

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Seiring perubahan waktu dan zaman isu gender masih menjadi momok yang sering disorot dalam masyarakat baik dalam peran, sikap, juga sebagai *role model* atau tauladan. Begitupun juga dalam sebuah organisasi maupun sekolah-sekolah saat ini gender merupakan kategori yang sering disebut-sebut untuk menilai kriteria kepemimpinan seseorang, manakah yang lebih lihai dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin. Sehubungan dengan isu gender dan kepemimpinan mengemukakan dua kesimpulan yakni menyamakan antara laki-laki dan perempuan cenderung mengabaikan perbedaan diantara keduanya. Selain itu apa yang menjadi perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih *democratic*, sedangkan laki-laki merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat *directive* (menekankan pada cara-cara yang bersifat perintah) (Danim, 2005).

Perbedaan *gender* yang nampak dalam populasi pada umumnya cenderung bukan merupakan bukti karena ini merupakan pilihan karir pribadi dan seleksi organisasi. Sama seperti orang-orang yang memilih karir di bidang penegakan hukum, kedokteran atau bidang-bidang lainnya memiliki persamaa-persamaan. Jelasnya para individu, perempuan maupun laki-laki yang memilih karir manajerial cenderung memiliki kesamaan. Para individu dengan sifat kepribadian yang berkaitan dengan kepemimpinan, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan kemampuan bersosialisasi, kemungkinan lebih diterima sebagai para pemimpin dan mendorong untuk mengejar karir dimana mereka dapat melaksanakan kepemimpinannya. Apapun jenis gendernya, hal ini dibenarkan. Demikian juga, dengan instansi pemerintahan saat ini cenderung merekrut dan dan mempromosikan orang-orang ke dalam jabatan kepemimpinan yang memiliki unsur-unsur kepemimpinan tersebut. Akibatnya, tanpa

memperhatikan gendernya, orang yang mencapai posisi kepemimpinan formal, baik perempuan maupun laki-laki, cenderung memperlihatkan kesamaanya ketimbang perbedaan-perbedaannya.

Adanya kecenderungan perbedaan gender dalam gaya kepemimpinan karena sifatnya, tetapi untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif sehubungan dengan tujuan organisasi yang harus dicapainya, tidaklah cukup hanya karena sifat atau karakteristik yang melekat pada dirinya, melainkan banyak faktor lainnya yang ikut mempengaruhinya. Kepemimpinan juga memiliki peranan penting dari waktu ke waktu, ketika suatu organisasi atau perusahaan mengalami masalah baru maka seorang pemimpin harus segera merespon situasi tersebut. Salah satu fungsi kepemimpinan adalah memberikan pedoman pada waktu yang tepat ketika caracara lama sudah tidak bisa lagi dipertahankan atau ketika terjadi perubahan-perubahan yang dramatis dalam lingkungan sekitar.

Kepemimpinan sering didefinisikan sebagai proses membuat orang lain terinspirasi untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan (Firman. 2008). Tetapi pengertian tersebut sering dikaitkan dengan dasar-dasar bagi kepemimpinan yang efektif, yakni mendasarkannya pada cara seorang pemimpin atau manajer menggunakan *power* untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Saat ini jabatan pemimpin dipandang dari kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya. Implementasi kepemimpinan ini bukan hanya tepat dilakukan di lingkungan birokrasi, tetapi juga di berbagai organisasi yang memiliki banyak tenaga potensial dan berpendidikan. Secara organisasional penerapan model kepemimpinan ini sangat bermanfaat untuk membangun budaya kerjasama dan profesionalitas di antara para pegawai, memotivasi pimpinan untuk mengembangkan diri, dan membantu pimpinan memecahkan masalah secara efektif.

Sesungguhnya perbedaan pemimpin perempuan maupun laki-laki tidak akan menjadi masalah selama tidak melahirkan ketidakadilan, namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan posisi perempuan yang menjadi pemimpin telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan. Ketidaksetaraan gender juga disebabkan oleh adanya sikap bias gender yang didasarkan pengetahuan-pengetahuan masyarakat yang memiliki kecenderungan bersifat tidak adil gender. Kultur sosial budaya yang ada menempatkan perempuan pada kelas kedua, perempuan lebih banyak didominasi oleh kaum laki-laki. Budaya hegemoni patriarki menempatkan laki-laki sebagai pemimpin dalam keluarga, organisasi, maupun politik, sehingga partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan masih relatif rendah. Kurangnya kesempatan yang dimiliki perempuan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan atau bahkan menjadi pemimpin dari suatu organisasi, membuat perempuan lebih memilih bersikap pasif, padahal wanita juga memiliki hak yang sama dengan laki-laki.

Sebagai warga negara maupun sebagai sumber daya insan pembangunan, wanita atau perempuan mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban, serta kesempatan yang sama dengan pria untuk berperan dalam aktivitas pembangunan di segala bidang dan tingkatan. Peran wanita sebagai mitra sejajar pria diwujudkan melalui peningkatan kemandirian peran aktif mereka dalam pembangunan. Dengan demikian maka potensi peranan dan pemberdayaan wanita dalam pembangunan masyarakat baik yang terdapat di daerah perkotaan maupun pedesaan perlu terus ditingkatkan terutama dalam menangani berbagai masalah sosial-ekonomi khususnya yang diarahkan pada pemerataan hasil-hasil pembangunan, pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas dan pemeliharaan dan keberlangsungan lingkungan secara keseluruhan.

Pengembangan peran kaum wanita atau perempuan dalam kegiatan pembangunan sudah banyak dilakukan, bahkan sudah masuk dalam sampai di organisasi pemerintah seperti kepala

sekolah perempuan. Sudah banyak kepala sekolah yang disandang oleh kaum wanita. Dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pimpinan di sekolah, tentunya banyak hambatan dan tantangan yang harus dilalui oleh mereka. Namun demikian tidak sedikit kepala sekolah perempuan mencapai prestasi yang lebih berhasil ataupun gemilang dalam melaksanakan pekerjaan mereka dibandingkan kepala sekolah laki-laki. Hal tersebut misalnya disebabkan adanya dukungan kemampuan dalam hal pendidikan, pengalaman berorganisasi dan motivasi dari kaum wanita itu sendiri (Purwanto, 2010)

Upaya untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dapat dicapai seorang individu dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi (misalnya unit usaha, perusahaan, dan instansi pemerimahan) maka perlu dilihat bagaimana kemampuan kompetensinya atas tugas dan fungsi yang dibebankan kepada mereka. Istilah “kompetensi” (*competency*) sendiri dapat diartikan sebagai memahami tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan sebaik-baiknya. Apabila seorang pengambil keputusan mempunyai tingkat kompetensi (*competency*) yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas manajerialnya maka dia akan cenderung mempunyai kemampuan bersaing atau kompetensi yang tinggi dalam memimpin organisasi pendidikan seperti menjadi kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab dalam lembaga pendidikan di sekolah memiliki tugas penting. Kepala sekolah pemimpin pendidikan, tidak saja dituntut untuk menguasai teori kepemimpinan, akan tetapi ia juga harus terampil dalam menerapkan situasi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi untuk membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Idealnya, jika pemimpin pendidikan disamping memiliki bekal kepemimpinan dari teori dan pengakuan resmi yang bersifat ekstern, tetapi juga pembawaan potensial yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah dari Yang Maha Kuasa. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan

pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa dia, dan apa yang dipimpinya, kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan perangkat mana yang ia perankan sebagai pemimpin baik itu formal maupun non formal. Akan tetapi kesemuanya berperan dalam membimbing, menuntun, mendorong, dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Oleh karena itu kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang berat, dan juga harus memiliki persiapan memadai. Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.

Kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi belajar siswa, hal ini disebabkan kepala sekolah sebagai figur ideal yang dijadikan panutan bagi warga sekolah. Kepala sekolah juga sebagai motivator, sehingga harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat di tumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan penghargaan secara efektif dan penyediaan sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Pada awalnya pimpinan sekolah atau kepala sekolah sebagian besar dijabat oleh kaum laki-laki namun setelah isu gender menjadi pembahasan yang menarik dan adanya persaingan prestasi antara laki-laki dan perempuan baik di bidang manajemen maupun prestasi individu maka telah menunjukkan bahwa hak perempuan sama dengan hak laki-laki tetapi kajian lainnya menjatuhkan perempuan dengan suatu kesimpulan bahwa perempuan diciptakan untuk kemaslahatan laki-laki. Kiprah perempuan tidak dapat hanya dilihat dari satu sudut pandang, ia harus dilihat kepada pandangan dasar agama tentang peranan utama setiap insan

di dunia ini. Setiap peradaban menciptakan hukum sesuai pandangan dasarnya tentang wujud alam dan manusia. Setiap peradaban membandingkan sekian banyak nilai kemudian memilih atau menciptakan apa yang dinilainya terbaik. Jika perempuan memiliki wawasan kognitif yang luas, kapabilitas, pengalaman, kewibaan, i'tikad yang baik, serta masyarakat mau menerima perempuan sebagai pemimpin, maka sudah saatnya member support kepada mereka untuk menunjukkan kemampuannya dalam memimpin. Realitas sosial membuktikan bahwa telah banyak perempuan yang berhasil dalam menjalankan tugas yang selama ini dianggap sebagai tugas laki-laki.

Realitas sosial membuktikan bahwa telah banyak perempuan yang sukses dalam kepemimpinannya, baik dalam lingkup domestik maupun publik. Penelitian membuktikan bahwa 54,2 % dari angka 100% seorang perempuan memerankan diri sebagai seorang pemimpin yang memiliki karakteristik visioner. Sementara itu dalam pembangunan budaya sekolah, temuan menunjukkan bahwa 66,3% keterlibatan perempuan dalam membangun budaya sekolah (Kompas, 2014). Hal ini membuktikan bahwa kiprah perempuan dalam kepemimpinan di lembaga pendidikan tidak diragukan lagi. Kemajuan teknologi sebagai tanda dari globalisasi sudah tidak dapat dihindari lagi, manusia yang bijak adalah manusia yang mampu merespon serta mengimbangi kemajuan tersebut dengan keterampilan serta kemampuan yang dibutuhkan sehingga tidak terlindas oleh kemajuan tersebut.

Sehubungan dengan kepemimpinan perempuan yang diuraikan di atas, penulis menemukan data dari hasil observasi bahwa di wilayah kerja Dinas Pendidikan Cabang Tilongkabila terdapat 7 dari 9 sekolah dasar yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Hadirnya perempuan yang mendominasi kepemimpinan di sekolah dasar merupakan bukti bahwa perempuan juga bisa menjadi kepala sekolah dengan memiliki berbagai latar belakang yang dapat dijadikan indikator penilaian prestasi perempuan dalam memimpin. Salah satu sekolah yang menjadi objek penelitian adalah SDN 4 Tilongkabila. Dari hasil wawancara

awal dengan kepala sekolah disampaikan bahwa dirinya menjadi kepala sekolah memang tidak mudah hal ini didasarkan pada golongan dan prestasi yang pernah diraih. Prestasi yang pernah di raih diantaranya adalah guru berprestasi, menjadi sekolah dengan pencapaian ketuntasan terbaik tingkat Kecamatan Tilongkabila, mengikutsertakan siswa dan mendapatkan juara I lomba matematika dan IPA tingkat Kecamatan Tilongkabila . Tentunya dalam pencapaian prestasi harus bersaing ketat dengan calon kepala sekolah lainnya yang didalamnya juga adalah kaum laki-laki.

Semakin banyak kaum perempuan yang menjadi kepala sekolah dinilai bahwa mereka dengan kepribadian yang dimilikinya dapat memimpin bawahannya dengan bijaksana, halus, disiplin, dan menerapkan cara kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Apalagi di SDN 4 Tilongkabila banyak guru-guru perempuan dan hanya 1 orang guru laki-laki sehingga pendekatan yang dilakukan lebih cepat dibandingkan kepala sekolah laki-laki untuk meningkatkan prestasi sekolah. Disisi lain memang ada kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah perempuan karena keterbatasan waktunya yang harus mendapatkan izin dari suami dan keluarganya dan memiliki tanggung jawab besar di rumah sehingga untuk menjadi kepala sekolah perempuan perlu dipertimbangkan dengan baik.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Kepemimpinan Perempuan di SDN 4 Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango”

## **B. Fokus Penelitian**

Sehubungan dengan uraian di atas maka penelitian ini lebih difokuskan pada beberapa masalah berikut.

1. Bagaimana karakter kepemimpinan perempuan di SDN 4 Tilongkabila?
2. Bagaimana kinerja perempuan memimpin SDN 4 Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian maka dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengidentifikasi karakter kepemimpinan perempuan di SDN 4 Tilogkabila.
2. Mengetahui kinerja perempuan memimpin SDN 4 Tilogkabila Kabupaten Bone Bolango.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Kepala Sekolah

Dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan guna menunjang kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya

2. Bagi Guru

Dapat meningkatkan motivasi guru dalam proses belajar mengajar guna peningkatan kualitas siswa dan kemajuan sekolah.

3. Bagi Siswa

Dapat meningkatkan motivasi belajar siswa dalam pencapaian tujuan belajar