

**ANALISIS DAMPAK GENDER DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN
DI MI QUR'ANIAH 8 PALEMBANG**



**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memeproleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Oleh :

PADIA

NIM : 13290077

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2017

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Fatah Palembang
di
Palembang

Assalammu'alaikum, Wr. Wb

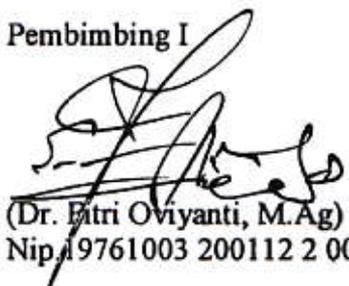
Setelah kami periksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul **"ANALISIS DAMPAK GENDER DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DI MI QUR'ANIAH 8 PALEMBANG"** ditulis oleh saudari **"PADIA, NIM 13290077"**, telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah atas perhatiannya diucapkan terima kasih

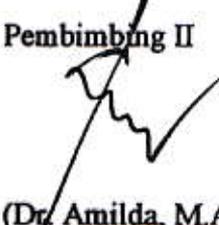
Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Palembang, oktober 2017

Pembimbing I


(Dr. Fitri Oviyanti, M.Ag)
Nip. 19761003 200112 2 001

Pembimbing II


(Dr. Amilda, M.A)
Nip. 19770715 200604 2 003

Skripsi Berjudul

ANALISISN DAMPAK GENDER DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

DI MI QUR'ANIAH 8 PALEMBANG

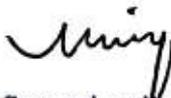
yang ditulis oleh **PADIA, NIM. 13 29 0077**
telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan
di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal, 26 Oktober 2017

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Palembang, 26 Oktober 2017
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Panitia Penguji Skripsi

Ketua



Kris Setyaningsih, S.E, M. Pd. I
NIP. 19640902 199003 2 002

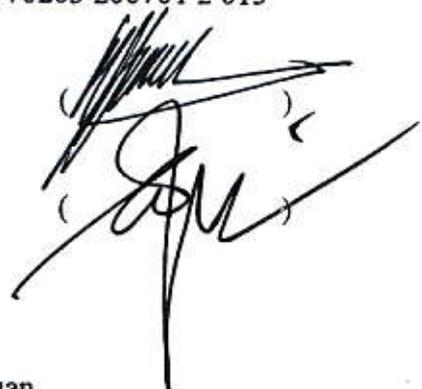
Sekretaris



Dr. Febriyanti, M. Pd. I
NIP. 19770203 200701 2 015

Penguji I : Drs. H. M. Hasbi Asiddiqi, M. Pd. I
NIP. 19560220 198503 1 002

Penguji II : Afriantoni, M. Pd. I
NIP. 19780403 200901 1 013



Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M. Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

MOTTO

Sebuah tantangan akan selalu menjadi beban

Jika itu hanya dipikirkan

Sebuah cita-cita juga adalah beban

Jika itu hanya angan-angan

Orang sukses adalah orang yang dapat melihat jelas

Target dan Impian

PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN KEPADA :

- **Ayahanda Syarifuddindan Ibunda Rusnawati tercinta**
- **Saudara-saudariku Sarni Astuti, Syahidil Arif, Herli, A.md, Erta Dewi, S.Pd, Ahmad Heru, Deri dan Mutiara**
Keponakanku Nur Azizah dan M. In'amullah tersayang
- **Sahabat seperjuangan Nurlena, Nur Aprilita, Kartini, Nurhayati, Eka Lestari, Nurul S.F, Jesi. E.N, Mery Anggriani**
Sahabat MPI khususnya MPI B 2013
Sahabat PPLK II (Nuzul, Rian, Rinto, Ridho, Melly, Mona, Jupe, Yuk Riska, Yuni, dan Monik)
Sahabat KKN 81 Panca Mulya(Yesi K, Yesi Y, Yaumil, Helmi, Mira, Alan, dan Husni)
Sahabat terheboh (Poppy, Hesti, Rini, Indah, Meri, Mita, Rani, Marta, dan Dek Rani)
- **Almamater UIN Raden Fatah Palembang**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Alhamdulillah, puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya jualah saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Menanamkan Pendidikan Karakter di SD Pusri Palembang.” Skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Pendidikan program Strata Satu (S-1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang. Shalawat dan salam senantiasa terlimpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, teladan bagi umat manusia dalam menjalani kehidupan.

Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian di MI Qur’aniah 8 Palembang serta teori yang didapat dari berbagai literatur. Dalam menyelesaikan masa perkuliahan sampai penulisan skripsi ini tentu banyak berbagai kesulitan dan halangan yang menyertai, sehingga penulis tidak terlepas dari doa, bantuan dan bimbingan banyak pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Allah SWT atas karunia, anugerah, kesehatan, kemudahan dan semua rencana terbaik-Nya.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perantara petunjuk jalan kebenaran bagi semua umat manusia termasuk penulis.

3. Bapak Prof. H. M. Sirozi, M.A, Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang
4. Bapak Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang
5. Bapak M. Hasbi, M.Ag selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang
6. Bapak Dr. Fitri Oviyanti, M.Ag sebagai Pembimbing I dan ibu Dr. Amilda, M.A sebagai Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, nasehat, waktu, tenaga, dan pikiran selama penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu staf pengajar, serta karyawan yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang
8. Ayahanda Syarifuddin dan Ibunda Rusnawati tercinta yang selalu ikhlas tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moral, material, nasehat-nasehat, serta lantunan doa di setiap waktu.
9. Saudara-saudaraku (Tuti, Arif, Herli, Erta, Heru, Deri, Tiara) yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
10. Ibu Hotipah, S. Pd selaku Kepala Sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang yang telah memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian.

12. Teman-teman seperjuanganku MPI 2013 terkhusus sahabatku Kartini, Yati, Lita, Lena, Eka Lestari, Nurul dan Jesi atas semangat dan kebersamaan kita selama perkuliahan berlangsung. Semoga ukhuwah yang telah terjalin tidak pernah putus dan akan terus berlanjut.

13. Semua pihak yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian dan penulisan yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Palembang Oktober 2017

Penulis,



PADIA

NIM: 13290077

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGANTAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	6
C.. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	7
F. Defenisi Konseptual.....	10
G. Kerangka Konsep	12
H. Metodologi Penelitian.....	17
I. Sistematika Pembahasan.....	23
BAB II DAMPAK GENDER DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	24
A. Konsep Gender.....	24

1. Pengertian Gender.....	24
2. Ruang Lingkup Gender.....	25
B. Konsep Kepemimpinan Pendidikan.....	28
1. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan.....	28
2. Teori Kepemimpinan Pendidikan.....	30
3. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan.....	31
4. Gaya Kepemimpinan Pendidikan.....	32
C. Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan Islam.....	36
1 Kesetaraan Gender dalam Konsep Kepemimpinan Islam.....	36
2 Pemimpin Pendidikan dari Kaum Perempuan.....	39
BAB III KONDISI OBJEKTIF PENELITIAN.....	45
A. Sejarah Umum MI Qur'aniah 8 Palembang.....	45
B. Profil MI Qur'aniah 8 Palembang.....	46
C. Visi dan Misi MI Qur'aniah 8 Palembang.....	46
D. Tugas Pokok dan Fungsi karyawan di MI Qur'aniah 8 Palembang.	48
E. Struktur Organisasi.....	51
F. Keadaan Guru di MI Qur'aniah 8 Palembang.....	53
G. Keadaan Peserta Didik di MI Qur'aniah 8 Palembang.....	54
H. Keadaan Sarana dan Prasarana di MI Qur'aniah 8 Palembang.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Dampak Gender Dalam Kepemimpinan Pendidikan.....	57

B. Faktor yang Mempengaruhi Gender Dalam Kepemimpinan	
Pendidikan.....	69
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran-Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRA-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I	: Keadaan Guru di MI Qur’aniah 8 Palembang.....	53
Tabel II	: Keadaan Peserta Didik di MI Qur’aniah 8 Palembang.	54
Tabel III	: Keadaan Sarana dan Prasarana di Mi Qur’aniah 8 Palembang	55

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah laki-laki dan perempuan. Perbedaan tersebut terkait tentang pengambilan keputusan dan komunikasi. Peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan. Permasalahan penelitian ini adalah (1) bagaimana dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang?, (2) faktor apa saja yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan kepala sekolah?. Metodologi penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini adalah *field research*, yaitu peneliti berpartisipasi langsung dalam penelitian ini. Pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang disoroti dari dua aspek, yaitu aspek psikologi dan aspek sosiologi. Aspek psikologi dilihat dari gaya kepemimpinan dan cara kepala sekolah dalam mengambil keputusan. Sedangkan aspek sosiologi dapat dilihat dari cara kepala sekolah dalam menjalin komunikasi dengan seluruh warga sekolah. Hasil dari penelitian ini adalah (1) dampak gender pada aspek psikologi yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah fleksibel, artinya pada satu kondisi demokratis dan satu kondisi otoriter sesuai masalah yang ada. (2) Adapun faktor yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan kepala sekolah di MI Qur'aniah adalah kesempatan menjadi pemimpin, keberanian mengemban tanggung jawab, serta dukungan dari seluruh warga sekolah dan keluarga. Sedangkan faktor penghambatnya adalah sikap apriori terhadap perempuan sebagai pemimpin dan faktor intern (masalah keluarga).

Kata kunci : *Gender, Kepemimpinan, Pendidikan.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengenalan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹ Untuk mendapatkan yang diharapkan, peserta didik bisa mendapatkan melalui lembaga pendidikan, karena lembaga pendidikan merupakan tempat untuk mengembangkan potensi peserta didik agar terbentuk sesuai dengan yang diharapkan.

Sekolah sebagai institusi pendidikan memainkan pembentukan generasi penerus bangsa yang berkualitas serta mampu bersaing dengan negara-negara lain dalam konteks global. Karena itu, kepemimpinan di sekolah harus mencerminkan profesionalisme, pertanggungjawaban, dan amanah, sehingga kepercayaan publik tidak perlu diragukan, baik dalam konteks kepemimpinan di sekolah maupun para alumni sekolah yang merupakan generasi unggul.²

Sebuah lembaga pendidikan sebagai tempat untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas tidak lepas dari usaha kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru,

¹ Tim Pustaka Merah Putih, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Guru dan Dosen*, (Yogyakarta: Pustaka Merah Putih, 2007), hal. 7

² Afriantoni, dkk., *Kepemimpinan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Press, 2013), hal. 35

pegawai administrasi, orang tua siswa, masyarakat, dan komite sekolah (*stakeholder*). Dalam hal ini yang mempunyai peran penting adalah pemimpinnya, dalam hal ini yaitu kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah orang yang berpengaruh dan mempunyai wewenang atas kebijakan sekolah serta orang yang akan membawa kemana sekolah tersebut akan diarahkan. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.³

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan pada era sekarang adalah pemimpin pendidikan yang mampu membawa lembaga pendidikannya menjadi lembaga yang mampu bersaing atau sejajar dengan lembaga pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian dibutuhkan kepala sekolah yang profesional. Untuk menjadi kepala sekolah yang profesional harus memiliki syarat diantaranya adalah mempunyai wawasan yang luas, pengalaman, tanggung jawab, komitmen, bisa bekerja sama dengan siapapun, pekerja keras, cermat dan teliti.⁴ Selain itu syarat kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan adalah rendah hati dan sederhana, sabar dan memiliki kestabilan emosi, suka menolong, jujur, adil, dapat dipercaya, dan keahlian dalam jabatan.⁵ Jika melihat syarat untuk menjadi

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (tinjauan teoritik dan permasalahannya)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 366

⁴ Dennis Haruna, dalam skripsinya yang berjudul "*Modek Kepemimpina Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta I)*", Yogyakarta: 2009

⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 128

kepala sekolah di atas, siapapun bisa menjadi kepala sekolah karena pada intinya baik laki-laki maupun perempuan bisa mempunyai kriteria syarat sebagai kepala sekolah.

Namun pada pandangan tradisional, kepemimpinan perempuan masih menjadi pro dan kontra di wilayah publik. Kepemimpinan identik dengan kaum laki-laki, sehingga apabila perempuan menjadi pemimpin dianggap sebagai hal yang tabu. Hal ini bermula dari ideologi gender yang ada dalam masyarakat. Ideologi gender menghasilkan pelabelan peran sosial yang harus dijalankan oleh laki-laki dan perempuan. Misalnya, perempuan lebih cocok bekerja di wilayah domestik. Sedangkan laki-laki bekerja di wilayah publik dan tidak pantas mengurus pekerjaan rumah tangga.

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Amelia Fauzia, bahwa ketidakadilan berdasarkan gender secara konseptual adalah satu reflektif akibat pendefinisian dan pembakuan peran-peran gender yang berbeda pada laki-laki dan perempuan terhadap sesuatu yang didasarkan atas pembagian kerja menurut kategori jenis kelamin dan asumsi ideologi patriarki. Dengan kuatnya ideologi patriarki, laki-laki dan perempuan tidak mempunyai kebebasan untuk menentukan pilihan peran sosial, kultural dan hukum.⁶

Pembakuan peran-peran gender yang berbeda pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial mengakibatkan adanya ketimpangan sosial yang merugikan posisi perempuan. Perempuan diidentikkan dengan sosok yang lemah,

⁶ Amelia Fauzia, *Realita dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta*, (Jakarta: Mc Gill IAIN, 2004), hal. 21

lembut, dan emosional. Sementara laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani dan rasional. Pandangan ini telah memposisikan perempuan sebagai makhluk yang seolah-olah harus dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Akibatnya, jarang perempuan untuk jadi pemimpin.

Dengan demikian maka muncul anggapan bahwa kaum laki-laki lebih pantas memimpin dari pada perempuan. Apalagi diperkuat lagi oleh kebanyakan teori-teori kepemimpinan yang tidak hanya menolak peran wanita dalam sekolah, tetapi juga mengalami bias gender dan terbentuk asumsi-asumsi yang tidak benar tentang peran gender dalam organisasi. Kebanyakan teori hanya memfokuskan pada peran laki-laki dalam organisasi.⁷

Jika kita amati perempuan zaman sekarang ternyata sudah banyak yang mempunyai kapasitas lebih tinggi dari laki-laki. Seperti dari hasil penelitian tentang kepala-kepala sekolah perempuan (sekolah dasar dan menengah) di Inggris oleh Jirasinghe dan Lyons, yang menyebutkan kepala-kepala perempuan lebih mendeskripsikan dirinya sebagai sosok yang supel, demokratis, perhatian, artistik, bersikap baik, cermat dan teliti, berperasaan dan berhati-hati.⁸

Pada prinsipnya, baik laki-laki maupun perempuan yang menduduki posisi pemimpin sama-sama merasakan ketegangan yang terjadi selama memimpin. Untuk menghadapi hal semacam itu pemimpin perempuan harus mampu menimbulkan

⁷ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2008), Cetakan ke II, Terjemahan Fahrurrozi, hal. 94

⁸ *Ibid*, hal. 101

rentang perbedaan gender, membangun harap-harapan dan membentuk strategi untuk menunjukkan kesejatian eksistensi, seperti kewibawaan, wawasan, empati, daya tawar dan lobi, serta dikenal oleh publik, dengan tidak meninggalkan nilai-nilai keibuan sebagai perempuan.⁹

Berdasarkan cara kepala madrasah dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan keemimpinannya dalam ruang kerja yang dipimpinnya, maka dapat di klasifikasikan kepemimpinan pendidikan ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, dan gaya kepemimpinan demokratis. Masalah penerapan gaya kepemimpinan kepala madrasah, dewasa ini merupakan masalah yang menjadi pusat perhatian dalam pengembangan pendidikan di Indonesia.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Qur'aniah 8 Palembang adalah salah satu lembaga pendidikan yang dipimpin oleh perempuan. Dalam periode kepemimpinannya, sebagai seorang perempuan tentu mempunyai perbedaan dengan kepemimpinan yang dipimpin oleh laki-laki. Seperti gaya kepemimpinan baik dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, mengembangkan madrasah dan lain-lain.

Dengan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan. Dan peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ *Analisis Dampak Gender dalam Kepemimpinan Pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang*”.

⁹ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajaran, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), cetakan ke II, hal. 106

B. Fokus Penelitian

Melihat pembahasan tentang gender dalam kepemimpinan pendidikan yang cakupan pembahasannya cukup luas, dan untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang mengambang maka peneliti merasa perlu untuk membuat fokus penelitian yang lebih spesifik dan jelas. Dalam hal ini peneliti memfokuskan penelitian pada dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan yang di soroti pada dua aspek yaitu aspek psikologi dan aspek sosiologi.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan kepala madrasah di MI Qur'aniah 8 Palembang?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang
- b. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan kepala madrasah di MI Qur'aniah 8 Palembang

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menghasilkan ide-ide yang nyata dan menambah wawasan serta dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut dan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan.

E. Tinjauan Pustaka

Sehubungan dengan penulisan skripsi tentang Analisis Dampak Gender dalam Kepemimpinan Pendidikan (Studi kasus di MI Qur'aniah 8 Palembang), maka penulis mencantumkan beberapa referensi, yaitu:

Pertama, Laelatussa'adah (2007) yang berjudul "*Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Pendidikan pada Sekolah-Sekolah Menengah Kecamatan Kresek Balaraja Banten*". Dari penelitian Laelatussa'adah dapat disimpulkan bahwa dalam proses pembelajaran pada sekolah-sekolah menengah Kecamatan Kresek Balaraja pada prinsipnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan baik dalam hal materi pembelajaran, teknik penyampaian, sistem pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Dalam proses pengelolaan manajemen pendidikan kesiswaaan yang menyangkut tentang pemilihan program studi atau jurusan tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada masing-masing sekolah, hal ini dilihat dari prestasi, minat, dan bakat

siswa. Aplikasi kesetaraan gender sangat penting karena hal ini menyangkut hak asasi manusia dalam mendapatkan pendidikan.¹⁰

Adapun persamaan antara penelitian Laelatussa'adah dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sama-sama membahas tentang gender dalam pendidikan, sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah pada penelitian Laelatussa'adah (2007) pembahasannya lebih memfokuskan pada kesetaraan gender dalam pendidikan, sedangkan penulis lebih memfokuskan pada dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan (lebih memfokuskan kepada kepemimpinan kepala madrasah).

Kedua, Ika Irmawati (2011) yang berjudul "*Perspektif Gender pada Pendidikan Anak dalam Keluarga Petani di Desa Jambu Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas (Analisis Gender)*". Hasil penelitian Ika Irmawati dapat disimpulkan bahwa, diskriminasi gender tidak terjadi dalam kehidupan keluarga petani, khususnya pada bidang pendidikan. hal ini tercermin dalam pendapat masyarakat Desa Jambu yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan hal penting dan utama bagi anak-anaknya. Dan adanya upaya yang dilakukan orang tua dalam membiayai pendidikan anak agar tetap melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi. Dalam keluarga petani dapat diketahui bahwa anak laki-laki dan perempuan semuanya diperlakukan secara adil dan setara dalam melaksanakan pendidikan.

¹⁰ Laelatussa'adah, *Aplikasi Kesetaraan Gender dalam Pendidikan pada Sekolah-Sekolah Menengah Kecamatan Kresek Balaraja Banten*, Skripsi (UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta, 2007)

semua tingkat pendidikan disesuaikan berdasarkan keinginan anak-anak mereka dan juga dengan melihat pendapatan orang tua masing-masing.¹¹

Adapun persamaan antara penelitian Ika Irmawati dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang gender dalam pendidikan, sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah pada penelitian Ika Irmawati (2011) pembahasannya lebih memfokuskan kepada gender pada pendidikan anak, sedangkan penulis sendiri lebih memfokuskan kepada dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan.

Ketiga, Afrihayana Chrisdhian Putra (2009) yang berjudul “*Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan di Kalangan Pelajar Pria SMK Negeri 6 Surakarta (Kajian dari Sudut Pandang Kesetaraan Gender)*”. Hasil penelitiannya memaparkan bahwa siswa SMK Negeri 6 Surakarta mendukung adanya kepemimpinan perempuan karena antara laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama. Asalkan seorang pemimpin itu bisa menjadi contoh, panutan, dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan tinggi, dan kecakapan untuk berfikir dengan baik. Dengan demikian seorang pemimpin diharuskan memiliki kuantitas dan kualitas sebagai pemimpin.¹²

¹¹ Ika Irmawati, *Perspektif Gender pada Pendidikan Anak dalam Keluarga Petani Desa Jambu Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas (Analisis gender)*, Skripsi, (Universitas Negeri Semarang: Semarang, 2011)

¹² Afrihayana Chrisdhian Putra, *Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan di Kalangan Pelajar Pria SMK Negeri 6 Surakarta (Kajian dari Sudut Pandang Kesetaraan Gender)*, Skripsi (Universitas Sebelas Maret: Surakarta, 2009)

Letak persamaan antara penelitian Afrihayana Chrisdhian Putra dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan pendidikan. Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afrihayana Chrisdhian Putra (2009) pembahasannya lebih memfokuskan kepada persepsi tentang kepemimpinan perempuan dikalangan pelajar, sedangkan penulis lebih memfokuskan kepada dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan.

F. Definisi Konseptual

1. Dampak

Dampak adalah akibat, imbas atau pengaruh yang terjadi (baik itu negatif atau positif) dari sebuah tindakan yang dilakukan oleh satu atau sekelompok orang melakukan kegiatan tertentu.¹³

2. Gender

Gender adalah pembagian peran kedudukan, dan tugas antar laki-laki dan perempuan ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas sesuai norma-norma, adat istiadat atau kepercayaan masyarakat.

Menurut Oakley, gender adalah suatu konstruksi sosial, dan bukan biologis yang memungkinkan subordinasi perempuan oleh laki-laki karena perbedaan biologis laki-laki dan perempuan tersebut.¹⁴

¹³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan, proses atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁵

4. Pendidikan

Pada hakikatnya pendidikan adalah proses interaksi manusiawi yang ditandai keseimbangan antara kedaulatan subjek didik dengan kewibawaan pendidik.¹⁶ Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang dikutip oleh Jejen Musfah, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹⁷

¹⁴ Eni Zahara, *Gender dalam Perspektif Neurologi dan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Press, 2009), hal. 9

¹⁵ Afriantoni, dkk., *Kepemimpinan Pendidikan...* hal. 31

¹⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 12

¹⁷ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan, dan Politik)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hal. 9

G. Kerangka Konsep

Gender adalah suatu konstruksi sosial, dan bukan biologis yang memungkinkan *subordinasi* perempuan oleh laki-laki karena perbedaan biologis laki-laki dan perempuan tersebut.¹⁸ Peran gender menurut Mc Anulty dan Burnette yang dikutip Handi Octavianus dalam skripsinya yang berjudul “*Hubungan Konflik Peran Gender Laki-Laki dengan Mekanisme Pertahanan Psikologi*” bahwa peran gender adalah perilaku sosial, gaya hidup dan karakteristik kepribadian yang diharapkan oleh laki-laki dan perempuan.¹⁹ Secara umum peran gender adalah sekumpulan pola perilaku yang menjadi harapan sosial untuk ditampilkan secara berbeda oleh laki-laki dan perempuan sesuai jenis kelaminnya.

Konsep mendasar yang ditawarkan oleh feminisme adalah gender. Konsep gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor sosial maupun budaya, sehingga lahir beberapa anggapan tentang peran sosial budaya laki-laki dan perempuan. Misalnya perempuan itu dikenal sebagai makhluk lemah, cantik, emosional dan keibuan. Sedangkan laki-laki dikenal sebagai makhluk yang kuat, rasional, jantan dan perkasa. Namun, sifat-sifat tersebut tidak permanen, karena itu bisa berubah dari waktu ke waktu.²⁰

¹⁸ Eni Zahara,... hal. 9

¹⁹ Handi Octavianus, *Hubungan Konflik Peran Gendre Laki-Laki dengan Mekanisme Pertahanan Psikologi*, Skripsi (Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta, 2008)

²⁰ Trisakti Handayani dan Sugiyarti, *konsep dan teknik penelitian gender*, (Malang: UMM Press, 2006), hal. 5

Dalam pandangan Psikologi sering terjebak dalam tradisi “memandang sebelah mata” terhadap persoalan perempuan karena perspektif biologis, yaitu bahwa maskulinitas ditandai dengan kekuatan, dominasi dan keberanian. Dengan demikian, penyerangan laki-laki seringkali dianggap sebagai bentuk kewajaran atau dengan kata lain semua itu adalah hal yang biasa. Konsep atau kepercayaan ini menimbulkan bias-bias gender antara lain adalah: penekanan pada peran gender tradisional, secara langsung maupun tidak langsung mengindikasikan bahwa perempuan adalah objek seksual laki-laki dan harus menyesuaikan diri dengan peran tersebut. Sedikitnya ada 5 bentuk ketidakadilan gender, yaitu marginalisasi, subordinasi, *stereotype* (citra baku), dan kekerasan atau penindasan.²¹

Menurut Masdar F. Mas’udi ketidakadilan dan diskriminasi terhadap perempuan dalam masyarakat disebabkan oleh banyak faktor. Pada awalnya disebabkan oleh adanya *stereotype* yang cenderung merendahkan posisi kaum perempuan, seperti bahwa perempuan itu lemah, lebih emosional dari pada nalar, cengeng tidak tahan banting, tidak hidup selain di dalam rumah, dan sebagainya.²² Lebih jelas Masdar menjelaskan bahwa ada 4 persoalan *stereotype* terhadap kaum perempuan, yaitu: pertama, melalui subordinasi yaitu kaum perempuan harus tunduk kepada kaum laki-laki. Pemimpin (imam) hanya pantas dipegang laki-laki, sedangkan perempuan hanya boleh menjadi yang dipimpin (makmum). Kedua, perempuan

²¹ Eni Zahara,... hal. 13

²² Eni Zahara, ... hal. 16

cenderung dimarginalkan, yaitu posisi pinggir. Dalam kegiatan masyarakat, perempuan paling tinggi hanya menjadi seksi konsumsi atau penerima tamu saja. Ketiga, kaum perempuan berada dalam posisi yang lemah, karenanya kaum perempuan sering menjadi sasaran tidak kekerasan (*violence*) oleh kaum laki-laki. Dalam masyarakat, bentuk kekerasan itu mulai dari digoda, dilecehkan, dipukul, dicerai sampai diperkosa. Keempat, akibat ketidakadilan gender itu, kaum perempuan harus menerima beban pekerjaan yang lebih berat dan lebih lama dari pada yang dipikul kaum laki-laki. Dalam bekerja kaum laki-laki paling aktif maksimal bekerja rata-rata 8 jam/hari, sedangkan perempuan bekerja 18 jam/hari. Pada umumnya beban ini dianggap remeh oleh kaum laki-laki, karena secara ekonomi dinilai kurang berarti.²³

Pada prosesnya, gender telah mendapat pengaruh dari *behavioral differences* antara laki-laki dan perempuan yang *sosial constructed*, yakni perbedaan yang bukan kodrati atau bukan ciptaan Tuhan, melainkan diciptakan oleh kaum laki-laki dan perempuan melalui proses sosial dan budaya yang panjang, serta bekesinambungan (tercipta karena sosial dan budaya). Gender telah terbangun sedemikian rupa melalui adat, tradisi, kebiasaan, pola asuh, pendidikan dan sebagainya. Sehingga terbentuklah perbedaan tugas dan peran laki-laki dan perempuan, yang kemudian menampilkan aspek feminim-maskulin, domestik-publik atau reproduksi-produksi.²⁴

²³ *Ibid*, hal. 16

²⁴ Eni Zahara,... hal. 9

Dalam meta-analisis yang mengembangkan keefektifan pemimpin laki-laki dan perempuan secara keseluruhan sama-sama merupakan pemimpin yang efektif, tetapi ada perbedaan gender, yaitu perempuan laki-laki dan perempuan lebih efektif dalam peran kepemimpinan yang selaras dengan gender mereka.²⁵

Dalam dunia pendidikan, seperti para wanita di Inggris Raya dan di manapun kebanyakan hanya berperan dalam profesi mengajar, namun relatif sedikit dan jarang ada yang memiliki posisi-posisi penting pemegang otoritas dalam sejumlah sekolah menengah, perguruan tinggi dan universitas dan dalam administrasi lokal pendidikan, walaupun hal ini tidak sepenuhnya benar di Israel.²⁶ Aspek-aspek kepemimpinan dan manajemen yang dianggap “Feminim” ini adalah sama dengan aspek kepemimpinan dan manajemen yang saat ini dipandang efektif. Lebih dari itu beberapa bukti empirik yang muncul membuktikan bahwa kebanyakan wanita dalam kepemimpinan mampu berperan dengan model kepemimpinan yang mememberdayakan orang lain dan sangat mampu dalam berkomunikasi dengan staf dan siswa. Model kepemimpinan semacam itu adalah model kepemimpinan transformasional dan edukatif.²⁷

Para pemimpin perempuan mengidentifikasi diri mereka sendiri sebagai pemimpin yang partisipatif dan konsultatif. Kepala-kepala sekolah perempuan

²⁵ Petter G. Northouse, *Kepemimpinan (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Indeks, 20013), hal. 331

²⁶ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan...* hal. 95

²⁷ *Ibid*, hal. 96

mempersiapkan dirinya sebagai sosok yang lebih: Rasional, Relaks, Keras hati, Aktif, kompetitif²⁸ Dampak gender dapat dilihat dari aspek berikut ini yaitu:

a. Aspek Psikologi

Aspek psikologi adalah aspek yang berhubungan dengan tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya. Tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun tidak disadari. Aspek- aspek psikologi terdiri dari: Bakat, berpikir, minat, motivasi, dan sikap. Faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan agama, serta faktor emosional.²⁹

b. Aspek Sosiologi

Sosial adalah pergaulan hidup manusia dalam bermasyarakat yang mengandung nilai-nilai kebersamaan, senasib, sepenanggungan, dan solidaritas yang merupakan unsur pemersatu. Aspek-aspek sosial dapat dibahas dari dua dimensi yaitu: pertama, aspek yang berkaitan dengan lapisan-lapisan kebudayaan yang terdiri dari aspek material, aspek norma dan aspek nilai. Kedua, aspek yang berkaitan dengan bidang kehidupan ekonomi, bidang kehidupan keluarga, dan lembaga masyarakat

²⁸ *Ibid*, hal. 102

²⁹ [Http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/NOMOR_12-Oktober-2009/BEBERAPA_ASPEK_PSIKOLOGI_YANG-HARUS_DIMILIKI_OLEH_GURU_DALAM_MENGAJAR_PENDIDIKAN_JASMANI_DAN_PEMBINAAN_OLAHRAGA_ANAK_USIA_SEKOLAH.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/NOMOR_12-Oktober-2009/BEBERAPA_ASPEK_PSIKOLOGI_YANG-HARUS_DIMILIKI_OLEH_GURU_DALAM_MENGAJAR_PENDIDIKAN_JASMANI_DAN_PEMBINAAN_OLAHRAGA_ANAK_USIA_SEKOLAH.pdf), diakses pada hari senin, 09 Oktober 2017 pukul: 21.34

Indikator kepemimpinan kepala sekolah pada aspek manajerial adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan dalam kepemimpinan
2. Keterampilan dalam komunikasi
3. Keterampilan dalam mengambil keputusan
4. Keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia
5. Pengembangan sekolah

H. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang sedang diselidiki atau diteliti.³⁰

1. Jenis dan pendekatan penelitian

- a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian *field research*, yakni penelitian yang dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala kecil budaya setempat. Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran dan informasi mengenai dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan dan faktor yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang.

- b. Pendekatan Penelitian

³⁰ Arif Furchan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 43

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan, menerangkan dan menguraikan pokok permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.³¹ Jadi data kualitatif tidak memakai angka tetapi berupa penjabaran didalam kalimat.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini diperlukan data kualitatif adalah data yang berupa kalimat berupa kalimat sangat baik, baik, buruk dan sangat buruk, mengenai dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang serta faktor yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang. Data dikumpulkan melalui wawasan terhadap informan yang sudah ditentukan, observasi dan dokumentasi.

Jenis data yang diuraikan pada dasarnya bergantung pada peneliti untuk menjaringnya, dengan kata lain peranan manusia sebagai alat atau instrument penelitian besar sekali dalam penelitian kualitatif.³² Dengan demikian peneliti harus memilih sumber dan jenis data yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

b. Informan Penelitian

³¹ Saipul Annur, *Metdologi Penelitian Pendidikan (Analisis sata Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Palembang: Noer Fikri Offset), hal. 29

³² Lexy J. Moleong., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 178

Informan menurut Kamus Ilmiah Populer Lengkap adalah penyelidik, pemberi informasi, dan data.³³ Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan latar penelitian. Jadi ia harus mempunyai banyak pengalaman dan latar penelitian.³⁴ Diperkirakan orang yang menjadi informan ini menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari objek penelitian. Informan utama adalah kepala madrasah sedangkan informan pendukung yaitu guru, tenaga kependidikan dan siswa.

c. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1) Teknik Observasi

Teknik observasi yaitu untuk mengamati secara langsung serta mencatat secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian mengenai dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan dan faktor yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang. Hal yang akan diobservasi adalah gaya kepemimpinan kepala madrasah. Beberapa informasi yang digali dari observasi adalah: keterampilan dalam kepemimpinan, keterampilan dalam komunikasi, keterampilan dalam mengambil keputusan, keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia, dan pengembangan

³³ Farida Hamid, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, (Surabaya: Apollo), hal. 222

³⁴ Lexy J. Moleong, *Op. Cit.*, hal. 132

sekolah. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik kejadian untuk menjawab pertanyaan.

2) Teknik Wawancara

Teknik wawancara yaitu proses memperoleh informasi atau keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Penulis melakukan wawancara langsung dengan kepala madrasah mengenai program kerja kepala madrasah, gaya kepemimpinan serta dampak dari sisi gender itu sendiri.

3) Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang objektif mengenai sejarah singkat berdirinya madrasah, visi, misi dan tujuan, keadaan tenaga pendidik (guru), keadaan pegawai, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana madrasah, struktur organisasi, dan prestasi yang diraih MI Qur'aniah 8 Palembang.

d. Teknik Analisa Data

Model analisa data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan prosedur yang dikemukakan oleh Miles dan Hubberman melalui langkah-langkah berikut:

1) *Data Reduction* (Reduksi data)

Reduksi data merupakan proses proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang

baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang yang dipandang ahli.³⁵

Reduksi data diartikan sebagai pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan yang tertulis di lapangan. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema). Jadi seluruh data yang diperoleh di lapangan dikumpulkan dan dirangkum, kemudian dipilih data yang sesuai dengan rumusan masalah.

2) *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dapat diartikan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.³⁶

³⁵ Sugiyono, *Op.Cit.*, hal. 249

³⁶ *Ibid*, hal. 249

3) *Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.³⁷

4) Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut.³⁸ Dalam penelitian ini yang digunakan penulis adalah triangulasi melalui sumber. Triangulasi melalui sumber artinya membandingkan hasil dari wawancara dengan hasil pengamatan, membandingkan apa yang dikatakan informan tentang situasi penelitian dengan hasil perpanjangan keikutsertaan yang dilakukan oleh peneliti dan tidak lupa membandingkan hasil wawancara dengan dokumen/arsip serta pelaksanaannya.³⁹

³⁷ *Ibid*, hal. 252

³⁸ Lexy J Moelong,... hal. 175

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 25

I. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini di susun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, definisi konseptual, metodologi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Landasan teori berdasarkan literatur yang relevan meliputi pengertian gender, teori kepemimpinan pendidikan, peran gender dalam kepemimpinan pendidikan, faktor-faktor yang mempengaruhi peran gender dalam kepemimpinan pendidikan.

Bab III : Gambaran umum lokasi penelitian yang menguraikan tentang sejarah berdirinya MI Qur'aniah 8 Palembang, visi, misi, tujuan, keadaan guru, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, struktur organisasi serta prestasi yang di raih oleh MI Qur'aniah Palembang.

Bab IV : Hasil analisis dan pembahasan dengan studi banding antara teori kondisi di lapangan. Apakah antara dasar pemikiran yang dipaparkan dalam kajian teori ada kesesuaian dengan hasil pemikiran, sehingga membantu pembaca penelitian ini mengetahui sejauh mana hasil-hasil tersebut dapat diterapkan dalam suatu praktek.

Bab V : Dalam bab ini berisi tentang simpulan dan saran serta masukan yang membangun bagi kepemimpinan pendidikan.

BAB II
LANDASAN TEORI
DAMPAK GENDER DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

A. Konsep Gender

1. Pengertian Gender

Kata gender secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yaitu *gender* yang berarti jenis kelamin.⁴⁰ Jika dilihat dalam kamus bahasa Inggris, tidak secara jelas dibedakan pengertian antara seks dan gender. Bahkan seringkali gender dipersamakan dengan seks (jenis kelamin laki-laki dan perempuan). Berikut beberapa definisi gender menurut para ahli:

John M. Echols dan Hasan Sadhily mengemukakan kata gender berasal dari bahasa Inggris yaitu jenis kelamin, secara umum pengertian gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.⁴¹ Oakley menyampaikan pemikirannya, bahwa gender adalah suatu konstruksi sosial, dan bukan biologis yang memungkinkan subordinasi perempuan oleh laki-laki karena perbedaan biologis laki-laki dan perempuan tersebut.⁴²

⁴⁰ John M. Echols dan Hasan Shadily, *kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia), hal. 265

⁴¹ Rahmawati, *Persepsi Remaja tentang konsep Maskulin dan Feminim dilihat dari beberapa Latar Belakangnya*, Skripsi pada jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan UPI Bandung, (Bandung: 2004), hal. 19

⁴² Eni Zahara, *Gender dalam Perspektif Neurologi dan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Press, 2009), hal. 9

Mansour Fakih mengemukakan bahwa gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender.⁴³

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gender adalah hasil konstruksi manusia berdasarkan dimensi karakteristik, ciri sosial-kultural yang diasosiasikan pada laki-laki dan perempuan. Karakteristik dan ciri sosial yang diasosiasikan tidak hanya didasarkan pada perbedaan biologis, melainkan juga pada interpretasi sosial dan kultural tentang laki-laki dan perempuan.

2. Ruang Lingkup Gender

Hakikatnya, manusia memiliki kedudukan yang setara. Laki-laki dan perempuan, keduanya diciptakan dalam sederajat, harkat dan martabat yang sama. Walaupun memiliki bentuk dan fungsi yang berbeda, itu semua agar keduanya saling melengkapi. Namun, dalam perjalanan kehidupan manusia, banyak terjadi perubahan peran dan status atas keduanya, terutama dalam masyarakat. Proses tersebut lama kelamaan menjadi kebiasaan dan membudaya. Dan berdampak pada terciptanya diskriminatif terhadap salah satu jenis kelamin. Selanjutnya, muncul istilah gender yang mengacu pada perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang terbentuk dari proses perubahan peran dan status tadi secara sosial dan budaya.

⁴³ Mansour Fakih, *Analisis gender dan Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hal. 71

Dalam pandangan Psikologi sering terjebak dalam tradisi ”memandang sebelah mata” terhadap persoalan perempuan karena perspektif biologis, yaitu bahwa maskulinitas ditandai dengan kekuatan, dominasi, dan keberanian. Dengan demikian, penyerangan laki-laki seringkali dianggap sebagai bentuk kewajaran, atau dengan kata lain itu semua adalah hal yang biasa. Konsep atau kepercayaan ini menimbulkan bias-bias gender antara lain adalah: penekanan pada peran gender tradisional, secara langsung atau tidak langsung mengindikasikan bahwa perempuan adalah objek seksual laki-laki dan harus menyesuaikan diri dengan peran tersebut.⁴⁴

Pada umumnya masyarakat telah melegalisasi perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan sebagai alasan untuk perbedaan perlakuan terhadap laki-laki dan perempuan tersebut. Sedikitnya ada lima bentuk ketidakadilan gender, yaitu marginalisasi, subordinasi, *stereotype* (citra baku), dan kekerasan atau penindasan.⁴⁵

Menurut Masdar F. Mas’udi ketidakadilan dan diskriminasi terhadap perempuan dalam masyarakat disebabkan oleh banyak faktor. Pada awalnya disebabkan oleh adanya *stereotype* yang cenderung merendahkan posisi kaum perempuan, seperti bahwa perempuan itu lemah, lebih emosional dari pada nalar, cengeng tidak tahan banting, tidak hidup selain di dalam rumah, dan sebagainya.⁴⁶ Lebih jelas Masdar menjelaskan bahwa ada 4 persoalan *stereotype* terhadap kaum

⁴⁴ A. Maftuchah, 2014, *Gender dan Dualitas Ilahi*, eprints.walisongo.ac.id, 10 juli 2017 pukul: 22:02

⁴⁵ Eni Zahara, *Gender Dalam Perspektif Neurologi dan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Press, 2009), hal. 13

⁴⁶ Eni Zahara, ... hal. 16

perempuan, yaitu: pertama, melalui subordinasi yaitu kaum perempuan harus tunduk kepada kaum laki-laki. Pemimpin (imam) hanya pantas dipegang laki-laki, sedangkan perempuan hanya boleh menjadi yang dipimpin (makmum). Kedua, perempuan cenderung dimarginalkan, yaitu posisi pinggir. Dalam kegiatan masyarakat, perempuan paling tinggi hanya menjadi seksi konsumsi atau penerima tamu saja. Ketiga, kaum perempuan berada dalam posisi yang lemah, karenanya kaum perempuan sering menjadi sasaran tidak kekerasan (*violence*) oleh kaum laki-laki. Dalam masyarakat, bentuk kekerasan itu mulai dari digoda, dilecehkan, dipukul, dicerai sampai diperkosa. Keempat, akibat ketidakadilan gender itu, kaum perempuan harus menerima beban pekerjaan yang lebih berat dan lebih lama dari pada yang dipikul kaum laki-laki. Dalam bekerja kaum laki-laki paling aktif maksimal bekerja rata-rata 8 jam/hari, sedangkan perempuan bekerja 18 jam/hari. Pada umumnya beban ini dianggap remeh oleh kaum laki-laki, karena secara ekonomi dinilai kurang berarti.⁴⁷ Dampak gender dapat dilihat dari aspek berikut ini yaitu:

c. Aspek Psikologi

Aspek psikologi adalah aspek yang berhubungan dengan tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya. Tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun tidak disadari. Aspek- aspek psikologi terdiri dari: Bakat, berpikir, minat, motivasi,

⁴⁷ *Ibid*, hal. 16

dan sikap. Faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah peneglaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan agama, serta faktor emosional.⁴⁸

d. Aspek Sosiologi

Sosial adalah pergaulan hidup manusia dalam bermasyarakat yang mengandung nilai-nilai kebersamaan, senasib, sepenanggungan, dan solidaritas yang merupakan unsur pemersatu. Aspek-aspek sosial dapat dibahas dari dua dimensi yaitu: pertama, aspek yang berkaitan dengan lapisan-lapisan kebudayaan yang terdiri dari aspek aterial, aspek norma dan aspek nilai. Kedua, aspek yang berkaitan dengan bidang kehidupan ekonomi, bidang kehidupan keluarga, dan lembaga masyarakat.

B. Konsep Kepemimpinan Pendidikan

1. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan

Laster dalam *The Art and Science of Business Management Leadership* yang diedit oleh A. Dale Timpe mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.⁴⁹

⁴⁸ [Http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/NOMOR_12-Oktober-2009/BEBERAPA ASPEK PSIKOLOGI YANG HARUS DIMILIKI OLEH GURU DALAM MENGAJAR PENDIDIKAN JASMANI DAN PE MBINAAN OLAHRAGA ANAK USIA SEKOLAH.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/NOMOR_12-Oktober-2009/BEBERAPA_ASPEK_PSIKOLOGI YANG HARUS DIMILIKI OLEH GURU DALAM MENGAJAR PENDIDIKAN JASMANI DAN PE MBINAAN OLAHRAGA ANAK USIA SEKOLAH.pdf), diakses pada hari senin, 09 Oktober 2017 pukul: 21.34

⁴⁹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Prati dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 252

Allan Tucker mengemukakan kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran untuk situasi tertentu.⁵⁰ Kepemimpinan dipahami sebagai upaya dan upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat yang tersedia dalam organisasi.⁵¹

Jadi kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memotivasi aktivitas seseorang agar kompetensi individu-individu dalam satu kelompok dapat melahirkan kinerja yang tinggi untuk meraih produktivitas yang maksimal untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Sedangkan pengertian pendidikan menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2013, Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 mengemukakan: “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”⁵²

⁵⁰ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan ; konsep, strategi, aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 50

⁵¹ Feithzar Riva'i, *kepemimpinan dan perilaku organisasi edisi kedua*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 2

⁵² Rusmaini, *Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2013), hal. 2

Dengan demikian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Teori Kepemimpinan Pendidikan

Secara teoritis, pemimpin muncul karena faktor genetis (keturunan, takdir), sosial, ekologis (bakat dan diklat). Dalam kenyataan atau realitanya pemimpin muncul karena faktor simbolis (sebagai simbol atau tanda), formal (karena surat keputusan) dan fungsional (karena kemampuan diakui kelompok).

Selaras dengan pandangan sebelumnya Djanalis sebagaimana dikutip Arifin bahwa ada 3 teori muncul atau terjadinya kepemimpinan, yaitu:

- a. Teori keturunan, bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Inilah berarti seseorang akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan bersamaan dengan bakat kepemimpinannya.
- b. Teori pengaruh lingkungan, menurut teori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya buan arena keturunannya. Ini berarti bahwa setiap orang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan
- c. Teori kelompok campuran, menurut teori ini pemimpin itu memiliki bakat yang dibawa sejak lahir, kemudian berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi dengan orang lain.⁵³

⁵³ Arifin, *kepemimpinan dan motivasi kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hal. 4

Para pakar manajemen berbeda pendapat, ada yang sependapat bahwa kepemimpinan itu merupakan suatu bakat, pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan itu adalah sesuatu yang dapat dipelajari. Padahal pada hakikatnya dalam kehidupan sehari-hari kita dapat melihat bahwa tidak semua orang dikaruniai kemampuan untuk menjadi pemimpin. Menurut Martha Tilaar dan Wulan Tilaar, kepemimpinan dapat dikatakan merupakan suatu perpaduan antara bakat alamiah dan kemampuan yang dapat dipelajari.⁵⁴

3. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan

Lembaga pendidikan sangat membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mampu eksis ditengah-tengah masyarakat secara luas. Akan tetapi disisi lain, dapat dilihat bahwa keberadaan dan eksistensi masing-masing lembaga tersebut diselimuti bnyak masalah yang berada di alam pikiran. Dikatakan alam piiran, karena masih banyak persoalan yang berusaha membentuk karakter anak bangsa. Namun, demikian, tetap saja pola dan penerapan kepemimpinan menjadi prioritas utama dan pertama untuk mengatasi persoalan yang berada secara fakta dan alam piiran.

Bedasarkan kode etik profesi keguruan fungsi-fungsi kepemimpinan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan

⁵⁴ Martha Tilaar dan W.T. Widarto, *Leadership Quotient Perempuan Pemimpin Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003) hal. 6

- b. Sebagai sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan
- c. Mencegah campur tangan pihak luar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi⁵⁵

ketiga point di atas, garis besar fungsi kepemimpinan pendidikan dalam menyanggarakan kepemimpinan bagi sekolah. Pedoman sangat penting untuk menjaga rambu-rambu agar profesionalitas dapat dipertanggung jawabkan. Pemimpin juga menjadi kontrol dalam lingkungan persekolahan dan keprofesian yang akan mewujudkan pengembangan dan peningkatan kualitas guru, siswa dan sekolah. Etika profesi sangatlah dibutuhkan dalam berbagai bidang terutama dalam rangka penguatan kelembagaan pendidikan.⁵⁶

4. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin akan mengambil cara tertentu tergantung pada orang yang dipimpinnya, masalah yang dihadapinya, dan situasi yang dirasakannya. Bentuk-bentuk gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Otokratis (*Autocratic Leadership*)

Pemimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri. Sedangkan cara memimpinya, yaitu untuk memengaruhi tindakan dan sikap anak buahnya agar mendapat dukungan untuk

⁵⁵ Afriantoni, Dkk, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Press, 2013), hal. 69

⁵⁶ Afriantoni, Dkk,... hal. 70

mecapai tujuan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan dua cara yaitu kepemimpinan positif dan kepemimpinan negatif. Kepemimpinan yang bersifat negatif biasanya ditandai dengan adanya paksaan atau memberikan perintah saja dan sering memberi hukuman. Sedangkan kepemimpinan positif ditandai dengan adanya pemberian intensif, hadiah dan ucapan terima kasih. Pemimpin yang otokratis tidak menghendaki adanya rapat-rapat atau musyawarah.⁵⁷

Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipenuhi. Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritikan terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.⁵⁸

b. *Laissez Faire* (Bebas)

Laissez Faire yakni pemimpin yang dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum). *Laissez faire* yaitu gaya kepemimpinan yang menyerahkan pengambilan keputusan kepada masing-masing anggota sistem sosial itu sendiri.⁵⁹

⁵⁷ Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada), hal. 72

⁵⁸ Ara Hidayat, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), hal. 84

⁵⁹ Afriantoni, Dkk,... hal. 89

Dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

Gaya kepemimpinan ini meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya dari bawahan. Gaya keterampilan ini merupakan lawan dari otokratis dan partisipatif. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan sangat sedikit sekali. Pemimpin menganggap bawahan sudah dewasa dan mampu mengendalikan semuanya, dari hal ini pemimpin hanya memberikan arahan sedikit saja bahkan tidak ada sama sekali.

Pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin ketua dewan, komandan atau kepala biasanya diperoleh melalui penyogokan, dan suapan atau sistem nepotisme.⁶⁰

c. Demokratis

Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pengambilan keputusan sebagai keputusan bersama dari seluruh anggota sistem sosial yang bersangkutan. Hingga kini para pakar belum berhasil menemukan sebab-sebab

⁶⁰ Ara Hidayat,... hal. 84

mengapa seseorang pemimpin yang demokratis. Kharisma pemimpin demokratis adalah bahwa mempunyai daya tarik yang sangat besar karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.⁶¹

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dengan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*.

Selanjutnya setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian sendiri yang unik dan khas. Sehingga tingkah laku dan gayanya lah yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku kepemimpinan.⁶²

⁶¹ Afriantoni, Dkk,... hal. 88

⁶² Ara Hidayat,... hal. 85

C. Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam

1. Kesetaraan Gender dalam Konsep Kepemimpinan Islam

Dalam hal kepemimpinan lembaga pendidikan, Indonesia negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, memberikan hak yang sama dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada perempuan untuk mengenyam pendidikan setinggi-tingginya. Hal ini tercantum dalam UUD 1945, pasal 31 ayat 1,..."Tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran." Yang dimaksud warga negara di sini adalah tidak terbatas laki-laki saja tetapi juga perempuan. Hal ini dipertegas lagi dengan ketetapan GBHN 1998 dan GBHN 1993 yang memberikan kesempatan dan peluang bagi kaum perempuan dalam kepemimpinan, ilmu pengetahuan, politik, ekonomi, sosial budaya yang terbuka luas dan adil sama dengan mitranya kaum laki-laki.

Dari kebijakan diatas terlihat betapa pentingnya perempuan mendapatkan kesempatan dan akses dalam bidang pendidikan yang seluas-luasnya, terutama pendidikan tinggi. Karena pendidikan merupakan proses penting dalam mempersiapkan masa depan bangsa. Perempuan yang berpendidikan tinggi akan mempersiapkan anak-anaknya dengan persiapan lebih baik dan lebih verbal dari pada perempuan yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Disamping itu taraf keluasaan ilmu pengetahuan dan pergaulan hidup yang dimiliki perempuan berdampak pula terhadap pola pikir dan rasa serta struktur kepribadian kaum perempuan dan sikap dalam kehidupan mereka.

Dalam Islam, setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin baik bagi dirinya sendiri maupun apa yang dipimpinnya, sehingga seorang pemimpin suatu saat akan dimintai pertanggungjawabannya. Hal ini sebagaimana hadits yang berasal dari Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Umar r.a:

“Saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda: setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban atas prihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya”.

Dari hadits tersebut pada dasarnya, manusia baik itu laki-laki maupun perempuan adalah seorang pemimpin, dan pokok dari suatu kepemimpinan dalam Islam adalah tanggungjawab, dan tanggung jawab terkecil yang dipikul seseorang dalam hidupnya sekurang-kurangnya adalah dirinya sendiri. Akan tetapi, tanggung jawab disini bukan semata-mata bermakna melaksanakan tugas-tugas pokoknya lalu tidak menyisakan dampak (*atsar*) bagi yang dipimpin. Melainkan lebih dari itu, yang dimaksud tanggung jawab disini lebih kepada mewujudkan kesejahteraan dan kebaikan bagi apa yang dipimpinnya atau sebuah kebijakan dan tindakan seorang pemimpin haruslah terkait langsung kepada kesejahteraan apa yang dipimpinnya. Sebagai contoh, jika orang tua hanya sekedar memberi makan anak-anaknya tetapi tidak memenuhi standar gizi serta kebutuhan pendidikannya, maka hal itu masih jauh dari makna tanggung jawab yang sebenarnya, yang dalam hal ini orang tua tidak

hanya memberikan makan, namun ia juga hendak mampu mengarahkan anaknya kepada kehidupan yang lebih baik sesuai dengan ajaran agama.

Kepemimpinan seorang perempuan dalam Islam di Indonesia khususnya dalam dunia pendidikan, tidak terjadi begitu saja. Perjuangan para tokoh perempuan semisal Raden Ayu Kartini, Maria Ulfa Anshor, Dita Indah Sari dan lain-lain, telah membuka celah terciptanya harmonisasi kemitraan kaum laki-laki dan perempuan dalam pendidikan, pekerjaan maupun kehidupan. Namun pada sisi lain kiprah perempuan tersebut tidak serta merta menghilangkan peran dan fungsi yang fundamental, yakni perannya sebagai ibu untuk melahirkan, menyusui, dan menjadi guru pertama bagi anak-anaknya. Dari keseimbangan tersebut diharapkan akan tercipta kehidupan antara laki-laki dan perempuan yang baik dan tidak memunculkan persoalan yang baru setelah pudarnya persoalan gender.

Lebih lanjut, berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dalam Islam, para ulama memiliki perbedaan pendapat, khususnya berkaitan dengan boleh atau tidaknya perempuan menjadi pemimpin. Hal ini disebabkan oleh adanya kalimat "*arrijal qawwamun ala an-nisa*" di dalam al-Qur'an surat An-Nisa: 34 yang secara normatif menunjukkan superioritas laki-laki dibandingkan perempuan. Kalima ini sering juga sering diartikan bahwa kewajiban menjadi seorang pemimpin adalah hanya untuk kaum laki-laki saja, sedangkan perempuan adalah orang yang harus dipimpin.

Memang jika diperhatikan sepintas, kata *qawwam* dalam surah An-Nisa:34 berarti pemimpin, pelindung, pengatur, dan lain-lain. Hal ini terlepas dari keunggulan kaum laki-laki secara fisik maupun psikis mereka jika dibandingkan dengan

perempuan, bahkan al-Zamakhshari dalam Tafsir al-Kasysyaf mengungkapkan keunggulan laki-laki atas perempuan adalah karena akal, ketegasan, tekad yang kuat, kekuatan fisik, secara umum memiliki kemampuan baca tulis, dan keberanian. Thaba'thaba'i mengungkapkan kelebihan laki-laki disebabkan oleh akalnya saja mampu melahirkan jiwa-jiwa seperti keberanian, kekuatan dan kemampuan dalam mengatasi kesulitan. Sebaliknya, perempuan lebih sensitif dan emosional.⁶³

Namun pada kenyataannya masih tetap terdapat pandangan tradisional yang mengecilkan hak perempuan dan memosisikannya sebagai makhluk yang lemah, halus dan emosional dan harus dilindungi oleh laki-laki. Sementara laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani, dan rasional. Hal ini merupakan salah satu faktor yang melatarbelakangi adanya anggapan bahwa kaum laki-laki lebih pantas memimpin dari pada perempuan, bahkan terjadinya penolakan terhadap peran kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan, dan lebih memfokuskan pada peran laki-laki dalam organisasi.⁶⁴

2. Pemimpin Pendidikan Kaum Perempuan

Pemimpin pendidikan dari kalangan perempuan dalam sejarah peradaban Islam, bukanlah merupakan hal yang baru, sebagaimana Aisyah binti Abu Bakar ash-Shiddiq yang memegang posisi penting sebagai pemberi fatwa semenjak Rasulullah

⁶³ M. Al-Fatih Suryadilaga, “Kepemimpinan Perempuan Sebagai Imam Shalat” dalam Hamim Ilyas, *Perempuan Tertindas? Kajian Hadist Misoginis*, (Yogyakarta: TP, 2003), hal. 270

⁶⁴ Menurut Schmuck yang dikutip oleh Tony Bush dan Meriane Coleman, *Manajemen Strategi kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2008), Cet. II; Terjemahan Fahrurrozi, hal. 94

SAW wafat. Ia adalah pendidik perempuan yang dari lisannya banyak diperoleh informasi maupun hadits yang berasal dari Rasulullah SAW, sehingga kemudian Aisyah menjadi sumber rujukan umat Islam hampir dalam setiap persoalan hingga pada akhirnya beliau wafat. Setiap kali terjadi perselisihan pendapat diantara ulama, Aisyah lah yang mereka tuju untuk menghakimi persoalan itu. Lebih dari itu, upaya-upaya yang dilakukan Aisyah dalam membimbing umat Islam tidaklah bisa dipandang sebelah mata. Hal ini tidak kalah penting dibandingkan dengan apa yang dilakukan oleh para sahabat yang lain yang secara biologis berbeda.

Islam juga mencatat seorang perempuan bernama Ummu Salamah bint Abi Umayyah, Hafshah bint Umar, Asma bint Abu Bakar, Ramlah bint Abi Sufyan, Fatimah bint Qais yang juga menjadi rujukan para sahabat dalam beberapa persoalan hukum dan fatwa, terutama persoalan yang berkaitan dengan wanita. Mereka adalah guru besar bagi kaum perempuan juga bagi kaum laki-laki. Mereka bisa berdiskusi dan berdebat secara terbuka dengan ulama laki-laki dalam banyak aspek dan untuk menyelesaikan problema kehidupan umat pada masanya. Belum lagi bagi sayyidah Nafisa seorang guru dari ulama besar setaraf Imam Syafi'i, maupun Ibnu 'Arabi juga berguru pada tiga orang perempuan cerdas dan alim di makkah: Sayyidah Nizam, Fakhr al Nisa dan Qurrah al 'Ain.

Para perempuan ini memang dapat digolongkan sebagai "pemimpin pendidikan tradisional" karena pada umumnya telah mengisi kedudukan kepemimpinan berdasarkan garis keturunan maupun kedekatannya dengan sumber

belajar.⁶⁵ Namun bagaimanapun juga dari kehadiran dan peran mereka inilah Islam yang pada awalnya hanya berkuat di Jazirah Arab dapat berkembang seperti sekarang ini, atau dengan kata lain jenis kelamin tidak dapat menjadi ukuran apakah seseorang bisa mengisi jabatan kepemimpinan khususnya kepemimpinan dalam pendidikan.

Selanjutnya, nama-nama ulama dalam hal ini pemimpin pendidikan yang berasal dari perempuan melekat hampir pada seluruh ibu yang ada didunia, dimana hal sudah berlangsung ketika bayi masih didalam kandungannya. Apa yang seorang ibu dengarkan atau bacakan kepada bayi dalam kandungan, maka hal tersebut itu pula akan didengar oleh sang bayi. Emosional dan watak seorang ibu pun dapat ditularkan melalui perilaku seorang ibu selama mengandung dan mengasuh. Lebih dari itu, peran seorang ibu dalam pendidikan anaknya merupakan sifat keteladanan, pada usia awal perkembangan anak biasanya meneladani apa saja yang berlaku pada orang-orang terdekatnya pada saat itu suka menolong orang lain, suka membaca, belajar, berbicara sopan dan lain-lain. Ataupun justru melakukan hal-hal yang bertentangan, hal ini akan bergantung pada apa yang menjadi teladannya. Allah SWT berfirman, yang artinya:

⁶⁵ Saparindah dan Imelda Bachtiar, *Berbeda tapi Setara: Pemikiran tentang kajian Perempuan*, (Jakarta: Buku Kompas, 2010), hal. 207

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahuisesuatu pun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur (QS. An-Nahl: 78)⁶⁶

Melalui berbagai penjelasan diatas, maka tidak heran dalam kepemimpinan pendidikan dapat dikatakan bahwa perempuan berada dalam posisi berbeda dengan laki-laki, namun setara. Kepemimpinan dalam pendidikan bekanlah sebatas pelaksanaan ibadah shalat jum'at, namun dimana dari muadzin sampai pemberi khutbah haruslah berasal dari laki-laki. Sebab kepemimpinan dalam pendidikan adalah cara atau usaha dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maksudnya bagaimana cara pemimpin untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan.

Selanjutnya, adapun yang menjadi prinsip-prinsip kepemimpinan dalam pendidikan yang secara umum berlaku, yaitu:

- a. *Konstruktuf*, artinya pemimpin harus mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal
- b. *Kreatif*, artinya pemimpin harus selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugasnya

⁶⁶ Al-Qur'an dan terjemah, diponegoro, hal.275

- c. *Partisipatif*, artinya mendorong keterlihatan semua pihak yang terkait dalam setiap kegiatan pendidikan
- d. *Kooperatif*, artinya mementingkan kerja sama dengan staf dan pihak lain yang terkait dalam meaksanakan setiap kegiatan
- e. *Delegatif*, artinya berupaya mendelegasikan tugas kepala staf, sesuai dengan deskripsi tugas/jabatan serta kemampuan mereka
- f. *Integratif*, artinya selalu mengintegrasikan semua kegiatan, sehingga dihasilkan senergi untuk mencapai tujuan sosial
- g. *Rasional dan objektif*, artinya dalam melaksanakan tugas atau bertindak selalu berdasarkan kepentingan rasio dan objektif
- h. *Pragmatis*, artinya dalam menetapkan kebijakan atau target, pemimpin harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki lembaga yang ia pimpin
- i. *Keteladanan*, artinya dalam memimpin, seorang pemimpin harus dapat menjadi contoh yang baik
- j. *Adaptabel dan fleksibel*, artinya pemimpin harus dapat beradaptasi dan fleksibel dalam emnghadapi situasi baru dan juga menciptakan situasi kerja yang memudahkan staf untuk beadaptasi⁶⁷

Perilaku sebagaimana dijelaskan di atas sebenarnya adalah sifat-sifat yang dapat dipelajari untuk meningkatkan aktivitas organisasi sesuai dengan peran

⁶⁷ Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasarya, 2004), hal. 187

yang diharapkan masyarakat terhadap jenis kelamin tertentu. Di sini budaya masyarakat akan berpengaruh terhadap peran jenis kelamin seseorang serta implikasinya terhadap suatu perubahan. Ada karakteristik kepribadian, tugas pekerjaan, dan kegiatan yang dianggap wajar bagi laki-laki dan lainnya wajar bagi perempuan, tinggal bagaimana laki-laki dan perempuan memposisikan dirinya sesuai kodrat dan selama tidak bertentangan dengan ajaran agama.

BAB III

GAMBARAN UMUM MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) QUR'ANIAH 8 PALEMBANG

A. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah (MI) Qur'aniah 8 Palembang

Di era globalisasi, pendidikan sejak dini sangat penting untuk membentuk suatu generasi yang paripurna, kecerdasan yang dikembangkan haruslah meliputi kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual serta optimal fungsi-fungsi motoriknya.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Qur'aniah 8 Palembang mendidik anak agar mampu menjawab tantangan di era globalisasi ini dengan bekal kecerdasan spiritual dan intelektual sehingga menjadi generasi yang taqwa, cerdas, terampil dan santun. Dengan komitmen mensejajarkan ilmu pengetahuan dan agama yang dapat menciptakan insan-insan yang cerdas, berbudi luhur dan berakhlak mulia sehingga akan terwujud kesuksesan dunia akhirat.

Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang adalah salah satu madrasah yang mampu membina siswa-siswi menjadi manusia yang terdidik dan beriman, berakhlak mulia, cakap, kreatif, mandiri serta proaktif dalam menjawab tantangan zaman yang terus berkembang. Madrasah ini didirikan pada tanggal 03 Januari 1976. MI Qur'aniah 8 Palembang terletak di atas tanah seluas 228 m² berlokasi di Jl. Balap Sepeda Lr. Muhajirin No. 1540 Ilir Barat I Palembang. Madrasah ini sudah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang artinya seluruh kegiatan pengelolaan dan manajemen dikelola dan diatur oleh lembaga pendidikan.

Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang merupakan lembaga pendidikan yang memiliki satu gedung utama untuk proses pembelajaran yang terdiri dari beberapa ruang yaitu ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang kelas belajar, ruang uks, ruang tata usaha dan lain-lain.

B. Profil Madrasah

Profil sekolah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Nama Sekolah : Madrasah Ibtidaiyah (MI) Qur'aniah 8 Palembang
2. NPSN : 60705144
3. NSM : 111216710026
4. Jenjang Pendidik : MI/SD
5. Status Sekolah : Swasta
6. Alamat : Jl. Balap Sepeda Lr. Muhajirin No. 1540 Ilir Barat I Palembang
7. Satus kepemilikan : Yayasan
8. Akreditas : B
9. Nomor Telepon : 0711-358867

C. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang

1. Visi

Visi merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dikembangkan oleh sekolah/madrasah dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan *steakholder* potensial dan kegiatan utama lembaga. Visi dirumuskan dalam kalimat yang mudah

dipahami dan menunjukkan suatu keadaan sekolah atau madrasah dalam jangka panjang. Visi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Qur'aniah 8 Palembang adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya MI Qur'aniah 8 Palembang yang Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Cerdas dan kreatif, Disiplin dengan Diiringi Perilaku Santun”.

2. Misi

Misi harus dikembangkan dari berbagai kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut sekolah, pernyataan misi harus berorientasi kemasa depan dan mampu menggambarkan sekolah atau madrasah pada masa yang akan datang dengan berpijak pada apa yang telah ada, harus fokus pada pencapaian visi dan bukan sesuatu yang umum tetapi yang khusus berlaku untuk sekolah atau madrasah tertentu yang tertulis jelas dan padat.

Misi dari MI Qur'aniah 8 Palembang adalah:

- a. Mewujudkan pelayanan dan melaksanakan proses pendidikan dasar yang berkualitas
- b. Mewujudkan kurikulum MI Qur'aniah 8 Palembang berstandar Nasional yang berkarakter dan memiliki ciri khusus dalam pengembangan potensi IMTAQ dan Teknologi
- c. Melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan disertai sikap perilaku bersahabat dan keteladanan

- d. Mewujudkan lulusan yang unggul dan kompetitif melalui peningkatan prestasi akademik dan non akademik
- e. Meningkatkan penghayatan serta pengalaman ajaran Islam serta mampu berkomunikasi antar sesama manusia dan lingkungan dengan akhlakul karimah
- f. Mewujudkan manajemen mutu yang lebih mendorong pada prestasi dan kualitas kerja yang kompetitif secara intensif dan logis bagi warga MI Qur'aniah 8 Palembang
- g. Mewujudkan kemintraan guna meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan Qur'aniah 8 Palembang

D. Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang

1. Kepala Madrasah

- a. Menjalankan tugas tepat waktu
- b. Memonitoring kerja wakil kepala madrasah, guru, staf, bendahara dan karyawan
- c. Membuat program tahunan dan semester kegiatan sekolah
- d. Bertanggung jawab menjaga kelancaran proses belajar mengajar atas semua kegiatan sekolah

2. Wakil Kepala Madrasah

- a. Menyusun kurikulum pembelajaran

- b. Mengeumpulkan perangkat pembelajaran yang dibuat oleh mata pelajaran
- c. Merekap absen kehadiran siswa setiap bulannya
- d. Membuat jadwal piket guru
- e. Membuat jadwal pelajaran
- f. Melaksanakan pemantauan kegiatan guru dalam penilaian belajar, ulangan harian, semesteran, ujian akhir tahun (US/UN/Praktek)
- g. Bersama dengan guru mata pelajaran menentukan KKM tiap mata pelajaran
- h. Meyusun program kegiatan kesiswaan dan keagamaan
- i. Mengikuti pelatihan dan workshop untuk pengembangan kurikulum
- j. Melaksanakan tugas tepat waktu

3. Tugas Guru Mata Pelajaran

- a. Melaksanakan tugas tepat waktu
- b. Mengikuti dan mentaati tata tertib yang telah ditentukan kepala madrasah ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang
- c. Membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan mata pelajarannya
- d. Membeli buku mata pelajaran sendiri sesuai dengan mata pelajaran yang telah ditetapkan
- e. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- f. Melaksanakan kegiatan penilaian belajar, ulangan harian, semesteran, ujian akhir

- g. Mengisi daftar nilai siswa
- h. Melaksanakan analisis hasil belajar siswa
- i. Melaksanakan remedial bagi siswa yang belum mencapai ketuntasan minimal (KKM)
- j. Menyusun program perbaikan dan pengayaan
- k. Melaksanakan kegiatan bimbingan siswa dalam proses belajar mengajar
- l. Melaksanakan kegiatan bimbingan sesama guru dalam proses belajar mengajar
- m. Membuat alat peraga
- n. Menciptakan penelitian tindakan kelas (PTK)
- o. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum
- p. Mengikuti diklat, workshop, penataran dalam bidang pendidikan

4. Bendahara

- a. Menerima pembayaran SPP siswa
- b. Membayar honorium guru dan karyawan
- c. Memenuhi kebutuhan pengeluaran keuangan dalam kegiatan belajar mengajar setiap hari
- d. Membuat laporan keuangan kepada yayasan dan instansi yang terkait
- e. Bertanggung jawab atas keuangan sekolah

5. Staf Tata Usaha

- a. Melayani administrasi guru dan siswa

- b. Membuat daftar kehadiran guru dan siswa
- c. Melayani administrasi yang berhubungan dengan orang tua siswa, instansi pemerintahan dan masyarakat
- d. Mempersiapkan surat keluar dan masuk dari instansi pemerintah atau swasta
- e. Mengikuti pelatihan yang berhubungan tentang administrasi sekolah

E. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi lembaga pendidikan. Struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah jalannya roda organisasi dan koordinasi dalam lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil apabila keorganisasian dalam sekolahnya berjalan dengan efektif. Sekolah yang organisasinya terkonsep dengan baik maka proses belajar mengajar dalam lembaga pun akan berjalan dengan lancar. Dengan demikian, sebuah koordinasi dalam struktur organisasi sangat dibutuhkan agar proses belajar mengajar dalam suatu lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik. Berikut adalah struktur organisasi madrasah ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang.



Gambar 1: Struktur Organisasi MI Qur'aniah 8 Palembang

F. Keadaan Guru Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang

Didalam dunia pendidikan, guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan pelaksanaan dan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Hal ini karena guru merupakan garda terdepan yang akan melaksanakan proses belajar mengajar di dalam suatu lembaga pendidikan.

Adapun keadaan guru di Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang berdasarkan data yang penulis peroleh dari karyawan tata usaha adalah:

Tabel 1

Keadaan karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Hotipah, S.Pd.I	Kamad	S1
2	Rohima, S.Pd.I	Waka/WK III A	S1
3	Patmawati, S.Ag	Bendahara/WK II B	S1
4	Ridwan Akib, S.Ag	Wali Kelas VI A	S1
5	Idayati, S.Ag	Wali Kelas II C	S1
6	Raihana Istihara, S.Ag	Wali Kelas II B	S1
7	M. Sunidi	Wali Kelas	SMA
8	Jalaliah, S.Pd.I	Wali Kelas	S1
9	Sri Ismiyati, S.Ag	Wali Kelas	S1
10	Nabiha, S.Pd.I	Wali Kelas	S1
11	Dra. Adawiyah	Wali Kelas	S1
12	Maryuti, S.Pd.I	Wali Kelas	S1
13	Enis Setiawati, S.Pd	Wali Kelas	S1

14	Sumitro, S.Pd.I	Wali Kelas	S1
15	Dra. Ismel Suryani	Wali Kelas	S1
16	Hendri Susanto, S.Pd.I	Guru Mapel	S1
17	Elsa Oktarinda, S.Pd	Guru Mapel	S1
18	Desi, S.Pd.I	Guru Mapel	S1
19	Marsudianto S	Guru Mapel	SMA
20	Raihani, S.Pd	Guru Mapel	S1
21	Siti Sarah, A.Md	Tata Usaha	D3
22	Sri Lies Mei Sari	Petugas Kebersihan	SMA
23	Siajik	Pesuruh	SD

Sumber Data: Dokumentasi MI Qur'aniah 8 Palembang

G. Keadaan Peserta Didik di Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang

Peserta didik merupakan salah satu komponen penting dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Bagi suatu sekolah, peserta didik merupakan suatu faktor yang sangat penting yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu sekolah. Tanpa peserta didik sebuah sekolah tidak akan pernah berjalan. Jika peserta didik berhasil, maka sekolah tersebut berhasil pula dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah. Keadaan peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Keadaan Peserta Didik di MI Qur'aniah 8 Palembang

Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	37	24	61
2	31	30	61
3	33	36	69

4	38	31	69
5	31	28	59
6	16	33	49
Jumlah	186	182	368

Sumber Data: Dokumentasi MI Qur'aniah 8 Palembang

H. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Qur'aniah 8 Palembang

Dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditetapkan maka tidak akan terlepas dari faktor sarana dan prasarana sebagai pendukungnya. Dengan tersedianya faktor sarana dan prasarana yang lengkap, maka proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan lancar. Di MI Qur'aniah 8 Palembang sarana dan prasarana sudah cukup memadai. Hal ini terlihat dari terpenuhinya sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Untuk lebih rinci mengenai sarana dan prasarana yang terdapat di MI Qur'aniah 8 Palembang dapat di lihat dari tabel berikut:

Tabel 3

Keadaan Sarana dan Prasarana MI Qur'aniah 8 Palembang

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Keterangan		Jumlah	Keterangan
		Ada	Tidak ada		
1	Ruang Kantor	✓	-	1	Baik
2	Ruang Belajar	✓	-	6	Baik
3	Ruang Guru	✓	-	1	Baik
4	Ruang TU	✓	-	1	Baik

5	Perpustakaan	✓	-	1	Baik
6	Ruang UKS	✓	-	1	Baik
7	WC Guru	✓	-	1	Baik
8	WC Siswa	✓	-	2	Baik
9	Ruang Dapur	✓	-	1	Baik
10	Laptop	✓	-	2	Baik
11	Mushallah	✓	-	1	Baik
12	Lapangan Olahraga	✓	-	1	Baik
13	Papan Pengumuman	✓	-	1	Baik
14	Alat olahraga	✓	-	-	Baik
15	Meja tulis	✓	-	180	Baik
16	Kursi	✓	-	180	Baik

Sumber Data: Dokumentasi MI Qur'aniah 8 Palembang

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dampak Gender Dalam Kepemimpinan Pendidikan

Pada bagian ini peneliti akan mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang. Adapun dampak tersebut peneliti soroti pada 2 (dua) aspek yaitu aspek psikologi dan aspek sosiologi, berikut penjelasannya:

1. Aspek Psikologi

Dampak gender pada aspek psikologi dapat dilihat dari gaya kepemimpinan dan cara kepala madrasah mengambil keputusan. Setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam menyelenggarakan kegiatan dalam kelompoknya. Gaya memimpin seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari bawahannya. Semakin baik gaya memimpinnya, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan kerja bawahannya.

Pemimpin yang demokrasi menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan berusaha bertanggung jawab, maka semua bawahannya diajak ikut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, dalam perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian. kepala sekolah yang menerapkan gaya demokrasi selalu bersedia menolong bawahannya dengan memberi nasehat, petunjuk serta anjuran atau saran jika dibutuhkan. Kharisma pemimpin demokratis adalah bahwa mempunyai

daya tarik yang sangat besar karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.⁶⁸

Kepemimpinan demokrasi menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokrasi sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*.

Selanjutnya setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian sendiri yang unik dan khas. Sehingga tingkah laku dan gayanya lah yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku kepemimpinan.⁶⁹

Dari hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah dan guru di MI Qur'aniah 8 Palembang ada beberapa versi yang menegaskan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah mempengaruhi bawahannya, cara mengambil keputusan serta kebijakan, dan tidak menutup kemungkinan kepala sekolah mempunyai gaya kepemimpinan lebih dari satu. Sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, gaya tersebut muncul secara situasional, sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Siti Sarah selaku tenaga kependidikan (staf TU)

⁶⁸Afriantoni, dkk, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Press, 2013), hal. 88

⁶⁹Ara Hidayat, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), hal. 85

“secara tegas gaya kepemimpinan kepala sekolah, saya masih agak kesulitan, kadang-kadang bisa dimasukkan demokratis, dan kadang-kadang otoriter, kadang-kadang perpaduan antara keduanya. Sehingga kalau saya menilai secara umum, saya masih melihatnya dari sisi mana pola itu kita lihat, misalnya pada masalah tertentu demokratis, pada masalah tertentu bisa otoriter, karena ada hal yang menjadi dasar pada kasus atau kebijakan apa yang kan diambil. Karena ada kebijakan langsung. Jadi, dari kepala sekolah, ada yang dimusyawarahkan dan ada juga yang diserahkan langsung kepada waka-wakanya”.⁷⁰

Hal tersebut diperkuat oleh bapak Ridwan Akib selaku guru PAI di MI

Qur’aniah 8 Palembang mengatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah demokratis, tetapi pada situasi dan kondisi tertentu bisa otoriter, itu terlihat pada waktu ada masalah selalu menyelesaikan dengan musyawarah dan keputusannya dari hasil kesepakatan bersama, dan otoritas kepala sekolah muncul apabila situasi dan kondisinya tidak dibutuhkan atau tidak memungkinkan untuk melakukan musyawarah misalnya pengiriman delegasi untuk mengikuti workshop, seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) baik tingkat sekolah maupun kabupaten kota”.⁷¹

Dari wawancara diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah di MI Qur’aniah 8 Palembang cenderung menggunakan gaya demokratis, seperti hasil interview peneliti dengan Kepala Madrasah MI Qur’aniah 8 Palembang mengatakan bahwa:

“Yang mengetahui gaya kepemimpinan saya kan orang lain, tapi yang jelas pada suatu saat harus otoriter, suatu saat harus demokratis. Karena kalau menurut saya menggunakan gaya demokratis terus ya...jalannya lambat karena harus menunggu kumpul dan musyawarah dulu. Seperti halnya dalam kebijakan, secara umum kebijakan ada pada kepala sekolah namun secara khusus sudah saya serahkan kepada mereka (Waka). Sebagai contoh: pengaturan jam mengajar, secara umum saya katakan

⁷⁰SS, wawancara dengan tenaga kependidikan (Staf TU), tanggal 29 agustus 2017

⁷¹RA, wawancara dengan guru PAI, tanggal 29 agustus 2017

bahwa guru harus sesuai dengan bidang studinya, tidak boleh membagi seenaknya, namun secara teknis ya...sudah urusan mereka. Nanti kalau ada hal yang menyimpang dari aturan umum yang telah kita sepakati, saya tinggal menegur waka kurikulumnya. Begitu juga dengan yang lain, an sudah ada pertanggung jawaban masing-masing, kecuali ada hal-hal yang perlu saya tegur yang sifatnya secara umum saja, ya jadi itu gaya kepemimpinan saya”.⁷²

Seperti penjelasan diatas, Ibu Rohima selaku Wakil Kepala Sekolah menambahkan sebagai berikut:

“Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, saya rasa menggunakan gaya demokratis, kami sebagai guru diberi kebebasan untuk memberi saran, ide, masukan bahkan kritikan ketika dalam rapat dinas, dalam proses pembelajaran kami juga diberi kebebasan berkreasi, meskipun kegiatan yang kami lakukan tidak lepas dari pengawasannya, tetapi sewaktu-waktu kepala sekolah akan mendekte kami dalam keadaan melempem dan tidak semangat”.⁷³

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah MI Qur’aniah 8 Palembang adalah demokratis. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama berada di lapangan, yaitu kepala sekolah sangat terbuka dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal mengambil keputusan. Kepala sekolah akan memanggil pihak yang bersangkutan seperti tenaga kependidikan yang ada di ruangnya untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas, dan kekurangan yang ada dalam urusan tata usaha. Kepala sekolah juga memberikan teguran kepada tenaga kependidikan yang kurang disiplin dengan jam kerja, yaitu

⁷²HT, wawancara dengan Kepala Sekolah MI Qur’aniah 8 Palembang, tanggal 28 agustus 2017

⁷³RH, wawancara dengan wakil kepala sekolah, pada tanggal 28 agustus 2017

tenaga kependidikan yang pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai atau saat proses belajar mengajar selesai. Kepala sekolah juga memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk memperbaiki kinerjanya dalam bekerja. Dilapangan peneliti juga melihat dan mengamati sikap kepala sekolah dalam memimpin rapat dan mengambil keputusan pada saat rapat bersama dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka membahas program kerja yang dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru. Dalam rapat kepala madrasah memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapat, saran dan masukan. Kemudian kepala sekolah mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan bersama.⁷⁴

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di MI Qur'aniah 8 Palembang adalah demokratis, dampak dari penerapan gaya demokratis adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lebih terbuka dalam menyampaikan ide dan masukan dalam rangka pengembangan madrasah. Sarana dan prasarana lebih memadai, seperti adanya ruangan khusus untuk ibu-ibu yang masih program menyusui, musholah khusus perempuan dan lain-lain.

2. Aspek Sosiologi

Dampak gender pada aspek sosiologi dapat dilihat dari cara kepala sekolah dalam menjalin hubungan dan komunikasi dengan seluruh warga sekolah. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis, kepala sekolah MI

⁷⁴*Observasi*, senin 28 Agustus 2017

Qur'aniah 8 Palembang memiliki karakter yang baik dalam mengelola komunikasi/hubungannya dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Sedikitnya berikut ini adalah hal-hal yang senantiasa dilakukan oleh kepala sekolah guna menjaga hubungan komunikasinya dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu:

- a. Kepala sekolah selalu memberikan ruang aspirasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan
- b. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada tenaga pendidik untuk menunjukkan kemampuannya mendidik dengan berbagai kreatifitasnya
- c. Diluar jam kerja, kepala sekolah sering berkumpul santai dengan para guru untuk menjaga hubungan kekeluargaan. Artinya, secara personal keduanya selalu menjaga hubungan kekeluargaan dengan baik
- d. Kepala sekolah berusaha untuk selallu transparan dalam mengelola sekolah dan juga dalam hal urusan informasi dan kesempatan bagi tenaga pendidik dan tenaga keendidikan
- e. Kepala sekolah selalu mengajak berdialog dan musyawarah jika didapati permasalahan yang melibatkan sekolah, baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik.

Hal ini terbukti dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti, kepala madrasah bersama dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengadakan kegiatan masak-masak dan makan siang bersama yang dilaksanakan setiap hari sabtu. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjalin keakraban dan

mempererat kekeluargaan satu sama lain. Diselah-selah kegiatan tersebut dimanfaatkan untuk membahas masalah-masalah yang terjadi selama seminggu terakhir, baik masalah perkembangan peserta didik, kegiatan belajar mengajar dan informasi lainnya.⁷⁵

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang tidak membatasi diri dalam hal waktu dan tempat untuk saling berinteraksi dengan semua warga sekolah. Selain pada jam kerja/sekolah, kepala madrasah juga selalu menjaga komunikasinya dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Mereka sering berkumpul untuk hal-hal yang bersifat musyawarah ataupun yang bersifat santai.

Dalam arti luas, pola komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang adalah bentuk komunikasi organisasi. Yaitu komunikasi yang terjadi melalui institusi. Di sekolah telah diatur struktur organisasinya, seperti kepala sekolah, wakil kepala madrasah, pendidik/wali kelas. Semuanya memiliki fungsi dan peranannya masing-masing.

Akan tetapi diluar institusi tersebut, kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang juga membangun komunikasi yang bersifat personal. Maka disinilah komunikasi yang dilakukan kepala sekolah tersebut membuat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi se-ide di lingkungan institusinya.

⁷⁵ *Observasi*, senin 19 agustus 2017

Komunikasi yang dibangun diantara kepala sekolah dan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang berbentuk linear, yaitu komunikasi yang memiliki arah timbal balik dan saling mengupayakan pesan lisan yang langsung saling memberikan pemahaman. Konteks ini mengarah kepada kepribadian yang selalu menjaga komunikasi antarpersonal.

Sejauh dalam penelitian ini ditemukan pola linear ini karena kepala sekolah selalu mengupayakan dengan memberikan pemahaman yang saling berpangkal kepada pengertian sesama. Artinya, kepala sekolah tidak memandang rendah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan tidak pula memandang paling berkuasa sebagai kepala sekolah. Ia menempatkan posisi semikian sebatas memaksimalkan kinerja, akan tetapi dalam keseharian di sekolah lebih banyak melakukan komunikasi linear atau sejajar. Model linear ini akan mengidentifikasi elemen-elemen utama proses komunikasi.⁷⁶ Menurut ibu Rohima selaku wakil kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang, bahwa:

“Kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang mampu memberikan efektifitas komunikasi kepada pendidik dan tenaga pendidik dengan sikap yang mensejajarkan semuanya dalam upaya memaksimalkan komunikasi yang baik. Tidak bebuntut kepada atasan dan bawahan. Kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang selalu berupaya untuk menghilangkan sentiment jabatan. Ia lebih memilih cara pendekatan linear tersebut”.⁷⁷

⁷⁶Elvinaro Ardianto, *Filsafat ilmu komunikasi*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, hal. 27

⁷⁷RH, wawancara, pada tanggal 28 agustus 2017

Dalam wawancara penulis dengan kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang, ditemukan enam kualitas dalam komunikasi efektif kepala sekolah dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu:

- a. Komunikasi dilakukan secara terus-menerus
- b. Komunikasi dilakukan tanpa jarak dan tanpa batas
- c. Komunikasi dilakukan dengan halus/sopan santun
- d. Komunikasi dilakukan dengan proporsional
- e. Komunikasi dilakukan berdasarkan kebutuhan
- f. Komunikasi dilakukan dengan besahaja⁷⁸

Keenam rumus yang digambarkan oleh kepala sekolah tersebut menjadi sebuah gagasan baru bagi kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang dalam membina hubungan komunikasi dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah yang dipimpinnya.

Jika melihat kepada sekolah-sekolah yang lainnya, ,masih banyak terdapat ketidakharmisan hubungan tenaga pendidik dengan kepala sekolahnya lantaran tidak terciptanya efektifitas komunikasi diantara mereka. Seorang pemimpin menjadi contoh bagi bawahannya yang dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan, agara bisa tercipta keakraban dalam hubungan sehari-hari. Apalagi jika keadaannya di kantor dan dengan urusan kantor pula. Maka profesionalitas itu diperlukan oleh kedua belah pihak.Kepala sekolah harus menjalin hubungan

⁷⁸HT, wawancara dengan Kepala Sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang, tanggal 28 agustus 2017

baik dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan karena kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Dari hasil studi dokumentasi dapat dianalisis bahwa salah satu program kerja kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang yang berbeda dengan kepemimpinan kepala madrasah sebelumnya adalah BTA dan sholat dhuha. Program BTA merupakan mata pelajaran wajib dari kelas I-VI. Selain menjadi mata pelajaran intra sekolah, BTA juga termasuk ekstrakurikuler wajib yang dilaksanakan setiap hari senin-kamis yaitu 15-30 menit setelah jam sekolah selesai. Sholat dhuha merupakan program penanaman pendidikan karakter keagamaan bagi siswa, setiap kelas mendapat giliran masing-masing sesuai dengan jadwal mata pelajaran PAI.

Dari pembahasan di atas peneliti melakukan analisa bahwa, dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan pendidikan adalah dampak gender pada aspek sosiologi. Karena komunikasi memegang peran penting dalam keberlangsungan suatu organisasi (Pendidikan). Jika ditinjau dari prosesnya pendidikan adalah komunikasi dalam arti kata bahwa bahwa dalam proses tersebut terlibat dua komponen yang terdiri atas manusia, yaitu pengajar sebagai komunikator dan pelajar sebagai komunikan.

Komunikasi yang diterapkan di MI Qur'aniah 8 Palembang adalah komunikasi yang menggunakan pendekatan linier, dampak dari penerapan pendekatan linier adalah silaturahmi terjalin dengan baik, keakraban lebih terasa

dalam lingkungan MI Qur'aniah 8 Palembang, dan tidak adanya pilih kasih antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Jalaludin Rachmat dalam skripsi Ahmad Fahrudin, bahwa ia juga mempercayai akan komunikasi yang efektif juga ditentukan oleh kesiapan komunikator (yang memberi pesan) kepada komunikan yang diberi pesan dengan sikap proporsional dan kematangan berdialog. Ini adalah salah satu bentuk pelajaran penting bagi lingkungan pendidikan yang sudah barang tentu dalam keshariannya terdapat komunikasi antara semua pihak di sekolah, tidak hanya guru dan kepala sekolah.⁷⁹

B. Faktor yang Mempengaruhi Gender Dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berbagai faktor yang mendukung untuk menjadi perempuan pemimpin memang secara teoritik adalah menjadi keturunan orang terpadang, berperilaku baik dan datang pada situasi yang pas. Namun pandangan ini tentu sangat utopis dan ada kontra dari aliran yang mengatakan bahwa kepemimpinan itu adalah dilatih bukan di dilahirkan. Pengembangan pengembangan SDM melalui pelatihan *on job* atau *off job* membuktikan bahwa siapa yang berlatih terus menerus akan mendapat penguasaan atas kompetensinya. Pada gilirannya feminitas yang memiliki perempuan atau *the mother* (sayang seperti ibu) sebagai

⁷⁹Ahmad Fahrudin, *Komunikassi antara Kepala Sekolah dengan Para Guru di MTs Al-Fitroh Cipondoh Kota Tangerang*, Skripri Program Studi Manajemen Pendidikan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2011

suatu gaya kepemimpinan perempuan mendorong perempuan berhasil meningkatkan kinerja karyawannya. Disisi lain pandangan maskulinitas seperti *iron maiden* (keras dan kaku) bukan lah gaya yang secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁸⁰

Perempuan pemimpin di pejabat struktural ternyata juga piawai memimpin dan sama dengan apa yang dimiliki oleh laki-laki pejabat struktural seperti dalam soal prestasi kerja, kepemimpinan, kematangan emosi, kedisiplinan, kecepatan dan keberanian dalam mengambil keputusan, perubahan perilaku yang positif setelah menjadi pejabat struktural. Disisi lain ada beberapa faktor yang menjadi pro-kontra adalah karena pemimpin perempuan yang sukses dikaitkan dengan keharmonisan rumah tangganya dan minat karirnya karena mereka menjadi pejaabat karena “dipaksa” oleh atasannya. Dan ada juga beberapa faktor streotipi yang juga menyebabkan perempuan lebih berat untuk sukses menjadi pemimpin.⁸¹

Bagaimana dituturkan oleh kepala madrasah bahwa faktor yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan pendidikan yaitu:

“Ya kalau faktor pendukung yang pastinya kesempatan untuk menjadi pemimpin itu sendiri, kemudian kita harus mempunyai keberanian untuk mengemban tanggung jawab tersebut. Serta yang tidak kalah pentingnya dukungan dari tenaga pendidik dan kependidikan serta dukungan keluarga,

⁸⁰Trias Setiawati_FEUII Yogyakarta, Pejabat Struktural dalam Persprktif Gender, diakses pada tanggal 05 september 2017 pukul: 21.17

⁸¹Trias Setiawati_FEUII Yogyakarta, Pejabat Struktural dalam Persprktif Gender, diakses pada tanggal 05 september 2017 pukul: 21.17

karena tanpa dukungan mereka saya sebagai kepala sekolah tidak dapat menjalankan tanggung jawab yang besar ini.”⁸²

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi peneliti bahwa dukungan dari tenaga pendidik dan kependidikan sangat besar kepada kepala madrasah, kerja sama dalam menjalankan tugas juga berjalan dengan baik. Seperti kepala sekolah membutuhkan data-data yang berkaitan dengan siswa, dengan sigap tenaga kependidikan langsung memberikan kepada kepala madrasah tanpa harus menunggu lama. Bendahara dan tenaga pendidik juga sama seperti tenaga kependidikan yang siap membantu jika ada data yang diperlukan untuk kemajuan sekolah.⁸³

Hal ini senada dengan teori yang menyebutkan bahwa faktor karakteristik yang memaksimalkan efektivitas kepemimpinan perempuan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh keterkaitan pengalaman pribadi mereka. Menurut psikologi di *Center For Creative Leadership*, ada enam tema yang mengarakteristikkan respon pada wanita dalam karir kerjanya:

1. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan interpersonal seperti memotivasi, menghargai dan mengembangkan orang lain (dalam hal ini seperti mengutamakan mengurus anak di rumah) dapat diaplikasikan untuk memotivasi, mengembangkan dan mengarahkan karyawan.

⁸²HT, wawancara dengan Kepala Sekolah MI Qur’aniah 8 Palembang , tanggal 28 agustus 2017

⁸³*Observasi*, 28 agustus 2017

2. Keuntungan psikologis dari mengatasi hambatan, mengambil resiko dan berhasil dalam area pribadi akan mendukung harga diri, kepercayaan diri, energy dan keberanian.
3. Dukungan dan saran emosional dari teman dan keluarga yang bertindak sebagai dewan yang terpercaya dan motivator serta mencurahkan perasaan secara aman.
4. Mengatasi tugas yang banyak seperti perencanaan dan bekatut dengan jadwal keluarga akan mengembangkan kemampuan administratif seperti prioritas dan perencanaan.
5. Ketertarikan pribadi dan latar belakang menyediakan cara pandang yang membantu untuk memahami dan menghbungkan dengan rekan kerja.
6. Kesempatan kepemimpinan dalam organisasi bersifat sekarela atau pengaturan keluarga menyediakan pelajaran kepemimpinan dan meningkatkan kenyamanan dalam peran otoritas.

Sebagaimana dituturkan kepala sekolah mengenai faktor penghambat gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang adalah:

“faktor penghambatnya, salah satunya anggapan remeh mengenai perempuan sebagai pemimpin. Kalau lagi rapat atau pertemuan dengan kepala sekolah lainnya agak kurang nyaman karena kepala sekolah yang lain kebanyakan laki-laki, karena perempuan kadang satu atau dua bahkan kadang sendirian jadi agak dikesampingkan.⁸⁴ Selain itu faktor keluarga. Ya kalau dihadapkan dengan situasi seperti itu ya satu sisi anak disisi lain tugas dan kewajiban. Sebenarnya itu pilihan sulit, tapi ya kalau ada tugas yang sangat penting anak

⁸⁴HT, wawancara dengan kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang, senin 28 Agustus 2017

ditip dulu sama neneknya diumah kemudian langsung pulang, tapi ya namanya juga ibu-ibu kalau anak lagi sakit pasti kepikiran.”⁸⁵

Hal ini sependapat dengan asumsi yang dikemukakan oleh Wakil Kepala Sekolah bahwa:

“ya saya sependapat dengan kepala sekolah kalau faktor yang mempengaruhi itu bisa dari masalah keluarga, sebagai contoh ketika anak sakit dan lain-lain, walaupun kita ingin fokus pasti kepikiran sama anak yang sakit”.⁸⁶

Adapun hasil observasi peneliti selama dilapangan bahwa, faktor penghambatnya masalah keluarga. Seperti pada saat kepala madrasah menegrjakan tugas mengurus surat dan data keuangan bersama dengan bendahara untuk laporan keuangan madrasah, kepala sekolah mendapat telepon dari keluarga dirumah bahwa anaknya jatuh dan terluka saat bermain, kemudian kepala sekolah menutup telepon dan bergegas pulang meninggalkan tugas tersebut.⁸⁷

Hal ini senada dengan teori yang dikemukakan oleh Masdar F. Mas’udi ketidakadilan dan diskriminasi terhadap perempuan dalam masyarakat disebabkan oleh banyak faktor. Pada awalnya disebabkan oleh adanya *stereotype* yang cenderung merendahkan popisi kaum perempuan, seperti bahwa perempuan itu lemah, lebih emosional dari pada nalar, cengeng tidak tahan banting, tidak hidup selain di dalam

⁸⁵HT, wawancara dengan kepala sekolah MI Qur’aniah 8 Palembang, selasa 15 september 2017

⁸⁶RH,wawancara dengan wakil keala sekolah, selasa 15 september 2017

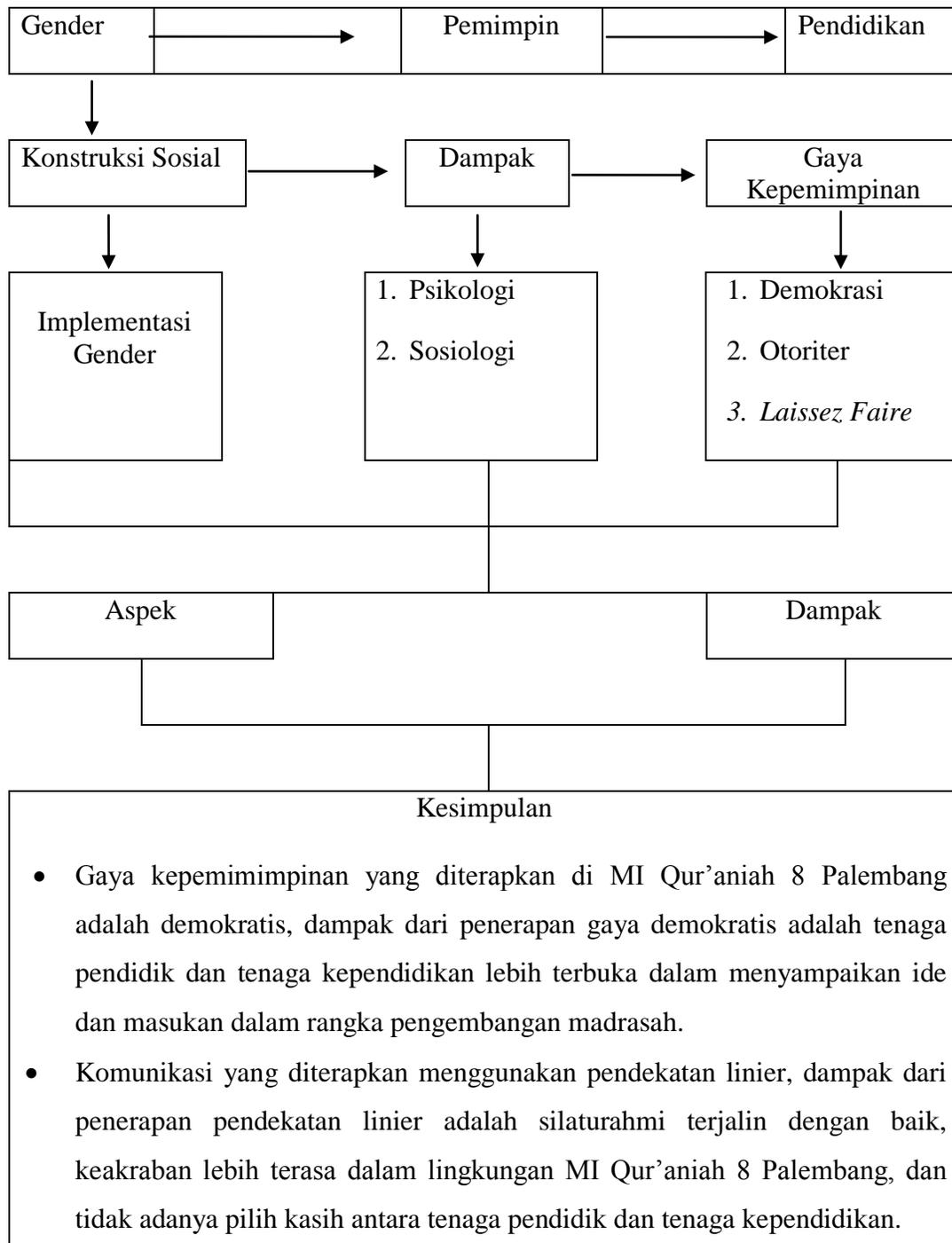
⁸⁷*Observasi*, tanggal 28 agustus 2017

rumah, dan sebagainya.⁸⁸ Lebih jelas Masdar menjelaskan bahwa ada 4 persoalan stereotype terhadap kaum perempuan, yaitu: pertama, melalui subordinasi yaitu kaum perempuan harus tunduk kepada kaum laki-laki. Pemimpin (imam) hanya pantas dipegang laki-laki, sedangkan perempuan hanya boleh menjadi yang dipimpin (makmum). Kedua, perempuan cenderung dimarginalkan, yaitu posisi pinggir. Dalam kegiatan masyarakat, perempuan paling tinggi hanya menjadi seksi konsumsi atau penerima tamu saja. Ketiga, kaum perempuan berada dalam posisi yang lemah, karenanya kaum perempuan sering menjadi sasaran tidak kekerasan (*violence*) oleh kaum laki-laki. Dalam masyarakat, bentuk kekerasan itu mulai dari digoda, dilecehkan, dipukul, dicerai sampai diperkosa. Keempat, akibat ketidakadilan gender itu, kaum perempuan harus menerima beban pekerjaan yang lebih berat dan lebih lama dari pada yang dipikul kaum laki-laki. Dalam bekerja kaum laki-laki paling aktif maksimal bekerja rata-rata 8 jam/hari, sedangkan perempuan bekerja 18 jam/hari. Pada umumnya beban ini dianggap remeh oleh kaum laki-laki, karena secara ekonomi dinilai kurang berarti.⁸⁹

⁸⁸Eni Zahara, *Gender Dalam Perspektif Neurologi dan Pendidikan*, (Palembang: Rafah Press, 2009) hal. 16

⁸⁹*Ibid*, hal. 16

Dari berbagai uraian di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Alur dampak kepemimpinan pendidikan dalam perspektif gender

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa gender dalam kepemimpinan pendidikan pada prosesnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor pendukung gender dalam kepemimpinan pendidikan yaitu kesempatan menjadi pemimpin, keberanian mengemban tanggung jawab, dan dukungan dari semua warga sekolah serta keluarga. Faktor penghambat seperti apriori terhadap perempuan sebagai pemimpin dan faktor intern (masalah keluarga).

Selain dari dua faktor tersebut dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan disoroti dari dua aspek yaitu aspek psikologi dan aspek sosiologi. Aspek Psikologi adalah aspek yang berhubungan dengan tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya. Tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun tidak disadari. Aspek-aspek psikologi terdiri dari: bakat, berpikir, minat, motivasi dan sikap. Faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, intitusi atau lembaga pendidikan dan agama serta faktor emosional. Sedangkan aspek sosiologi yaitu pergaulan hidup manusia dalam bermasyarakat yang megandung nilai kebersamaan, senasib, sepenanggungan, dan solidaritas yang merupakan unsur pemersatu. Aspek-aspek sosial dapat dibahas dari dua dimensi yaitu: aspek yang berkaitan dengan lapisan kebudayaan dan aspek yang berkaitan dengan bidang kehidupan ekonomi.

Dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang disoroti dari aspek psikologi dan aspek sosiologi. Dampak gender dari

aspek psikologi dapat dilihat dari cara mengambil keputusan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, disini gaya yang di terapkan kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang adalah fleksibel. Artinya disatu kondisi bisa demokratis dan disatu kondisi lain otoritas sesuai kondisi dan masalah yang ada. Sedangkan dari aspek sosiologi dapat dilihat dari cara komunikasi kepala sekolah yaitu menggunakan pendekatan linier, artinya kepala sekolah mampu memberikan efektivitas komunikasi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan sikap mensejajarkan semuanya dan tidak pilih kasih dalam upaya memaksimalkan komunikasi, tidak berbuntut pada atasan dan bawahan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang disoroti dari aspek psikologi dan aspek sosiologi. Dampak gender dari aspek psikologi dapat dilihat dari cara mengambil keputusan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah, disini gaya yang di terapkan kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang adalah demokratis. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di MI Qur'aniah 8 Palembang adalah demokratis, dampak dari penerapan gaya demokratis adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lebih terbuka dalam menyampaikan ide dan masukan dalam rangka pengembangan madrasah. Sedangkan dari aspek sosiologi dapat dilihat dari cara komunikasi kepala sekolah yaitu menggunakan pendekatan linier, artinya kepala sekolah mampu memberikan efektivitas komunikasi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan sikap mensejajarkan semuanya dan tidak pilih kasih dalam upaya memaksimalkan komunikasi, tidak berbuntut pada atasan dan bawahan.
2. Faktor yang mempengaruhi gender dalam kepemimpinan pendidikan di MI Qur'aniah, faktor pendukung yaitu kesempatan menjadi pemimpin, keberanian dalam mengemban tanggung jawab dan dukungan dari semua warga sekolah serta keluarga. Kemudian faktor penghambat adalah sikap

arriori (sikap cuek) terhadap perempuan sebagai pemimpin, dan faktor intern. Seperti masalah keluarga, yang mengakibatkan pemimpin perempuan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya, karena perempuan mempunyai dua tugas pokok yaitu publik dan domestik.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka ada beberapa hal yang dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, harus dapat memposisikan perannya, yaitu dapat membedakan antara tugas publik dan tugas domestik. Serta harus dapat memperluas jaringan komunikasi dan kerjasama dengan instansi penyedia beasiswa maupun dana pendidikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti mengharakan adanya penelitian yang mendalam mengenai dampak gender dalam kepemimpinan pendidikan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriantoni, dkk. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan*. Palembang: Rafah Press
- Al-Qur'an dan terjemah, diponegoro
- Annur, Saipul. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif)*. Palembang: noer Fikri Offset
- Arifin. 2010. *kepemimpinan dan motivasi kerja*. Yogyakarta: Teras
- Bush, Tony dan Meriane Coleman. 2008. *Manajemen Strategi kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD. Cet. II; Terjemahan Fahrurrozi
- Chrisdhian, Putra Afrihayana. 2009. *Persepsi Tentang kepemimpinan Perempuan di kalangan Pelajar Pria SMK Negeri 6 Surakarta (Kajian dari Sudut Pandang Kesetaraan Gender)*. Skripsi Universitas Sebelas Maret: Surakarta
- Danim, Sudarwan. 2005. *Menjadi Komunitas Pembelajaran, Kepemimpinan transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi aksara
- Dari Beberapa Latar Belakang*. Skripsi pada jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan UPI Bandung. Bandung
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- Echols, John M dan Hasan Shadily. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Elytasari, Suvidian. 2014. *Model Kepemimpinan Perempuan dalam Menembangkan Budaya Organisasi di SMP Negeri 1 Kalasan*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta
- Fakih, Mansour. 2006. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fauzia, Amalia. 2004. *Realita dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta*. Jakarta: Mc. Gill IAIN

- Furchan, Arif. 2007. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- G.Northouse, Petter. 2013. *Kepemimpinan (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Indeks
- Hamid, Farida. *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*. Surabaya: Apollo
- Handayani, Trisakti dan sugiyarti. 2006. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: UMM Press
- Handayani, Trisakti dan Sugiyarti. 2006. *konsep dan teknik penelitian gender*. Malang: UMM Press
- Haruna, Dennis. 2009. *Model Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Islam (Studi kasus di MTs Negeri Yogyakarta)*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta
- Haruna, Dennis. 2009. *Model kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam*. Yogyakarta
- Hidayat, Ara. 2012. *Pengelolaan Pendidikan konsep, prinsip, dan Aplikasi dalam mengelola sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: kaukaba
- Ismatulloh, Wahyu. 2014. *Keepemimpinan Perempuan dalam Pandangan Masyarakat Babakan tasikmalaya: Analisis Terhadap Hadits Lan Yufliha Qowmun Wallaw AmrahumImraatan*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta
- J. Moleong Lexy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Kartono, kartini. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Musfah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan (Teori, Kebijakan, dan Praktik)*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Northouse, Petter G.2013. *Kepemimpinan (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Indeks
- Octavianus, Handi. 2008. *Hubungan Konflik Peran Gender Laki-Laki dengan Mekanisme Psikologi*. Skripsi Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta

- Rahmawati. 2004. *Persepsi Remaja tentang konsep Maskulin dan Feminim dilihat dari beberapa Latar Belakangnya*. Skripsi pada jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan UPI Bandung. Bandung
- Rahmawati. 2004. *Perspektif Remaja Tentang Konsep Maskulin Dan Feminim Dilihat*
- Riva'i, Feithzar. 2006. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi edisi kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rusmaini. 2013. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Felicha
- Saparindah dan Imelda Bachtiar. 2010. *Berbeda tapi Setara: Pemikiran tentang kajian Perempuan*. Jakarta: Buku Kompas
- Subroto, Suryo. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Asdi Mahasarya
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suryadilaga, M. Al-Fatih. 2003. "Kepemimpinan Perempuan Sebagai Imam Shalat" dalam Hamim Ilyas, *Perempuan Tertindas? Kajian Hadist Misoginis*. Yogyakarta: TP
- Syafaruddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan ; konsep, strategi, aplikasi*. Jakarta: Grasindo
- Tilaar, Martha dan W.T. Widarto. 2003. *Leadership Quetient Perempuan Pemimpin Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Tim Pustaka Merah Putih. 2007. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Merah Putih
- Usman ,Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Prati dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjomidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada

- Zahara, Eni. 2009. *Gender dalam Perspektif Neurologi dan Pendidikan*. Palembang: Rafah Press
- Maftuchah, A. 2014. *Gender dan Dualitas Ilahi*, eprints.walisongo.ac.id, 10 juli 2017 pukul: 22:02
- Setiawati, Trias _FEUII Yogyakarta, Pejabat Struktural dalam Persprktif Gender, diakses pada tanggal 05 september 2017 pukul: 21.17
- [Http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/NOMOR_12-Oktober-2009/BEBERAPA_ASPEK_PSIKOLOGI_YANG-HARUS_DIMILIKI_OLEH_GURU_DALAM_MENGAJAR_PENDIDIKAN__JASMANI_DAN_PEMBINAAN_OLAHRAGA_ANAK_USIA_SEKOLA_H.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/NOMOR_12-Oktober-2009/BEBERAPA_ASPEK_PSIKOLOGI_YANG-HARUS_DIMILIKI_OLEH_GURU_DALAM_MENGAJAR_PENDIDIKAN__JASMANI_DAN_PEMBINAAN_OLAHRAGA_ANAK_USIA_SEKOLA_H.pdf), diakses pada hari senin, 09 Oktober 2017 pukul: 21.34

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

PEDOMAN OBSERVASI

Tanggal :

Tempat :

Observer :

No	Hal Yang Diamati	Catatan Observasi
1.	<p>Pelaksanaan kepemimpinan dalam bentuk menjalankan tugas sebagai kepala sekolah:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Perencanaan program kerja b. Pelaksanaan program kerja c. Supervisi dan evaluasi 	
2.	Keterampilan dalam berkomunikasi	
3.	Keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia	
4.	Keterampilan dalam pengambilan keputusan	
5.	Pengembangan sekolah dalam bentuk program khusus	

PEDOMAN DOKUMENTASI

Tanggal :

Tempat :

No	Hal Yang di Dokumentasikan	Hasil Dokumentasi	
		Ada	Tidak Ada
1.	Struktur Organisasi		
2.	Visi, Misi dan Tujuan Sekolah		
3.	Profil Sekolah		
4.	Dokumen rapat dalam membuat program dan kebijakan sekolah		
5.	Data program kerja		
6.	Kalender akademik		

PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Hotipah, S.Pd.I

Jabatan : Kepala Madrasah Qur'aniah 8 Palembang

Jenis Kelamin : Perempuan

PERTANYAAN :

1. Apa saja tugas pokok ibu sebagai kepala sekolah?

.....

2. Bagaimana proses perencanaan program kerja di MI Qur'aniah 8 Palembang?

.....

3. Kapan perencanaan program kerja dilakukan?

.....

4. Siapa saja ikut serta dalam perencanaan program kerja di sekolah?

.....

5. Apakah ada program khusus dalam pengembangan sekolah khususnya peserta didik?

.....

6. Jika ada masalah apakah kepala sekolah langsung mengambil keputusan sepihak atau mendiskusikan dengan pihak yang terkait?

.....

7. Apakah pihak sekolah sering mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa untuk membahas perkembangan peserta didik?

-
8. Bagaimana koordinasi antara kepala sekolah dengan warga sekolah mengenai perkembangan sekolah?
-
9. Bagaimana bentuk pembinaan dalam pengelolaan SDM yang ada di MI Qur'aniah 8 Palembang?
-
10. Bagaimana bentuk pengawasan kepala sekolah terhadap SDM yang ada?
-
11. Dalam pandangan ibu terhadap guru di MI Qur'aniah, laki-laki atau perempuan yang lebih enak diajak koordinasi?
-
12. Kapan dan berapa kali dilakukan evaluasi terhadap program kerja?
- .
13. Bagaimana tindak lanjut dari pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja?
-
14. Faktor apa yang mendukung pelaksanaan program kerja di sekolah?
-
15. Faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan program kerja di sekolah?
-
16. Apa program khusus atau prioritas dalam masa kepemimpinan ibu?

PEDOMAN WAWANCARA

Informan :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

PERTANYAAN :

1. Bagaimana hubungan komunikasi antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik dan kependidikan?

.....

2. Dalam pengambilan keputusan (rapat) apakah kepala sekolah meminta usulan atau saran dari anggota rapat?

.....

3. Bagaimana sikap kepala sekolah kepala sekolah saat rapat?

.....

4. Apakah kepala sekolah memberi arahan kepada tenaga pendidik dan kependidikan mengenai tugas pokok?

.....

5. Apakah kepala sekolah melakukam supervisi KBM sesuai agenda?

.....

6. Apakah kepala sekolah melakukan monitoring kehadiran tenaga pendidik dan kependidikan?

.....

7. Apakah kepala sekolah memfasilitasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya, melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi?

.....

8. Apakah kepala sekolah memberikan perhatian kepada tenaga pendidik dan kependidikan melalui diklat?

.....

9. Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai kepemimpinan kepala sekolah?

.....

10. Menurut pendapat bapak/ibu gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan kepala sekolah?

.....

11. Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai kebijakan yang dibuat kepala sekolah?

.....

12. Menurut bapak/ibu, seperti apa sosok pemimpin yang ideal itu?

.....

PEDOMAN WAWANCARA

Informan :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

PERTANYAAN :

1. Apakah kepala sekolah sering berkomunikasi langsung dengan siswa?

.....

2. Apakah siswa mendapat teguran langsung jika melakukan kesalahan?

.....

3. Apakah kepala sekolah sering mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa?

.....

4. Apa saja program pengembangan siswa (ekstrakurikuler)?

.....

5. Apa pendapat anda mengenai kepemimpinan kepala sekolah?

.....

6. Bagaimana respon/sikap siswa jika kepala sekolah sedang memberikan arahan dalam upacara atau kegiatan lain?

.....

7. Bagaimana pendapat anda mengenai kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah?

Transkrip Wawancara

Informan : Hotipah, S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah

Jenis kelamin : Perempuan

Hari/Tanggal : Senin, 28 Agustus 2017

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa saja tugas pokok ibu sebagai kepala sekolah?	Tugas pokok ya tentunya dimulai dari perencanaan program kerja, pelaksanaan program kerja, supervisi sampai dengan evaluasi
2.	Bagaimana proses perencanaan program kerja di MI Qur'aniah 8 Palembang?	Prosesnya itu melalui pembentukan tim kerja mengenai program kerja yang dimulai dari perencanaan, dilakukan sebelum awal semester atau tahun ajaran baru dimulai. Tim kerja terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dengan pertimbangan komite sekolah dan kemudian di sah kan oleh yayasan
3.	Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan program kerja sekolah?	Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan serta komite sekolah
4.	Apakah ada program khusus dalam pengembangan sekolah khususnya peserta	Kalau program untuk peserta didik di MI ini ada program yang khusus yaitu BTA, selain menjadi mata pelajaran intra sekolah BTA juga masuk ekstrakurikuler sekolah yang wajib bagi

	didik?	seluruh siswa dari kelas I-VI yang dilaksanakan setiap hari senin-kamis yaitu 15-30 menit setelah jam sekolah berakhir
5.	Jika ada masalah apakah kepala sekolah langsung mengambil keputusan sepihak atau mendiskusikan dengan pihak yang terkait?	Kalau masalah mengambil keputusan ya disesuaikan masalah yang ada. Jika menuntut otoritas ya diputuskan sepihak, tapi kalau menyangkut masalah bersama ya di rapatkan atau dimusyawarahkan bersama dengan pihak yang terkait
6.	Menurut ibu gaya kepemimpinan apa yang ibu terapkan?	Yang mengetahui gaya kepemimpinan saya kan orang lain, tapi yang jeas pada suatu saat harus otoriter dan suatu saat harus demokratis. Karena menurut saya menggunakan gaya demokratisterus ya...jalannya lambat karena harus menunggu kumpul dan musyawarah dulu. Seperti halnya dalam kebijakan, secara umum kebijakan ada pada kepala sekolah namun secara khusus sudah saya serahkan kepada mereka (Waka)/ sebagai contoh: pengaturan jam mengajar, secara umum saya katakan bahwa guru harus sesuai dengan bidang studinya, tidak boleh membagi seenaknya, namun secara teknis ya...sudah urusan mereka, nanti kalau ada hal yang menimpang dari aturan umum yang telah kita sepakati, saya tinggal menegur waka kurikulumnya. Begitu juga dengan yang lain. Dan sudah ada pertanggung

		jawaban masing-masing, kecuali ada hal-hal yang perlu saya tegur yang sifatnya secara umum saja, ya jadi itu gaya kepemimpinan saya
7.	Apakah pihak sekolah sering mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa untuk membahas perkembangan peserta didik?	Kalau pertemuan resmi jarang, sesekali saja seperti saat penerimaan siswa baru dan jika ada masalah yang serius yang berkaitan dengan peserta didik, tetapi kami sering memanggil orang tua yang siswa yang bersangkutan saja
8.	Apakah kepala sekolah memfasilitasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya, melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi?	Ya kalau masalah memfasilitasi jelas, jika ada informasi mengenai pengembangan karir, pelatihan atau workshop pasti dikasih tau dan disarankan untuk mengikuti kegiatan tersebut
9.	Bagaimana koordinasi antara kepala sekolah dengan warga sekolah mengenai perkembangan sekolah?	Ya sesekali mengadakan rapat pertemuan dengan yayasan, komite sekolah dan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan untuk membahas perkembangan sekolah, masalah-masalah yang ada dan lain-lain untuk perkembangan dan kemajuan sekolah
10.	Bagaimana bentuk	Pembinaan tenaga pendidik dan tenaga

	pembinaan dalam pengelolaan SDM yang ada di sekolah khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?	kependidikan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir melalui pelatihan atau workshop maupun diklat
11.	Bagaimana bentuk pengawasan kepala sekolah terhadap SDM yang ada di MI Qur'aniah 8 Palembang?	Pengawasan dimulai dari absensi yaitu menggunakan fingerprint supaya lebih efektif dalam hal kedisiplinan
12.	Faktor apa saja yang mendukung kepemimpinan ibu?	Ya kalau faktor pendukung yang pastinya kesempatan untuk menjadi pemimpin itu sendiri, kemudian kita harus mempunyai keberanian untuk mengemban tanggung jawab tersebut. Serta yang tidak kalah pentingnya dukungan dari tenaga pendidik dan kependidikan serta dukungan keluarga, karena tanpa dukungan mereka saya sebagai kepala sekolah tidak dapat menjalankan tanggung jawab yang besar ini
13.	Faktor apa saja yang menghambat kepemimpinan ibu?	faktor penghambatnya, salah satunya anggapan remeh mengenai perempuan sebagai pemimpin. Kalau lagi rapat atau pertemuan dengan kepala sekolah lainnya agak kurang nyaman karena kepala sekolah yang lain kebanyakan laki-laki,

		karena perempuan hanya satu atau dua bahkan kadang sendirian jadi agak dikesampingkan
14.	Menurut ibu tenaga pendidik laki-laki atau perempuan yang lebih mudah diajak bekerja sama?	Sebenarnya sama saja semua bisa diajak kerja sama, hanya saja sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing
15.	Apa pesan ibu untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?	Ya semangat terus, terus berinovasi kreatif dalam memberikan materi pelajaran, semoga sekolah ini lebih maju lagi
16.	Jika seumpamanya anak ibu sakit dan ibu harus menghadiri rapat penting, bagaimana sikap ibu?	Ya kalau dihadapkan dengan situasi seperti itu ya satu sisi anak disisi lain tugas dan kewajiban. Sebenarnya itu pilihan sulit, tapi ya kalau ada tugas yang sangat penting anak ditip dulu sama neneknya diumah kemudian langsung pulang, tapi ya namanya juga ibu-ibu kalau anak lagi sakit pasti kepikiran

Transkrip Wawancara

Informan : Rohima, S.Pd.I

Jabatan : Wakil Kepala Sekolah/Wali Kelas III A

Jenis kelamin : Perempuan

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Agustus 2017

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana hubungan komunikasi antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?	Ya hubungannya baik, lancar, terbuka dan kepala sekolah ramah kepada siapa saja tidak sungkan untuk menegur, dan jika ada waktu luang tidak jarang kumpul-kumpul menghabiskan waktu bersama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk membahas pekerjaan maupun yang bersifat pribadi
2.	Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai bentuk komunikasi kepala sekolah?	Kepala sekolah mampu memberikan efektivitas komunikasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dengan sikap yang mensejajarkan semuanya dalam upaya memaksimalkan komunikasi yang baik, tidak berbuntut kepada atasan dan bawahan. Kepala sekolah MI Qur'aniah 8 Palembang selalu berupaya untuk menghilangkan sentiment jabatan. Ia lebih memilih pendekatan linear

3.	Dalam pengambilan keputusan (rapat) apakah kepala sekolah meminta usulan atau saran dari anggota rapat?	Kalau rapat atau musyawarah kepala sekolah selalu memberi kesempatan kepada anggota rapat untuk menyumbang pendapat atau saran dan lain-lain
4.	Bagaimana sikap kepala sekolah saat memimpin rapat?	Tegas, tapi tidak memaksakan kehendak, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada anggota kemudian mengambil keputusan dengan mempertimbangkan kepentingan bersama
5.	Apakah kepala sekolah melakukan monitoring kehadiran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?	Ya kalau masalah kehadiran kepala sekolah selalu memeriksa absensi, jika ada yang kurang disiplin langsung ditegur, diberi nasehat dan diberi kesempatan untuk memperbaiki semuanya
6.	Apakah ibu pernah ditegur kepala sekolah?	Pernah, tapi bukan seperti anak kecil yang sedang marah pada temannya atau orang tuanya, misalnya saya pernah tidak masuk kelas tanpa izin dari kepala sekolah, dan besoknya saya dipanggil dan diberi tahu kalau tidak masuk ya harus izin dulu gitu.
7.	Apakah kepala sekolah memfasilitasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk dapat mengembangkan karir	Ya kalau masalah memfasilitasi ya jelas, biasanya jika ada informasi mengenai pengembangan karir, pelatihan atau workshop pasti diberi tahu dan disarankan untuk mengikuti kegiatan tersebut

	melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi?	
8.	Menurut pendapat bapak/ibu gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan kepala sekolah?	Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, saya rasa menggunakan gaya demokratis, kami sebagai guru diberi kebebasan untuk memberi saran, ide, masukan bahkan kritikan ketika dalam rapat. Dalam proses pembelajaran kami juga diberi kebebasan berkreasi, meskipun kegiatan yang kami lakukan tidak lepas dari pengawasannya, tetapi sewaktu-waktu kepala sekolah akan mendekati kami dalam keadaan melemah dan tidak semangat
9.	Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai kebijakan yang dibuat kepala sekolah?	Kalau mengenai kebijakan, kami selaku tenaga pendidik setuju saja soalnya keputusan yang diambil berdasarkan kesepakatan bersama dan tidak terpaksa dalam menjalankan kebijakan tersebut
10.	Menurut bapak/ibu apa kelebihan kepala sekolah?	Bu hotipah itu orangnya baik, jujur dan rajin dalam bekerja. Bahkan terkadang beliau datang lebih awal dari pada guru-guru, ini yang saya bangga dari kepala sekolah
11.	Menurut bapak/ibu seperti apa sosok pemimpin yang ideal itu?	Pemimpin yang jujur, cerdas, kreatif dan inisiatif, bertanggung jawab bisa diandalkan, yang tidak hanya menyuruh dan memerintahkan bawahannya saja

12.	Apa pesan bapak/ibu untuk kepala sekolah?	Terus maju memimpin sekolah ini. Jangan pernah merasa puas dengan apa yang dihasilkan kita sama-sama selama ini, tapi lebih ditingkatkan lagi kualitas dan mutunya di sekolah ini.
-----	---	--

Transkrip wawancara

Nama : Ahmad Al-Cuzahiri

Jabatan : Siswa kelas VI

Jenis kelamin : Laki-Laki

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah kepala sekolah sering berkomunikasi langsung dengan siswa?	Ya sering apalagi dengan anak kelas kami, soalnya ruang kelas dengan ruang kepala sekolah bersebelahan
2.	Apa siswa mendapat teguran langsung jika melakukan kesalahan?	Kami selalu ditegur oleh kepala sekolah, contohnya kalau lagi jam istirahat kami sering main di dalam kelas dan agak ribut jadi kami ditegur kepala sekolah
3.	Apakah kepala sekolah sering mengadakan pertemuan dengan orang tua siswa?	Jarang, hanya sesekali saja. Kalau ada siswa yang bermasalah orang tua yang bersangkutan yang dipanggil ke sekolah
4.	Apa saja program pengembangan siswa (ekstrakurikuler)?	1. Pramuka, setiap hari sabtu 2. BTA, setiap hari senin-kamis setelah jam pulang sekolah

5.	Bagaimana pendapat anda mengenai kepemimpinan kepala sekolah?	Bagus, tegas, selalu menegur jika kami melakukan kesalahan
6.	Bagaimana respon/sikap siswa saat kepala sekolah sedang memberikan arahan dalam upacara atau kegiatan lain?	Jika kepala sekolah sedang memberikan arahan siswa-siswa diam dan mendengarkan arahan kepala sekolah karena siswa segan dengan kepala sekolah
7.	Bagaimana pendapat anda mengenai kebijakan yang dibuat kepala sekolah?	Kalau kebijakan atau peraturan kami senang mentaatinya dan menjalankannya

Catatan Observasi

Tanggal :

Tempat :

No	Hal Yang Diamati	Catatan Observasi
6.	<p>Pelaksanaan kepemimpinan dalam bentuk menjalankan tugas sebagai kepala sekolah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Perencanaan program kerja 2 Pelaksanaan program kerja 3 Supervisi dan evaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kepala sekolah membuat tim perencanaan program kerja yang melibatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, komite dan musyawarah kemudian disahkan oleh yayasan b. Pelaksanaan KBM sesuai dengan kalender akademik c. Kepala sekolah memeriksa absensi fingerprint untuk tenaga pendidik dan kependidikan, memonitoring perkembangan peserta didik melalui wali kelas, melihat hasil prestasi atau nilai raport dan memonitoring kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
7.	Katerampilan dalam berkomunikasi	Kepala sekolah ramah kepada semua warga sekolah, seperti

		tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua siswa dan lain-lain, dan menjalin keakraban dengan tenaga pendidik dan kependidikan seperti sering mengadakan kegiatan masak-masak dan makan bersama tenaga pendidik dan kependidikan di setiap hari sabtu
8.	Keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia	Peserta didik yang berprestasi dalam ekstrakurikuler BTA sering mengikuti lomba, dan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diberi kesempatan untuk mengembangkan karir melalui pelatihan/workshop atau diklat
9.	Keterampilan dalam pengambilan keputusan	Kepala sekolah memimpin rapat, dalam rapat kepala sekolah memberi kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga pendidik untuk menyampaikan pendapat kemudian kepala sekolah mengambil keputusan sesuai dengan kesepakatan bersama

10.	Pengembangan sekolah dalam bentuk program khusus	Membuat program BTA yang dilaksanakan setiap hari setelah jam sekolah berakhir dan sholat dhuha untuk kelas IV, V dan VI
-----	--	--

PEDOMAN DOKUMENTASI

Tanggal :

Tempat :

No	Hal Yang di Dokumentasikan	Hasil Dokumentasi	
		Ada	Tidak Ada
1	Struktur Organisasi	✓	-
1	Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	✓	-
1	Profil Sekolah	✓	-
2	Dokumen rapat dalam membuat program dan kebijakan sekolah	✓	-
2	Data program kerja	✓	-
2	Kalender akademik	✓	-

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : PADIA
NIM : 13290077
PEMBIMBING I : Dr. Fitri Oviyanti, M.Ag
JUDUL SKRIPSI : Analisis Dampak Gender Dalam Kepemimpinan Pendidikan di MI Qur'aniah 8 Palembang

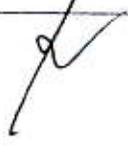
NO	TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
1	4 Mei 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Perjelas indikator peran gender yang akan diteliti - Buat itemz yang dapat dijadikan pedoman observasi 	
2.	7 Mei 2017	- Kaji lagi judul ini sebaiknya "Pengaruh Gender dalam kepemimpinan pendidikan ..."	
3.	22 Mei 2017	Acc Proposal Lanjut seminar proposal	
4.	8 Agustus 2017	Acc Bab II & III Persiapkan IPD, konsultasikan ke pembimbing II	
5.	16 Agustus 2017	IPD, Acc lanjut penelitian judul sesuai	
6.	25 Sept. 2017	Bab IV <ul style="list-style-type: none"> - Temis fortrote - Hasil studi dokumentasi 	

NO	TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
		<p>pglm & masalah - Perhitungan pembedaan</p>	
7.	28/9/2017	<p>Aca Bab IV Layout Bab V & abstrak.</p>	
8.	10/10/2017	<p>Perbaiki saran & abstrak.</p>	
9.	12/10/2017	<p>Aca abstrak & keseluruhan Bab. Layout Ujian</p>	

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : PADIA
NIM : 13290077
PEMBIMBING II : Dr. Amilda, M.A
JUDUL SKRIPSI : Analisis Dampak Gender Dalam Kepemimpinan
 Penjudikan di MI Qur'aniah 3 Patembaug

NO	TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
1.	13-12-2016	Proposal: - Dasar masalah belum jelas / Fokus - Perhatikan koreksian - Perbaiki teknik Penulisan ① Margin ② font ③ Paragraf	
2.	22-12-2016	Dasar masalah belum jelas	
3.	23-1-2017	why? Asumsi penulis sehingga layak untuk diteliti	
4.	17-1-2017	Dasar masalah belum kuat, dukung dengan teori	
5.	31-04-2017	Acc Proposal	
6.	20-07-2017	Siapkan Bab II - III	
7.	31-07-2017	Perdalam dan perbanyak sumber / referensi	

NO	TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
8.	3-0-2017	- Acc Bab II - III - buat IPD	
9.	9-8-2017	!PD Perbaiki: Observasi sesuai catatan	
10.	16-8-2017	Acc IPD, Silahkan kelengkapan	
11	7-9-2017	tambahkan analisis hasil penditza dan konfirmasi by feori	
12.	18-9-2017	analisis	
13	20-9-2017	Acc bab IV	
14	27-9-2017	Bab V, perbaiki sesuai ruma	
15	4-10-2017	Acc bab V,	