

## KEPEMIMPINAN WANITA DALAM MANAJEMEN KEPENDIDIKAN

Halilah\*

### Abstrak

*Leadership of the principal is really crucial to the development of a harmonious teamwork of teachers, staff and students in the school. A good school leadership can influence the work environment to be pleasant and comfortable, the teachers can teach students very well and the student can enjoy their study -that ultimately influence the professional development among teachers. The key to success of a school lies in the efficiency and effectiveness of the appearance of a school principal. Leadership style of women is able to create an effective leadership because women have a special quality to create organizational effectiveness.*

Keywords: *Leadership, Leadership Style, Women's Leadership as a School Principals*

Kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat menentukan berkembangnya semangat kerjasama yang harmonis bagi para guru, staf maupun siswa. kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman, para guru dapat menjalankan tugas mengajar dengan baik dan siswa dapat belajar dengan senang dan tertib yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan profesional diantara guru. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah wanita mampu mewujudkan kepemimpinan yang efektif karena wanita mempunyai keunggulan dalam memerankan dan menciptakan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita*

### A. Pendahuluan

Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia di lingkungan sekolah yaitu *resources human* dan *non human* yang terdiri dari berbagai unsur sumber, manusia, dan perangkat sekolah. Dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan itu, praktek kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan dengan berbagai gaya dan pendekatan.

Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. Gaya 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 dengan baik melalui komunikasi dan keterlibatan (partisipasi), memiliki kepemimpinan transformasi, dan merupakan negosiator yang baik jika dibandingkan laki-laki.

Seorang wanita 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 wanita pada umumnya. Oleh

karena itu, pekerjaan sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah bagi seorang wanita 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.

Dalam suatu hasil penelitian, dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan wanita itu lebih melakukan pendekatan-pendekatan kepada hubungan kekerabatan dengan sikap egalitarian, memberdayakan segenap anggotanya serta menekankan struktur organisasi, karena untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan seorang kepala sekolah dituntut untuk menjaga flexibilitas, kerjasama tim, kepercayaan, dan kemauan berbagi informasi. Hal ini banyak dilakukan dengan baik oleh wanita.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. (Ainurrafiq Dawam & Ahmad Ta'arifin, 2004: 66-67) Jadi pengertian kepemimpinan di atas menggambarkan setiap upaya seseorang atau perilaku kelompok yang bertindak dalam suatu manajemen dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan bisa berupa sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. (Wahjosumidjo, 2003: 17) Kepemimpinan bisa juga suatu aktivitas dalam mempengaruhi dan membimbing suatu kelompok dengan segala relevansinya sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut merupakan tujuan yang telah disepakati bersama.

Robert G. Owens juga mengemukakan batasan tentang kepemimpinan yang menyatakan bahwa: kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara suatu pihak yang memimpin dengan suatu pihak yang dipimpin. (Abdul Aziz Wahab, 2008: 82) Menurut George R. Terry kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Toha Miftah, 2008: 259)

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. (Veitzal Rivai, 2007: 3) Selanjutnya Koontz memberikan definisi fungsi kepemimpinan sebagai berikut: "fungsi kepemimpinan, adalah untuk membujuk atau menyakinkan seluruh bagian dari pengikut untuk memberikan kontribusi dalam rangka mencapai tujuan dengan mengarahkan kemampuan maksimal".

### **2. Jenis-jenis Kepemimpinan**

Kepemimpinan Transaksional, yakni kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban pada bawahan. Pemimpin adalah seorang yang mendesain pekerjaan beserta mekanismenya, dan staf adalah seorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi). (Aan Komariah, 2004: 77)

Kepemimpinan Transformational, yakni agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik. Kepemimpinan Transformational ini lahir pada tahun 1980an. Bass dan Apolio mendefinisikan kepemimpinan Transformational sebagai sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka sebagai apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk

melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.

Kepemimpinan Visioner, yakni kepemimpinan yang memiliki visi (*visionary leadership*) yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan. Jenis kepemimpinan visionary ini terlihat dengan ciri, yakni dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran apa yang hendak dicapai dan pengembangan lembaga yang tergambar sasaran apa yang hendak dicapai dari lembaga yang dipimpinya.

### 3. Tipe Kepemimpinan

Tipe Kepemimpinan Otokratis, yaitu proses kepemimpinan yang dikendalikan oleh seorang pimpinan yang menentukan sendiri kebijakan dan menugaskan pekerjaan staf tanpa berkonsultasi dengan mereka. Pemimpin juga mengarahkan secara rinci dan harus dilaksanakan tanpa pertanyaan. Pimpinan dengan tipe otokratis dapat memberikan kepastian pada bawahan, mereka tidak merasa terbebani dengan urusan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Tipe Permisif (*Leissez-Faire*), yaitu Pada tipe permisif, kepala sekolah menerapkan pandangan bahwa tidak ada aturan untuk semua orang, ini didasari atas alasan bahwa setiap orang terlahir bertanggung jawab dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan kewajibannya. Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.

Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan gaya permisif percaya bahwa tidak ada aturan bagi semua orang karena setiap orang pada dasarnya terlahir bertanggung jawab dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan kewajibannya. Kepercayaan seperti ini hanya bisa berlaku pada staf guru atau bawahan yang sudah

berpengalaman tetapi tidak pada karyawan yang masih baru dalam pekerjaannya. Jika gaya kepemimpinan Permisif ini digunakan secara serampangan bisa saja menimbulkan kekacauan dalam lingkungan organisasi sekolah hingga tidak kondusif.

Tipe Partisipatif, Menurut likert pemimpin yang bergaya kelompok yang berpartisipasi (*participative group*) pimpinan mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahan dan dalam setiap persolan selalu mengandalkan bawahan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat-pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niatan untuk mempergunakan pendapat-pendapat bawahan secara konstruktif, memberi penghargaan yang bersifat ekonomis dengan berdasarkan partisipasi kelompok dan keterlibatannya dalam semua urusan.

Tipe Situasional, yaitu gaya kepemimpinan yang tergantung pada situasi dan keadaan. Situasi adalah gelandang yang diperlukan bagi pemimpin untuk beroperasi. Bagi sebagian kepala sekolah, situasi bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan, tetapi adalah keliru untuk terlalu menyalahkan situasi. Dalam menerapkan teori kepemimpinan situasional, kepala sekolah harus didasarkan pada hasil analisis terhadap situasi yang dihadapi pada suatu saat tertentu dan mengidentifikasi kondisi anggota atau anak buah yang dipimpinya. Kondisi bawahan merupakan faktor yang penting pada kepemimpinan situasional karena bawahan selain sebagai individu merupakan kelompok yang kenyataannya dapat menentukan kekuatan pribadi yang dipunyai pemimpin.

### 4. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan Kontinum, gaya ini termasuk klasik orang yang pertama mengenalkan adalah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Dalam model Kontinum ada tujuh model gaya pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin yaitu: (1) Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahan; (2) Pemimpin menjual keputusan; (3)

Pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide dan mengundang pertanyaan-pertanyaan; (4) Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemudian dapat berubah; (5) Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran-saran dan membuat keputusan; (6) Pemimpin merumuskan batasa-batasannya dan meminta kelompok bawahannya untuk membuat keputusan; dan (7) Pemimpin mengizinkan bawahannya melakukan fungsi-fungsinya dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh pimpinan. (Nanang Fattah, 2004: 305)

Gaya Kepemimpinan *Manajerial Grid*, mengidentifikasi gaya kepemimpinan dalam manajemen dengan usaha yang telah dilakukan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton berhubungan dengan dua hal yaitu: produksi disatu pihak dan orang-orang dipihak lain. Pada gaya kepemimpinan *manajerial grid* ini ditekankan bagaimana manajer memikirkan mengenai produksi dan hubungan kerja pada manusianya, bukan ditekankan pada produksi harus dihasilkan, dan berapa banyak ia harus berhubungan dengan bawahannya. Melainkan jika ia memikirkan produksi maka dipahami sebagai suatu sikap bagi seorang pemimpin untuk mengetahui berapa luas dan dan anekanya sesuatu produksi itu.

Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi dari Reddin, gaya kepemimpinan ini selalu dipulangkan kepada dua hal mendasar, yakni hubungan pimpinan dengan tugas dan hubungan kerja. Gaya kepemimpinan Reddin gaya kepemimpinan yang cocok yang mempunyai pengaruh terhadap lingkungannya. Gaya ini pada hakikatnya sama dengan gaya hasil penemuan Universitas Ohio dan kemudian juga digunakan oleh Blake dan Mouton dalam merancang manajerial gridnya. Dari gaya yang digambarkan oleh reddin dikotak tengah seterusnya bisa ditarik ke atas ke bawah menjadi gaya kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif.

Gaya kepemimpinan Empat Sistem dari Likert, gaya kepemimpinan yang satu ini pendapat dari Likert dari hasil hasil serangkaian penelitian yang dilakukannya selama bertahun-tahun ia lakukan dalam mengembangkan suatu ide dan pendekatan yang penting untuk memahami perilaku pemimpin. Likert mengembangkan empat sistem manajemen, menurutnya pemimpin itu dapat berhasil jika bergaya partisipatif manajemen yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komonikasi, bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata cara hubungan yang mendukung (*supportive relationship*).

#### 5. Kriteria Keberhasilan Sekolah

Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas seorang kepala sekolah dalam menciptakan sekolah yang efektif. ciri-ciri sekolah yang efektif dapat dilihat dari tabel di bawah ini, yakni:

Tabel 1.1 Ciri-ciri sekolah efektif

Ciri-ciri	Indikator
Tujuan sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik	Tujuan sekolah: - Dinyatakan secara jelas - Digunakan untuk mengambil keputusan - Dipahami oleh guru, staff dan siswa
Pelaksanaan Kepemimpinan Pendidikan yang kuat oleh kepala sekolah	Kepala sekolah: - Bisa dihubungi dnegan mudah - Bersikap responsive kepada guru dan siswa - Responsif kepada orang tua dan masyarakat - Melaksanakan kepemimpinan yang berfokus kepada pembelajaran - Menjaga agar rasio antara guru/siswa sesuai dengan rasio ideal.

Ekspektasi Guru dan staff tinggi	Guru dan Staff: - Yakin bahwa semua siswa bisa belajar dan berprestasi - Menekankan kepada hasil akademis - Memandang guru sebagai penentu terpenting bagi keberhasilan siswa		- Penilaian hasil belajar dari berbagai segi
Ada kerjasama kemitraan antara sekolah, orang tua dan masyarakat	Sekolah: - Komunikasi secara positif dengan orang tua - Memelihara jaringan serta dukungan orang tua dan masyarakat - Berbagi tanggung jawab untuk menegakkan disiplin dan mempertahankan keberhasilan - Menghadiri acara-acara penting disekolah	Menekankan kepada keberhasilan siswa dalam mencapai keterampilan aktivitas yang esensial	Siswa: - Melakukan hal terbaik untuk mencapai hasil belajar yang optimal, baik yang bersifat akademis maupun nonakademis - Memperoleh keterampilan yang esensial Kepala sekolah: - Menunjukkan komitmen dan mendukung program keterampilan esensial
Adanya iklim yang positif dan kondusif bagi siswa untuk belajar	sekolah: - Rapi, bersih, dan aman secara fisik - Dipelihara secara baik - Memberi penghargaan kepada yang berprestasi - Memberi penguatan terhadap perilaku positif siswa Siswa: - Mentaati aturan sekolah dan aturan pemerintah daerah - Menjalankan tugas kewajiban tepat waktu	Komitmen yang tinggi dari SDM sekolah terhadap program pendidikan	Guru: Membantu merumuskan dan melaksanakan tujuan pengembangan sekolah: - Memperkuat dan mendukung kebijakan sekolah dan pemerintah daerah - Menunjukkan profesionalisme dalam bekerja
Kemajuan siswa sering dimonitor	Guru memberi siswa: - Tugas yang tepat - Umpan balik secara cepat/segera - Kemampuan berpartisipasi di kelas secara optimal		

Sumber: *Menyoal Kompetensi kepala Madrasah*, h. 58-59.

#### 6. Wanita Sebagai Kepala Sekolah

Pada dasarnya laki-laki maupun perempuan sama makhluk Allah SWT yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai khalifah Allah SWT. dimuka bumi ini sesuai dengan kodrat masing-masing. Walaupun demikian antara laki-laki dan wanita boleh berbeda kodratnya, namun dalam suatu pengabdian wanita dan laki-laki bisa sama-sama berkifrah dan berperan sebagai seorang pendidik dan menjadi kepala sekolah.

Wanita atau perempuan sebagai makhluk yang dibekali kemampuan untuk berpikir dan berkarya, untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai makhluk Allah SWT. Ia mempunyai kecenderungan dan

mempunyai kemampuan kerja keras sebagai mana dikatakan kartini kartono bahwa wanita pada hakikatnya mampu bekerja yang sama baiknya dengan laki-laki, wanita cenderung untuk mengeluarkan energi kerja yang berlebih-lebihan; tau bekerja yang lebih berat (Overworked) karena didorong oleh kesadaran yang sangat mendalam akan pentingnya tugas dan kewajibannya. (Kartini Kartono, 1992: 15)

Dalam sejarah Islam banyak di sebutkan wanita-wanita yang sukses kerna mendapat kesempatan menjadi seorang pemimpin, didalam alquran di ceritakan seorang raja wanita ratu Saba yang baik memimpin Negerinya. (Fatimah Mernisih, 2000: 209) Dalam buku-buku sejarah ada banyak dikenal beberapa wanita yang pernah menjadi seorang pemimpin sebagai posisi sebagai raja wanita/sultana, mereka disebut-sebut di dalam khotbah jum'at begitu juga gelar mereka tertera dalam uang logam seperti antara lain Razia Sultan dari New Delhi (634 H), Chajarat ad Durs dari Kairo, Tadj Al Alam Din Shah dari Indonesia (Sumatra,1641-1675), Sultana Tindu dari Baghdad.

Dari pengalaman sejarah telah terbukti bahwa wanita dapat posisi yang sangat tinggi derajatnya ditengah masyarakat, semuanya diberikan tidak dapat begitu saja tentu adanya kemampuan dan kelayakan yang memang dimiliki oleh seorang wanita.

Dari sebuah penelitian oleh Lois P. F Rangkiet, Ph.D., banyak wanita sukses menjadi sorang pemimpin antara lain seperti Hillary Clinton mantan istri presiden Amerika dan Senator dari New York, Aan Mulcahey presiden Xerox, Margaret Thatcher mantan perdana menteri Inggris kemampuannya membuat orang mengikutinya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Lois, ia membuat sebuah matriks perilaku. Dari wanita-wanita yang sukses memimpin ini ia temui beberapa persamaan, yakni: 1) Visi yang jelas mengenai apa yang ingin mereka capai, 2) Kemampuan menyeimbangkan strategi

dengan taktis, 3) Kesiediaan mengambil risiko, 4) Kemampuan mempengaruhi orang lain, 5) Kemampuan menginspirasi dan memotivasi orang lain, 6) Kemampuan membangun kelompok guna membantu mereka mencapai Visi mereka, dan 7) Kecerdasan emosi yang tinggi. (Lois P. Frankel, 2007: xvi)

Dari sederetan perilaku perempuan yang sukses dalam kepemimpinan yang telah diteliti oleh Lois ini membuatnya yakin bahwa kita hidup di saat dan di zaman dimana kepemimpinan dan pengaruh perempuan bukan hanya diperlukan tetapi juga dibutuhkan karena perempuan mempunyai kemampuan, kekuatan, keberanian dan hati untuk memimpin masyarakat.

Kemampuan wanita dalam menjalankan pekerjaan publik sudah banyak terbukti dimana banyak wanita yang sukses dan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan dimana ia mendapat kesempatan dan dipercaya memegang peran sebagai penentu kebijakan. Kepiauan wanita menjalankan peran kepemimpinan di tengah-tengah masyarakat sesuai dengan peran yang diberikan bukan tidak beralasan sebagaimana dikatakan oleh pengacara Linda Karenfeld dan Roben Cahen pengacara Disksteim Shapiro bahwa pemimpin perempuan memberikan sumbangan yang besar dari kepemimpinannya dengan alasan: 1) Eksekutif perempuan mempunyai kecenderungan lebih besar untuk berkonsultasi dengan orang lain baik sebagai pakar, karyawan, dan sesama pemilik bisnis saat mengembangkan strategi. 2) Eksekutif perempuan mempunyai kecenderungan alami yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan sekaligus dengan nyaman. 3) Eksekutif perempuan mempunyai kecondrongan bersaing yang lebih kecil dan sering kali mencari pendekatan yang lebih bersifat kerjasama. 4) Eksekutif perempuan cenderung berfokus pada gambaran besar ketika membuat keputusan bisnis yang penting atau mengembangkan strategi. 5) Eksekutif

perempuan menekankan pemba-ngunan hubungan dan juga pengumpulan fakta. 6) Eksekutif perempuan lebih suka ide-ide oranglain sebelum membuat keputusan akhir.

Melihat kemampuan yang ada dimiliki perempuan sudah selayaknya ada wanita mendapatkan kepercayaan dan di berikan kesempatan sebagai seorang pemimpin memegang tampok khususnya sebagai kepala sekolah dengan harapan agar persoalan-persoalan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia bisa teratasi dengan gaya kepemimpinan perempuan, kesuksesan perempuan memimpin kerna gayanya yang non tradisional yang mana kepemimpinan perempuan muncul dari keinginan mengerjakan apa yang mereka inginkan atau mempunyai kendali atas dirinya sendiri, tidak memandang jabatan kepemimpinan sebagai perintah dan kendali tetapi muncul dari mendapatkan kepatuhan dan kesetiaan dengan memahami serta memenuhi kebutuhan orang lain dan dikatakan juga bahwa model kepemimpinan perempuan berdasarkan pada nilai.

Nilai membentuk hakikat mengenai cara perempuan menerapkan perilaku kepemimpinan harian, mulai dari mengembangkan visi, menciptakan tim berkineja tinggi dan mengambil risiko. Untuk menetapkan arah organisasi perempuan selalu melihat kembali nilai-nilai.

Dari perjalanan panjang wanita dari masa ke masa yang tidak lepas dari budaya patriatcal dimana perempuan harus selalu tunduk di bawah kekuasaan kaum laki-laki dengan segala perlakuan memberikan beban domestik kepada wanita walaupun pada kenyataan wanita juga harus bekerja diruang publik kemampuannya menjalan semua peran yang harus ia lakoni setiap hari dan waktu membuat wanita punya kemampuan merumuskan dan menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, sebagaimana dikatakan Lois, sesungguhnya seorang pemimpin wanita yang sukses mempunyai kemampuan: 1) Menciptakan visi, membariskan

orang di belakangnya, dan mengembangkan rencana untuk diakukannya. 2) Mengkomunikasikannya dengan cara yang menimbulkan keercayaan dan keyakinan. 3) Memotivasi pengikut untuk mendukung usaha yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. 3) Membangun tim yang memahami dan menghargai saling ketergantungan dan sinergis. 4) Memperlihatkan kecerdasan emosi. 5) Mengambil risiko yang akan menguntungkan organisasi. 6) Mengembangkan jaringan yang kuat dan akan mendukung pencapaian tujuan serta keberhasilan profesional.

Menurut Lois ketujuh perilaku diatas identik dengan perilaku yang secara rutin di perlihatkan oleh perempuan dalam posisi mereka dalam masyarakat sebagai pengasuh, akomodator, dan penjaga sehingga ia katakan dari indikator di atas tersebut bahwa kepemimpinan adalah seni perempuan atau disebut juga dengan ketrampilan yang lunak kerna dalam kepemimpinannya tidak berhubungan dengan perintah dan kendali.

Kemampuan kelebihan ini pulalah ia dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu seperti pekerjaan yang diamanahkan kepadanya sebagai kepala sekolah akan membawa hasil yang yang memuaskan. Pekerjaan Sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah sangat erat berhubungan langsung kepada anak-anak didik, kejiwaan seorang perempuan yang memiliki sifat kelembutan, rasa rendah hati suka dan sangat perhatian terhadap anak-anak membuat kedekatannya kepada anak-anak memberi pengaruh besar terhadap tugas yang diembannya baik sebagai guru maupun sebagai kepala sekolah yang menuntut perhatian kepada kemajuan anak-anak didiknya. Kedekatan perempuan kepada anak didik sehingga memudahkannya memberikan trasfortasi ilmu pengetahuan, pendidikan dan pengajaran didukung pula oleh sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang perempuan seperti: Perempuan lebih bersikap memelihara, melindungi, lebih menetap, dan mengawetkan (Konservasi)

psikologi wanita mengenal remaja dan wanita dewasa.

Naluri keibuan yang condrong ingin menagrasah, mendidik dengan kasih sayang kepada anak didiknya sehingga membuat seorang kepala madrasah merasakan suatu pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan dan sangat cocok, sehingga apa yang dilakukannya dalam upaya memajukan Pendidikan anak-anak lewat lembaga yang dipimpinnya memang datang dari hati yang tulus sehingga menjadi motivasi yang besar dalam ia menunaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah.

Kalau melihat dari kecondongan wanita mengasrah dan memperhatikan siswa siswa diusia masa pendidikan sekolah ini, perempuan punya kelebihan dalam menjalankan tugas-tugas dunia pendidikan di banding dengan laki-laki. Hal ini senada dengan apa yang pernah dikatakan oleh Smak dari hasil sebuah penelitian oleh Shahes Thagt Han Scuch (1993).

Ada beberapa kelebihan kepemimpinan wanita dari laki-laki dalam kompetensi pendidikan yaitu: 1) Wanita lebih cenderung mencurahkan waktunya untuk kepentingan siswa. 2) Wanita lebih komunikatif. 3) Wanita lebih memperhatikan perbedaan individual dan lebih tinggi motivasinya. 4) Administrasi lebih cenderung, metode dan teknik mengajar lebih bagus dari laki. 5) Administrator wanita lebih cenderung menunjukkan sifat lebih demokrat dan gaya partisipatoris. 6) Administrator wanita itu lebih cenderung mempertimbangkan masukan-masukan dari anggotanya dari laki-laki. 7) Wanita lebih mampu berpartisipasi dan dikatakan bahwa kepemimpinan wanita di lembaga pendidikan dari tingkat SD sampai ke SLTA lebih efektif dari laki-laki.

Efisiensi dalam proyek pembangunan pun menuntut keterlibatan wanita karena mereka sering lebih efisien dan setia dibanding laki-laki. (Julia Cleves Mosse, 1996: 2007) Wanita memiliki keberanian, keuletan, kecerdasan dan diberi kesempatan

menjabat sebagai kepala sekolah bisa saja seorang wanita bisa melakukan berbagai gaya kepemimpinan yang akan berdampak pada prestasi dan mutu pendidikan sekolah yang dipimpinnya. Indikasinya adalah keberhasilan lembaga pendidikan dapat menghantarkan siswa-siswinya lulus ujian akhir nasional (UAN) yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan madrasah tersebut tetap eksis. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa gaya kepemimpinan seorang wanita sebagai kepala sekolah dapat mempengaruhi prestasi suatu sekolah.

Perempuan cenderung lebih memiliki perilaku demokratis dan partisipatif yang mengacu pada interaktif membangun consensus dan hubungan antar pribadi yang baik, melakukan komunikasi dan keterlibatan (partisipasi) merupakan unsure-unsur kepemimpinan transformasi, dalam melakukan negosiasi lebih baik bila dibandingkan laki-laki.

Menurut Schermerhorn (1999), pemimpin wanita selalu lebih cenderung untuk bertingkah laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjaannya/bawahannya dan berbagi 'kekuasaan' serta perasaan dengan orang lain. Gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan interaktif yang menekankan aspek keseluruhan dan hubungan baik melalui komunikasi dan persepsi yang sama.

Kajian yang dijalankan oleh Sharpe (2000) mendapati bahwa wanita selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi pekerja, berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis dibandingkan dengan lelaki yang lebih mementingkan aspek perancangan strategi dan analisa. Penelitian tersebut juga mendapati bahwa wanita mendapat nilai lebih tinggi dari segi penilaian kerja dibandingkan lelaki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dawam, Ainurrafiq & Ta'arifin, Ahmad, 2004. *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. Jakarta: Listafariska Putra.
- Fattah, Nanang, 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Frankel, Lois P., 2007. *See Jane Lead ~ 99 Kiat Sukses Memimpin bagi Perempuan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini, 1992. *Psikologi Wanita jilid I*. Bandung: Mandar Maju.
- Komariah, Aan, 2004. *Visionary Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mernisih, Fatimah, 2000. *Setara di Hadapan Allah*. Yogyakarta: ISPPA.
- Mosse, Julia Cleves, 1996. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal, 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saifuddin, Muhammap & Djunaidi, Mahfudh, t.th. *Menyoal Kompetensi kepala Madrasah*.
- Thoha, Miftah, 2008. *Perilaku organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahab, Abdul Azis, 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo, 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.