KEKUATAN PEREMPUAN PEMIMPIN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

M. Lies Endarwati; Kokom Komariah; Puji Wulandari

Universitas Negeri Yogyakarta

E-mail: lies_endarwati@uny.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan perempuan pemimpin sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif yang melibatkan berbagai bahan empiris seperti pengalaman pribadi, introspeksi, kisah hidup, artifak, kultur, sejarah, dan nilai yang menggambarkan kegiatan rutin dalam kehidupan individu. Penelitian ini bersifat *grounded theory*, tujuannya untuk menemukan teori yang diperoleh secara induktif dari kajian terhadap mengeksplorasi fenomena yang terjadi. Penelitian dilakukan di berbagai jenjang satuan pendidikan, di Kotamadya Yogyakarta. Tempat penelitian ini adalah SD Ungaran 1 Kota Yogyakarta, SMP Negeri 7 Kota Yogyakarta, SMA Negeri 3 Yogyakarta, dan SMK Negeri 6 Yogyakarta, yang dilaksanakan pada bulan april 2015 sampai September 2015. Objek penelitian adalah kekuatan perempuan yang menjadi pimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pengambilan data melalui *indepth interview* sehingga dapat terumuskan butir-butir kekuatan kepemimpinan. Guna menjaga keabsahan data dilakukan beberapa hal yaitu standar kredibilitas, dengan melakukan trangulasi data, mengecek hasil wawancara, mengadakan member chek, dan melaksanakan observasi. Hasil penelitian menemukan bahwa ada 7 aspek kekuatan perempuan pemimpin yaitu (1) aspek kualifikasi kepemimpinan sekolah terletak pada kematangan fisik, kompetensi dan legalitas formal, (2) aspek kinerja adalah kemampuan melaksanakan tugas dalam mendukung kinerja sekolah, (3) aspek karakter yang tidak ambisius, jujur, sabar, teladan dan dapat berprilaku tegas, (4) gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis, keibuan dan kolegial, (5) aspek manajerial dalam mencapai visi dan misi sekolah, (6) aspek mental spiritual dan ketaqwaan, dan (7) aspek dukungan keluarga sebagai kekuatan eksternal dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pemimpin.

Kata kunci: Kekuatan Pemimpin, Perempuan Pemimpin, Peningkatan Mutu Pendidikan

ABSTRACT

The objective of this research were to identify the strength of females leading schools in improving the education quality. The research used a qualitative method that involves various empirical materials such as personal experience, introspection, life story, artifact, culture, history, and values illustrating routine activities in an individual's life. This research was based on grounded theory aimed to find the theory obtained inductively from the reviews of the occuring phenomenon.The research was performed in various education levels in Yogyakarta municipality. The research was conducted atSD Ungaran 1 Kota Yogyakarta, SMP Negeri 7 Kota Yogyakarta, SMA Negeri 3 Yogyakarta, and SMK Negeri 6 Yogyakarta from April 2015 until September 2015. The research object was the strength of females who became the leaders in improving education quality. Data was gathered using in-depth interviews so that the leadership strength items could be formulated. In order to maintain the data validity, some credibility standard steps were performed, such as performing data triangulation, checking interview results, doing member checks, and conducting observations. The research result show that there are seven aspects of female leader strengths, which are: (1) school leadership qualification aspect lies in physical maturity, competence, and formal legality, (2) performance aspect is the ability to do assignments in supporting the school performance, (3) character aspect which is not ambitious, honest, patient, exemplary, and able to behave strictly. aspek karakter yang tidak ambisius, jujur, sabar, teladan dan dapat berprilaku decisively, (4) leadership style aspect tend to be democratic, maternal, and collegial, (5) managerial aspect in

achieving the school vision and mission, (6) mental, spiritual, and religious aspect, and (7) family support aspect as an external force in performing their activity as a leader.

Keywords: *Leader strength, female leader, education quality improvement*

PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia menghadapi problem global, menghadapi zaman yang mudah berubah, serba membingungkan dan tidak menentu. Banyak persoalan institusi yang membutuhkan solusi-solusi baru, kemampuan menjadi yang terdepan dalam kompetisi duna kerja. Kata kunci semua itu adalah kepemimpinan. (Nahiyah 2013).

Pemimpin adalah faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Kualitas pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu pemimpin merupakan kunci sukses bagi keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya.

Sementara itu kepemimpinan perempuan merupakan isu publik yang selalu diperbincangkan. Masih banyak isu yang pro dan kontra terhadap pemimpin perempuan pada semua tingkatan, organisasi, dan institusi. Masih banyak orang yang beranggapan bahwa untuk menjadi pemimpin perempuan kurang mumpuni dibandingkan dengan laki-laki, karena dianggap terlalu emosional, dan kurang mempunyai power.

Anggapan perempuan kurang pantas sebagai pemimpin masih terus diperdebatkan, walaupun pengakuan hak-hak dasar terhadap kemanusiaan termasuk hak perempuan untuk sejajar dengan pria selalu diperjuangkan dan telah mendapat pengakuan yang signifikan. Hal ini diperkuat oleh Perpres No 5 tahun 2010 tentang RPJMN 2010-2014 tentang pengaarusutamaan gender akan menjadi jiwa dan semangat yang mewarnai berbagai kebijakan pembangunan di setiap bidang pembangunan.

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mengurangi kesenjangan gender dengan cara menggunakan perspektif gender dalam proses pembangunan, sehingga perempuan dan laki-laki mempunyai akses dan kontrol yang sama sehingga mereka memperoleh manfaat pembangunan dan pengambilan di semua proses pembangunan.

Departemen pendidikan nampaknya sudah berupaya menjawab isu tersebut, dengan memberi kesempatan kepada para perempuan untuk menjadi pemimpin secara formal di sekolah-sekolah untuk semua jenjang dan satuan pendidikan. Permendiknas RI nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah tidak mempermasalahkan apakah yang menjadi kepala sekolah tersebut laki-laki atau perempuan. Standar kepala sekolah yang ditentukan lebih banyak ditekankan pada kemampuan kompetensinya.

Landasan hukum yang menjamin keadilan gender telah dirumuskan dalam UUD 1945, pasal 27 yang berbunyi: “Segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahanan itu dengan tidak ada kecualinya. Instrkuksi presiden no 9 tahun 2000 tentang pengarsutamaan gender dalam pembangunan nasional yang menyatakan bahwa seluruh departemen maupun lembaga pemerintah no departemen dan pemerintah propinsi dan kabupaten/kota harus melakukan pengarus utamaan gender dalam perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program pembangunan. Selain itu banyak sekali kebijakan, perundang-undangan, instruksi presiden peraturan menteri yang merupakan kebijakan penghapusan deskriminasi serta mendukung terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender. .

Kesenjangan yang ada saat ini, dan anggapan dari berbagai elemen masyarakat tentunya akan sangat membantu dalam memberi masukkan untuk mewujudkan masyarakat yang adil gender, sehingga baik kepada laki-laki, maupun perempuan diberi hak dan peluang yang sama.

Indonesia telah cukup lama memberikan perhatian pada pentingnya perwujudan dan kesetaraan gender. Hal yang harus diperhatikan di dalam memperjuangkan kesetaraan gender di dalam mewujudkan strategi dan kebijakan di dalam menentukan akses dan kontrol, sehingga kesempatan untuk menggunakannya sehingga mendapat manfaat yang optimal untk kesejahteraan bersama.

Beberapa pengalaman menunjukkan bahwa perempuan pemimpin yang dalam hal ini kepala sekolah, nampaknya sudah membuktikan diri mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun dalam beberapa hal isu-isu negative masih saja terjadi, sehingga nampaknya

masih perlu pembuktian baik secara teoritis maupun empiris apa yang menjadi kekuatan perempuan pemimpin.

Pendidikan tidak hanya dianggap sebagai sebagai unsur utama dalam upaya pencerdasan bangsa, melainkan juga sebagai produk atau konstruksi social, dengan demikian maka pendidikan juga memiliki andil bagi terbentuknya relasi gender di masyarakat. Kehadiran para perempuan pemimpin nampaknya akan mempercepat tercapainya keadilan gender, pembuktian kemampuan mereka sebagai pemimpin bisa menginspirasi masyarakat, sehingga pada saatnya ketimpangan gender di masyarakat semakin menipis.

Kepemimpinan merupakan suatu yang kompleks, ketika orang berbicara kepemimpinan, maka akan terkait dengan manajemen, rujukan masa lalu, saat ini dan masa depan, penanganan perubahan atau pengaturan kestabilan, tokoh, figure atau symbol, dan proses mempengaruhi. Pemikiran di balik konsep kepemimpinan berubah sepanjang sejarah. Pemahaman kepemimpinan memerlukan konsep-konsep kepemimpinan yang diterapkan bersama konteks sosial, dan dapat berbeda menurut tempat dan waktu. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau suatu individu dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok lain untuk meraih tujuan/hasil kelompok atau organisasi yang ingin dicapainya(Hemhill & Coons, 1957. Kartono, 1986. Greenberg, Baroon. 1997).

Penelitian ingin menggali aspek-aspek apakah yang menjadi kekuatan perempuan pemimpin dalam peningkatan mutu pendidikan, manfaatnya agar dapat diidentifikasi butir-butir kekuatan kepemimpinan perempuan, yang diperoleh secara induktif dari kajian terhadap mengeksplorasi fenomena yang terjadi, sehingga dapat memberi gambaran secara nyata apa yang menjadi kekuatan perempuan dalam memimpin institusi pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif, yang melibatkan analisis dan penafsiran data untuk menemukan pola dari fenomena tertentu. Fenomena tersebut adalah kekuatan kepemimpinan. Penelitian ini bersifat *grounded theory*, tujuannya untuk menemukan teori yang diperoleh secara induktif dari kajian terhadap mengeksplorasi fenomena yang terjadi.

Kekuatan perempuan pemimpin adalah aspek-aspek yang menjadikekuatan perempuan pemimpin dalam peningkatan mutu pendidikan. Temuan hasil pengamatan dan *indepth interview* dibandingkan dengan teori yang terkait dengan kualifikasinya dalam jabatannya, aspek kinerjanya, karakter integritas, dan gaya kepemimpinan.

Penelitian dilakukan di berbagai jenjang satuan pendidikan, di Kotamadya Yogyakarta. yaitu SD Ungaran 1 Kota Yogyakarta, SMP Negeri 7 Kota Yogyakarta, SMA Negeri 3 Yogyakarta, dan SMK Negeri 6 Yogyakarta. Dipilihnya sekolah-sekolah tersebut, karena mempunyai kepala sekolah perempuan, dan termasuk sekolah unggulan pada setiap jenjang pendidikan yang ada di Kotamadya Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan april 2015 sampai September 2015.

Subjek dan objek penelitian ini adalah perilaku kepala sekolah, kata-kata dan nilai yang terkandung di dalamnya, sedangkan data pendukung adalah foto-foto, dokumen dan pendapat siswa, guru atau masyarakat terhadap fokus penelitian. Kepala sekolah yang dimaksud adalah kepala SD Ungaran 1 Yogyakarta, SMP Negeri 7 Yogyakarta, SMA Negeri 3 Yogyakarta, dan SMK Negeri 6 Yogyakarta.

Pengambilan data melalui *indepth* interview, observasi dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi yang sangat mendalam melalui inetraksi langsung dengan subjek penelitian. Observasi dan dokumentasi dilakukan sebagai data pendukung, dan triangulasi data. Dalam upaya mengumpulkan data digunakan prinsip emik dan etik, holistik dan konsisten. Emik berupa penggambaran data –data hasil penelitian di lapangan, sedang etik merupakan penjelasan atau interpretasi terhadap data yang dikaitkan dengan kerangka teori yang digunakan(Tutin Aryani & Ira Ermandayani 2012). Prinsip holistik: berpikir secara kesisteman, mengacu pada data secara utuh dan lengkap, dan prinsip kekonsistenan, menyangkut konsistensi dalam hal sistem, pengamatan, dan pengkategorian.

Guna menguji validitas data dilakukan pencatatan dan perekaman terhadap proses berjalannya wawancara, sehingga data dapat di cek kebenarannya dengan membandingkan

data yang tertulis dalam laporan dengan hasil perekaman yang dilakukan, dengan mempertimbangkan standar kredibilitas, standar tranferablitas, standar dependabilitas dan standar konfirmabilitas atau objektivitas.

Teknik analisis data menggunakan model yang dikemukakan oleh Miles dan Huburman (1992:2) yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian telah dapat mengidentifikasi kekuatan kepemimpinan perempuan dapat dilihat dari aspek :

1. **Kualifikasi.** Kualifikasi sebagai kepala sekolah**.** Semua kepala sekolah yang menjadi pimpinan secara legal formal mempunyai kapasitas untuk menjadi kepala sekolah, yakni memiliki ijazah minimal S 1, usia yang semua responden menunjukkan di atas 45. Kepangkatan rata-rata sudah golongan IV, memiliki kualifikasi khusus sebagai guru, memiliki sertifikat sebagai guru dan memiliki sertifikat sebagai kepala sekolah. Dengan demikian Kekuatan kepemimpinan pada unsur-unsur kualifikasi pada semua satuan pendidikan terletak pada kematangan uisa, kompetensi, dan legalitas formal. Hal ini sejalan denga undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang kualifikasi seseorang untuk diangkat sebagai kepala sekolah.
2. **Kinerja.**Kinerja ini erat kaitannya dengan kedisiplinan, keteladanan, semangat dan waktu yang dicurahkannya. Menjadi pemimpin menuntut kinerja yang sangat tinggi, dengan demikian nampak menunjukan *pola aksi* dalam menuntaskan segala pekerjaannya. Kinerja juga ditentukan oleh seberapa yang bersangkutan mampu menyelesaikan peerjaannya.
3. **Mempunyai Karakter yang baik.** Kekuatan pemimpin ditunjukkan pula dengan dipunyainya karakteryang baik, yaitu tidak ambisius, jujur, sabar, teladan, dan tegas.
   1) Tidak ambisius
      Hasil *indepth interview* dengan KS SMK 6 menjelaskan " *untuk menjadi kepala sekolah* ***tidak boleh ambisius****, karena kalau lulus tes belum serta merta menjadi kepala sekolah.* Tidak ambisius ini ditunjunkan dengan pengelolaan pola rasa dari KS SMA3 " saya mengemban amanah sebagai kepala sekolah, karena amanah maka harus bisa melaksanakannya. Demikian juga pendapat lain dikatakan bahwa *"tugas ini amanah, tantangannya sama, dan tugas ini harus diemban sebaik-baiknya"*
   2) Jujur
      Selain itu kejujuran merupakan salah satu kekuatan pemimpin. Salah satu contoh yang penting dalam pengelolaan sekolah terkait dengan kejujuran menyangkut keuangan. *Kepala sekolah bukan pemegang keuangan sekolah, tetapi sebagai pengelola keuangan sekolah. Sehingga harus tetap sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya"*. Demikian dikatakan oleh KS SMK6. Hal-hal yang terkait dengan keuangan ke tiga kepala sekolah yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak ada satupun yang memegang keuangan, baik dana BOS maupun dana BOSDA. Kepala sekolah mempunyai otonomi yang besar, termasuk masalah penggunaan dana, namun dalam upaya menjaga transparansi dan akuntabilitas, maka aspek keuangan seluruhnya dikelola oleh bendahara sekolah.
   3) Sabar
      Menjadi kepala sekolah dituntut kesabaran, sebagai kepala sekolah harus sabar dalam menghadapi permasalahan**,** karena banyak hal yang dihadapi hal baik kegiatan yang mudah ataupun yang sulit. Kesabaran juga ditunjukkan oleh perilaku yang teramati oleh peneliti dalam melayani guru yang meminta layanan, Nampak disini tanpa ketulusan seorang pemimpin akan sangat sulit menjalankan tugas ini. Kesabaran juga ditunjukkan oleh kepala sekolah SMP 7, di sela-sela kesibukannya dia masuk kelas untuk menunggui guru mengajar, melakukan supervisi klinis, dan menghadapi . berbagai keluhan dari guru dan siswa.
   4) Teladan
      Memberi teladan yang baik dalam sikap dan prilaku, datang tepat waktu, mempunyai toleransi, mempunyai semangat dan antusias dalam bekerja, berhati-hati, tidak

menyalahkan orang lain saat persoalan muncul tanpa bukti-bukti yang nyata, Hal ini teramati pada sikap dan perilaku KS SMA 3 yangsangat bersahaja, namun sangat mandiri. Kesederhanaan ditunjukan dengan cara berpakaian, cara bertutur sapa yang *low profile.*

5) Tegas

Walaupun secara umum semua responden tersebut mempunyai penampilan keibuan, namun semuanya menunjukkan sikap tegas. Keberanian untuk melakukan teguran walaupun terhadap senior, kadang ekspresi marah perlu ditunjukkan apabila ada sesuatu yang tidak sesuai dengan yang digariskan. Ketegasan ditunjukan pula oleh juga KS SMPN 7 walaupun berpenampilan halus, berani melakukan teguran dengan alasan demi kebaikan semua.Berdasarkan hal di atas maka, dapat disimpulkan karakter yang menjadi kekuatan pemimpin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakter sebagai Pemimpin

No	Kualifikasi	Teori Pendukung
1.	Tidak ambisius	Kepemimpinan organik (Avery, 2004)
2.	Kejujuran	Kekuatan kepribadian dari Pat Heim and Chapman (1991), Suharsimi
3.	kesabaran	
4.	Keteladanan, (disiplin, sederhana, mandiri)	
5.	Ketegasan/Keberanian	

4. **Kemampuan Manajerial.** Kemampuan manajerial dapat diamati berdasarkan strategi dalam mengelola aktivitas sekolah, delegasi disertasi wewenang dan tanggung jawab diserahkan secara penuh kepada wakil dan guru-guru, namun tetap dipantau dan dimonitoring secara serius. Peran kepala sekolah sebagai manajer ditunjukan melalui penempatan guru-guru dan rotasi kelas, sesuai dengan kompetensinya, membuat tim yang mengurusi kurikulum, sarana dan prasarana sehingga dapat mendukung 8 (delapan) standar pendidikan.

   Pada umumnya, semua responden mempunyai komitmen untuk mencapai visi dan misi sekolah. Berdasarkan beberapa hasil interview dan pengamatan upaya untuk mencapai visi dan misi sekolah dilakukan beberapa hal yaitu membuat terobosan-terobosan untuk meningkatkan mutu, membuat dan melaksanakan rencana kerja sekolah dengan konsisten, dan menciptakan kultur religius di sekolah karena mempertahankan lebih sulit daripada mengejarnya.

5. **Gaya Kepemimpinan.** Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMK6 lebih menunjukan gaya demokratis, terbukti dengan kepemilihan wakil kepala sekolah, walaupun sesungguhnya beliau berhak menentukan, tapi diserahkan kepada mekanisme yang ditentukan oleh ISO dan ditambah dengan cara pemilihan berdasarkan pilihan. Demikian juga kepala sekolah SMPN 7 menunjukkan sikap demokratis dalam menentukan wakil-wakil kepala sekolahnya, walaupun yang bersangkutan secara pribadi sudah punya calon untuk menduduki wakil kepala sekolah, namun keputusan diserahkan kepada forum melalui kegiatan coblosan.

   Kepala SMKN 6 bersedia menerima menerima masukan dari para guru, para wakil kepala sekolah dan lain-lain, setiap hari senin memfasilitasi *breifing,* misalnya untuk mencari berbagai upaya pemecahan masalah, misalnya dalam meningkatkan citra lulusan. Dengan demikian mempunyai keterbukaan terhadap berbagai kritik dan saran ke arah perbaikan.

   Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMAN 3 terkait dengan hubungannya antara pemimpin dengan yang dipimpin nampaknya menekankankan kepemimpinan kolegial, kekeluargaan dan kebersamaan. Hal ini dapat diamati saat guru-guru sedang melakukan pemberkasan untuk sertifikasi, guru-guru melakukan kegiatan di ruang kepala sekolah, dengan hubungan yang cukup akrab.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan pada semua responden, nampak bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih dominan dilakukan oleh para pemimpin perempuan dengan ciri-ciri kekeluargaan, sifat keibuan, dan kolegial. Gaya kepemimpinan seperti itu tidak mengurangi power seorang pemimpin pendidikan, justru dengan gaya tersebut pemimpin bisa lebih dekat dengan yang dipimpinnya.

6. **Cara Menghadapi Permasalahan dan Membuat Keputusan.** Berdasarkan hasil wawancara dengan responden tugas yang dirasa berat adalah membuat keputusan dan mencari solusi. Membuat keputusan berdasarkan beberapa pertimbangan, apakah itu logika, pengalaman maupun masukan dari teman sejawat atau dari orang-orang yang berpengalaman. Salah satu cara yang sering dilakukannya adalah mendatangi guru-guru senior atau mantan kepala sekolah untuk diminta pertimbangan dan nasehatnya, Pengalaman dari para senior dalam memecahkan masalah bisa dijadikan acuan atau pertimbangan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Demikian juga apabila menghadapi masalah yang tidak bisa dipecahkan beberapa hal yang dilakukan untuk masalah pembelajaran berkonsultasi dengan pengawas, atau masalah kepegawaian dengan UPT/Dinas terkait.

   Cara menghadapi permasalahan dan membuat keputusan nampaknya dipengaruhi juga oleh faktor kematangan. Seorang pemimpin yang cukup matang. Kematangan membuat yang besangkutan lebih dekat dengan yang Maha Kuasa. Hidup adalah amanah, sehingga masalah disikapi dengan sabar dan berserah diri. Keyakinan bahwa masalah itu selalu ada dalam kehidupan membuat yang bersangkutan merasa mempunyai keyakinan dalam membuat suatu keputusan. Saat kesulitan tidak bisa dipecahkan, maka keyakinan bahwa solusi akan diberikan yang Maha Kuasa setelah manusia melakukan berbagai usaha.

   Berdasarkan hasil wawancara banyak cara yang dilakukan oleh perempuan pemimpin dalam menghadapi permasalahan, mulai dari minta nasehat, masukan dari kolega, kembali pada aturan,sampai pada upaya berserah diri meminta pertolongan yang Maha Kuasa, keyakinan bahwa semuanya akan dapat terselesaikan dengan baik. Beberapa kasus dalam membuat keputusan perlu dilakukan dengan bertahan pada aturan, karena bertahan dengan aturan yang ada untuk mempertahankan sesuatu yang dijunjung tinggi sangatlah baik.

7. **Inovasi.** Selain itu untuk mengembangan sekolah, seorang pemimpin berusaha melakukan inovasi-inovasi dalam kepemimpinannya dengan tetap berpinsip memimpin secara kekeluargaan. Semua perempuan yang menjadi kepala sekolah dan menjadi responden dalam penelitian ini sangat memahami apa yang harus dilakukannya terkait dengan pengembangan sekolah. KS SD Unggaran mengembangkan kegiatan yang mengarah pada tuntutan daya saing global melalui kegiatan ekstra kurikuler, KS SMP7 membudayakan aktivitas spiritual, dan mencari akar permasalahan yang ada di sekolah, KS SMAC3 menyadari keunikan dalam menjalankan kepemimpinan di sekolah yang dipimpinnya, seperti dikatakannya " harus disadari betul bahwa siswa-siswa yang sekolah disini adalah siswa yang "pintar" sehingga *siswa siswa mempunyai tingkat "kegoan " yang tinggi. Ide dan karyanya tidak mau ditiru atau disamai yang lain. Egonya itu harus dikelola*, sehingga kepala sekolah dan guru-guru harus mampu mengarahkan tanpa membuat mereka frustasi atau kecewa.

8. **Dukungan Keluarga.** Secara umum para perempuan pemimpin ini mempunyai dukungan yang kuat dari keluarganya, arahan orang tua, dukungan suami dan anak-anak yang responsif gender. Dukungan tersebut menyebabkan para responden dapat melakukan perannya sebagai istri dan ibu dengan nyaman, tanpa tuntutan yang berlebihan dari keluarga. " *untuk keberhasilan karier, maka keluarga harus dibangun dulu, sehingga setelah keluarga dapat berjalan dengan baik maka segalanya akan merasa nyaman"* maka keluarga akan menjadi pendukung keberhasilan karier setiap anggotanya. Hasil temuan-temuan dalam penelitian ini memberi gambaran, betapa keluarga yang sangat responsif gender, sangat mendukung keberhasilan para perempuan menjadi pemimpin di bidang pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1) Kekuatan kepemimpinan pada semua satuan pendidikan dilihat dari aspek kualifikasi kepemimpinan sekolah terletak pada aspek (a) kematangan secara fisik, (b) kompetensi **,** dan (c) legalitas formal.
2) Kekuatan kepemimpinan perempuan dilihat dari aspek kinerja adalah , kemampuan melaksanakan tugas pokok sebagai kepala sekolah dalam upaya mendukung kinerja sekolah
3) Karakter yang menunjukkan integritas sebagai pemimpin adalah (a) tidak ambisius, (b) jujur, (c) sabar, (d) teladan yang ditunjukan dengan prilaku disiplin, sederhana dan mandiri, dan (e) berprilaku tegas
4) Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah demokratis kekeluargaan, sifat keibuan, dan kolegial.
5) Kekuatan manajerial perempuan pemimpin dalam upaya mencapai visi dan misi sekolah ditunjukkan melalui komitmen, gigih dalam mencapai tujuan, dan keberanian untuk melakukan terobosan hal-hal yang baru.
6) Dalam aspek kekuatan mental dan spiritual, ditunjukkan dengan ketaqwaan, mensikapi kepemimpinan sebagai amanah, sikap berserah diri kepada yang Maha Kuasa, terutama dalam menghadapi permasalahan yang terkait dengan lembaga yang dipimpinnya. .
7) Kekuatan eksternal yang berupa dukungan keluarga, orangtua, suami, dan anak-anak memberi peluang dan dorongan dalam menjalankan aktivitas kepemimpinan seorang wanita.

Saran

1) Pemilihan perempuan pemimpin yang didasarkan pada aspek kematangan usia, kompetensi , dan legalitas formal, layak dipertahankan.
2) Kekuatan kepemimpinan perempuan dilihat dari aspek kinerja menunjukkan bahwa kinerja tidak ditentukan oleh jenis kelamin apakah dia laki-laki atau perempuan, sehingga kinerja bisa dijadikan salah satu indikator keberhasilan seorang pemimpin.
3) Profil-profil karakter sikap yang digali dari perempuan pemimpin perlu dijadikan contoh bagi para pemimpin baik perempuan maupun laki-laki.
4) Gaya kepemimpinan dan kekuatan manajerial yang diterapkan para perempuan pemimpin, menunjukkan bahwa dengan kelenturannya kepemimpinan di sekolah dapat dilaksanakan.
5) Kekuatan manajerial perempuan pemimpin dalam upaya mencapai visi dan misi sekolah menunjukkan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak bias jender.
6) Aspek mental, spiritual dan ketaqwaan perlu dijadikan kriteria utama dari seorang pemimpin, mengingat tuntutan dan tekanan yang demikian banyak agar pemimpin selalu merasa tenang dalam menghadapi segala permasalaha,
7) Kondisi keluarga tidak bisa dilepaskan sebagai pendukung utama kepemimpinan di luar rumah, hendaknya para calon pemimpin melakukan pembenahan keluarganya terlebih dahulu, ketahanan keluarga sangat signifikan dalam mendukung kepemimpinan seorang wanita. Di samping itu menjadikan aktifitas dalam keluarga yang responsif gender sangat mendukung seluuruh anggota keluarga, khususnya perempuan untuk mengembangkan dirinya secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Avery. G.C, (2004),*Understanding Leadership*, London: Sage Publications. Ltd.

Bimo Walgito, (2003),*Pengantar Psikologi umum*, Yogyakarta: Andi Ofset.

Blanchard, K, (2006),*Leading at Higher level*, Publishing as Printice Hal.l

Bull,http://kafeilmu.com/2010/09/cara-bagaimana-meningkatkan-mutu pendidikan.html

Davies B, Ellison, L and Carr,C.B,(2005),*School leadership In the 21 century Developing a strategic approach, New York :* Routledgefalmer.

Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S, (2005),*Qualitative research. 3rd e,*. California: SAGE.

Hadis, Abdul dan Nurhayati, 2010,*Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta.

http: Wikipedia org, *Persepsi*, Wikipedia org diakses 18 Febuari 2015.

http://kbbi.web.id, *Kamus besar Bahasa Indonesia* diakses 18 Febuari 2015.

Kartini Kartono, (1994),*Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Mason, J, (2006). *Qualitative researching 2nd ed*, London: SAGE Publication.
Miles, M.B., & Huberman, A.M, (1994) *Qualitative data analysi, Second edition*, USA: Sage Publications.
Nahiyah J.F, (2013), Kepemimpinan Perempuan,*Makala,*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
Sagala, Syaiful, (2007),*Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
Suharsimi, Arikunto, (1988), Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
Sunaryo,(2004), *Psikologi untuk keperawatan*, Jakarta: Buku kedokteran EGC.
Terry, GR, (1966),*Principles of Management*, edisi IV, Chicago: R.D. Irwin IN.
Zamroni, 2007, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, Jakarta : PSAP Muhamadiyah.