahan, dan organisasi pelayanan sosial kepemimpinan perempuan diyakini memiliki kesamaan efektifitas dengan kepemimpinan laki-laki.

Perempuan dengan karakteristiknya yang cenderung bersifat feminin memiliki nilai-nilai seperti penuh kasih sayang, peduli, mengayomi, mendidik, mengasuh, berbagi dan nilai feminin lainnya. Dengan adanya nilai-nilai feminin ini, Yukl (2010) berpendapat, "*women are more concerned with consensus building, inclusiveness, and interpersonal relations; they more willing to develop and nurture subordinates and share power with them.*" Perempuan cenderung membangun konsensus, inklusif, dan hubungan interpersonal; mereka juga lebih berkeinginan mengembangkan, mengayomi dan berbagi kekuatan dengan bawahannya.

Sementara itu Korten (1990) berpendapat, "*among the most important people power advances of the decade was the progress made toward releasing women power as a development force.*" Di antara kemajuan paling penting yang dihasilkan kekuatan rakyat dalam dekade ini adalah kemajuan yang

dicapai dalam meluncurkan kekuatan kaum wanita sebagai kekuatan pembangunan. Huhges, Ginnet and Curphy (2009) berpendapat, bahwa terdapat empat faktor pengubah yang menyebabkan meningkatnya pemimpin perempuan, yakni; (a) perempuan itu sendiri yang berubah; (b) peran kepemimpinan; (c) praktek organisasi; dan (d) budaya.

Meski telah banyak penelitian yang membahas kesamaan efektivitas kepemimpinan laki-laki dan perempuan, namun keberadaan perempuan sebagai seorang pemimpin dalam berbagai bidang kehidupan masih jauh lebih sedikit ketimbang pemimpin laki-laki. Pada kenyataannya, perempuan mempunyai akses terbatas dalam meraih posisi kepemimpinan. Crawford and Unger (2004) berpendapat, "*clearly there are barriers that prevent many women from achieving positions of leadership*". Perempuan memiliki banyak hambatan untuk menjadi seorang pemimpin. Hambatan tersebut mencakup: *Pertama*, masih adanya anggapan laki-laki lebih mampu memegang peran kepemimpinan ketimbang perempuan; *kedua*, Tan (1996) menyebutkan tidak adanya keberanian dan penggunaan kesempatan yang didukung oleh kemampuan serta kemauan perempuan itu sendiri; *ketiga*, laki-laki dalam kehidupan bermasyarakat mensubordinasikan perempuan di bawah kekuasaannya.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis berkesimpulan bahwa pada umumnya perempuan menghadapi hambatan yang lebih banyak dibandingkan laki-laki untuk mencapai posisi pemimpin karena kepemimpinan perempuan masih dipandang sebelah mata. Hal ini diperkuat dengan adanya pencitraan negatif terkait kepemimpinan perempuan. Perempuan dengan segala potensinya harus dihadapkan dengan usaha yang lebih keras untuk dapat diakui sebagai pemimpin. Meskipun kajian terkait efektivitas kepemimpinan perempuan sudah banyak dilakukan, namun kajian terkait ketidakefektifan kepemimpinan perempuan yang intinya masih memperlakukan posisi perempuan sebagai pemimpin juga masih sama banyaknya.

Di tengah perdebatan efektivitas kepemimpinan perempuan, seiring berkembangnya pemahaman dan kesadaran perempuan itu sendiri dan masyarakat tentang kepemimpinan perempuan dalam berbagai lini kehidupan, saat ini kepemimpinan perempuan telah mengalami perkembangan. Terlebih memasuki abad 21 yang merupakan era baru bagi kebangkitan perempuan tidak hanya di sektor usaha kecil, akan tetapi juga pada posisi-posisi eksekutif lainnya. Sumbangan kaum perempuan bagi pembangunan telah semakin diakui, dan hal ini menghasilkan kekuatan baru bagi perempuan untuk berpartisipasi

dalam segala bidang, termasuk dalam hal menduduki posisi pemimpin. Munculnya pemimpin-pemimpin besar perempuan di berbagai negara seperti Presiden Cory Aquino di Filipina, Perdana Menteri Indira Gandhi di India, Perdana Menteri Margret Thatcher di Inggris, Presiden Veronica Michelle Bachelet di Chili, Presiden Megawati Soekarno Putri di Indonesia, serta masih banyak tokoh-tokoh perempuan yang menempati posisi pemimpin baik di level atas maupun menengah memotivasi kaum perempuan untuk terus mengembangkan dirinya mencapai posisi pemimpin.

Berkembangnya potensi kepemimpinan perempuan ini menurut peneliti disebabkan karena *Pertama*, semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seperti ilmu psikologi dan manajemen, sangat berperan dalam menghapus stigma-stigma negatif terkait kelemahan fisik atau kecerdasan perempuan yang di anggap lebih rendah daripada laki-laki.

Kedua, Semakin banyak orang yang memahami kesetaraan peran antara laki-laki dan perempuan. Alqur'an sendiri memberikan justifikasi yang sangat jelas tentang kesejajaran perempuan dengan laki-laki di hadapan Allah SWT. Ayat-ayat tersebut di antaranya: (i) Surat Al-Dzariyat ayat 56 yang menerangkan tentang kedudukan perempuan dan laki-laki yang sama-sama sebagai

hamba Allah yang diciptakan hanya untuk mengabdikan kepada Allah. Dalam kedudukannya sebagai hamba, tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki, keduanya sama-sama mempunyai potensi dan peluang untuk menjadi hamba yang berkualitas; (ii) Surat Al-Hujurat ayat 13 yang menerangkan terkait kualitas seseorang yang ditentukan berdasarkan ketakwaannya. Perbedaan fisik, jenis kelamin, suku bangsa, dan warna kulit bukanlah sesuatu yang dipermasalahkan. Di hadapan Allah, semuanya sama; yang membedakan hanyalah kualitas ketakwaannya; (iii) Surat Al-Baqoroh ayat 30 dan Al-An'am ayat 165. Ayat ini menerangkan tentang peran perempuan dan laki-laki sebagai *khalifah fi al-ardhi* (pemimpin dimuka bumi) untuk memakmurkan dunia dan memfungsikan konsep *rahmatan li al-'amin* (rahmat bagi semesta alam); (iv) Surat At-Taubah ayat 71. Perempuan dan laki-laki mempunyai peran sosial politik. Dan laki-laki yang beriman dan perempuan yang beriman sebagian mereka adalah penolong bagi sebagian yang lain, mereka menyuruh yang *ma'ruf* (benar) dan melarang yang *munkar* (salah), mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah, sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana; dan (v) Surat An-Nahl ayat 97. Laki-laki dan perempuan yang dalam keadaan beriman akan diberikan kehidupan

yang baik dan diberi balasan yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Ketiga, semakin meningkatnya semangat dan keinginan dari perempuan sendiri untuk mengembangkan potensinya dan memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan di baris depan. Beberapa perempuan yang maju tidak lagi terlalu mempermasalahkan pandangan-pandangan negatif tentangnya baik terkait fisik, sosial budaya, bahkan historis, karena mereka yakin jika mereka bekerja secara profesional, maka mereka mampu menjadi pemimpin yang efektif. Realitas mengenai perempuan yang mampu memerankan fungsi kepemimpinan dalam berbagai bidang ini menunjukkan adanya potensi yang sama antara perempuan dan laki-laki, sebagaimana ada sebagian laki-laki yang tidak dapat memerankan fungsi kepemimpinan. Ini berarti bahwa perempuan dan laki-laki tidaklah dikatakan mempunyai kelebihan potensi semata-mata dari jenis kelamin saja. Contoh kongkret munculnya pemimpin perempuan yang hebat di bidang pendidikan adalah bermunculannya kepala sekolah perempuan yang berprestasi di tengah dominasi kaum laki-laki sebagai pemimpin di bidang pendidikan.

KESIMPULAN

Dari pengalaman, pengamatan, penelitian dan dukungan beberapa referensi, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Kepala sekolah merupakan salah satu kunci penting yang dapat menentukan irama sekolah, akan seperti apa serta ke mana tujuan sekolah hendak dicapai.
2. Peran kepala sekolah meliputi sebagai pendidik (*educator*), *manajer*, *administrator*, *pengawas (supervisor)*, *pemimpin (leader)*, *innovator*, *motivator* dan *enterpreneur* atau disingkat *EMASLIME*.
3. Munculnya kepala sekolah perempuan yang berprestasi menjadi sebuah motivasi baru bagi para kepala sekolah perempuan yang jumlahnya lebih sedikit ketimbang kepala sekolah laki-laki, dimana mereka memiliki kesempatan yang sama untuk mengukir prestasi sebagai pemimpin sekolah dalam menyelenggarakan sekolah yang efektif.
4. Pemimpin laki-laki dan pemimpin perempuan dapat saling mendukung dengan cara saling belajar kelebihan gaya kepemimpinan masing-masing ditinjau dari perspektif gender, sehingga keduanya sama-sama berprestasi dalam memimpin sebuah institusi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Crawford and Rhoda Unger, 2004. *Women and Gender* (New York: Mc-Graw Hill), hh. 382-383.
- David C.Korten, 1990. *Getting to the 21st Century* (USA: Kumarian Press), h. 27.
- E.Mulyasa, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK* (Bandung:Rosda), h. 72.
- Henry Mintzberg, *The Manager's Job: Folklore and Fact* Harvard Business Review, Maret-April, 1990, hh. 8-11.
http://www.elearningforkids.org/Courses/Coaching_for_Results/res/media/hbr/90210.pdf
- Reh Atemalem Susanti, "70 Persen Kepala Sekolah Tak Kompeten", *Tempo*, 12 Agustus 2008.
- Mely G. Tan, 1996. *Perempuan Indonesia, Pemimpin Masa Depan?* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan) h. 29.
- Northouse, Peter G. 2010. *Leadership; Theory and Practice*. USA: Sage Publication, Inc, h. 304.
- Richard L.Hughes, Robert C.Ginnett, and Gordon J.Curphy, , 2009. *Leadership; Enchanting the Lessons of Experience* (NewYork:McGraw-Hill Companies, Inc), h. 40
- Yukl, Gary, 2010. *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inch.hal 468.