



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN BUDAYA SEKOLAH

Almi Nurvita^{1}, Falita Alam¹, Iqbal Abdullah²*

¹SMK Dharma Shalihah Nagan Raya, Aceh, Indonesia

²Faculty of Education, University of Malaya, Malaysia

Correspondence: *E-mail: alminurvita@upi.edu

ABSTRACTS

This study aims to analyze and explain towards the leadership of female principals in improving school culture in Nagan Raya. This study uses a type of descriptive writing with a qualitative approach. Data collection techniques in this study include; in-depth interviews, library studies, observation and documentation studies. Data analysis is done with a series of data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of the study found that the leadership of female principals in improving school culture in senior high school/equivalent was influenced by several factors such as; (a) emotional intelligence of a school principal, (b) transparency in school management, (c) kinship approach with school members, (d) to involve all parties of school in making decisions, (e) and continuously provide a good example to all of his subordinates. Furthermore, in implementing leadership to improve a conducive school culture, female principals in Nagan Raya always apply a culture of communication and interaction, religious culture, a culture of cooperation and leadership culture in schools with a blend of local-based decision and the national education system.

Keyword: Female Principals, Principal Leadership, School Culture

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 15 Sep 2019

First Revised 05 Oct 2019

Accepted 24 Jan 2020

First Available online 30 Jan 2020

Publication Date 01 Apr 2020

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam dunia pendidikan sangatlah bergantung pada kepemimpinan. Karena pada hakikatnya, penggunaan manajemen yang baik dan profesional, tentunya akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan tidaklah dibatasi oleh perspektif gender yang harus didominasi oleh laki-laki, namun perempuan juga mempunyai peluang dan kesempatan yang sama untuk mengambil peran kepemimpinan dalam manajemen pendidikan (Rahman, 2019; Susan, 2019; Rabiah, 2019).

Konsep gender membagikan manusia dalam dua jenis identitas, yaitu feminin dan maskulin. Konsep feminin melekat pada perempuan, sedangkan maskulin melekat pada laki-laki. Kedua identitas gender tersebut dilekati beberapa karakteristik yang saling berlawanan satu dengan yang lainnya. Kepemimpinan laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadikan pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan secara efektif.

Faktor tersebut adalah emosi dan sosial, cara berfikir, berkomunikasi, orientasi, natur fisik, dan peran dalam keluarga (Al Faruq, 2016). Perempuan memiliki dimensi perilaku communal yang cenderung memikirkan kesejahteraan bawahan dan lebih menekankan interaksi, serta memfasilitasi bawahan. Sedangkan laki-laki lebih cenderung memiliki dimensi agentik yang bersifat tegas, berorientasi pada tujuan dan cenderung bersifat menguasai (Rosyidah dan Nurwati, 2019; Qomariah, 2019; Amory, 2019)

Pada dasarnya, laki-laki dan perempuan mempunyai potensi yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa secara keseluruhan baik laki-laki maupun perempuan sama-sama merupakan pemimpin yang efektif, tetapi ada perbedaan gender yaitu perempuan dan laki-laki lebih efektif dalam peran kepemimpinan yang selaras dengan gender mereka. Sedangkan perempuan dimaksudkan lebih efektif dalam bidang pendidikan, pemerintahan, dan organisasi layanan sosial, namun kurang efektif di bidang militer yang mengandalkan fisik.

Dalam kajian yang membandingkan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan, ternyata kepemimpinan perempuan lebih efektif dalam hal kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif, kemampuan berpikir strategis, kemampuan mendengarkan keluhan bawahan dan kemampuan menganalisis isu-isu terkini. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang maksimal.

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan juga mampu mewujudkan kepemimpinan yang efektif, karena perempuan juga mempunyai keunggulan dalam memerankan dan menciptakan efektivitas organisasi. Kepemimpinan perempuan membangun konsensus dan hubungan antar pribadi dengan baik melalui komunikasi dan keterlibatan (partisipasi), memiliki kepemimpinan transformasi, dan merupakan negosiator yang baik jika dibandingkan laki-laki.

Seorang perempuan sebagai kepala sekolah sangat memungkinkan untuk mewujudkan suatu sekolah berprestasi, karena pekerjaan yang berhubungan dengan pendidikan dan perhatian serta kasih sayang terhadap anak dan remaja merupakan kecenderungan perempuan pada umumnya. Karena itu, pekerjaan sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah bagi seorang perempuan pada suatu lembaga pendidikan merupakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kecenderungan dan fitrahnya yang dapat menjadi

motivasi yang sangat besar pula untuk memacunya mau bekerja keras dan optimal dalam upaya mewujudkan suatu sekolah yang berprestasi (Halilah, 2015; Minsih et al., 2019; Azis dan Suwatno, 2019; Julaiha, 2019)

Seorang kepala sekolah harus dapat memelihara serta mengembangkan budaya sekolah yang ada. Untuk memelihara dan mengembangkan budaya sekolah dengan baik, mengemukakan beberapa langkah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu: (1) selalu memberikan dorongan kepada seluruh warga sekolah untuk mengimplementasikan budaya sekolah, terutama budaya sekolah yang bersifat upacara atau ritual; (2) seorang kepala sekolah harus senantiasa memberikan keteladanan di lingkungan kerjanya; (3) adaptif terhadap subkultur yang ada selama tidak bertentangan dengan kultur utama yang terbentuk; (4) senantiasa memberikan arahan dan bimbingan serta berusaha untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh warga sekolah; (5) senantiasa memberikan penjelasan dan menekankan bahwa sekolah akan memiliki budaya yang kuat karena dibangun melalui subkultur yang ada.

Terwujudnya budaya sekolah yang kuat tentu tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolahnya. Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab dan berpengaruh untuk menentukan segala aktivitas dan kebijakan yang harus dilaksanakan oleh semua warga sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan memiliki potensi paling besar serta memegang peran kunci dalam membentuk dan mengembangkan budaya sekolah yang kuat. Kepala sekolah memiliki tugas dalam menanamkan kesadaran, dan penghayatan akan nilai-nilai positif yang harus dibudayakan pada sekolah yang dipimpinnya.

Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh, pada saat ini memiliki 25 sekolah SMA sederajat. Dari 25 sekolah SMA/sederajat, hanya 3 orang kepala sekolah perempuan, yaitu SMKS Almar, SMAN 2 Kuala, SMKS dan Darma Shalihah 2. Pada hakikatnya, keberhasilan kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah yang kondusif tentunya tidaklah ditentukan oleh gender kepemimpinan dalam sekolah, melainkan kompetensi dan *integrity* dari seorang kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan terkait dengan penerapan budaya sekolah di SMA sederajat yang dipimpin oleh perempuan di Kabupaten Nagan Raya menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang menjadi perhatian utama terkait dengan; (a) pengembangan budaya sekolah, seperti penguatan kedisiplinan, (b) penguatan karakter siswa seperti, membudayakan kejujuran, bertanggung jawab, sopan dan satun, menghargai sesama serta seluruh warga sekolah.

Begitu juga dengan kepala sekolah perempuan, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah perempuan memperoleh hasil bahwa dalam kemimpinannya sangat memprioritas siswa, guru dan staf administrasi dalam segala hal yang berkaitan dengan manajemen sekolah, seperti hal kedisiplinan. Kedisiplinan tidak hanya di budayakan pada para peserta didik, melainkan guru dan seluruh warga sekolah juga menjalankannya, seperti briefing setiap pagi, serta melakukan berbagai macam pendekatan, baik dengan guru, siswa maupun staf administrasi.

Tulisan ini secara umum bertujuan untuk membahas dan menguraikan tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah di SMA/sederajat di Nagan Raya. Kajian ini juga diharapkan dapat menjadi rekomendasi serta

pertimbangan bagi pihak terkait, khususnya dalam meningkatkan budaya sekolah yang kondusif.

2. METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan jenis penulisan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi; studi kepustakaan, yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Selanjutnya studi lapangan yang meliputi wawancara, observasi, serta kajian dokumentasi.

Populasinya dalam penelitian ini adalah SMA/ sederajat di Kabupaten Nagan Raya, berdasarkan data dari dinas pendidikan Nagan Raya, hanya 3 sekolah yaitu SMKS Dharma Shalihah 2, SMKS Almar, SMAN 2 Kuala yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Maka dari itu, ketiga sekolah tersebut yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, staf akademik, karyawan, dan juga perwakilan siswa.

Selanjutnya pada peringkat akhir yaitu metode analisis data, dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis selama dilapangan dikenal dengan model yang mengemukakan bahwa "aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh". Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Selanjutnya, Intuitif-Subjektif, merupakan melibatkan pendapat penulis atas masalah yang sedang dibahas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL PENELITIAN

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Perempuan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di tiga SMA/ sederajat yang dipimpin oleh perempuan di Kabupaten Nagan Raya – Aceh menunjukkan bahwa:

a. SMKS Dharma Shalihah 2

Berdasarkan dari hasil penelitian mendapatkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kepemimpinannya dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai kepala sekolah adalah kompetensi kepribadian dari seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas manajerial seperti memiliki integritas kepribadian yang kuat diantaranya; berkomitmen, tegas, disiplin dalam menjalankan tugas.

Di samping itu, memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas, selalu ingin menginformasikan secara transparan kepada rekan kerja, serta memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin. Karena, tanpa memiliki kompetensi kepribadian tersebut, maka upaya untuk meningkatkan budaya sekolah tidak mungkin dapat diwujudkan dengan baik. Faktor lain juga sangat mempengaruhi dalam

meningkatkan efektifitas kepemimpinan, seperti menempatkan staf sesuai bidang keahlian dan berdasarkan kompetensinya.

b. SMKS Almar

Berdasarkan hasil penelitian mendapatkan bahwa kemampuan seorang kepala sekolah dalam menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya. Seperti guru produktif jurusan tata busana harus dari lulusan sarjana desain, begitu juga guru jurusan bidang yang lain.

Penempatan pegawai sesuai bidang keahlian tersebut diharapkan semoga proses belajar mengajar dapat terwujud dengan baik sesuai dengan standar isi yang terdapat di dalam SNP (Standar Nasional Pendidikan). Maka dari itu, proses administrasi dalam pengelolaan SDM dapat berjalan dengan baik, serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh warga sekolah.

Selanjutnya, menciptakan hubungan yang harmonis sesama warga sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam mewujudkan kepemimpinan untuk meningkatkan budaya sekolah yang kondusif. Hubungan yang harmonis tentunya dapat diwujudkan melalui komunikasi dan interaksi yang efektif.

Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kooperatif antara warga sekolah, dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan bagi pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka. Karena hubungan yang harmonis tersebut tentunya dapat memberikan kemudahan dalam melakukan kepemimpinan manajemen pendidikan yang maksimal, khususnya dalam peningkatan budaya sekolah.

Selanjutnya, kemampuan melakukan kerjasama yang baik dengan tim serta loyal kepada tim kerja. Kerjasama merupakan satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi pendidikan. Dengan kerjasama memungkinkan setiap anggota dalam suatu kelompok bisa saling menopang satu sama lain. Sekolah terdiri dari banyak anggota yang memiliki peran masing-masing, yaitu murid, guru, kepala sekolah, petugas keamanan, dan lainnya.

Seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu menciptakan kerjasama yang baik dengan setiap warga sekolah, agar tercipta suasana di sekolah yang kondusif dan suasana yang rukun. Di samping itu, kepala sekolah senantiasa berusaha untuk dapat memberikan contoh teladan yang baik kepada seluruh warga sekolah.

c. SMA 2 KUALA

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa faktor personaliti yang meliputi kemampuan manajemen kepala sekolah, kemampuan untuk mengayomi semua warga sekolah, serta melibatkan warga sekolah dalam pengambilan keputusan. Serta dukungan dari berbagai macam pihak seperti komite sekolah, wali murid, dan yang terpenting adalah dukungan dari keluarga seperti suami, anak dan orang tua.

Pada saat pengambilan keputusan, pentingnya melibatkan warga sekolah untuk bermusyawarah atau berdiskusi terkait dengan segala permasalahan yang terjadi di sekolah, baik itu yang sifatnya berhubungan dengan internal sekolah maupun

eksternal sekolah. Hal ini bertujuan untuk dapat menghasilkan sebuah keputusan bersama yang tentukan akan dijalankan secara bersama-sama.

Selanjutnya, memberikan teladan tentang kedisiplinan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan kepala sekolah. Dimana hal ini merupakan salah satu bagian dari kompetensi kepribadian seorang kepala sekolah untuk memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan diri sebagai pemimpin. Dengan membiasakan teladan yang baik, tentunya akan mempengaruhi kedisiplinan terhadap seluruh warga sekolah, khususnya terhadap siswa. Faktor selanjutnya yaitu memahami psikologi bawahannya, menjaga interaksi dan komunikasi yang baik serta melakukan pengawasan terhadap program- program sekolah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Budaya Sekolah

Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di smks darma shalihah, smks almar dan sma 2 negeri kuala, secara umum membuktikan bahwa dalam hal meningkatkan budaya sekolah tentunya setiap kepala sekolah mempunyai cara dan strategi yang berbeda. Namun secara umum dalam hal peningkatan budaya sekolah, ketiga kepala sekolah perempuan ini sepakat bahwa penerapan budaya sekolah yang positif memberikan dampak yang sangat baik terhadap kemajuan warga sekolah.

Hal ini dapat melatih seluruh warga sekolah untuk menjadikan budaya sekolah sebagai acuan dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga penerapan budaya sekolah tersebut dapat mendorong iklim yang baik untuk kemajuan sekolah. Pada dasarnya, keterlibatan semua pihak warga sekolah mulai dari; kepala sekolah, dewan guru, staf administrasi, siswa, bahkan petugas kebersihan sangat berpengaruh untuk mewujudkan budaya sekolah yang kondusif. Kerjasama antar berbagai pihak merupakan kunci utama dalam mewujudkan hal tersebut. Tidak terkecuali, guru juga wajib mematuhi serta juga berperan penting dalam mewujudkan budaya sekolah yang kondusif.

Selanjutnya, hasil penelitian membuktikan bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk meningkatkan budaya sekolah yang kondusif, kepala sekolah perempuan di nagan raya selalu menerapkan; budaya komunikasi dan interaksi, budaya keagamaan, budaya kerjasama serta budaya kepemimpinan yang merupakan perpaduan antara kearifan lokal dengan sistem pendidikan nasional. Perpaduan ini dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, serta dapat menghasilkan lulusan yang mempunyai karakter keagamaan serta budaya jujur, budaya teladan, budaya menegur dan budaya membaca serta budaya dalam komunikasi serta berinteraksi.

3.2 PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Nagan Raya

Pembahasan tentang kepemimpinan perempuan menjadi isu yang menarik, pengaruh keragaman gender senantiasa diperbincangkan dalam topik yang menarik. Dalam sudut pandang gender, terdapat stereotip bahwa kepemimpinan laki-laki senantiasa dianggap lebih unggul daripada kepemimpinan perempuan.

Stereotip tersebut selalu menempatkan perempuan sebagai orang yang senantiasa dinomorduakan, kemudian muncul pandangan bahwa kekuasaan dan kepemimpinan

merupakan domainnya laki-laki. Padahal perempuan juga mempunyai kemampuan dan keahlian untuk dapat berperan penting dalam mewujudkan kepemimpinan yang ideal dalam sebuah organisasi. Pandangan ini didukung oleh kaum feminisme yang senantiasa berpendapat bahwa perempuan juga memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin, bahkan pemimpin perempuan memiliki cara atau ciri khas tersendiri untuk menjalankan kepemimpinan yang efektif.

Hasil temuan penemuan penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah di Nagan Raya. Secara umum, seorang kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya, didukung juga kemampuan dalam menempatkan guru maupun staf berdasarkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh yang bersangkutan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah di Nagan Raya seperti menerima masukan dan pendapat serta kritikan dari pihak lain, baik dari dewan guru, sampai kepada staf administrasi.

Maka dari itu, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah di Nagan Raya Aceh lainnya adalah disaat kepala sekolah selalu memberikan pengarahan dan pembinaan, nasehat serta menegur setiap warga sekolah yang melakukan pelanggaran, baik secara terbuka di dalam rapat, maupun secara personal. Bahkan lebih cenderung menekankan interaksi dan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Hal ini sesuai dengan pandangan yang mengatakan bahwa sebagian perempuan memiliki dimensi perilaku communal yang cenderung memikirkan kesejahteraan bawahan dan lebih menekankan interaksi, serta memfasilitasi bawahan.

Kemampuan kepala sekolah perempuan di SMA/ sederajat Nagan Raya dalam mengayomi semua warga sekolah juga dilakukan secara kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan pandangan yang dikutip dari [Grosvold \(2016\)](#) yang mengatakan bahwa ada beberapa hal yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu *The mother* (keibuan).

Pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya sewaktu anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan. Selanjutnya, yaitu *The pet* (kesayangan).

Pemimpin perempuan cenderung menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Dalam hal ini karyawan akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan di SMA/ sederajat Nagan Raya adalah kemampuan dalam berkomunikasi serta menciptakan hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mengayomi bawahan secara bersama-sama untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Hal ini sesuai dengan pandangan [Halilah \(2015\)](#) yang mengatakan bahwa dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan itu, praktek kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan.

Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah wanita mampu mewujudkan kepemimpinan yang efektif karena wanita mempunyai keunggulan dalam memerankan dan menciptakan efektivitas organisasi.

Kepemimpinan wanita membangun consensus dan hubungan antar pribadi yang baik melalui komunikasi dan keterlibatan (partisipasi), memiliki kepemimpinan transformasi, dan merupakan negosiator yang baik jika dibandingkan laki-laki. Kepemimpinan yang efektif pada dasarnya tentu dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan budaya sekolah. Karena penggunaan kepemimpinan seorang kepala sekolah juga dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan, hal ini sesuai dengan pendapat Usman (2013) yang mengatakan bahwa penerapan kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada bawahan terutama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan perempuan di SMA/sederajat di Nagan Raya dalam meningkatkan budaya sekolah, juga mampu memberikan motivasi kepada bawahan, serta dapat memberikan solusi terhadap berbagai macam persoalan yang terjadi di lingkungan sekolah. Perempuan dalam efektivitas kepemimpinannya dapat berhasil sebagai pengembalian amanah, melakukan kualitas dari proses-proses kelompok, meningkatkan solidaritas kelompok, memotivasi para pengikut, pemecahan masalah kontribusi terhadap efisiensi spesialisasi peran.

Selain itu, dapat mengelola aktivitas-aktivitas organisasi, akumulasi sumber-sumber daya, kesiapan kelompok untuk menangani perubahan dan krisis, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, membangun rasa percaya diri para pengikut, meningkatkan ketrampilannya, dan memberi kontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan psikologisnya. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah kecerdasan emosional yaitu sifat kesabaran, lemah lembut dan sopan santun dalam kepemimpinannya.

Perempuan juga memiliki kecerdasan emosional dan kekuatan femininitasnya. Perempuan juga mampu menciptakan *networking* dalam organisasi. Seorang perempuan sebagai kepala sekolah sangat memungkinkan untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif sehingga mencapai suatu sekolah yang berprestasi, karena pekerjaan yang berhubungan dengan pendidikan dan perhatian serta kasih sayang terhadap anak dan remaja merupakan kecenderungan perempuan pada umumnya.

Ada beberapa kelebihan kepemimpinan perempuan dari laki-laki dalam kompetensi pendidikan yaitu: (1) Perempuan cenderung mencurahkan waktunya untuk kepentingan siswa; (2) Perempuan lebih komunikatif; (3) Perempuan lebih memperhatikan perbedaan individual dan memiliki motivasi yang tinggi; (4) dalam hal administrasi lebih cenderung teliti dan teratur, serta metode dan teknik mengajar lebih bagus dari laki; (5) Administrator perempuan lebih cenderung menunjukkan sifat lebih demokratis dan gaya partisipatif; (6) Administrator perempuan itu lebih cenderung mempertimbangkan masukan-masukan dari anggotanya.

Faktor selanjutnya adalah pada saat pengambilan keputusan, kepala sekolah perempuan di Nagan Raya, dalam setiap pengambilan keputusan senantiasa melibatkan warga sekolah, artinya kesimpulan yang dihasilkan berdasarkan keputusan bersama, setiap warga sekolah harus ikut berpartisipasi. Hal ini sesuai dengan pandangan mengatakan bahwa dalam kepemimpinan partisipatif sasaran tugas dan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dibuat oleh kelompok.

Apabila pimpinan mengambil suatu keputusan, maka keputusan tersebut diambil setelah memperhatikan pendapat kelompok. Pimpinan mengikutkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Disisi lain, hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat terbuka,

bersahabat dan saling percaya, sehingga komunikasi terjadi dua arah dan terdapat pemberdayaan kepada bawahan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Budaya Sekolah di Nagan Raya

Budaya sekolah yang baik secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pada setiap individu, kelompok kerja/unit dan sekolah sebagai satu institusi, dan hubungan sinergis antara tiga tingkatan tersebut. Budaya sekolah diharapkan dapat memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah serta mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional.

Budaya sekolah yang sehat dapat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, penuh vitalitas, memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang. Oleh karena itu, budaya sekolah ini perlu dikembangkan.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk meningkatkan budaya sekolah yang kondusif, kepala sekolah perempuan di Nagan Raya selalu menerapkan budaya komunikasi dan interaksi, budaya keagamaan, budaya kerjasama serta budaya kepemimpinan di sekolah merupakan perpaduan antara kearifan lokal dengan sistem pendidikan nasional. Perpaduan ini dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, serta dapat menghasilkan lulusan yang mempunyai karakter keagamaan serta budaya jujur, budaya contoh teladan, budaya menegur dan budaya membaca serta budaya dalam komunikasi.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan dalam kebijakan Depdiknas (2002); (1) Budaya jujur, (2) Budaya saling percaya, (3) Budaya kerjasama, (4) Budaya baca, (5) Budaya disiplin dan efisiensi; (6) Budaya bersih, (7) Budaya berprestasi dan berkompetensi, (8) Budaya memberi teguran dan penghargaan. Selanjutnya terkait budaya jujur mencakup: (a) Transparansi dalam pengambilan kebijakan di sekolah seperti; penerimaan siswa baru, dan keuangan sekolah. (b) Kemandirian siswa dalam mengerjakan tugas-tugas (tidak mencotek). (c) Kesesuaian laporan dengan kenyataan. Kesemua budaya tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan sekolah.

Untuk mengembangkan budaya sekolah yang kondusif, maka peran seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan yang sesuai sangat mempengaruhi dalam meningkatkan budaya sekolah. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk meningkatkan budaya sekolah yang kondusif, kepala sekolah perempuan di Nagan Raya selalu menerapkan; budaya komunikasi dan interaksi, budaya keagamaan, budaya kerjasama serta budaya kepemimpinan di sekolah merupakan perpaduan antara kearifan lokal dengan sistem pendidikan nasional.

Perpaduan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, serta dapat menghasilkan lulusan yang mempunyai karakter keagamaan, kepemimpinan serta memiliki kecakapan dalam komunikasi serta dalam berinteraksi sesama. Penerapan budaya sekolah yang positif memberikan dampak yang sangat baik terhadap kemajuan warga sekolah, tentunya hal ini dapat melatih seluruh warga sekolah untuk menjadikan budaya sekolah sebagai acuan dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga penerapan budaya sekolah tersebut dapat mendorong iklim yang baik untuk kemajuan sekolah.

Maka, dalam hal ini kepemimpinan yang ideal merupakan faktor utama untuk dapat mewujudkan peningkatan budaya sekolah yang efektif. Sekolah akan berjalan dengan adanya siswa dan guru serta administrator yang melayani jalannya operasional sekolah, tetapi tanpa ruh sekolah hanya akan terjerumus menjadi sebuah organisasi tanpa arah. Maka dari itu sebuah sekolah yang memiliki ruh positif di dalamnya akan jauh lebih baik.

Pada dasarnya, budaya sekolah yang berlangsung di sebuah sekolah bisa saja diterapkan di sekolah lain, akan tetapi tidak semua hal yang menjadi budaya di sebuah sekolah bisa diaplikasikan serupa di sekolah lain. Budaya sekolah yang bisa dirasakan oleh individu yang ada di dalamnya akan menjelma menjadi iklim sekolah yang melingkupi dan menjadi dasar pijakan pengembangan sekolah.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah di SMA/ sederajat di Nagan Raya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti; (a) Kompetensi kepribadian dari seorang kepala sekolah, dalam menjalankan tugas manajerial kepala sekolah memiliki kompetensi kepribadian, seperti memiliki integritas kepribadian yang kuat, berkomitmen, tegas, disiplin dalam menjalankan tugas; (b) memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, dan bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas; (c) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin. Selanjutnya (d) kemampuan kepala sekolah dalam menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya; (e) proses administrasi dalam pengelolaan SDM yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku; (f) serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh warga sekolah.

Adapun faktor lain yaitu menciptakan hubungan yang harmonis melalui komunikasi dan interaksi yang efektif. Komunikasi efektif yang berlangsung di sekolah tidak akan terlepas dari peran sentral kepala sekolah (*school board*). Baik buruknya komunikasi di sekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah bersangkutan.

Selanjutnya, melakukan kerjasama yang baik dengan seluruh warga sekolah, dewan guru, tenaga administrasi, siswa, petugas kebersihan maupun pihak-pihak lain yang berkaitan. Karena, dengan kerjasama yang baik memungkinkan setiap anggota dalam suatu kelompok bisa saling menopang satu sama lain. Sekolah terdiri dari banyak anggota yang memiliki peran masing-masing, yaitu murid, guru, kepala sekolah, petugas keamanan, dan lainnya.

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah sekolah menjadi panutan dan contoh teladan yang baik untuk warga sekolah, seperti dalam hal menerapkan kedisiplinan, kebersihan, sopan santun, saling menghormati dan menghargai satu sama lain dalam setiap kegiatan baik internal maupun eksternal sekolah. Melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan bersama dengan mengedepankan sistem musyawarah. Meskipun pada akhirnya keputusan tetap berada di tangan kepala sekolah, serta memperhatikan secara matang dan bijaksana dengan segala kemungkinan yang mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk meningkatkan budaya sekolah yang kondusif, kepala sekolah perempuan di Nagan Raya selalu menerapkan budaya komunikasi dan interaksi, budaya keagamaan, budaya kerjasama serta budaya kepemimpinan di sekolah merupakan perpaduan antara kearifan lokal dengan sistem pendidikan nasional.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang dikaitkan dengan temuan-temuan yang ditindak lanjuti yang berkaitan dengan kepemimpinan

perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah. Adapun rekomendasi tersebut meliputi yang pertama, perlunya penguatan kapasitas perempuan dalam kepemimpinan, selama ini keterlibatan perempuan dalam ranah kepemimpinan publik sangatlah kurang, khususnya dalam kepemimpinan pendidikan. Minimnya perempuan yang menjadi kepala sekolah disebabkan oleh berbagai macam faktor.

Di samping itu, kepala sekolah perempuan juga perlu melakukan edukasi, sosialisasi terhadap guru-guru perempuan lainnya untuk terus belajar agar dapat menjadi kepala sekolah yang baik. Rekomendasi kedua yaitu dari pemerintah, dalam hal ini dinas pendidikan setempat perlu memberikan perhatian terhadap kepemimpinan perempuan, karena kepala sekolah perempuan juga dapat melaksanakan peran dan fungsi dengan baik, khususnya dalam peningkatan budaya sekolah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Al Faruq, M. S. (2016). Perbandingan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan perempuan di SDN Se-Kabupaten Lamongan. *E-journal Unesa*, 1(1), 1-9.
- Amory, J. D. S. (2019). Peranan gender perempuan dalam pembangunan di Sulawesi Barat tahun 2016-2018. *GROWTH: Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 1(1), 1-15.
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246-253.
- Gros vold, J., Rayton, B., & Brammer, S. (2016). Women on corporate boards: A comparative institutional analysis. *Business & Society*, 55(8), 1157-1196.
- Halilah, H. (2015). Kepemimpinan wanita dalam manajemen kependidikan. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1-9.
- Julaiha, S. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 179-190.
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). Kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun sekolah berkualitas di sekolah dasar. *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), 29-40.
- Qomariah, D. N. (2019). Persepsi masyarakat mengenai kesetaraan gender dalam keluarga. *Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah*, 4(2), 52-58.
- Rabiah, S. (2019). Manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1), 58-67.
- Rahman, T., & Wassalwa, S. M. M. (2019). Implementasi manajemen pendidikan karakter dalam pembinaan akhlak peserta didik. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(1), 1-14.
- Rosyidah, F. N., & Nurwati, N. (2019). Gender dan stereotipe: Konstruksi realitas dalam media sosial instagram. *Share: Social Work Journal*, 9(1), 10-19.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Usman, H., & Raharjo, N. E. (2013). Strategi kepemimpinan pembelajaran menyongsong implementasi kurikulum 2013. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(1), 1-13.