

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI SMA NEGERI 1 IMOGIRI)

Rahmadi

Dosen Pembimbing : Dr.Nur Wening ,M.Si & Dr.Sujoko ,M.Si
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pasca Sarjana
Universitas Teknologi Yogyakarta
pak_rahmad@yahoo.co.id

Intisari

Tipe Kepemimpinan Seorang Kepala Sekolah adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas kinerja pegawai yang meliputi kinerja guru dan kinerja karyawan. Kepemimpinan seorang kepala sekolah perempuan yang memiliki kekhasan baik dalam sifat-sifat pribadinya maupun gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja pegawai. Metodologi penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan jenis penulisan deskriptif. Sedangkan teknik pengumpulan data adalah studi kepustakaan dan studi lapangan berupa observasi, wawancara serta pengamatan dokumentasi. Obyek penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Imogiri di Kabupaten Bantul Propinsi D.I. Yogyakarta. Hasil penelitian ini adalah bahwa dengan kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Imogiri dapat meningkatkan kinerja guru dan kinerja karyawan. Sehingga kesimpulannya adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Imogiri menjadikan kinerja pegawai semakin lebih baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Perempuan, Kinerja Pegawai

Abstract

The type of a school principal's leadership is one of the factors that determine the quality of employee performance which includes teacher performance and employee performance. The leadership of a female principal who has characteristics both in her personal traits and leadership style can affect performance of employees. This study aims to determine the influence of woman's leadership on employee performance. The methodology of this research is a qualitative approach and the type of descriptive writing. While the data collection technique is a literature study in the form of study of previous research, observation, and interviews. The object of this research is SMA Negeri 1 Imogiri in Bantul Regency, D.I. Yogyakarta Province. The results of this study are that leadership of female principals of SMA Negeri 1 Imogiri can improve teacher performance and employee performance. So the conclusion is that the leadership of female principals at SMA Negeri 1 Imogiri can improve employee performance.

Key words : Leadership, Female, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam pandangan umum di masyarakat saat ini masih ada anggapan bahwa posisi perempuan masih berada di bawah laki-laki. Secara faktual jumlah penduduk wanita di Indonesia sebanyak 49% dan jumlah penduduk laki-laki 51%. Sedangkan untuk jumlah guru wanita adalah 63% serta jumlah guru laki-laki 37%.

Kepemimpinan adalah kunci utama keberhasilan suatu organisasi yang dipimpinnya. Membahas mengenai kepemimpinan perempuan ada hubungannya dengan mendiskusikan tentang persoalan gender dengan titik tekan pada posisi perempuan di berbagai lini kehidupan, mulai dari pandangan yang menghawatirkan ketidakadilan laki-laki terhadap perempuan sampai dengan kepatutan perempuan dalam tugas-tugas masyarakat. Wanita seringkali diidentikkan dengan kelemahan, kelembutan, dan kelas sosial. Oleh karena itu, diskriminasi senantiasa terjadi sebab wanita dipandang tidak lebih dapat melakukan banyak hal yang dapat dilakukan oleh laki-laki (Rosida dan Rejeki, 2017: 129; Channar, et al, 2011: 177-191).

Padahal, kepemimpinan perempuan dinilai dapat menyelesaikan beberapa persoalan dalam dunia pendidikan. Fenomena demikian sudah banyak memperlihatkan bahwa perempuan telah banyak yang menempati jabatan sebagai pemimpin, seperti sebagai presiden, menteri, direktur rumah sakit, pimpinan perusahaan, kepala sekolah, kepala kantor, kepala desa, dan sebagainya. Akan tetapi, proporsi kepemimpinan perempuan tersebut jika dibandingkan secara keseluruhan populasi perempuan, masih lebih kecil dibandingkan dengan proporsi laki-laki sebagai pemimpin. Kenyataan yang lain yang berhubungan dengan prosentase perempuan dalam usaha dan angkatan kerja dapat dilihat dengan munculnya banyak pemimpin perempuan di zaman pemerintahan Jokowi, seperti sebagai menterinya (Nurlina, 2015: 169). Oleh karena itu, peran perempuan dalam kepemimpinan tidaklah suatu hal yang asing lagi. Istilah dalam *Asep Kurniawan* 34 *Jurnal Equalita*, Volume (2), Issue (1), Juni 2020 kesetaraan gender dinamakan dengan kesetaraan peran laki-laki dan perempuan dalam memperoleh sejumlah haknya sebagai makhluk sosial.

Disamping itu, wanita sebagai pemimpin sudah berlangsung khususnya pada pekerjaan di bidang usaha-usaha kesejahteraan sosial, keperawatan, dan akademis. Sejumlah perempuan usia pada rentan 15 tahun ke atas dari pada laki-laki usia 15 tahun ke atas pada periode 2015-2019 memperlihatkan semakin terbukanya lebar kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin dan berperan dalam penyusunan keputusan. Akan tetapi, survey yang dilaksanakan oleh UNDP dalam *Jurnal Management of Education* (Halilah, 2010: 1) mengenai perilaku dan pandangan terhadap peran serta perempuan secara politis, ekonomi, dan sosial menunjukkan bahwa 77,6% responden laki-laki ataupun perempuan menganggap bahwa laki-laki mesti sebagai pembuat keputusan dan pemimpin masyarakat.

Adapun saat perempuan diberikan kepercayaan menempati posisi kepemimpinan, terutama kepada sekolah, lahirlah berbagai penilaian miring tentang mutu kepemimpinannya (Johnson, 2008: 39-60). Mulai dari paradigma yang sudah mengakar kuat bahwa perempuan adalah makhluk yang lemah, khususnya dalam pengambilan keputusan, sampai pada persoalan karakter dasar menjadi isu penting pemasungan perempuan untuk unjuk mutu dan berkarir. Dengan demikian hal tersebut, memperlihatkan bahwa masih ada sejumlah masyarakat yang masih ragu-ragu terhadap kapabilitas perempuan dalam memimpin.

Kiprah perempuan dalam lembaga pendidikan bagaikan dua sisi mata uang yang sangat dilematis. Di satu sisi perempuan berjuang sedemikian rupa untuk mewujudkan dan mengoptimalkan kapasitas, sehingga hak dan pengakuan dapat diperoleh. Di lain pihak, ada sejumlah pihak yang masih menyudutkan dan memperdebatkan posisi wanita. Menurut Hejase, *et al*, (2013:29) dan Carli (1999:81-99) mengatakan bahwa perempuan kurang kompeten sebagai pemimpin. Gaya kepemimpinan perempuan banyak menjiplak laki-laki dalam memimpin, sehingga kepemimpinan perempuan disangsikan. Sementara itu, Fischbach dan Lichtenthaler menjelaskan bahwa pemimpin perempuan dalam menentukan keputusan lebih mengarah pada perasaan sehingga dapat menghambat keberhasilan kepemimpinan perempuan (2015: 153). Perdebatan ini sangat berbeda dengan faktanya, meskipun pemimpin perempuan berupaya untuk berkiprah ke dalam dan keluar tetap dinilai negatif yang memunculkan keragu-raguan dan ketidakpercayaan. Penulis rasa ini hanya berupa perspektif saja, mengutip dari riset Underdahl, Walker dan Woehr (2014:1131) bahwa dalam organisasi yang didominasi Asep Kurniawan Jurnal Equalita, Volume (2), Issue (1), Juni 2020 35 pria, wanita akan dianggap sebagai pemimpin yang kurang efektif daripada pria, dan begitu pula dalam organisasi yang didominasi wanita, pria akan dianggap sebagai pemimpin yang kurang efektif daripada wanita.

Sementara itu kaitannya dengan dunia pendidikan, budaya birokrasi ternyata masih memposisikan perempuan pada tempat yang tidak menguntungkan, terutama dalam penentuan kebijakan (Hunawa, 2018: 25). Hal tersebut dibuktikan dengan minimnya proporsi perempuan yang menempati posisi sebagai pejabat struktural ataupun fungsional, baik itu tingkat strategis ataupun pada tingkat operasional. Kondisi di Kabupaten Bantul, proporsi kepala sekolah perempuan pada Lembaga Pendidikan SMA Negeri terdiri atas 16 kepala sekolah laki-laki dan 3 kepala sekolah perempuan masih terbilang minim, termasuk SMA Negeri 1 Imogiri salah satunya.. Dengan kata lain, kompetensi kepemimpinan seorang perempuan sebagai kepala sekolah khususnya dalam pemberdayaan bawahan masih disangsikan. Sikap skeptis pejabat berwenang dan pemerintah inilah yang selanjutnya berdampak pada sejumlah keputusan yang diambil khususnya dalam bidang pendidikan kurang memperoleh masukan dari perempuan, sehingga kebijakan-kebijakan yang dihasilkan cenderung kurang memperdulikan persamaan gender.

Padaahal kalau mau jujur, perempuan memiliki peran yang cukup strategis dalam keluarga ataupun masyarakat. Kepemimpinan perempuan dipandang dapat menuntaskan sejumlah permasalahan dalam bidang pendidikan. Gupton (2009:1) menerangkan bahwa jalan menuju karir kepemimpinan bagi perempuan dimulai melalui pendidikan. Perempuan yang mempunyai pendidikan yang tinggi bisa menentukan sejumlah alternatif pekerjaan yang sekarang terbuka lebar baginya, contohnya menjabat sebagai kepala sekolah, manajer, bahkan presiden, dan lain-lain.

Perempuan dipandang mempunyai kelebihan untuk menjadi pemimpin yang sukses dalam suatu organisasi atau lingkungan, yang didapatkan secara alamiah ataupun yang terbentuk dari pola asuh. Hasil penelitian Catalyst di Amerika dalam Frankel (2006) menjelaskan bahwa meskipun perempuan adalah 46,4% dari tenaga kerja, hanya terdapat 8 CEO perempuan di perusahaan katagori Fortune 500. Hanya terdapat 5,2% perempuan yang dikatagorikan dalam jajaranorang yang berpendapatan tertinggi dan hanya 7,9% yang menduduki jabatan tertinggi dalam sejumlah perusahaan itu. Akan tetapi, isyarakat terhadap adanya perubahan yang baik

diperlihatkan oleh riset Catalyst yang lain, yang memperoleh bahwa perusahaan dengan jabatan manajemen senior sebagian besar diemban oleh perempuan memiliki keuntungan atas ekuitas 35% Asep Kurniawan 36 Jurnal Equalita, Volume (2), Issue (1), Juni 2020 lebih tinggi, dan total laba atas investasi pemegang saham 34% lebih tinggi (Hayati, 2009: 2014-215).

Dengan demikian, sudah sepatutnya perempuan diberikan kesempatan dan memperoleh kepercayaan sebagai seorang pemimpin, terutama dalam kasus ini adalah sebagai kepala sekolah dengan harapan agar permasalahan-permasalahan terhadap rendahnya kualitas pendidikan di Tanah Air ini dapat terpecahkan dengan gaya kepemimpinan perempuan, keberhasilan perempuan memimpin sebab gayanya yang non tradisional, yaitu kepemimpinan perempuan lahir dari harapan untuk melakukan apa yang mereka kehendaki atau memiliki kontrol terhadap dirinya sendiri, tidak menilai jabatan kepemimpinan sebagai kendali dan perintah, namun lahir dari kesetiaan dan kepatuhan melalui pemahaman dan pemenuhan kebutuhan orang lain. Dalam arti model kepemimpinan perempuan berpijak pada nilai.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Nilai menjadikan hakikat tentang cara perempuan mempraktekkan perilaku kepemimpinan sehari-hari, mulai dari pengembangan visi, penciptaan tim yang berkinerja tinggi dan mengambil risiko. Frankel (2007:19) menjelaskan bahwa ada sejumlah nilai yang menjadi model kepemimpinan perempuan. Ia berpendapat bahwa model kepemimpinan yang dibutuhkan sekarang ini, yaitu penentu arah kebijakan, penggerak orang lain, pembangun tim, pengambil resiko, motivator, dan pencerdas emosi.

Pendidikan ialah upaya dan terencana untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif agar siswa mampu mengembangkan potensi-potensinya untuk mempunyai kekuatan akhlak, keimanan, kecerdasan, dan keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk memperoleh yang diharapkan tersebut, para siswa dapat memperolehnya dari guru di lembaga pendidikan, sebab ia mengembangkan potensi siswa agar terbentuk sejalan dengan apa yang sudah dijelaskan diatas. Artinya guru berkontribusi penting dalam menghasilkan siswa yang bermutu, walaupun tidak lepas pula dari upaya-upaya kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staf administrasi, orang tua, komite sekolah dan masyarakat (*stakeholders*).

Terutama hal ini yang memiliki peran yang sangat penting dalam membawa sekolah menjadi lembaga pendidikan yang bermutu ialah pemimpinnya, yaitu kepala sekolah. Lembaga pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari kinerja gurunya, karena dia yang langsung berhadapan dengan peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah merupakan orang yang berpengaruh dan memiliki sejumlah kebijakan sekolah serta Asep Kurniawan Jurnal Equalita, Volume (2), Issue (1), Juni 2020 37 merupakan orang yang mengarahkan sekolah kepada tujuan tertentu. Oleh karena itu, kepala sekolah adalah diantara komponen pendidikan yang memiliki peran dalam memajukan pendidikan. Seperti diungkapkan dalam sejumlah penelitian bahwa kualitas kepala sekolah sangat berhubungan dengan dengan sisi kehidupan sekolah seperti budaya sekolah (Engels, 2018:159), iklim disiplin, dan disiplin sekolah (Kiprop, 2016: 17) serta kinerja guru (Gewasari, *et al*, 2017:12; Werang, 2014:635).

Sebagaimana yang sudah dijelaskan guru berperan penting dalam kemajuan pendidikan. Guru merupakan diantara komponen pendidikan yang mesti dituntut bermutu dalam memberi pelayanan maksimal terutama kepada siswa. Mereka ditempatkan pada posisi sentral dan garda terdepan di dalam proses pembelajaran yang mesti dapat mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan mendesain kondisi belajar yang aktif dan menyenangkan. Mereka pun mesti menguasai materi pembelajaran dan tahu dengan sebenarnya mengenai karakter dan kemampuan siswanya. Berhubungan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan sejumlah orang dan khususnya yang berhubungan dengan kinerja dan totalitas loyalitas serta dedikasi pengabdianya. Sorotan tersebut lebih mengarah kepada ketidakmampuan guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran sehingga berakhir pada menurunnya mutu pendidikan.

Disamping itu, seorang guru juga mesti dapat bersosialisasi dengan baik kepada teman-temannya sesama guru utamanya dengan pimpinannya. Saat mereka mesti bekerja dalam kondisi lingkungan yang kurang kondusif, maka secara otomatis kinerja yang disampaikan akan kurang optimal. Oleh karena itu, bukanlah sesuatu yang aneh saat masih didapati guru yang beralasan terhadap ketidaksiapan perangkat pembelajaran serta ketidakhadiran atau keterlambatannya di tempat tugas disebabkan oleh sikap pimpinan yang dianggapnya tidak disiplin. Sejauh ini dipersoalkan mengenai kiprah dan potensi perempuan, hakekatnya adalah perempuan mempunyai persoalan dalam memimpin. Bahkan kuatnya kapasitas yang dimiliki perempuan tidak menjadi jaminan kesuksesan pemimpin perempuan dalam manajemen pendidikan di sekolah. Hal tersebut, harus dikaji secara dan dianalisa secara mendalam mengenai bagaimana sesungguhnya kepemimpinan perempuan dari sisi perempuan sebagai pemimpin dan para bawahannya khususnya kaum pria yang merasakan langsung akan kepemimpinannya. Sejumlah fenomena tersebut melahirkan ketertarikan bagi penulis untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMA Negeri 1 Imogiri Kabupaten Bantul berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penulisan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. (Husaini Usman, 2009). Teknik pengumpulan data meliputi studi kepustakaan, yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. (Silalahi, 2012). Selanjutnya studi lapangan yang meliputi; wawancara, observasi, serta kajian dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Perempuan

Peran perempuan dalam kehidupan bermasyarakat dalam pembangunan bukan hanya sebagai proses pembangunan, tapi juga sebagai fondasi yang berstruktur kuat. Perjuangan akan figur R.A. Kartini dapat dirasakan dengan adanya pergerakan emansipasi perempuan. Keberadaan peran perempuan sebagai pimpinan kini mulai dihargai dan disetarakan. Sejalan dengan gerakan emansipasi dan gerakan kesetaraan gender yang intinya berusaha menuntut adanya persamaan hak perempuan dalam berbagai bidang kehidupan, maka setahap demi setahap telah terjadi pergeseran dalam mempersepsi tentang sosok wanita. Mereka tidak dipandang lagi sebagai sosok lemah

yang selalu berada pada garis belakang, namun mereka bisa tampil di garis depan sebagai pemimpin yang sukses dalam berbagai sektor kehidupan, yang selama ini justru dikuasai oleh kaum lakilaki.

Perempuan memiliki kemampuan yang sama untuk berada di posisi puncak dalam karier,” ujar perusahaan sumber daya manusia internasional, Caliper. Faktanya, dalam berbagai organisasi saat ini, saat gaya kepemimpinan yang keras dan kaku tidak lagi sesuai untuk karyawan, gaya kepemimpinan perempuan yang komprehensif serta nilai-nilai positif lainnya membuat mereka lebih cocok untuk menduduki posisi puncak.

Perempuan dapat menjadi pemimpin bila dididik dengan cara berbeda dan tidak melulu menganggap diri mereka sebagai perempuan melainkan bagian dari sesama manusia. Dewasa ini, makin banyak perempuan yang bekerja di bidang pekerjaan laki-laki. Mereka tidak saja bias bertahan, namun juga sukses menjadi pemimpin. Kaum perempuan pun bisa menunjukkan dirinya sebagai makhluk yang luar biasa kuat dan berani, dan tidak kalah dari kaum pria. Secara esensial dalam manajemen dan kepemimpinan pun pada dasarnya tidak akan jauh berbeda dengan kaum pria. Beberapa tokoh perempuan yang berhasil menjadi pemimpin, Margareth Thatcher di Inggris yang dijuluki sebagai “Si Wanita Besi”, Indira Gandhi di India, Cory Aquino di Philipina, Megawati di Indonesia dan Sri Mulyani, Miranda Goeltom, Mari Elka Pangestu, Linda Amalia Sari, Felia Salim, Eva Riyanti Hutapea, Karen Agustiawan, dan banyak lagi perempuan sukses Indonesia. Emansipasi bukan diartikan pertukaran fungsi karena seorang pemimpin perempuan yang memahami posisi dirinya sebagai perempuan jangan diartikan sebagai sebuah kelemahan melainkan kekuatan & kecerdasan dalam menempatkan diri di rumah, dunia kerja, tempat ibadah, dan lingkungan masyarakat sekitar.

Peran sebagai perempuan tidak dapat digantikan oleh kaum pria, maka secara tidak langsung pemimpin perempuan sudah memiliki ekstra posisi yang tidak dapat digantikan. Dengan memberi kesempatan dan menyemangati perempuan untuk berperan sebagai pemimpin, pemerintah dan organisasi dapat memperluas bakat yang ada,” ujar Dr. Herbert Greenberg, *Founder President* dan *CEO* dari Caliper. Caliper mewawancarai 177 wanita pemimpin terbaik (*CEO, managing director, senior director, vice-president, general manager*, dan lainnya) di berbagai perusahaan di Asia-Pasifik, dan menemukan lima ciri yang banyak dimiliki oleh wanita pemimpin : (Majalah Female , 2013):

- 1) Kemampuan untuk membujuk, perempuan pemimpin umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan pria, la cenderung lebih berambisi dibandingkan pria – keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata “ya” akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya, sisi sosial, feminin, dan sifat empatinya tidak akan hilang,
- 2) Membuktikan kritikan yang salah, mereka “belum bermuka tebal”, wanita pemimpin memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih rendah dibandingkan pria, artinya mereka masih bisa merasakan rasa sakit akibat penolakan dan kritik. Namun, tingkat keberanian, empat, keluwesan, dan keramahan yang tinggi membuat mereka cepat pulih, belajar dari kesalahan, dan bergerak maju dengan sikap positif “akan saya buktikan”,
- 3) Semangat kerja tim, wanita pemimpin yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah

dan membuat keputusan. Mereka juga lebih fleksibel, penuh pertimbangan, dan membantu stafnya. Bagaimanapun, wanita masih harus banyak belajar dari pria dalam hal ketelitian saat memecahkan masalah dan membuat keputusan,

- 4) Sang pemimpin, wanita pemimpin yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, begitu juga pria. Mereka persuasif, percaya diri, serta berkemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dan energik,
- 5) Berani mengambil risiko, tidak lagi berada di wilayah yang aman, wanita pemimpin pada dasarnya berani melanggar aturan dan mengambil risiko, sama seperti pria sekaligus memberi perhatian yang sama pada detail. Mereka berspekulasi di luar batas-batas perusahaan, dan tidak sepenuhnya menerima aturan struktural yang ada, seperti peraturan dan kebijakan perusahaan.

Hasil studi lembaga konsultan internasional McKinsey terungkap dalam seminar *Unleashing Women Leadership*, yang berlangsung Kamis (10/5/ 2013) di Ballroom Hotel Fourseason, Jakarta. “Beranilah menghadapi rasa takut. Wanita punya potensi. Dan yakinlah kita akan sampai pada tujuan,” kata Mari Elka Pangestu, dalam sambutannya. Menurutnya, kemampuan multitasking akan menjadikan wanita pemimpin yang baik. Hal yang sama menurut sebuah studi, dilansir situs *dailymanagement.com* (2009) melaporkan wanita menjadi punya kesempatan sama dengan lelaki untuk memimpin sebuah negeri.

Wanita adalah makhluk yang mampu mengerjakan banyak hal (*multi tasking*) dan seluruhnya bisa dilakukan dengan konsentrasi yang sama. Ini tidak ditemui pada lelaki yang kurang mampu menghadapi kompleksitas masalah dan cenderung memperbaikinya satu-satu, sementara perempuan ingin semua bias cepat selesai dengan baik serta memahami masalah lebih prioritas agar solusi makin cepat. Perempuan juga mampu mengontrol emosinya. Dia tidak sembarangan mengucurkan air mata atau marah berlebihan di depan orang banyak. Kepemimpinan seringkali membutuhkan figur seperti ini sehingga dalam mengambil keputusan lebih matang terutama soal kebijakan luar negeri. Karakter alami, banyak wanita menyukai keindahan, kedamaian, ketenangan, dan tentunya kondisi ini bisa menyejukkan hawa panas dunia tengah bergejolak lantaran konflik di pelbagai belahan bumi. Namun perlu diakui sentuhan Wanita diperlukan agar pemerintah mempunyai banyak pertimbangan untuk menentukan kebijakan. Pada dasarnya, wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Mereka cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan *multitasking*—mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus. wanita juga memiliki bakat untuk menjalin *networking* dan melakukan negosiasi. Demikian menurut Helen Fisher, seorang penulis dan profesor di Rutgers University. Kemampuan-kemampuan itu tentu saja tidak eksklusif hanya ada pada wanita. Namun ketimbang laki-laki, kaum wanita yang cenderung lebih sering menunjukkan sifat-sifat tersebut.

Selanjutnya ada pendapat 10 alasan kenapa atasan wanita lebih baik daripada atasan pria seperti dilansir dari *magforwoman.com*, Rabu (5/6/2013):

- 1) Selalu bergerak penuh makna, Wanita punya kemampuan untuk melakukan apa yang dirasanya benar dan bermakna. Wanita hanya melakukan kegiatan dan mengambil keputusan yang penting dan menguntungkan. Faktanya, bos wanita cenderung berhubungan baik dengan para pegawai.
- 2) Sangat memahami bawahannya Kualitas terbaik pemimpin yang hebat adalah dia selalu mampu memahami bawahannya dan mempertimbangkan

pandangannya. Jika dia menemukan pendapat penting dari karyawannya, perusahaan harus menerapkannya. Wanita mampu melakukannya. Hal ini mendorong orang lain untuk bekerja dan berupaya lebih keras lagi.

- 3) Selalu ingin orang bawahannya berkembang Dalam profesi apapun, orang-orang selalu ingin lebih berkembang dalam bidangnya. Jika tak mungkin, harus ada motivasi apapun yang bisa mendorongnya bekerja efisien. Sebagai pemimpin, wanita ingin pegawainya berkembang seiring dengan pertumbuhan perusahaan.
- 4) Jujur Hasil penelitian menunjukkan wanita lebih jujur dibanding para pria saat memimpin. Sesulit apapun kondisinya mereka lebih memilih untuk jujur. Di luar sana banyak orang ingin bekerja dengan pemimpin yang jujur dan adil.
- 5) Kreatif . Wanita selalu lebih kreatif dalam hal apapun. Jika ada masalah, para bos ini mencoba memandang dari berbagai sudut pandang. Mereka tak ingin bertahan di satu sisi, tapi selalu berpikir luas.
- 6) Pendengar yang baik Ya, fakta sederhana adalah wanita lebih baik dalam menyimak dan membuatnya menjadi pemimpin hebat. Dirinya bukan orang-orang yang menjatuhkan orang lain. Wanita cenderung memberikan kesempatan bagi orang lain untuk mengeluarkan pendapat dan mempertimbangkannya.
- 7) Lebih rinci Wanita tak pernah melewatkan hal sekecil apapun. Maka saat sedang memimpin, wanita cenderung peduli pada hal kecil dalam pekerjaannya dan pekerjaan pegawainya. Wanita memperhatikan hal-hal kecil lebih rinci. Itulah yang membuatnya menjadi pemimpin hebat.
- 8) Mampu menyelesaikan banyak tugas. Wanita bisa menyeimbangkan kariernya dan kehidupan pribadinya. Selain itu, dia juga hebat dalam melakukan banyak pekerjaan bersamaan. Di rumah, seringkali dia menghadapi banyak urusan keluarga, dan saat di kantor, dia sudah terbiasa.
- 9) Berdedikasi. Wanita berdedikasi tinggi pada pekerjaannya. Jika tugasnya tak selesai, dia mempelajarinya dan nanti dia pasti menyelesaikannya.
- 10) Punya dorongan untuk sukses . Kebanyakan wanita ditekan dan didiskriminasi dalam lingkungan yang didominasi kaum pria. Hal ini meningkatkan keinginannya untuk sukses dan membuktikan bahwa wanita juga bisa. Wanita juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaannya. Ada banyak tantangan yang dihadapi kaum wanita dalam mendaki puncak karier di organisasi. Salah satu yang utama adalah faktor budaya. Sejak jaman dahulu, wanita dan laki-laki telah melakukan pekerjaan yang berbeda. Tugas-tugas yang mereka kerjakan membutuhkan keahlian yang berbeda. Faktor budaya ini juga mempengaruhi bagaimana cara wanita dan laki-laki bertindak dan berpikir. Faktor budaya ini juga terlihat dalam organisasi. Laki-laki dituntut untuk bersikap tegas dalam memimpin. Tetapi ketika wanita bersikap tegas, dia kerap disebut agresif atau malah dibilang judes. Kebanyakan pemimpin laki-laki juga mementor anak buahnya yang laki-laki. Masih jarang ada pemimpin laki-laki yang mementor wanita. Dari contoh tersebut, termelihat bahwa masalah budaya menjadi faktor utama dalam kemajuan perempuan. Faktor lain yang menghambat kemajuan perempuan adalah kurangnya kebijakan dalam organisasi yang mendukung keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, khususnya bagi wanita yang telah berkeluarga. Kendati demikian, sudah mulai banyak perusahaan yang

women-friendly. Perusahaan-perusahaan itu memberikan kesempatan bagi wanita untuk meniti kariernya, serta menghasilkan para wanita yang sukses dalam karier dan keluarga. Mereka sadar bahwa memberikan kesempatan bagi wanita untuk naik ke posisi kepemimpinan merupakan salah satu langkah strategis dan humanis untuk memajukan organisasi. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan Perempuan untuk mengembangkan kariernya, yaitu:

- a) Mencari pekerjaan yang sesuai dengan *passion*.
- b) Mencari mentor untuk membimbing ke posisi puncak.
- c) Meningkatkan visibilitas dengan menunjukkan prestasi kerja.

Perbedaan Kepemimpinan Pria dan Perempuan

Kepemimpinan perempuan di tempat pekerjaan berlainan dengan gaya kepemimpinan pria. Judy B. Rosener, seorang dosen di Universitas California, Irvine melaporkan hasil penemuannya pada Harvard Business Review, November-Desember 1990. Misalnya, pria cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi, yakni transaksi antara dia dengan bawahannya. Gaya ini disebut transaksi, sebab yang terjadi adalah pertukaran imbalan dengan jasa yang telah diberikan atau penetapan sanksi bagi kinerja yang kurang memuaskan. Sebaliknya, para manajer wanita lebih suka menggunakan pendekatan partisipasi di mana para bawahan didorong untuk memberikan sumbangsih demi kepentingan organisasi. Dampak dari kepemimpinan ini positif karena membuka kesempatan bagi pekerja untuk berkarya lebih kreatif serta mempertebal rasa kepemilikan mereka. Di samping itu, para pekerja akan merasakan penghargaan yang tinggi dan hal ini sangat berkehasiat memperkuat citra diri mereka. Sudah tentu, citra diri yang sehat berpotensi mengoptimalkan semangat kerja dan kesetiaan pada perusahaan.

Dalam hal kuasa, pria pun cenderung menggunakan kuasa yang berasal dari otoritas formalnya atau dari posisinya di dalam organisasi tersebut. Tidak demikian halnya dengan wanita sebab mereka lebih siap membagi kuasa dan informasi yang dimilikinya. Pada umumnya kuasa dalam suatu struktur organisasi berkaitan dengan berapa banyak informasi yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi posisinya dalam strata kepemimpinan, semakin banyak informasi yang diketahuinya (dan yang tidak diketahui oleh orang lain). Semakin rendah jabatannya, semakin sedikit informasi yang dimilikinya. Ternyata para manajer wanita tidak terlalu keberatan membagi informasi dengan bawahannya dan hal ini memperlihatkan bahwa mereka tidak terlalu mengasosiasikan kuasa jabatan dengan informasi. Para manajer wanita tampaknya berupaya untuk tidak terlalu menonjolkan otoritas mereka agar tidak merendahkan bawahan mereka. Para responden wanita dalam penelitian Rosener ini mengatakan bahwa bagi mereka gaya kepemimpinan ini timbul dari diri mereka secara alamiah yakni bersumber dari naluri social mereka.

Selanjutnya perbedaan antara kepemimpinan pria dan wanita. Pria senantiasa mengkaitkan citra diri mereka dengan karya dan prestasi, wanita cenderung mengasosiasikan citra diri mereka dengan relasi atau hubungan pribadi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kaum wanita yang bersifat interaktif merupakan kepanjangan dari naluri interaksi atau relasi yang sudah mengakar dalam kepribadian mereka. Sebagaimana telah dipaparkan di atas, gaya kepemimpinan seperti ini sudah tentu berpotensi menciptakan iklim

kebersamaan. Fenomena kepemimpinan perempuan memang telah menjadi daya tarik tersendiri untuk diteliti lebih jauh. Studi yang dilakukan Coleman (2000) menunjukkan kepala-kepala sekolah dan para manajer senior perempuan lainnya di Inggris dan Wales mengindikasikan mereka cenderung berperilaku model kepemimpinan transformatif dan partisipatif. Studi lainnya tentang kepala-kepala guru dan kepala-kepala sekolah perempuan di Amerika Serikat, Inggris Raya, Australia, Selandia Baru dan Kanada menunjukkan bahwa para manajer perempuan tampil bekerja secara kooperatif dan memberdayakan koleganya serta memfungsikan *team work* secara efektif (Blackmore, 1989; Hall, 1996; Jirasinghe dan Lyons, 1996). Hasil lain dari studi yang dilakukan Jirasinghe dan Lyons, (1996) mendeskripsikan tentang kepribadian pemimpin perempuan sebagai sosok yang lebih supel, demokratis, perhatian, artistik, bersikap baik, cermat dan teliti, berperasaan dan berhati-hati. Selain itu, mereka cenderung menjadi sosok pekerja tim, lengkap dan sempurna. Mereka juga mengidentifikasi diri dan mempersepsi dirinya sebagai sosok yang lebih rasional, relaks, keras hati, aktif dan kompetitif.

Dalam hal-hal tertentu terdapat perbedaan penting antara laki-laki dan wanita dalam manajemen dan kepemimpinan, sebagaimana disampaikan oleh Shakeshaft (1989) berdasarkan hasil peninjauan ulang penelitian di Amerika Serikat, bahwa:

- a) Perempuan cenderung memiliki lebih banyak melakukan kontak dengan atasan dan bawahan, guru dan murid.
- b) Perempuan menghabiskan banyak waktu dengan para anggota komunitas dan dengan koleganya, walaupun mereka bukanlah perempuan.
- c) Mereka lebih informal.
- d) Mereka peduli terhadap perbedaan-perbedaan individual murid.
- e) Mereka lebih memandang posisinya sebagai seorang pemimpin pendidikan daripada seorang manajer, dan melihat kerja sebagai suatu pelayanan terhadap komunitas
- f) Terdapat suatu sikap kurang menerima terhadap para pemimpin perempuan dari pada laki-laki. Oleh karenanya, para pemimpin perempuan hidup dalam dunia yang terpendam dan gelisah.
- g) Mereka bisa mendapatkan kepuasan yang banyak dari instruksi supervisi dan sementara laki dari administrasi.
- h) Dalam komunikasi, mereka dapat tampil lebih sopan dan tentatif daripada laki-laki, yang cenderung sederhana dalam memberikan statemen. Bahasa tubuh juga berbeda, yang menunjukkan bahwa perempuan lebih rendah daripada laki-laki.
- i) Perempuan cenderung lebih menggunakan model manajemen partisipatoris, dan menggunakan strategi-strategi kolaboratif dalam menyelesaikan konflik.

Kendati demikian, sangat disayangkan dari berbagai penelitian tentang kesuksesan kepemimpinan perempuan dalam organisasi, khususnya organisasi pendidikan, tampaknya jarang sekali yang mengungkap tentang korelasi kesuksesan wanita dalam memimpin organisasi dengan kehidupan keluarganya.

Menurut Schermerhorn (1999), pemimpin wanita selalu lebih cenderung untuk bertindak laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjaanya/bawahannya dan berbagi 'kekuasaan' serta perasaan dengan orang lain. pria cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi, yakni transaksi antara dia dengan bawahannya.

Gaya ini disebut transaksi, sebab yang terjadi adalah pertukaran imbalan dengan jasa yang telah diberikan atau penetapan sanksi bagi kinerja yang kurang memuaskan. Gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan interaktif yang menekankan aspek keseluruhan dan hubungan baik melalui komunikasi dan persepsi yang sama. Secara perbandingan, pemimpin lelaki lebih cenderung ke arah kepemimpinan “tendency”. Dengan cara ini mereka lebih terarah untuk tetap terjaga dan berkelakuan secara “asertif”.

Jika keadaan ini terjadi, maka mereka lebih banyak menggunakan otoritas dari segi tradisional dengan kecenderungan memberi arahan dan nasehat yang lebih banyak. Eagly dan Johnson (1990) telah menemukan bahwa: gaya kepemimpinan perempuan lebih cenderung melakukan pendekatan yang mengajak bawahan untuk ikut maju berkembang dalam pemikiran dan pemimpin ikut terjun didalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan, sedangkan berbeda dengan kaum laki-laki yang memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung hanya hubungan atasan dan bawahan yang dimana bawahan melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan tanpa adanya pendekatan emosional antara bawahan dan atasan. Tidak dapat disangkal bahwa untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan organisasi, mengingat lingkungan selalu mengalami perubahan, gaya kepemimpinan yang interaktif nampaknya menjadi gaya yang amat cocok dengan permintaan tenaga kerja yang sangat bervariasi dan cocok untuk tempat kerja baru. Dengan demikian, apakah perilaku yang relevan bagi lingkungan yang selalu berubah-ubah atau situasi tertentu harus dimiliki oleh perempuan atau laki-laki adalah tidak penting. Justru yang paling penting adalah bahwa mampu keberhasilan kepemimpinan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi adalah berada pada kapasitas seseorang, laki-laki atau perempuan. Yakni kapasitas untuk memimpin melalui hubungan yang positif dan memberdayakan sumberdaya yang ada (terutama sumberdaya manusia), kolaboratif dan menjalin jaringan dengan sejumlah pihak atau stakeholders yang kemungkinan akan dipengaruhi dan mempengaruhi organisasi yang dipimpinnya ketimbang hanya melalui cara-cara yang bersifat *directive dan asserive*, dan menekankan otoritas formal seperti yang biasa diterapkan pada organisasi-organisasi birokrasi yang berstruktur mekanistik yang cenderung tak bertahan dalam lingkungan yang penuh dengan perubahan, terlebih di era globalisasi.

Tindakan kolaborasi sangat diperlukan mengingat tidak semua organisasi mampu memberikan pelayanan atau melakukan tugas dan fungsinya berdasarkan kemampuan sumberdaya yang dimilikinya. Ketika sumberdaya yang diperlukan tidak memadai untuk mendukung semua tugas dan fungsinya, maka untuk menjamin efektivitas, organisasi perlu melakukan kerjasama dengan pihak lain, termasuk di dalamnya adalah melakukan kolaborasi dalam melakukan tindakan kolektif dan menjalin networks dengan pihak-pihak lain untuk membangun social capital (Sudarmo, 2006; 2008).

Menurut sejumlah ilmuwan perbedaan anatomis biologis dan komposisi kimia dianggap berpengaruh pada perkembangan emosional dan kapasitas intelektual masing-masing tidak dapat dikatakan semuanya benar, mengingat dalam hal tertentu justru akan terjadi sebaliknya. Oleh karena itu perbedaan tersebut perlu dikritisi kembali sehingga diperoleh kebenaran yang akurat (Dharma, 2002).

Tabel 1.
Perbedaan Emosional dan Intelektual Laki-laki dan Perempuan

Laki laki :	Perempuan :
<ul style="list-style-type: none"> - Sangat agresif - Independen - Tidak emosional - Dapat menyembunyikan emosi - Tidak mudah berpengaruh - Tidak mudah goyah menghadapi krisis - Lebih aktif - Lebih kompetitif - Lebih logis - Lebih mendunia - Lebih terampil berbisnis - Lebih terus terang - Berperasaan tidak mudah tersinggung - Lebih suka bertualang - Mudah mengatasi persoalan - Jarang menangis - Penuh percaya diri - Lebih banyak mendukung sikap agresif - Lebih ambisi - Mudah membedakan rasio dan rasa - Memahami seluk beluk perkembangan dunia - Umumnya tampil sebagai pemimpin - Lebih merdeka - Pemikiran lebih unggul - Lebih bebas berbicara - Lebih obyektif 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak terlalu agresif - Tidak terlalu independen - Lebih emosional - Sulit menyembunyikan emosi - Mudah berpengaruh - Mudah goyah menghadapi krisis - Lebih pasif - Kurang kompetitif - Kurang logis - Berorientasi ke rumah - Kurang terampil bisnis - Kurang berterus terang - Berperasaan mudah tersinggung - Tidak suka bertualang - Sulit mengatasi persoalan - Lebih sering menangis - Kurang rasa percaya diri - Kurang menyukai sikap agresif - Kurang ambisi - Sulit membedakan rasio dan rasa - Kurang memahami seluk-beluk perkembangan dunia - Jarang tampil sebagai pemimpin - Kurang merdeka - Pemikiran kurang unggul - Kurang bebas berbicara - Lebih subyektif

Kepemimpinan perempuan adalah termasuk tipe kepemimpinan demokratik, karena jabatan yang disandanginya dari hasil pilihan masyarakat, kendati pun banyak kalangan politikus dari partai-partai yang berasaskan Islam atau sebagian Ulama` menolaknya. Pemimpin demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas, karena tipe pemimpin demokratik adalah tipe pemimpin yang paling ideal dan paling didambakan. Memang, harus diakui bahwa pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasi sosial karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi

keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Sekalipun demikian, pemimpin yang demokratik tetap dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelemahannya mengalahkan kekurangannya (Sondang1999).

Bila dikaji lebih lanjut diketahui ciri kepemimpinan perempuan adalah kooperatif, berorientasi pada kesejahteraan, dan cenderung kolektif. Hal ini berbeda dengan ciri kepemimpinan laki-laki yang kompetitif, berorientasi pada kekuasaan dan terpusat. Ciri tersebut tidak lepas dari pengalaman perempuan melahirkan dan memelihara kehidupan yang mengajarkan kerja bersama di rumah tangga dan komunitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan perempuan adalah termasuk tipe kepemimpinan demokratik sedangkan pria cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi, yakni transaksi antara dia dengan bawahannya. Gaya ini disebut transaksi

1. Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi

2. SMA Negeri 1 Imogiri

Lembaga pendidikan yang saya pilih saat ini adalah Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Imogiri yang berdiri sejak 1 April 1990. Selama dekade sejak berdiri sampai tahun ini sudah mengalami pergantian Kepala Sekolah sebanyak 9 kali, dengan rincian 8 laki-laki dan 1 perempuan. Sedangkan pegawai di SMA Negeri 1 Imogiri terdiri dari 31 guru wanita dan 12 guru laki-laki serta pegawai tata usaha 5 perempuan dan 9 laki-laki. Untuk Kepala Sekolah Perempuan mulai bertugas 16 Desember 2020 sampai saat ini.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan wawancara dengan warga sekolah, saat dipimpin oleh Kepala Sekolah Perempuan ini dari berbagai segi aktifitas siswa dan pegawai mengalami beberapa perubahan, misalnya:

- a. Dari sisi struktur organisasi pembagian pegawai dilakukan perubahan personal pegawai dan juga perampingan beberapa jabatan wakil kepala sekolah.
- b. Dari sisi pembagian tugas pegawai juga dilakukan perubahan job diskripsi, misal ada ketugasan baru sebagai front office serta petugas khusus di bagian layanan kesehatan siswa.
- c. Dari sisi prosedur operasi bekerja juga dilakukan perubahan, misal segala urusan legalisasi kegiatan sekolah harus melalui kepala sekolah terlebih dahulu secara teknis.
- d. Dari sisi performan atau wajah sekolah juga dilakukan perubahan, yaitu merubah pintu masuk sekolah menjadi corak yang lebih kekinian dan dibuatnya ruang loby dan transit untuk tamu dari luar.

Berdasarkan langkah-langkah yang dilaksanakan oleh kepala sekolah perempuan tersebut, ternyata sesuai dengan teori dari Aburdene dan Naisbitt (1992) tentang perilaku yang mencirikan kepemimpinan perempuan yaitu: *empowering* (memberdayakan), *restructuring* (merestrukturisasi), *teaching* (mengajarkan), *encouraging openness* (mendorong keterbukaan).

PENUTUP

Dari hasil studi kepustakaan terhadap sumber referensi dan berdasarkan studi lapangan berupa pengamatan serta wawancara dengan pegawai di SMA Negeri 1 Imogiri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Imogiri berdampak pada kinerja pegawai menjadi lebih baik.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri 1 Imogiri dengan sifat sifat kekhasan perempuan menjadikan perubahan pada meningkatnya kinerja pegawai dan perubahan fisik wajah sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abhan, H. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Di Indonesia. *Jurnal Imiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 04(19), 57–72.
- Afandi, irfan. “Efektifitas Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Miftahul Ulum Kaliwates Jember.” Skripsi, IAIN Jember, 2016.
- Al Faruq, M. S. (2016). Perbandingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki dan Perempuan di SDN Se-Kabupaten Lamongan. *E-journal Unesa. Volume 01 Nomor 01*.
- Aisyah Sitti, dan Takdir Soltan, Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Smp Negeri 1 Wamena Kabupaten Jayawijaya, *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, No. 2, Vol.2, September 201
- Asmanah Rohmatun Sholehah, Saeful Anwar, H. (2016). Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 69–84.
- Badrus, dkk. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Lembaga Pendidikan Islam Dasar Di Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.” *Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 9, no. 2 (2019): 146.
- Depdiknas. (2002). *Ringkasan Kegiatan Belajar Mengajar*. Jakarta: Depdiknas.
- Djafri, Novianty. *Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah: Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi*. yogyakarta: deepublish, 2016.
- Dubrin AJ (2010), *Princeple of Leadership*, ed. Australian: South-Western Engage
- Elsi, L. (2013). *Women And Leadership: Faktors That Influence Women's Career Success (Female leaders' reflections on their career development and leadership)*. Tesis: Lahti University. 2013.
- Fitriani, Annisa, Gaya Kepemimpinan Perempuan, *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11, no. 2 (July 2015): 1–22.
- Halilah. (2010). Kepemimpinan Perempuan dalam Manajemen Kependidikan. *Jurnal Manajemen Of Education, Vol 1, Is 1*. pp. 1-9.
- Halilah. (2015). Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen. (Volume I, Issue I). *Jurnal: Management of Education*.

- Kholis, Nur. "Perempuan Dalam Posisi Kepemimpinan Pendidikan - Digilib UIN Sunan Ampel Surabaya." Last modified December 2020. Accessed December 4, 2020. <http://digilib.uinsby.ac.id/23572>.
- Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 117(1), 125-145. Almi Nurvita, dkk. Title – *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Budaya Sekolah*
- Miles, B. M., & Huberman, M. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Ningrum, Epon. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." jurnal geografi 9, no. 1 (2019): 1.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44.
- Nurvita, A., Alam, F., & Abdullah, I. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Budaya Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 27(1), 42–52.
- Rambe, Linda Sari. "Strategi ..Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di MTs Negeri 2 Rantaupraptat." Skripsi, UIN Medan, 2018.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Malang: Ub Press, 2016.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.