

Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Berbasis Gender

Andi Tenri Abeng dan Faridah Faridah

Universitas Negeri Makassar

Jalan Andi Pangerang Pettarani, Makassar.

E-mail: andiitenriabeng@gmail.com

Abstract: This study examines the leadership of gender-based female principals at the primary school level in Barebbo Sub-district, Bone Regency, South Sulawesi. The purpose of this study is to describe how gender-based principal leadership is based on the character and context of leadership. The study was adopted from the Gender and Leadership approach based on the FourC-PITO concept. Character is an individual trait or personality and the values that a person believes in. Character in educational leadership relates to self-confidence, independence, responsibility, gender stereotypes, interpersonal relationships, and team management. Context is the physical, psychological, social, economic environment and various situations. Context in leadership is related to stress management, differences in gender relations, socio-cultural conditions, the number of human resources, and work status. The sampling methodology used purposive sampling with informants as many as 5 female principals. This research uses a qualitative descriptive method. The research data were obtained using interviews, observation and documentation. Checking the validity of the data using triangulation techniques. The results showed that: (1) The leadership character of elementary school principals in Barebbo Subdistrict, Bone Regency, generally has confidence, is responsible, open to other people's ideas, maintains interpersonal relationships, is democratic, and has good management. (2) The most prominent contexts for gender-based principal leadership are educational strata, gender equality, family relationships, number of resources, work status, regional origin, and teacher adaptability.

Keywords: gender, female principal, leadership

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan berbasis gender jenjang SD Kecamatan Barebbo, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berbasis gender berdasarkan karakter dan konteks kepemimpinan. Kajian tersebut diadopsi dari pendekatan *Gender and Leadership* yang berdasar pada konsep FourC-PITO. Karakter merupakan sifat individu atau kepribadian dan nilai-nilai yang diyakini seseorang. Karakter berkaitan dalam kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepercayaan diri, kemandirian, tanggung jawab, stereotip gender, hubungan interpersonal, dan pengelolaan tim. Konteks merupakan lingkungan fisik, psikologis, sosial, ekonomi, dan berbagai situasi. Konteks dalam kepemimpinan berkaitan dengan pengelolaan stres, perbedaan relasi gender, kondisi sosial budaya, jumlah SDM, hingga status kerja. Metodologi pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan informan sebanyak 5 kepala sekolah perempuan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Karakter kepemimpinan kepala sekolah SD di Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone pada umumnya memiliki kepercayaan diri, bertanggung jawab, terbuka terhadap gagasan orang lain, menjaga relasi interpersonal, demokratis, dan memiliki manajemen yang baik. (2) Konteks yang paling menonjol pada kepemimpinan kepala sekolah berbasis gender berupa, strata pendidikan, kesamaan gender, hubungan kekeluargaan, jumlah sumberdaya, status kerja, asal daerah, dan kemampuan adaptasi guru.

Kata kunci: gender, kepala sekolah perempuan, kepemimpinan

Gender merupakan konsep yang berbeda dengan jenis kelamin. Menurut organisasi kesehatan dunia, *World Health Organization* (2019): 'jenis kelamin' mengacu pada karakteristik biologis dan

fisiologis yang membedakan pria dan wanita. Sementara itu, 'gender' mengacu pada peran, perilaku, aktivitas, dan atribut yang dibangun secara sosial yang dianggap pantas oleh masyarakat tertentu untuk laki-laki, perempuan, anak laki-laki, anak perempuan, serta orang-orang dengan gender yang beragam. Kedua definisi tersebut memiliki batasan yang jelas, bahwa jenis kelamin mengacu kepada struktur biologi dan fisiologi atau sesuatu yang sudah menjadi kodrat manusia. Sementara itu, gender mengacu kepada konstruksi sosial budaya suatu masyarakat.

Lebih dari sekadar konstruksi sosial, pada dasarnya gender merupakan aspek yang kompleks. Menurut Hermanto (2017) bahwa gender merupakan sesuatu yang dilekatkan, dikodifikasi, dan dilembagakan secara sosio-kultural kepada laki-laki dan perempuan. Fungsi, peran, hak dan kewajiban termasuk kedalam wilayah gender. Contohnya, perempuan memiliki sifat lemah lembut, emosional, keibuan dan cantik. Sedangkan laki-laki memiliki sifat kuat, rasional, jantan dan perkasa.

Selain itu, gender juga sering dikaitkan dengan kepemimpinan. Dalam pandangan tradisional, berkembang anggapan bahwa laki-laki lebih layak dalam memimpin jika dibandingkan dengan perempuan. Sementara itu, kepemimpinan merupakan sifat yang tidak terbatas pada jenis kelamin tertentu. Baik laki-laki maupun wanita dapat menunjukkan kualitas kepemimpinan yang kuat dan menjadi pemimpin yang sukses. Menurut Firdaus (2023) kepemimpinan perempuan memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan organisasi yang dipimpinnya.

Salah satu isu yang menarik terkait kepemimpinan perempuan yakni kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Kepala sekolah merupakan elemen penting dalam kemajuan sekolah. Kepala sekolah bukan hanya sebagai evaluator dan administrator, tetapi inisiator dan fasilitator yang mendorong kemajuan semua elemen sekolah. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Affandi et al., (2022) bahwa seorang pemimpin mesti memberi dorongan atau motivasi kepada anggota agar dapat bekerja dan beraktivitas dengan baik.

Sementara itu, menurut Madyarti (2021) kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Hal tersebut sejalan dengan Richard L. Daf (Yusnita & Aslami, 2022) bahwa kepemimpinan (*leadership*) sebagai pengaruh terkait antara pemimpin dan pengikutnya (kolega). Dengan demikian, kepemimpinan dianggap menjadi faktor penting antara relasi kepala sekolah dengan guru-guru dan stakeholder lain di sekolah.

Saat ini, fenomena yang berkembang di Kabupaten Bone yaitu semakin banyaknya kepala sekolah perempuan. Terkhusus di Kecamatan Barebbo, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan, dari 29 Sekolah Dasar (SD) yang ada, 12 diantaranya dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Demikian juga di Sekolah Dasar (SD) yang di kecamatan lain, jumlah kepala sekolah perempuan semakin meningkat.

Fenomena tersebut menjadi menarik dikarenakan Kabupaten Bone merupakan daerah dengan sistem patron klien yang sangat kental, terutama jika terkait dengan aspek kepemimpinan. Hasil penelitian Ernawati (2019) menunjukkan bahwa sejak diadakannya Pemilu (2013-2018), Kabupaten

Bone selalu dipimpin oleh laki-laki yang berasal dari trah bangsawan. Bahkan menurut Mappangara (2013) bukan hanya kepala daerah yang terpilih, tetapi calon bupati Bone selalu didominasi oleh bangsawan dan bergender laki-laki. Hal tersebut juga berlaku di bidang legislatif, sepanjang sejarah, untuk pertama kalinya, di tahun 2024 ini posisi Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dipimpin oleh perempuan. Meski demikian, pimpinan DPRD tersebut masih berasal dari trah bangsawan.

Kembali ke persoalan kepemimpinan pendidikan, semakin terbukanya institusi pendidikan terhadap pemimpin perempuan merupakan fenomena yang menarik. Sebuah survei yang dilakukan oleh INOVASI di 16 kabupaten dan 1 kota di Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Utara, dan Jawa Timur, menunjukkan bahwa banyak kepala sekolah perempuan sukses memajukan sekolahnya. Survei terhadap 567 guru dan 199 kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan lebih handal membangun suasana belajar yang kondusif dan menerapkan manajemen sekolah yang baik (Affandi et al., 2022).

Kajian tersebut sejalan dengan studi yang dilakukan Rianae et al., (2020) bahwa kunci keberhasilan kepala sekolah perempuan dalam mewujudkan sekolah efektif ditentukan oleh kemampuannya dalam merancang dan merealisasikan visi-misi, tujuan dan sekolah. Hal itu dapat dilakukan melalui pendayagunaan seluruh potensi yang dimiliki sekolah serta jalinan kerjasama yang sinergis dengan stakeholders sekolah.

Selain itu, beberapa penelitian terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan memperkaya perspektif kita terhadap kajian kepemimpinan perempuan. Hal tersebut dapat kita temukan pada penelitian Izzah & Hidayah (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepala sekolah perempuan lebih bersikap memelihara, melindungi, lebih menetap, dan mengawetkan (konservasi) psikologi wanita mengenal remaja dan wanita dewasa.

Penelitian lain terkait dengan gender dalam kepemimpinan juga pernah dilakukan oleh Khairi et al., (2023) hasil penelitian tersebut mengungkap bahwa perempuan dan laki-laki setara dan memiliki hak yang sama dalam konteks kesetaraan gender. Selain itu, stereotip dalam gender perlu dimaknai secara filosofis. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Marsiana et al., (2023) terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan menunjukkan bahwa dari tiga kepala sekolah jenjang Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Sintang, menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan mampu melaksanakan perannya sebagai pemimpin (*leader*), inovator, dan motivator dengan baik.

Dari berbagai kajian tersebut, menunjukkan bahwa salah satu faktor penting terkait dengan kepemimpinan perempuan adalah faktor gender. Dengan demikian, kepala sekolah perempuan mestinya tidak dipandang hanya sebagai seperti kepala sekolah pada umumnya, sebab ada faktor gender yang memiliki peran vital terhadap kepemimpinan perempuan. Faktor gender dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah perempuan bisa saja menjadi pendorong atau penghambat. Hal ini dikarenakan gender pada dasarnya erat kaitannya dengan konstruksi sosial.

Dari beberapa kajian terkait dengan kepemimpinan dan gender, kajian terdahulu lebih banyak mengkaji persoalan gender dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan efektivitas dalam memimpin. Sementara itu, menurut Enklud, dkk. dalam kajiannya *Gender and Leadership* (2017) menjelaskan bahwa empat hal penting terkait dengan gender yaitu karakter, kompetensi, konteks, dan komunikasi. Keempat hal tersebut terangkum dalam sebuah konsep *FourCe-PITO*. *FourCe* merujuk kepada empat elemen penting dalam kepemimpinan berbasis gender. Keempat aspek tersebut yaitu karakter (*character*), kompetensi (*competence*), konteks (*context*), dan komunikasi (*communication*). Konsep yang diadaptasi dari pendekatan kepemimpinan militer yang diintegrasikan dengan konsep gender. Menurut Enklud, dkk., (2017) *FourCe-PITO* merupakan kunci dalam pengkajian kepemimpinan berbasis gender.

Callahan dan Grunberg (Eklund et al., 2017) mendefinisikan karakter sebagai aspek individu termasuk kepribadian dan nilai-nilai. Lebih luas, karakter juga mencakup gender, jenis kelamin, ras/etnis, dan juga usia. Karakter berkaitan dengan kepemimpinan seperti kepercayaan diri, kerendahan hati, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab. Sementara itu, kompetensi menurut Callahan dan Grunberg (Eklund, dkk., 2017) adalah kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dan relevan dengan kepemimpinan melampaui peran, profesi, tanggung jawab, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan khusus. Pengetahuan erat kaitannya dengan potensi atau kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam memimpin.

Lebih lanjut, Callahan dan Grunberg (Eklund, dkk., 2017) mendefinisikan konteks sebagai lingkungan fisik, psikologis, sosial, ekonomi, dan berbagai situasi. Konteks kepemimpinan ada tiga yaitu: karakteristik unik kelompok dipimpin, sifat tugas kelompok, dan iklim/budaya organisasi. Ayman, R., & Adams (2010) dalam *Contingencies, Context, Situation and Leadership* menyatakan bahwa pemimpin dapat belajar mengubah perilaku atau beradaptasi sehingga dianggap berperilaku berbeda untuk mengelola dan mengubah situasi lingkungan tempat seseorang tersebut memimpin.

Terakhir yaitu aspek komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan pesan atau informasi antara dua orang atau lebih baik secara verbal (lisan dan tulisan) maupun nonverbal (ada suara, bahasa tubuh, ekspresi wajah). Komunikasi mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, kemampuan komunikasi yang baik dari pemimpin dapat mengembangkan hubungan antar individu dan kelompok serta dapat menciptakan komunikasi yang positif (Eklund, dkk., 2017).

Keempat aspek tersebut bekerja pada empat tingkatan yang disebut sebagai PITO: *personal, interpersonal, team, organizational*. Eklund, dkk., (2017) menyebutkan bahwa aspek personal (pribadi) mengacu pada aspek diri serta persepsi diri dan kesadaran diri. Interpersonal mengacu pada bagaimana persepsi seseorang terhadap diri sendiri dan karakteristik pribadi, serta persepsi orang lain, mempengaruhi setiap hubungan interpersonal. Tim mengacu pada sekelompok kecil orang yang berinteraksi untuk tujuan bersama. Sementara itu, organisasi mengacu pada sekelompok besar orang dan sistem yang mempengaruhi orang-orang yang berada di lingkungan tersebut.

Secara teoritis gender merupakan aspek penting dalam kepemimpinan. Sementara itu, beberapa kajian terdahulu lebih banyak mengkaji kepemimpinan perempuan dengan menggunakan kajian teoritis kepemimpinan secara umum. Maka dari itu, penting untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan aspek gender.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan kepala sekolah perempuan berbasis gender. Dalam kajian *Gender and Leadership* terdapat empat aspek utama, yaitu karakter, kompetensi, konteks, dan komunikasi. Pada dasarnya, empat aspek dalam *Gender and Leadership* tersebut merupakan aspek dasar dalam mengkaji kepemimpinan berbasis gender. Hanya saja, dalam penelitian ini penting untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar terdapat fokus yang jelas dalam penelitian. Maka dari itu, peneliti memilih aspek karakter dan konteks. Pemilihan aspek karakter dikarenakan karakter merupakan hal yang mendasar yang melekat dalam diri kepala sekolah. Kemudian aspek lain yaitu konteks, merupakan faktor pendukung yang berkaitan dengan lingkungan sekolah tempat kepala sekolah memimpin.

Adapun persoalan kompetensi, sudah banyak diuraikan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan memiliki potensi yang sama dengan laki-laki untuk menjadi pemimpin. Sementara itu, aspek komunikasi pada dasarnya akan tercermin di dalam karakter dalam kaitannya dengan hubungan personal dan interpersonal seorang kepala sekolah. Dengan demikian, penelitian ini akan difokuskan untuk menguraikan karakter kepala sekolah perempuan dan konteks yang menjadi bagian penting dalam kepemimpinan kepala sekolah perempuan berdasarkan perspektif gender. Kedua aspek tersebut berdasarkan aspek personal, interpersonal, dan tim/organisasi.

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif adalah suatu proses penelitian untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi dengan menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah perempuan pada jenjang Sekolah Dasar, Kecamatan Barebbo, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Penentuan informan menggunakan metode *purposive* sampel (*purposive sampling*). Kriteria tersebut ada dua, yaitu berdasarkan akreditasi sekolah yaitu unggul (A). kemudian, lama kepemimpinan minimal lima tahun. Berikut ini profil informan yang diteliti:

Tabel 1. Profil informan beserta karakter yang menonjol

| Informan | Karakter |
|------------|--|
| Informan 1 | Percaya diri, bertanggung jawab, tidak percaya terhadap stereotip gender, profesional, menjaga relasi dengan guru, pendekatan personal, terbuka, demokratis. |
| Informan 2 | Percaya diri, bertanggung jawab, tidak percaya terhadap stereotip gender, profesional, menjaga relasi dengan guru, pendekatan personal, terbuka, demokratis. |
| Informan 3 | Kurang percaya diri, tidak percaya terhadap stereotip gender, profesional, menjaga relasi dengan guru, pendekatan personal, kurang mandiri, demokratis. |
| Informan 4 | Percaya diri, bertanggung jawab, tidak percaya terhadap stereotip gender, profesional, |

| | |
|------------|--|
| | menjaga relasi dengan guru, pendekatan personal, terbuka, mandiri, dan demokratis. |
| Informan 5 | Percaya diri, bertanggung jawab, tidak percaya terhadap stereotip gender, profesional, menjaga relasi dengan guru, pendekatan personal, terbuka, otoritatif. |

Tabel 2. Daftar Keadaan Guru di Sekolah Setiap Informan

| Informan | Status Guru di Sekolah Informan | | | | |
|------------|---------------------------------|-----------|-----------|-----|---------|
| | Total Guru | Laki-Laki | Perempuan | ASN | Honorar |
| Informan 1 | 7 | 1 | 6 | 6 | 1 |
| Informan 2 | 7 | - | 7 | 6 | 1 |
| Informan 3 | 6 | 1 | 5 | 3 | 3 |
| Informan 4 | 9 | 1 | 8 | 5 | 4 |
| Informan 5 | 8 | - | 8 | 7 | 1 |

Fokus pada penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah perempuan dari aspek karakter dari perspektif gender. Kemudian, yang kedua kepemimpinan kepala sekolah perempuan berdasarkan aspek konteks dalam perspektif gender. Instrumen dalam penelitian ini yaitu peneliti sendiri berdasarkan rubrik dan daftar wawancara yang disusun dengan menggunakan teori kajian gender dan kepemimpinan. Sementara itu, teknik pengumpulan data yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi data. Sumber data primer penelitian berasal wawancara dari informan yaitu kepala sekolah dan guru di lima sekolah jenjang Sekolah Dasar di Kecamatan Barebbo, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Observasi dan dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumen terkait data guru dan prestasi sekolah yang dipimpin informan di wilayah Kecamatan Barebbo.

Tahapan analisis data sesuai dengan teori Rukajat, (2018) : (1) Reduksi Data, (2) Display Data, dan (3) Mengambil kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan mengurai kembali secara ringkas dan jelas catatan-catatan lapangan dengan memilih hal pokok atau penting. Selanjutnya hal-hal pokok tadi dirangkum dalam susunan yang lebih sistematis sehingga dengan mudah diketahui polanya. Untuk memudahkan pola ini, selain dideskripsikan maka data tersebut disajikan dalam bentuk matriks atau grafik. Dari pola yang tampak dalam *display* data, selanjutnya ditarik kesimpulan sehingga data yang dimiliki memiliki makna. Data tersebut kemudian dikumpulkan, dilakukan reduksi data, kemudian dideskripsikan dalam bentuk hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Agar pembahasan ini dapat dipahami secara utuh, terlebih dahulu peneliti menjelaskan gambaran umum hasil penelitian. Berdasarkan data, wawancara, dan observasi serta kriteria penentuan sampel penelitian maka ditemukan beberapa hal. Pertama, sekolah dengan mutu dan daya saing terbaik ada pada dua sekolah, yaitu sekolah yang dipimpin oleh PS dan RS. Sementara itu, dua sekolah lain yang

mendekati mutu dan daya saing sekolah tersebut, yaitu HT dan AS. Sementara itu, sekolah yang dipimpin oleh MS berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya berbagai keterbatasan untuk bisa seperti keempat sekolah lainnya. Adapun faktor-faktor penentu atau paling menonjol berdasarkan analisis data, akan diuraikan pada pembahasan berikut ini.

Karakter Kepala Sekolah Perempuan Berbasis Gender

Karakter merupakan sifat individu atau kepribadian dan nilai-nilai yang diyakini seseorang. Karakter berkaitan dalam kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepercayaan diri, kemandirian, tanggung jawab, profesionalitas, kepercayaan terhadap stereotip gender, hubungan interpersonal, dan pengelolaan tim. Dalam kajian ini, aspek yang akan ditampilkan terkait dengan kepercayaan terkait stereotip gender, profesionalisme, dan keterbukaan atau demokratis. Hal menarik terkait dengan karakter personal kepala sekolah perempuan adalah kepercayaan terhadap perbedaan kepemimpinan perempuan dan laki-laki dari perspektif gender. Salah satu informan, yaitu PS meyakini bahwa tidak ada perbedaan mendasar antara kepala sekolah perempuan dan laki-laki dalam memimpin. Keduanya memiliki dianggap mampu untuk memimpin.

“Kalau menurut saya, dari segi kepemimpinannya, tidak ada. Tapi kalau dari segi yang lain seperti kepribadian, saya melihat banyak juga perempuan yang bijak, tidak semua laki-laki. Yang bilang laki-laki itu yang terdepan, itu tidak. Yang jelas perempuan dan laki-laki itu sama saja.” PS (27/5/2024)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh AS. Menurut AS, sebagai kepala sekolah perempuan, perempuan dan laki-laki dalam perspektif gender memiliki potensi yang sama dalam memimpin.

“Menurut saya itu ya sama saja ya. Tidak ada itu bedanya. Mungkin itu ya dulu kan lebih banyak kepala sekolah laki-laki, tapi saya rasa sekarang perempuan juga sudah banyak jadi ini kepala sekolah juga. Justru semakin kesini semakin banyak perempuan ya. Masalah layak tidak layaknya, itu bergantung pribadi seseorang, nak.” AS (27/3/2024).

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah meyakini bahwa pada dasarnya stereotipe tentang perbedaan gender pada dasarnya adalah mitos belaka. Persoalan kepemimpinan tidak ditentukan oleh gender seseorang, tetapi erat kaitannya karakter dan kepribadian kepala sekolah tersebut dalam memimpin. Demikian juga dengan informan lainnya, menunjukkan hal yang senada dengan informan di atas. Mereka tidak percaya terhadap adanya stereotip gender terkait kepemimpinan perempuan dan laki-laki.

Selain tidak percaya terhadap stereotipe gender dalam kepemimpinan, kepala sekolah perempuan juga lebih terbuka dan demokratis dalam memimpin. Hal tersebut diungkapkan oleh HT. Menurut HT, dalam memberikan tugas perorangan kepada guru, HT memutuskan hal tersebut melalui rapat.

“Kita rapat dulu nak, kita rapat, bagaimana ini membagi tugas, kita musyawarah dulu, kesepakatan bersama. Tidak langsung saya tunjuk kasih tahu tidak. Kita musyawarah dulu.” HT (27/5/2024)

Keputusan bersama merupakan keputusan akhir yang akan disepakati bersama. Jadi tidak ada keputusan yang diambil secara sepihak dalam pemberian tugas individu. Demikian juga dengan apa yang dilakukan oleh PS, sebagai kepala sekolah, ia memberikan tugas kepada guru-guru melalui forum musyawarah tetapi berdasarkan potensi guru tersebut.

“Saya rembuk, saya langsung suruh ini, katakan ini, tapi sesuai dengan kemampuannya. Kita remukkan siapa yang bisa. Karena tidak semua dalam satu sekolah itu sama kemampuannya toh.” PS (27/5/2024)

Jadi, meski terbuka dan demokratis, aspek potensi bagi PS tetap penting menjadi pertimbangan pemberian tugas. Meski demikian, pemberian tugas kepada guru-guru tetap melalui forum musyawarah dengan berbagai pertimbangan. Pertimbangan tersebut erat kaitannya dengan penilaian dari PS sebagai kepala sekolah.

Selain terbuka dan demokratis, kepala sekolah perempuan juga menjaga relasi dan bersikap profesional kepada semua guru. Hal ini dapat dilihat dari apa yang dikemukakan oleh RS, RS mengaku memperlakukan semua guru secara profesional.

“Tidak ada saya yang terlalu dekat. Semuanya sama. Saya tidak ada bisa saya bedakan, sama semua karena kalau ada saya suruhkan mau semua kerja i. jadi saya tidak ada bisa bedakan.” RS (26/5/2024)

Jadi, tidak ada perlakuan istimewa terhadap satu guru. Semua diperlakukan secara profesional sama sebagai mitra kerja di dalam sebuah tim. Hal ini bisa memberikan gambaran tentang perilaku profesional kepala sekolah terhadap guru-guru. Demikian juga dengan AS, ia memperlakukan guru sama dengan guru-guru yang lain. Tak yang diperlakukan istimewa. Secara kedekatan, semua guru memiliki kedekatan yang sama dengan guru-guru yang lain.

“Semuanya merasa dekat. Sama semua artinya tidak ada dibeda-bedakan. Dekat sekali semua sama saya. Malah kalau saya tidak ada, umpama saya sakit katanya nda enak kalau saya tidak ada.” AS (27/5/2024)

Selanjutnya adalah karakter dalam aspek tim. Secara garis besar, kelima informan memiliki pemikiran yang kurang lebih sama dalam aspek karakter kepemimpinan dalam lingkup tim. Mereka terbuka dan mengutamakan aspek musyawarah mufakat.

“Saya itu selalu mendengar pendapat-pendapat dan masukan dari guru. Saya selalu meremukkan semuanya, tidak memutuskan sendiri. Guru-guru di sini juga saya suruh terbuka, jadi sampaikan apa yang mau disampaikan, atau ada masukan begitu.” PS (27/5/2024)

Sementara itu, bagi AS dalam memimpin sekolah, juga lebih menonjolkan aspek keterbukaan dan kerjasama. AS tidak ingin ada rasa segan satu sama lain. Ia ingin memperlakukan semua guru dengan sama sehingga tidak menimbulkan kecemburuan.

“Ya, saya jadi kepala sekolah di sini sejak 2017. Saya itu dekat dengan guru-guru di sini, dan saya juga terbuka. Tidak ada rasa segan. Sama ji semua tidak ada perbedaan. Dan saya kira untuk kerjasamanya guru ya baik sekali nak. Kalau ada tugas yang saya berikan ya dikerja dengan sama-sama. Tidak ada rasa ini, kayak rasa cemburu. Tidak ada. AS (27/5/2024)

Jadi, kepala sekolah perempuan berusaha dengan baik menjaga hubungan interpersonal dengan semua guru di sekolah. Hal ini demi menciptakan harmonisasi di sekolah.

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, dapat kita simpulkan beberapa karakter kepemimpinan kepala sekolah perempuan berdasarkan aspeknya. Pada aspek personal, kepala sekolah perempuan karakter yang menonjol yaitu kepercayaan diri dan tidak percaya terhadap stereotip gender. Pada aspek interpersonal, kepala sekolah perempuan bersikap profesional dan menekankan pendekatan personal dalam memelihara keharmonisan semua stakeholder di sekolah. Pada aspek karakter pengelolaan tim/organisasi kepala sekolah perempuan yang paling menonjol

yaitu mengutamakan aspek musyawarah, dan sistem pengelolaan sekolah yang bersifat demokratis dalam kepemimpinan.

Konteks dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Berbasis Gender

Konteks merupakan lingkungan fisik, psikologis, sosial, ekonomi, dan berbagai situasi. Konteks dalam kepemimpinan berkaitan dengan pengelolaan stres, perbedaan relasi gender, kondisi sosial budaya, jumlah SDM, hingga status kerja. Dalam penelitian ini, aspek yang ditampilkan terkait dengan konteks psikologis, perbedaan relasi gender, relasi sosial budaya, jumlah SDM dan status kerja guru.

Hal pertama yaitu terkait aspek psikologi berupa pengelolaan stres dalam kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Informan pertama yaitu HT, HT menganggap sekolah yang dipimpinnya berjalan dengan baik sehingga tidak menimbulkan tekanan yang memicu terjadinya stres di dalam diri kepala sekolah.

“Alhamdulillah ya selama jadi kepala sekolah baik dan aman-amanji.” HT (27/5/2024)

Hal yang sama dikemukakan oleh, RS merasa bahwa sekolah yang dipimpin informan merupakan sekolah yang ideal. Hal tersebut membuat RS merasa bisa memimpin lebih baik.

“Alhamdulillah senang, nyaman walaupun begini sekolah saya. Selalu bagus karena guru itu kalau saya mengarahkan tidak ada yang bisa mengelak. Pokoknya dia kerja semua.” RS (26/5/2024)

Selain itu, secara personal, RS juga merasa lebih bisa diterima oleh orang-orang yang ia pimpin sekarang. Hal tersebut membuatnya mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik.

“Saya merasa kurang cocok waktu pernah menjadi kepala sekolah di Bakke. Karena sebelumnya itu, saya merasa bekerja sendiri nak, kurang Kerjasama antara guru-gurunya, berbeda dengan di sini enak komunikasi.” RS (26/5/2024)

Data tersebut sudah jelas memberikan peneliti tentang gambaran bagaimana keadaan konteks personal terkait tekanan dalam kaitannya dengan pengelolaan stres sekolah yang dipimpin RS.

Aspek berikutnya terkait pengaruh gender dalam hubungan interpersonal, terkait perbedaan kerja antara laki-laki dan perempuan, RS mengaku tidak begitu membedakan. Hal ini dikarenakan mayoritas guru di sekolah adalah perempuan. Meski demikian, ia tetap percaya bahwa ada aspek komunikasi yang berbeda antara perempuan dan laki-laki.

“Kalau di sini, gurunya perempuan semua ya, mungkin karena itu enak kita semua dekat. Tapi di sekolah sebelumnya saya pernah ada sama guru laki-laki, kalau laki-laki itu cara komunikasinya berbeda sama perempuan, cerewet i kalau perempuan.” RS (26/3/2024)

Perbedaan hubungan interpersonal antara guru laki-laki dengan guru perempuan juga diakui oleh MS. Menurutnya, guru laki-laki memiliki batasan dalam menyampaikan sesuatu, berbeda dengan perempuan yang lebih bebas.

“Ya tentu ada ya. Kalau sesama perempuan kita bisa lebih bebas bicaranya.” (25/03/2024_MS).

Sementara itu, informan lain yaitu PS mengakui adanya perbedaan kedekatan antara guru laki-laki dan perempuan. Namun, PS sebagai kepala sekolah bersikap profesional dan berusaha meminimalisir kedekatan berdasarkan jenis kelamin tersebut.

Faktor lain yang penting dalam konteks kepemimpinan adalah konteks sosial budaya. Salah satu yang menjadi perhatian pada aspek tersebut yaitu Ikatan kekeluargaan antara guru dan kepala sekolah mampu mendorong sekolah untuk lebih maju. Salah satu informan, yaitu HT merasa bahwa semua guru di sekolah sudah seperti keluarga.

“Eh tetap nak, di sini saja hehe. Karena saya orang sini juga ya, jadi mudah komunikasi dengan masyarakat sekitar dan orang tua siswa juga ya.” HT (27/5/2024).

Seluruh keterangan yang dikemukakan oleh HT menunjukkan bahwa sekolah yang ia pimpin cukup bisa berinteraksi dengan baik. Ada dukungan dari semua pihak terhadap kepemimpinan HT sehingga membuat nyaman dalam memimpin sekolah tersebut.

Konteks lain yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah perempuan berbasis gender jumlah sumberdaya dan status kerja. Beberapa kendala yang dialami oleh MS, salah satunya karena adanya kekurangan sumberdaya guru. Hal itu menciptakan berbagai keterbatasan di dalam pelaksanaan kepemimpinan. Hal tersebut kemudian berkaitan dengan status guru. Banyaknya jumlah guru berstatus ASN bisa membantu sekolah lebih maju. Selain itu, sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya bahwa faktor gender memiliki pengaruh penting dalam kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Kepala sekolah yang memiliki guru perempuan secara keseluruhan, lebih mudah dan akrab untuk bekerja sama satu sama lain.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa pada aspek konteks dalam kepemimpinan kepala sekolah perempuan berbasis gender dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pertama, terkait dengan tekanan dan pengelolaan stres, pada umumnya semua kepala sekolah sudah merasa nyaman dan dapat menangani tekanan yang mereka hadapi sebagai kepala sekolah perempuan. Kedua, relasi gender, pada umumnya kepala sekolah perempuan merasa lebih terbuka kepada guru-guru perempuan. Ketiga, faktor sosial budaya, ikatan kekeluargaan antara kepala sekolah dan guru menjadi memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan kepemimpinan. Ketiga, jumlah sumberdaya guru dan status guru memiliki kaitan dengan kemajuan kepala sekolah. Sekolah dengan kuantitas guru yang lebih banyak atau sekolah yang mayoritas guru adalah ASN lebih optimal dalam bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konteks dalam perspektif kepemimpinan berbasis gender erat kaitannya dengan latar belakang dan kondisi sosial budaya yang ada di lingkungan sekolah. Konteks tersebut berupa pengelolaan stres yang baik, kesamaan gender *stakeholder*, hubungan kekeluargaan, jumlah sumberdaya guru, dan status kerja guru-guru di sekolah.

PEMBAHASAN

Eklund, dkk., (2017) menyebutkan bahwa aspek kunci hubungan kepribadian personal dengan kepemimpinan berbasis gender berupa keyakinan, persepsi, kepercayaan diri, dan stereotip yang

diyakini seseorang terkait perbedaan peran gender perempuan dengan laki-laki. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Wardani (Wardani et al., 2013) menyatakan pemimpin laki-laki atau perempuan sebetulnya lahir karena faktor budaya sedangkan budaya itu sendiri terbentuk karena adanya interaksi cipta, rasa, dan karsa antar manusia. Sedangkan Mary Wollstonecraft, seorang filsuf di Inggris pada abad-18 berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kapasitas yang sama (Gunawan, 2016).

Dalam penelitian ini ditemukan hasil penelitian bahwa mayoritas kepala sekolah memiliki kepercayaan diri dan tanggung jawab dalam kepemimpinannya. Selain itu, seluruh kepala sekolah perempuan tidak percaya dengan stereotip gender bahwa laki-laki lebih hebat memimpin dibandingkan perempuan. Sementara itu, pada rana perbedaan kepemimpinan laki-laki dan perempuan, kepala sekolah yang menjadi informan dalam penelitian ini percaya bahwa ada perbedaan antara kepemimpinan perempuan dan laki-laki.

Jadi, stereotip gender terkait dengan laki-laki dianggap lebih pantas memimpin dibandingkan perempuan tidak lagi dipegang oleh kepala sekolah perempuan yang menjadi informan dalam penelitian ini. Mereka menganggap bahwa perempuan laki-laki berdasarkan gender memiliki kelayakan yang sama dalam memimpin. Hal tersebut kemudian memiliki pengaruh besar terkait dengan kepercayaan diri kepala sekolah perempuan dalam memimpin. Karena tidak lagi percaya terhadap stereotip gender, mereka juga lebih percaya diri sebagai kepala sekolah perempuan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan kajian yang dilakukan oleh Aulia et al., (2023) yang menyebutkan bahwa hambatan pemimpin perempuan di lembaga pendidikan Islam berupa personal yang didasari oleh hambatan perseptual yang muncul dari perasaan tidak pantas sebagai leader. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakiah (2018) yang menyebutkan bahwa salah satu hambatan kepala sekolah perempuan berasal dari lingkungan keluarga kepala madrasah itu sendiri. Jadi, selain persoalan internal, kepala sekolah perempuan juga memiliki hambatan secara eksternal berupa stereotip tradisional yang menganggap perempuan hanyalah pelengkap laki-laki.

Aspek berikutnya terkait relasi interpersonal kepala sekolah dengan guru-guru di sekolah. Dalam penelitian ini, ditemukan data bahwa secara keseluruhan, kepala sekolah perempuan memperlakukan semua guru secara profesional. Seluruh kepala menekankan tentang pentingnya bimbingan individu dan bimbingan kelompok, serta pemberian tugas berdasarkan kesepakatan kedua pihak. Selain itu, kepala sekolah perempuan juga mengutamakan aspek pembimbingan dengan teladan agar bisa menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan. Penugasan juga diberikan berdasarkan potensi yang dimiliki oleh guru. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan, khususnya di di MTsN Tuban menggunakan gaya kepemimpinan demokratis religius dan kepemimpinan situasional. Senada dengan studi yang dilakukan oleh Meskhin (Marhawati, 2017), bahwa perempuan cenderung menggunakan perilaku yang bersifat demokratis. Selain itu, hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Safaria

(Pratama et al., 2022) bahwa pemimpin perempuan kharismatik menimbulkan pengaruh kuat kepada bawahannya, dan menggunakan contoh dan teladan pribadinya pada bawahannya.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian ini terkait cara kepala sekolah melakukan pendekatan personal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kepala sekolah perempuan tetap menggunakan pendekatan personal untuk menyelesaikan berbagai persoalan di sekolah. Mereka memilih untuk melakukan pendekatan personal baik dalam membimbing atau menyelesaikan masalah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah perempuan menekankan tentang pentingnya pendekatan personal dalam kepemimpinan. Pendekatan personal tersebut digunakan untuk merawat keharmonisan sekolah yang informan pimpin. Hasil ini senada dengan pendekatan kepala sekolah SD Negeri 116 Kota Palembang, yaitu kepala sekolah perempuan melakukan pendekatan personal yang baik dengan seluruh *stakeholder* di sekolah dengan tujuan agar kepala sekolah dapat membimbing guru-guru dengan baik (Wulandari et al., 2018).

Data terakhir terkait dengan karakter dalam kepemimpinan berbasis gender adalah karakter tim yang menonjol dari kepala sekolah perempuan dalam kerja-kerja tim atau organisasi. Data penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan kepala sekolah perempuan dalam memimpin tim yakni karakter partisipatif dan demokratis. Seluruh informan menekankan tentang pentingnya melibatkan seluruh elemen sekolah dalam perumusan kebijakan sekolah. Selain perumusan kebijakan, pengambilan keputusan juga tetap mengutamakan semangat demokratis. Kepala sekolah tidak memonopoli kebijakan berdasarkan keinginan pribadi, tetapi lebih kepada keputusan bersama. Istilah yang digunakan untuk karakter tersebut yaitu karakter komunal. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 5 Lamongan, bahwa kepala sekolah perempuan dalam memecahkan masalah selalu melalui musyawarah sehingga dapat mengambil keputusan secara bijaksana, tepat tanpa merugikan pihak manapun, serta sikap kepala sekolah sangat terbuka dalam menerima pendapat saran dan kritikan (Alfisyah & Abidin, 2023).

Hal yang relevan ditemukan oleh Andhika et al., (2021) meski fokus pada aspek gaya kepemimpinan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan yaitu mandiri, memiliki kemampuan manajerial, komunikasi yang baik, demokratis, mampu menghadapi sejumlah tantangan dan bekerjasama dengan tim. Kepala sekolah perempuan mampu melakukan manajemen yang baik dalam memajukan sekolah. Selain itu, pemimpin perempuan mengutamakan kenyamanan dan kerjasama antar anggotanya dengan saling terbuka dan berusaha untuk saling kooperatif dengan anggotanya (Rosyidah & Suyadi, 2021).

Hasil penelitian tersebut memiliki korelasi dengan apa yang dikemukakan oleh Eagly dan Johnson (dalam Yulianti et al., 2018) bahwa perbedaan gender dalam gaya kepemimpinan adalah perempuan yang cenderung menggunakan gaya lebih demokratis atau partisipatif. Perempuan mempunyai gaya transformasional, demokratis dan berjejaring. Sedangkan laki-laki lebih mengadopsi gaya otokratis atau direktif. Hal menarik dalam teori tersebut bahwa kesesuaian karakter tersebut dengan konsep kepemimpinan pendidikan. Jika melihat tren pendidikan saat yang lebih menekankan

aspek kolaborasi, maka karakter kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan demokratis, cenderung lebih berterima dibandingkan dengan karakter kepemimpinan yang agentif atau menekankan aspek otoritatif dan menonjolkan aspek perintah (direktif) dalam pengambilan kebijakan. Kepala sekolah perempuan juga memiliki gaya kepemimpinan yang tegas, disiplin, penuh tanggung jawab dan transparan (Mulawarman & Srihandari, 2016). Senada dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Kadek (Dwijaksana, 2015) menyatakan bahwa berdasarkan skala lima, tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan perempuan berada pada kualifikasi yang sama yaitu sangat tinggi, namun laki-laki memiliki persentase yang lebih tinggi daripada kepala sekolah perempuan. Sehingga kepala sekolah laki-laki yang cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otokratik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah perempuan memiliki karakter kepemimpinan yang bersifat komunal, bukan agenik. Hal tersebut sejalan dengan *Teori Karakteristik Status yang* memprediksi bahwa perilaku komunal lebih besar pada perempuan dan perilaku agenik pada laki-laki (Eklund, dkk., 2017). Hal yang persis sama dikemukakan oleh Eagly dan Schmidt (dalam Eklund, dkk., 2017) bahwa berdasarkan pertimbangan peran gender, karena komponen norma agen menyiratkan bahwa laki-laki lebih otokratik dan direktif, sedangkan perempuan lebih partisipatif dan demokratis. Dalam konteks karakter, karakter komunal dianggap lebih terbuka, menekankan pentingnya partisipasi semua orang, dan menerapkan sistem kerja yang demokratis. Melihat data mayoritas informan yang diteliti, dalam konteks kepemimpinan pendidikan, karakter komunal tersebut mampu mengoptimalkan kepemimpinan di sekolah.

Aspek kedua terkait kepemimpinan kepala sekolah perempuan berbasis gender adalah konteks. Callahan dan Grunberg (Eklund, dkk., 2017) menyebutkan beberapa aspek yang menjadi konteks, hal tersebut berupa lingkungan fisik, psikologis, sosial, ekonomi, dan berbagai situasi. Jadi, konteks erat kaitannya dengan aspek sosial, budaya, lingkungan hingga latar belakang yang melingkupi suatu organisasi. Berdasarkan teori *FourCe-PITO*, konteks dianggap berpengaruh terhadap kepemimpinan. Konteks dalam penelitian ini erat kaitannya dengan konteks sosial budaya sekolah serta hubungannya dengan keefektifan pelaksanaan organisasi di lingkup sekolah.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepala sekolah perempuan mampu mengelola stres dengan baik, diterima dengan baik di lingkungan sekolah, dan mampu menerima tekanan pekerjaan. Demikian juga kepala sekolah perempuan yang sebelum menjadi kepala sekolah sudah sejak dulu mengabdikan sebagai guru di sekolah tersebut, juga bisa diterima dengan baik. Demikian juga faktor latar belakang sosialnya-budaya, kepala sekolah yang memiliki kemiripan latar sosial (suku, asal daerah, ras, dsb.) lebih mudah berterima dan menjalin kerjasama satu sama lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Eklund, dkk., (2017), bahwa perbedaan budaya dalam peran dan bias gender serta perbedaan psikologis cenderung berkontribusi terhadap interaksi antara konteks dan gender dalam kaitannya dengan kepemimpinan.

Hal tersebut sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Mustaghfiroh et al., (2021), penelitian tersebut menunjukkan (1) dasar pembentukan gaya komunikasi kepemimpinan kepala sekolah

perempuan berdasar pada karakteristik anggota, budaya dan filosofi lembaga, filosofi kepemimpinan, faktor internal eksternal kepala sekolah, dan (2) karakteristik gaya komunikasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan yaitu gaya komunikasi terbuka, inklusif, dan asertif.

Pada rana konteks interpersonal, kepala sekolah perempuan menekankan tentang perbedaan mendasar konteks interpersonal pada aspek kesamaan gender. Kepala sekolah perempuan yang memiliki kesamaan gender dengan guru-guru lebih mudah berkomunikasi dan membangun kerjasama satu sama lain. Hal tersebut juga dapat dilihat dari data latar belakang masing-masing sekolah, bahwa sekolah-sekolah yang semua gurunya bergender perempuan, memiliki kontribusi yang besar terhadap optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Ada semacam solidaritas dan pemahaman satu sama lain yang membuat mereka memiliki hubungan interpersonal yang saling mendukung. Hasil tersebut memiliki korelasi dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasikhah et al., (2022) yang menemukan bahwa kepala sekolah perempuan mampu mempengaruhi dan membentuk kerja sama terhadap para pengikut yang diterapkan melalui: pemberian motivasi kerja, komunikasi yang efektif, mampu memberikan keteladanan, menstimulasi, serta menjalin silaturahmi.

Berdasarkan data yang ditemukan, konteks memiliki peranan penting dalam kemajuan sekolah. Guru-guru sekolah yang secara keseluruhan bergender perempuan, menjadi bagian penting dalam kemajuan sekolah. Hal tersebut dikarenakan komunikasi dan pemahaman secara kelompok terjalin lebih baik. Demikian juga pada aspek status kerja, menjadi faktor penting dalam kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Sekolah yang mayoritas sudah berstatus ASN dan masih di usia produktif, konteks tersebut mendukung optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah. Demikian juga aspek sosial budaya berupa ikatan kekeluargaan, hal tersebut menjadi konteks yang mendukung optimalisasi kepemimpinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek konteks yang menjadi faktor penting dalam kepemimpinan kepala sekolah perempuan berbasis gender yaitu, kesamaan gender, faktor sosial budaya berupa kekerabatan, dan terakhir terkait jumlah sumberdaya dan status kerja sumber daya dimiliki oleh sebuah sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Karakter kepemimpinan kepala sekolah perempuan jenjang sekolah dasar di Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone, pada aspek personal yaitu percaya diri, dan tidak percaya terhadap stereotip gender. Pada aspek interpersonal, kepala sekolah perempuan bersikap profesional dan menekankan pendekatan personal dalam memelihara keharmonisan sekolah. Pada aspek karakter pengelolaan tim/organisasi, kepala sekolah perempuan menekankan pentingnya aspek, musyawarah, dan sistem yang demokratis dalam kepemimpinan. Sementara itu, konteks dalam perspektif kepemimpinan berbasis gender erat kaitannya dengan latar belakang dan kondisi sosial budaya yang ada di lingkungan sekolah. Konteks tersebut berupa pengelolaan stres yang baik, kesamaan gender, hubungan kekeluargaan, jumlah sumberdaya, dan status kerja guru-guru di sekolah.

SARAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, kepala sekolah perempuan di Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone menunjukkan kepemimpinan yang profesional dan demokratis, dengan pendekatan yang memelihara keharmonisan dalam sekolah. Untuk pengembangan lebih lanjut, penting bagi kepala sekolah perempuan untuk terus mengelola dinamika sosial dan budaya di lingkungan sekolah dengan memperkuat kesetaraan gender dan meningkatkan dukungan terhadap pengelolaan sumber daya yang lebih optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Affandi, M., Mahmud, M. E., & Kusasi, M. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengambil Keputusan. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 7(2), 195–212. <https://doi.org/10.15575/isema.v7i2.20429>
- Alfisyah, M. R. M., & Abidin, M. (2023). *STRATEGI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS SITUASIONAL: STUDI KASUS KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SMPN5 LAMONGAN*. 08.
- Andhika, M., Retnowati, T. H., & Manik, T. S. (1907). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN: STUDI DI SMA N 1 ULU MUSI, EMPAT LAWANG SUMATERA SELATAN*. 16(2013), 13–27. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.12198>
- Aulia, H. D., Citriadin, Y., & Thohri, M. (2023). Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani). *Manazhim*, 5(1), 434–455. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v5i1.2988>
- Ayman, R., & Adams, S. (2010). Contingencies, context, situation and leadership. In Day, D., & Antonakis, J. (Eds.). *The Nature of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. '.
- Dwijaksara, K. A. (2015). Studi Komparasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki Dengan Perempuan Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Guru Sltip Swasta Se-Kecamatan Buleleng. *Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1–11.
- Eklund, K. E., Barry, E. S., & Grunberg, N. E. (2017). Gender and Leadership. *Gender Differences in Different Contexts, February*. <https://doi.org/10.5772/65457>
- Ernawati. (2019). Pasang Surut Kuasa Bangsawan dalam Proses Demokratisasi di Bone. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 12(1), 1–14.
- Fatimah, S. (2020). *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENGEMBANGKAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*. 9(2), 6.
- Firdaus, F. (2023). Peran Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah: Sebuah Tinjauan Literatur. *Journal on Education*, 6(1), 349–357. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2948>
- Gunawan, L. (2016). KESETARAAN DAN PERBEDAAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN:KRITIK TERHADAP GERAKAN FEMINISME. *SOCIRTAS DEI*, vol.3 no.2. <http://www.societasdei.rcrs.org/index.php/SD/article/view/39/22>
- Hermanto, A. (n.d.). *TEORI GENDER DALAM MEWUJUDKAN KESETARAAN: MENGGAGAS FIKIH BARU*. 209–232.
- Izzah, A. A., & Hidayah, N. (2022). *KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF STUDI GENDER*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/397>
- Khairi, A., Giatman, M., Maksu, H., Jalinus, N., & Abdulah, R. (2023). Menghilangkan Stereotipe Gender Kepemimpinan Perempuan Di Fakultas Kegiatan Dan Pendidikan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6), 2451. <https://doi.org/10.35931/aq.v16i6.1689>
- Mappangara, S. (2013). Demokrasi di Bumi Bangsawan (Studi Kasus di Kabupaten Bone). *Makalah*.
- Marhawati, B. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 122–127. <https://doi.org/10.17977/um025v1i22017p122>
- Mulawarman, W. G., & Srihandari, A. P. (2016). *MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN: ANALISIS MODEL CIPP*. 1, 1–23.

- Mustaghfiroh, M., Mustiningsih, M., & Sumarsono, R. B. (2021). Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6(5), 787. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v6i5.14849>
- Nasikhah, K., Maunah, B., & Patoni, A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kerjasama Guru. *Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional*, 3(2), 140–143.
- Pratama, R. W., Wadi, H., & Suud, S. (2022). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengelola Kultur Sekolah yang Kondusif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(2c), 761–768. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i2c.567>
- Rianae, Berliani, T., & Dagau, E. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Sekolah Swasta Efektif Di Kota Palangka Raya. *Equity In Education Journal*, 2(1), 46–53. <https://doi.org/10.37304/eej.v2i1.1686>
- Rosyidah, A., & Suyadi. (2021). *MASKULINITAS DAN FEMINITAS KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM: KAJIAN DEFERENSIASI OTAK LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN PERSPEKTIF NEUROSAINS*. 5(1), 6.
- Rukajat, A. (2018). *PENDEKATAN PENELITIAN KUALITATIF (QUALITATIVE RESEARCH APPROACH)* (cetakan pe). PENERBIT DEEPUBLISH.
- Wardani, A., Aris, M., & Makmuri, M. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi Di Sma N 12 Semarang). *Unnes Civic Education Journal*, 2(2), 8–15.
- Wicaksono, L., Fatmasari, R., Pendidikan, I., Terbuka, U., Pendidikan, I., & Tanjungpura, U. (2023). *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN SEPAUK* Pendahuluan Pendidikan memiliki peran dan manusia positif berbagai segala aspek bidang kehidupan dan perkembangan merupakan juga memberikan bangsa dan kontribusi yang s. 9(April), 80–91.
- World Health Organization. (2019). *World Health Organization Gender and Health*. https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1%0A
- Wulandari, Y., Dwi Sartika, E., & Perawati, P. (2018). Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1), 126–136. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v3i1.1584>
- Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *Madani- Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 1689–1699.
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). (Hakimi, 2020:17). *Sinomika Journal | Volume, 1(2)*, 127–136. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA>
- Zakiah, S. (2018). Kepemimpinan Perempuan Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Bone. *Al-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 11(1), 30–64. <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v11i1.543>