



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM PENGELOLAAN SMP MUHAMMADIYAH 62 TANJUNG GUSTA KELAMBIR LIMA DELI SERDANG

Aulya Salvira

Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Email: Aulyasalvira30@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian adalah untuk menjawab bagaimana kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Kelambir Lima. Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Dengan lokasi SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Kelambir Deli Serdang. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain: (a) metode observasi, metode ini di gunakan untuk memperoleh data terkait pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di masing-masing sekolah.(b) metode wawancara, metode ini dilakukan dengan cara penulis menanyakan langsung ke sumbernya, bukan dalam kondisi formal agar suasana yang tercipta menjadi lebih santai dan akrab sehingga jawaban-jawaban yang terlontar yang penulis ajukan merupakan jawaban murni dari fakta yang terjadi.(c) metode dokumentasi, metode ini digunakan untuk memperoleh data terkait madrasah berupa daftar absensi guru, foto-foto kegiatan guru dan siswa.Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah perempuan telah menunjukkan banyak potensi dan keunggulan. Studi dan pengalaman telah mengungkapkan bahwa kepala sekolah perempuan sering kali mendekati tugas-tugas kepemimpinan mereka dengan pendekatan yang inklusif, berorientasi pada keberagaman, dan fokus pada pembangunan hubungan antarpersonal. Kepekaan sosial dan kemampuan mendengarkan yang tinggi adalah ciri khas dari kepemimpinan kepala sekolah perempuan, yang memberikan dampak positif pada iklim sekolah, partisipasi siswa, dan pencapaian akademik. Selain itu, kepala sekolah perempuan juga telah memainkan peran penting dalam memperjuangkan kesetaraan gender dan kesempatan bagi para siswa dan guru. Dengan menjadi teladan bagi para siswa perempuan, kepala sekolah perempuan memotivasi dan menginspirasi para siswa untuk mencapai potensi penuh mereka tanpa batasan gender di SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Medan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah Perempuan, Mengelola SMP.

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai Usaha Pengembangan Potensi Individu Menuju Kemandirian. Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka mampu berdiri sendiri dan menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan. Tujuan utama dari pendidikan adalah memberikan pengetahuan, keterampilan, dan

pembentukan kepribadian yang diperlukan agar individu dapat berkembang dengan baik dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks zaman yang terus berubah dan semakin kompleks, pendidikan memiliki peran penting dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki kemampuan profesional, keterampilan, serta sikap dan nilai yang baik semakin ditekankan. Oleh karena itu, pendidikan memiliki peran strategis dalam mempersiapkan generasi muda agar mampu menjawab tuntutan zaman.

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kompleksitas organisasi, baik dalam hal barang/jasa maupun ide, selalu dihadapkan pada berbagai perubahan yang terus-menerus terjadi. Organisasi juga harus mengatasi berbagai karakteristik personal yang dapat berkontribusi pada pengembangan atau penurunan kinerja.¹ Faktor ini menjadi alasan mengapa sangat penting untuk memiliki individu yang mampu tampil sebagai pengatur, pengaruh positif, pengatur tata kerja, penengah dalam konflik, penyemangat, dan mampu menetapkan tujuan yang tepat ketika anggota mengalami kebingungan atau kehilangan arah. Inilah latar belakang urgennya keberadaan seorang pemimpin yang menjalankan peran kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah ketrampilan untuk mengarahkan dan mengkoordinasi, yang tidak dibatasi oleh jenis kelamin. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan laki-laki, tetapi perempuan juga memiliki peluang yang sama untuk memegang peran kepemimpinan. Memimpin melibatkan mengambil inisiatif dalam konteks situasi sosial (bukan individu) dengan tujuan menciptakan inovasi baru, menetapkan arah, serta menggerakkan tim atau kelompok menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Perempuan dalam Islam memiliki posisi dan martabat yang tinggi, yang tercermin dalam ajaran agama dan prinsip-prinsip yang mengakui nilai dan hak-hak mereka. Namun, kenyataan kehidupan seringkali menunjukkan adanya diskriminasi, eksploitasi, dan pelecehan terhadap perempuan. Perempuan sebenarnya memiliki potensi ilmu dan kemampuan yang tinggi, yang dapat memberikan kebebasan dari keterbatasan pengetahuan. Dalam tradisi, pendidikan yang memadai bagi perempuan sangat penting. Dengan pendidikan yang layak, mereka dapat tumbuh menjadi individu yang tidak hanya mampu mendidik anak-anaknya, tetapi juga menjadi mitra yang kompeten dan berdaya bagi masyarakat. Pendidikan dan keterampilan yang memadai memungkinkan perempuan untuk memahami hak-hak dan kewajiban mereka dalam ranah keilmuan, serta memahami konsekuensi dari pengetahuan yang mereka peroleh. Penting untuk mengatasi diskriminasi dan eksploitasi terhadap perempuan, serta mendorong partisipasi aktif mereka dalam berbagai bidang, termasuk dalam keilmuan. Dengan cara ini, perempuan dapat berperan lebih aktif dalam membangun masyarakat yang lebih adil, inklusif, dan berbudaya pengetahuan.²

Laki-laki dan perempuan di pandang sangat berbeda, dan keduanya mempunyai kepribadian yang saling berlawanan. Laki-laki berkaitan dengan dimensi maskulin, sehingga dianggap lebih kompeten, berorientasi pada prestasi, kuat, mandiri, aktif dan percaya diri sedangkan perempuan terkait dengan dimensi feminim, dianggap tidak kompeten, lemah,

¹Nurlela dan Marhen, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar, *Jurnal al-Fikrah*, Vol. VII, No. 1 Januari-Juni 2019, hal. 14.

²Syarifah Rahmah, *Pendidikan Bagi Perempuan (Suatu Analisis Dalam Perspektif Islam)*, (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021), hal. 35.

tergantung dan tidak percaya diri.³

Hasil observasi peneliti, SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Kelambir Lima berhasil meraih akreditasi B di tahun 2020 saat kepala sekolahnya dipimpin oleh kepala sekolah bergender perempuan setelah melawati berbagai tantangan di periode kepala sekolah sebelumnya yang dipimpin oleh laki-laki, dan masih banyak perkembangan SMP yang dinakhodai oleh kepala sekolah bergender perempuan.⁴ Dengan melihat berbagai asumsi yang ada mengenai perempuan yang sukses dalam kepemimpinan pada lembaga pendidikan, sehingga masyarakat sudah tidak ragu lagi terhadap kepemimpinan perempuan. Dari sinilah kenapa penelitian ini penting untuk diteliti, untuk membuktikan sebuah kebenaran bahwa kini banyak perempuan yang sukses menduduki jabatan kepemimpinan dalam pemerintah, maupun swasta dalam lembaga pendidikan. Dengan adanya fenomena di atas, maka semakin jelas bahwa kepemimpinan perempuan memang menjadi daya tarik tersendiri. Dan membuktikan bahwa perempuan tidak di pandang sebelah mata lagi dalam pengelolaan lembaga pendidikan sampai pada tujuan bersama dan fungsi kepemimpinannya.

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

Pemimpin pada dasarnya adalah individu yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam lingkup kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi anggota bawahan dalam konteks pelaksanaan tugas-tugas. Menurut pandangan dari Stone yang disebutkan oleh Fatah, semakin banyak sumber kekuasaan yang tersedia bagi seorang pemimpin, semakin besar potensi untuk melakukan kepemimpinan yang efektif. Terdapat berbagai jenis pemimpin, antara lain pemimpin formal, yang posisinya berdasarkan pada wewenang formal yang diberikan. Ada juga pemimpin nonformal, yang terbentuk ketika individu tanpa wewenang formal mampu berhasil memengaruhi perilaku orang lain.

Dalam prakteknya, kemampuan pemimpin untuk memahami dan menggunakan berbagai sumber kekuasaan dengan bijak akan berkontribusi pada keberhasilan kepemimpinan mereka. Sumber kekuasaan ini bisa berasal dari posisi formal, pengetahuan, keterampilan interpersonal, pengaruh personal, atau aspek-aspek lain yang mendukung kemampuan pemimpin dalam memimpin dan memengaruhi tim atau kelompok mereka.⁵

Definisi kepemimpinan yang diberikan oleh Hendiyat Soetopo dan Wasty Seomanto adalah sebagai berikut: Kepemimpinan adalah ketrampilan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinasikan, dan menggerakkan orang lain yang memiliki keterkaitan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan serta pengajaran. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran.⁶ Menurut Malayu

³Pagas Tawilaga, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sd Negeri 1 Karangcengis (Skripsi. Program S-1 Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Tarbiyah Dan Ilmu Pendidikan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2017)*, hal. 36.

⁴Hasil observasi peneliti pada 20 Oktober 2022, pukul 09.35.

⁵Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hal. 88.

⁶Mo'tasim, Pengembangan Kapasitas Institusi Dan Sumber Daya Manusia Di Madrasah: Pendekatan Total Quality Management, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Volume 4 Nomor 2 Nopember 2016, hal. 212.

S.P. Hasibuan, kepemimpinan dapat diartikan sebagai metode atau cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka bersedia bekerja sama dan berkinerja produktif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, peran pemimpin adalah untuk membimbing, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau kelompok sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal dan efektif dalam mencapai sasaran organisasi.⁷

Definisi kepemimpinan yang diambil sebagai landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri adalah sebagai berikut: Kepemimpinan adalah sebuah hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang memiliki hasrat untuk mencapai perubahan nyata yang sejalan dengan tujuan bersama. Definisi ini mencakup elemen-elemen penting dalam kepemimpinan, yaitu hubungan antara pemimpin dan pengikut, adanya interaksi yang saling mempengaruhi, fokus pada perubahan positif yang nyata, dan tujuan bersama yang ingin dicapai. Dengan demikian, konsep ini dapat menjadi landasan untuk lebih mendalam memahami dan membahas kepemimpinan secara komprehensif.

B. Kepala Sekolah Perempuan

Menurut Prof. J.F. Tahalele, kepala sekolah memegang peran ganda sebagai administrator, supervisor, dan pemimpin pendidikan. Ini berarti kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas tugas administratif, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam memantau dan meningkatkan kualitas pengajaran serta memimpin secara efektif. Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola aspek-aspek administratif sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya, anggaran, fasilitas, dan administrasi umum.⁸

Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki peran dalam memantau dan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Ini mencakup memberikan bimbingan kepada guru-guru, melakukan pengamatan kelas, memberikan umpan balik, dan memastikan implementasi kurikulum yang efektif. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan visi, tujuan, dan arah perkembangan pendidikan di sekolah. Mereka harus memimpin dengan teladan, menginspirasi staf, menggalang dukungan, dan membangun lingkungan belajar yang positif.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam merencanakan, mengawasi, dan mengimplementasikan berbagai kebijakan dan program yang berdampak langsung pada keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan peserta didik. Mereka juga berperan dalam mengambil tindakan jika terjadi situasi darurat atau perubahan yang memengaruhi siswa. Dalam menjalankan tanggung jawab ini, kepala sekolah dapat berkolaborasi dengan para guru, staf, orang tua, serta pihak-pihak terkait lainnya. Mengingat peran yang sangat penting, kepala sekolah harus senantiasa memprioritaskan keselamatan dan perkembangan holistik peserta didik dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil.⁹

⁷M.Fahmi, Syahrudin Agung, Rachmatullaili, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Inovator*, Vol. 7, No. 1, 2018, hal. 12.

⁸Masduki Duryat, *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan Legitimasi dalam Berkonsentrasi di Bidang Pendidikan)* (Indra Mayu:Alfabeta, 2015), hal. 76.

⁹Yusuf Hanafiah, dkk, *Aku Bangga Menjadi Guru (Peran Guru dalam Penguatan Nilai Karakter Peserta Didik)*, (Yogyakarta: UAS Press, 2021), hal. 87.

Perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan memang ada, tetapi ini tidak menunjukkan inferioritas atau superioritas satu jenis kelamin atas yang lain. Perempuan dan laki-laki dapat memiliki karakteristik, bakat, dan kemampuan yang beragam, dan tidak ada alasan untuk menggeneralisasi atau mengklasifikasikan perempuan sebagai lemah lembut, tunduk, atau kurang aktif. Setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki potensi unik dan kemampuan yang dapat dikembangkan dalam berbagai bidang. Penting untuk menghindari stereotip dan pandangan yang merendahkan atau membatasi peran perempuan dalam masyarakat. Pendidikan, kesempatan, dan perlakuan yang adil sangat penting untuk memastikan bahwa perempuan memiliki ruang untuk berkembang dan berkontribusi secara penuh dalam semua aspek kehidupan.¹⁰

Fenomena kepemimpinan perempuan dalam konteks dunia pendidikan sudah menjadi daya tarik tersendiri untuk diteliti lebih dalam. Penelitian yang dilakukan oleh Coleman menyebutkan bahwa kepala sekolah dan manajer senior perempuan yang ada di Inggris dan Wales mendedikasikan mereka lebih berperilaku dengan model kepemimpinan transformatif dan partisipatif.¹¹ Selanjutnya studi lainnya untuk para kepala sekolah perempuan di Amerika Serikat, Inggris Raya, Australia, Selandia Baru, dan Kanada menyebutkan bahwa para manajer perempuan mampu bekerja secara kooperatif dan memperdayakan rekan kerjanya dan menjalankan team work secara efektif. Selain itu ada Jirasinghe dan Lyons dari hasil studi yang dilakukan menjelaskan bahwa "kepribadian pemimpin perempuan sebagai sosok yang lebih supel, demokratis, perhatian, artistik, bersifat baik, cermat dan teliti, berperiasaan, dan berhati-hati".¹² Dapat dikatakan mereka cenderung sebagai pekerja tim, lengkap dan sempurna.

Berdasarkan beberapa teori yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis membuat definisi bahwa kepala sekolah perempuan adalah salah satu pimpinan sekolah yang memenajemen sekolah bergender perempuan untuk memajukan sekolah.

C. Pengelolaan Sekolah

Definisi pengelolaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang berasal dari kata dasar "kelola" yang berarti mengendalikan atau menyelenggarakan, dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan pengawasan dan pengendalian terhadap semua aspek yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan serta pencapaian tujuan. Dalam konteks lebih luas, pengelolaan mencakup rangkaian tindakan yang ditujukan untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya serta proses dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.¹³ Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, pengelolaan merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan mengembang-kan segala

¹⁰Yeni Wulandari, dkk. "Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, 2018, hal. 10.

¹¹Iwa Kuswaeri, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, TARBAWI*, Vol 2. No. 02, 2016, hal. 4.

¹²Devi Pramitha, "Revitalisasi Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam Perspektif Islam", *J-PAI*, Vol. 1 No.2 Januari-Juni 2015, hal. 250.

¹³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 1994), hal. 1043

upaya dalam mengatur dan mencapai tujuan organisasi. Segala sesuatu perlu adanya pengelolaan agar bisa tercapai hasil yang optimal yang telah ditentukan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹⁴ Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah sebagai subyek utama untuk mendapatkan informasi-informasi yang akurat. Informasi yang peneliti peroleh sangat mendukung dalam proses mendapatkan data terkait hasil. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian adalah 1). Observasi, 2). Wawancara, 3). Dokumentasi, dan 4). Catatan Lapangan. Kemudian Teknik analisa data dalam riset ini yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi data (*conclusion drawing /verification*).¹⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil dan pembahasan, peneliti akan menguraikan dan menjawab rumusan masalah dalam riset ini yakni bagaimana kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Kelambir Lima.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Emi Juli Yanti, S.Pd selaku Kepala Sekolah, beliau menjelaskan bahwa:

“Saya senang bisa berbicara tentang pengalaman saya sebagai kepala sekolah di sekolah ini. Sebagai seorang kepala sekolah perempuan, saya berusaha untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mengelola sekolah ini dengan berbagai pendekatan yang mampu menginspirasi dan membawa perubahan positif”.¹⁶

Dari hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan: 1) Adanya peran perempuan dalam posisi kepemimpinan di lingkungan pendidikan, yang merupakan hal positif dan memberikan contoh inspiratif bagi siswa dan masyarakat. 2). Tujuan Utama: Kepala sekolah menyatakan bahwa salah satu tujuan utamanya adalah memberikan kontribusi maksimal dalam mengelola sekolah ini. Ini menunjukkan komitmen yang kuat untuk melakukan yang terbaik dalam memimpin sekolah dan memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa. 3). Pendekatan Manajemen: Kepala Sekolah menyebutkan bahwa dia menggunakan berbagai pendekatan dalam mengelola sekolah, tanpa memberikan rincian lebih lanjut. Pendekatan yang dimaksud bisa meliputi metode pembelajaran inovatif, pendekatan partisipatif dalam

¹⁴Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 15.

¹⁵*Ibid*,, hal. 337.

¹⁶Hasil wawancara dengan Ibu Emi Juli Yanti, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Medan, pada senin, 27 Juni 2023, pukul 07.56 Wib

pengambilan keputusan, atau pendekatan lainnya yang mencerminkan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan sekolah. 4). Menginspirasi: Sebagai seorang kepala sekolah, pembicara berusaha untuk menginspirasi siswa dan mungkin juga para staf dan guru. Hal ini menekankan pentingnya peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan membawa semangat positif ke dalam lingkungan sekolah. 5). Perubahan Positif: Kepala sekolah menyatakan bahwa salah satu tujuan utamanya adalah membawa perubahan positif. Ini menunjukkan bahwa pembicara sadar akan pentingnya terus meningkatkan kualitas pendidikan dan memperbaiki aspek-aspek tertentu dalam sekolah untuk mencapai hasil yang lebih baik

Saat peneliti mewawancarai tentang pendekatan dalam memimpin, kemudian kepala sekolah menjawab:

“Saya percaya pada pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif. Saya berusaha untuk selalu melibatkan seluruh staf dan guru dalam proses pengambilan keputusan. Saya mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendengarkan dan menghargai masukan dari tim, sehingga semua anggota sekolah merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik”.¹⁷

Hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang dipercayai, yaitu pendekatan inklusif dan kolaboratif, terlihat sangat positif dan berpotensi memberikan banyak manfaat bagi lingkungan sekolah atau organisasi yang dipimpin Kepala Sekolah. Berikut adalah beberapa analisis tentang keuntungan dan potensi dampak dari pendekatan kepemimpinan seperti di atas : 1) Peningkatan keterlibatan dan motivasi: Melibatkan seluruh staf dan guru dalam proses pengambilan keputusan akan memberikan mereka rasa memiliki dan keterlibatan dalam arah dan kebijakan sekolah. Ketika anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan, mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan maksimal, meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. 2) Tim yang lebih kuat: Dengan menerapkan gaya kepemimpinan mendengarkan dan menghargai masukan dari tim, Anda menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi yang efektif. Ini memungkinkan tim untuk berbagi ide, pandangan, dan pengetahuan mereka, yang dapat menghasilkan pemecahan masalah yang lebih baik, inovasi, dan keputusan yang lebih berimbang. 3) Peningkatan pemahaman tentang kebutuhan individu: Pendekatan inklusif memungkinkan Anda untuk lebih memahami kebutuhan, tantangan, dan aspirasi dari setiap anggota sekolah. Dengan pemahaman ini, Anda dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan setiap individu, membantu mereka mencapai potensi maksimalnya. 4) Penciptaan budaya kerja yang positif: Gaya kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif cenderung menciptakan budaya kerja yang positif di sekolah.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan retensi staf dan mengurangi tingkat kelelahan atau kejenuhan. 5) Pengembangan hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan staf: Melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan akan memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan karyawan. Ini dapat menciptakan iklim di mana para karyawan

¹⁷*Ibid*,

merasa bahwa mereka didengarkan dan dihargai, sehingga meningkatkan kepercayaan dan mengurangi konflik.

Namun, penting juga untuk diingat bahwa pendekatan kepemimpinan ini juga memiliki tantangan dan batasan. Beberapa hal yang harus diperhatikan adalah: 1) Waktu dan efisiensi: Pendekatan inklusif yang melibatkan banyak orang dalam proses pengambilan keputusan mungkin memerlukan lebih banyak waktu daripada pendekatan otoriter. Oleh karena itu, penting untuk mencari keseimbangan agar keputusan dapat diambil tepat waktu dan dengan efisiensi. 2) Keputusan yang mungkin tidak konsisten: Jika banyak orang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, ada kemungkinan munculnya pandangan yang berbeda-beda. Ini bisa menyebabkan keputusan yang kurang konsisten atau sulit diimplementasikan. 3) Pengambilan keputusan yang sulit: Terkadang, ada keputusan yang harus diambil yang tidak selalu populer di kalangan seluruh tim. Sebagai pemimpin, Anda harus siap untuk menghadapi tantangan dalam mengelola ekspektasi dan menjaga harmoni dalam tim.

Secara keseluruhan, pendekatan kepemimpinan inklusif dan kolaboratif yang dilakukan kepala sekolah merupakan langkah yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di sekolah atau organisasi Anda. Dengan tetap memperhatikan tantangan dan batasannya, kepala sekolah dapat terus mengembangkan dan meningkatkan cara-cara untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan semua anggota sekolah.

Kemudian peneliti melanjutkan diskusi dengan mewawancarai kepala sekolah SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta, tentang kesetaraan antara kepala sekolah dengan guru juga staff. Beliau mengutarakan :

“Kesetaraan adalah salah satu nilai penting dalam institusi kami. Saya berkomitmen untuk memastikan kesetaraan dan kesempatan bagi semua, tanpa memandang gender atau latar belakang. Saya mengawasi penerapan kebijakan yang mengedepankan kesetaraan dalam setiap aspek sekolah, termasuk dalam proses rekrutmen staf dan kebijakan pendidikan untuk siswa”¹⁸

Dari hasil wawancara di atas, paneliti menerangkan bahwa kesetaraan merupakan nilai penting dalam institusi yang bersangkutan. Pernyataan tersebut menegaskan komitmen untuk memastikan kesetaraan dan kesempatan bagi semua individu, tanpa memandang gender atau latar belakang. Tujuan institusi adalah untuk mengedepankan kesetaraan dalam setiap aspek sekolah, termasuk dalam proses rekrutmen staf dan kebijakan pendidikan untuk siswa.

Pernyataan ini mencerminkan sikap yang progresif dan inklusif, karena menyadari pentingnya memberikan peluang yang setara kepada semua anggota komunitas sekolah. Dengan memastikan kesetaraan, institusi tersebut berusaha untuk menciptakan lingkungan yang adil, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi.

Melalui penerapan kebijakan kesetaraan dalam proses rekrutmen staf, institusi tersebut berusaha untuk menghindari prasangka dan diskriminasi dalam penyeleksian calon staf. Hal ini

¹⁸*Ibid*,

dapat mencakup perhatian terhadap ragam kualifikasi dan pengalaman, tanpa membiarkan faktor-faktor non-objektif seperti gender atau latar belakang mempengaruhi keputusan.

Penting juga untuk memastikan kesetaraan dalam kebijakan pendidikan untuk siswa. Dengan memperhatikan kebutuhan dan potensi setiap siswa secara individual, institusi dapat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung perkembangan semua siswa tanpa memandang perbedaan mereka.

Secara keseluruhan, pernyataan tersebut mencerminkan komitmen untuk menciptakan lingkungan sekolah yang adil, inklusif, dan berfokus pada kesetaraan. Hal ini bisa menjadi langkah positif dalam mendorong perubahan sosial yang lebih luas dan menghargai keberagaman serta memberdayakan semua anggota komunitas sekolah

Terkait pendekatan seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah, peneliti melanjutkan wawancara kepada Ibu Emi Juli Yanti, beliau meneruskan:

“Saya cenderung mengedepankan pendekatan humanis dalam mengelola sekolah. Saya berusaha untuk lebih mengenal staf dan siswa, mengerti permasalahan mereka, dan memberikan dukungan saat diperlukan. Selain itu, saya juga mengutamakan pembangunan hubungan yang baik dan saling percaya antara siswa, staf, dan orang tua, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan berdaya”.¹⁹

Penjelasan Ibu Emi di atas, peneliti respon dan analisis bahwa pendekatan humanis harus diimbangi dengan profesionalisme dan keadilan. Setiap keputusan dan tindakan harus berdasarkan pada analisis objektif dan data yang relevan, sambil tetap mempertimbangkan faktor-faktor kemanusiaan. Sebagai seorang pemimpin sekolah harus mengakui bahwa beberapa situasi mungkin memerlukan pendekatan yang lebih tegas atau solusi yang lebih sistematis. Dan secara keseluruhan, pendekatan humanis yang diterapkan kepala sekolah dalam mengelola sekolah memberikan dampak dan manfaat yang positif bagi semua anggota komunitas sekolah.

Melanjutkan pertanyaan kepada Ibu Emi, peneliti menanyakan stigma masyarakat tentang genderitas dalam memimpin instansi lalu beliau mengatakan :

“Sebagai kepala sekolah perempuan, saya masih menghadapi stereotip dan pandangan masyarakat tertentu tentang peran perempuan dalam kepemimpinan. Beberapa orang mungkin menganggap bahwa seorang pria lebih cocok menjadi kepala sekolah. Namun, saya selalu berusaha membuktikan bahwa gender tidak menentukan kemampuan kepemimpinan seseorang”

Pengakuan Ibu emi di atas tentang apa yang dialaminya peneliti terangkan bahwa sebagai seorang kepala sekolah perempuan, dia menghadapi tantangan yang umum terjadi dalam banyak bidang, terutama di sektor kepemimpinan yang sering kali didominasi oleh laki-laki. Tantangan utama yang dihadapi adalah stereotip gender dan pandangan masyarakat yang dapat mempengaruhi persepsi dan penghargaan terhadap kemampuan kepemimpinan perempuan. Namun, perlu diingat bahwa kemajuan perlahan telah terjadi dalam mengubah

¹⁹Hasil wawancara dengan Ibu Emi Juli Yanti, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Medan, pada senin, 27 Juni 2023, pukul 09.23 Wib

pandangan ini, dan banyak perempuan telah membuktikan bahwa gender tidak menentukan kemampuan kepemimpinan seseorang.

Pertanyaan terakhir yang peneliti ajukan ke kepala sekolah SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Medan adalah respon dari tantangan yang dihadapi oleh Ibu Emi Juli Yanti, kemudian beliau menjelaskan :

“Saya merespon tantangan tersebut dengan terus memberikan hasil kerja yang nyata dan transparan. Saya membuka komunikasi dengan seluruh pihak terkait, membuktikan keberhasilan dan capaian sekolah, dan menjalin kemitraan dengan berbagai pihak untuk meningkatkan mutu pendidikan. Saya juga aktif dalam kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan kesadaran tentang kesetaraan gender dan pentingnya peran perempuan dalam kepemimpinan”.²⁰

Peneliti menganalisis dari ungkapan Ibu Emi Juli Yanti selaku kepala sekolah tersebut, beliau menunjukkan individu yang memiliki sikap proaktif, transparan, berkomunikasi dengan baik, berfokus pada pencapaian, dan berkomitmen terhadap isu-isu sosial. Semua aspek ini merupakan kualitas yang penting dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan yang diinginkan, terutama dalam konteks pendidikan dan pembangunan masyarakat.

KESIMPULAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Pengelolaan Smp Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Kelambir Lima Deli Serdang adalah dalam konteks kepengurusan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah perempuan telah menunjukkan banyak potensi dan keunggulan. Studi dan pengalaman telah mengungkapkan bahwa kepala sekolah perempuan sering kali mendekati tugas-tugas kepemimpinan mereka dengan pendekatan yang inklusif, berorientasi pada keberagaman, dan fokus pada pembangunan hubungan antarpersonal. Kepekaan sosial dan kemampuan mendengarkan yang tinggi adalah ciri khas dari kepemimpinan kepala sekolah perempuan, yang memberikan dampak positif pada iklim sekolah, partisipasi siswa, dan pencapaian akademik.

Selain itu, kepala sekolah perempuan juga telah memainkan peran penting dalam memperjuangkan kesetaraan gender dan kesempatan bagi para siswa dan guru. Dengan menjadi teladan bagi para siswa perempuan, kepala sekolah perempuan memotivasi dan menginspirasi para siswa untuk mencapai potensi penuh mereka tanpa batasan gender.

Saran

Meskipun kepemimpinan kepala sekolah perempuan telah menunjukkan banyak keunggulan, masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk mendukung dan memperkuat peran mereka dalam pengelolaan sekolah. Berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

²⁰Hasil wawancara dengan Ibu Emi Juli Yanti, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 62 Tanjung Gusta Medan, pada senin, 28 Juni 2023, pukul 11.13 Wib

1. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang khusus ditujukan untuk kepala sekolah perempuan. Ini akan membantu mereka memperkuat keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan negosiasi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di dunia pendidikan.
2. Penghapusan Stereotip Gender: Masyarakat dan lingkungan sekolah harus berusaha untuk menghapuskan stereotip gender yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Kampanye kesadaran dan pendidikan tentang pentingnya kesetaraan gender dan inklusi harus didorong.
3. Jaringan dan Dukungan: Membangun jaringan dukungan dan kolaborasi antara kepala sekolah perempuan dapat meningkatkan saling mendukung dan berbagi pengetahuan tentang praktik kepemimpinan yang efektif.
4. Mendorong Partisipasi Perempuan dalam Pendidikan: Dukungan harus diberikan untuk mendorong partisipasi lebih banyak perempuan dalam bidang pendidikan dan administrasi pendidikan. Ini mencakup mendukung perempuan untuk maju dalam karir akademis dan memotivasi mereka untuk mencapai posisi kepala sekolah.
5. Memperkuat Kesadaran Kesetaraan Gender: Melalui kurikulum sekolah dan kegiatan ekstrakurikuler, penting untuk terus meningkatkan kesadaran tentang kesetaraan gender dan pentingnya memiliki perempuan dalam posisi kepemimpinan.
6. Menilai Kinerja Berbasis Kualitas: Menilai kinerja kepala sekolah berdasarkan kompetensi dan keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan pendidikan, bukan berdasarkan gender mereka. Penghargaan dan promosi harus diberikan berdasarkan kualitas kinerja dan pencapaian.

Dengan menerapkan saran-saran ini, kepemimpinan kepala sekolah perempuan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengelolaan sekolah serta membuka jalan bagi lebih banyak perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan di bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Yeni Wulandari, dkk. "Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, 2018.
- Iwa Kuswaeri, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, *TARBAWI*, Vol 2. No. 02, 2016
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Devi Pramitha, "Revitalisasi Kepemimpinan Pendidikan Perempuan dalam Perspektif Islam", *J-PAI*, Vol. 1 No.2 Januari-Juni 2015.
- Duryat, Masduki. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan Legitimasi dalam Berkonsentrasi di Bidang Pendidikan)*. Indra Mayu:Alfabeta
- Fattah, Nanang. 2015. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hanafiah, Yusuf. dkk. 2021. *Aku Bangga Menjadi Guru (Peran Guru dalam Penguatan Nilai Karakter Peserta Didik)*. Yogyakarta: UAS Press.

M.Fahmi, Syahrums Agung, Rachmatullaili, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Inovator*, Vol. 7, No. 1, 2018.

Nurlela dan Marhen, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Batusangkar Kabupaten Tanah Datar, *Jurnal al-Fikrah*, Vol. VII, No. 1 Januari-Juni 2019.

Rahmah, Syarifah. 2021. *Pendidikan Bagi Perempuan (Suatu Analisis Dalam Perspektif Islam)*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.

Mo'tasim, Pengembangan Kapasitas Institusi Dan Sumber Daya Manusia Di Madrasah: Pendekatan Total Quality Management, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Volume 4 Nomor 2 Nopember 2016.

Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Tawilaga, Pagas. 2017. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sd Negeri 1 Karangcengis Pagas Tawilaga (Skrpsi, Program S-1 Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Tarbiyah Dan Ilmu Pendidikan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto)*.