BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Keberhasilan suatu sekolah dalam menjalankan proses pendidikan yang berkualitas sering diidentikkan dengan keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola segala sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia (SDM) yaitu guru dan karyawan yang mampu menghasilkan otput yang berkualias, peningkatan kualitas pembelajaran dan kualitas proses pendidikan secara keseluruhan. Pengelolaan SDM yang baik tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang semangat dalam mencapai tujuan bersama.[2] Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuan secara dominan ditentukan oleh kehandalannya dalam mengelola manajemen sekolah yang bersangkutan.

Dengan kemajuan yang semakin hari semakin pesat, seorang perempuan hendaknya benar-benar mempersiapkan diri untuk mampu memimpin. Jika perempuan memiliki wawasan kognitif yang luas, kapabilitas, pengalaman, kewibawaan, i'tikad yang baik, serta masyrakat mau menerima perempuan sebagai pemimpin, maka sudah saatnya

[2]Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *kepemimpinan dan prilaku organisasi*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2012), hal.3

memberi *support* kepada mereka untuk menunjukkan kemampuannya dalam memimpin. Realitas sosial membuktikan bahwa telah banyak perempuan yang sukses dalam kepemimpinannya, baik dalam lingkup domestik maupun publik.[3]

Penelitian membuktikan bahwa 54,2 % dari angka 100 % seorang perempuan memerankan diri sebagai visioner. Sementara itu dalam pembangunan budaya sekolah, temuan menunjukkan bahwa 66,3 % keterlibatan perempuan dalam membangun budaya sekolah.[4]

Kepemimpinan perempuan masih menjadi pro dan kontra diwilayah publik. Kepemimpinan identik dengan kaum lai-laki, sehingga apabila perempuan menjadi pemimpin dianggap sebagai hal yang tabu. Hal ini bermula dari idiologi gander yang telah terinternalisasi di masyarakat dalam waktu yang cukup lama. Ideologi gender menghasilkan pelabelan peran sosial yang harus dijalankan laki-laki dan perempuan. Misalnya, perempuan lebih cocok bekerja diwilayah domestik. Sedangkan laki-laki bekerja diwilayah publik dan tidak pantas menguras pekerjaan rumah tangga. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Amelia Fauzia bahwa “Ketidakadilan berbasiskan gender secara konseptual adalah satu reflektif akibat pendefinisian dan pembakuan peran-peran gender yang berada pada laki-laki dan perempuan terhadap sesuatu yang

---

[3]Eti Nurhayati, *Psikologi perempuan dalam berbagai perspektif*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012), hal. 210

[4] Sukarti dkk, *Mewujudkan Budaya Sekolah Efektif melalui Model Visionary Leadership oleh Kepala Sekolah Wanita di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung*, Penelitian Dosen Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, 2007, hal. 12

didasarkan atas pembagian kerja menurut kategori jenis kelamin dan asumsi ideologi patriakhi. Dengan kuatnya patriakhis, laki-laki dan perempuan tidak mempunyai kebebasan untuk menentukan pilihan sosial, kultural juga hukum.[5]

Pembakuan peran-peran gender yang berbeda pada laki-laki dan perempuan yang dikontruksi secara sosial mengakibatkan adanya ketimpangan sosial yang merugikan posisi perempuan. Kuatnya ideologi gender yang patriarkhis menyebabkan perempuan tidak mempunyai pilihan lain selain tetap bekerja disektor domestik. Meskipun saat ini telah banyak perempuan yang bekerja disektok publik tetap saja perempuan mengalami diskriminasi gender. Misalnya perempuan mendapatkan upah lebih sedikit dari pada laki-laki. Padahal pekerjaannya sama.

Perempuan terus memperjuangkan adanya kesetaraan gender. Saat ini perjuangan kesetaraan gender telah menjadi agenda internasional dan nasional. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh H.A.R Tilar dan Riant Nugroho sebagai berikut "Banyak konveksi internasional dan undang-undang mengenai kesetaraan pria dan perempuan yang menuntut *affirmativ action* atau *positive action* dalam melaksankan kesetaraan gender di Indonesia dirumuskan dalam kebijakan publik yang berupa undang-undang dan peraturan sebagai berikut : 1) Undang-Undang Republik Indonesia no 7 tahun 1994 tentang pengesahan konvensi tentang

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

penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita (*Convention On The Elimination Of Discrimination Agains Women*). 2) instruksi presiden no 9 tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. Intruksi presiden ini bertujuan : melaksanakan pengarusutmaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantaauan dan evaluasi atas progam kebijakan progam pembagunan nasional yang berprespektif gender sesuai dengan bidang, tugas dan fungsi serta kewenangan masing-masing pengarusutmaan gender dilaksanakan antara lain melalui analisis gender dan upaya komunikasi, informasi, dan edukasi tentang pengarusutamaan gender pada instansi dan lembaga pemerintah di tingkat pusat dan daerah.[6]

Meskipun secara *de facto*, perempuan mempunyai banyak peluang untuk menjadi pemimpin tetapi juga melingkar pada aspek budaya, ideologi gender dan tradisi patriarkhi. Dewasa ini yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu membawa ke arah kemajuan suatu sekolah yang dipimpinnya tanpa memandang pemimpin laki-laki atau perempuan. Perempuan juga bisa berprestasi dan mempunyai kemampuan sepadan dengan laki-laki.

Dewasa ini, banyak perempuan yang memiliki kapasitas yang lebih dari pada laki-laki. Perempuan dalam kepemimpinannya mempunyai gaya yang khas dan berbeda dengan laki-laki. Kepemimpinan perempuan lebih

[6] H.A.R Tilaar dan Riant Nugroho, *Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar 2009), hal. 162.

menekankan pada sifat-sifat yang dimilikinya. Kaitannya dengan budaya organisasi, keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dilihat dari kemampuannya dalam mengembangkan budaya organisasi. Penciptaan budaya organisasi yang kondusif mempengaruhi produktivitas sekolah. Kepala sekolah merupakan kunci dalam mengembangkan budaya organisasi. Sehubungan dengan ini maka kepala sekolah mempunyai tugas-tugas tertentu, seperti yang dijelaskan Wuradji sebagai berikut " Pemimpin memiliki tugas dalam menanamkan pemahaman, kesadaran dan penghayatam akan nilai-nilai positif organisasi yang dibudayakan pada organisasi yang ia pimpin. Dalam kegiatannya sehari-hari kepala sekolah harus menunjukkan perilaku yang dapat diteladani oleh seluruh warga yang dipimpinnya." [7]

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Mulyadi, bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu merupakan upaya untuk mensinergiksn semua komponen organisasi untuk berkomitmen pada mutu sekolah dalam pengembangan budaya mutu meliputi unsur utama yaitu : (1) bangunan budaya (cultural building), (2) bangunan pribadi (personal building), berupa pemodelan peran, meliputi perilaku pribadi, perilaku pemimpin, dan tindakan adminitrasi.

Kepala sekolah harus mampu menginternalisasikan nilai-nilai positif kepada semua warga sekolah dam menerapkannya dalam prilaku

[7] Wuradji, *The Educational Leadership Kepemimpinan Transformasional*, (Yogyakarta : Gama Media, 2009), hal. 98

keseharian serta mampu menjadi teladan bagi semua warga sekolah yang nantinya mudah dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah.

Problematika kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung adalah kurangnya penerapan budaya religius di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungaung. Dari beberapa kepemimpinan kepala sekolah sebelumnya, budaya religius kurang mendapat perhatian. Namun, setelah kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang Ibu Dra. Hj. Lilik Suenti, M.MPd mulai menanamkan dan menerapkan budaya religius di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung. Budaya religius yang diterapkan antara lain adalah membaca yasin sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, sholat dhuha berjamaah, sholat dhuhur berjamaah serta diadakannya motivasi-motivasi yang berkaitan dengan keagamaan maupun motivasi belajar. Penerapan nilai-nilai kedisiplinan dan budaya religius diharapkan sesuai dengan visi SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung adalah unggul dalam mutu layanan dan hasil pendidikan karakter berdasrakan imtaq dan iptek yang berbudaya lingkungan.[8]

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengadakan penelitian di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung dengan judul "**Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung**". Penelitian

[8] Hasil wawancara mendalam dengan pak abri selaku wakakurikulum SMP Negeri 1 Sumbergempol pada Tanggal 08 Oktober 2019 jam 08.00 di Ruang Laburatorium

ini penting untuk diteliti karena kemampuan pemipin perempuan masih dipandang sebelah mata. Apabila berhasil dalam meningkatkan kualitas sekolah hanya dianggap sebagai sebuah keberuntungan. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung karna merupakan sekolah unggulan yang dipimpin oleh perempuan dan telah berhasil mewujudkan nilai-nilai berbasis islam dan nilai-nilai kedisiplinan. Sekolah unggulan perlu mewariskan nilai-nilai, norma dan perilaku organisasi yang dianut kepada anggota organisasi baru agar sekolah tetap unggul. Peneliti ini ingin mengetahui kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi.

B. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini memiliki tujuan yang jelas, maka fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung?
2. Apa saja nilai-nilai yang dikembangkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung?
3. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung.
2. Untuk mengetahui nilai-nilai yang dikembangkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung.
3. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi, baik dari aspek teoritas maupun praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah intelektual serta dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi.
2. Kegunaan Praktis
   a. Bagi Kepala sekolah

1) Sebagai bahan informasi mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan.
2) Sebagai wacana untuk mengembangkan budaya organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.
3) Sebagai bahan informasi untuk mengembangkan nilai-nilai organisasi yang menjadi ciri khas SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung.

b. Guru

1) Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan.
2) Memberikan evaluasi dalam menerapkan nilai-nilai religius, kedisiplinan, dan berprestasi.

c. Siswa

Penelitian ini dilakukan guna memberikan pemahaman kepada siswa tentang nilai-nilai religius, kedisiplinan, dan berprestasi.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dalam membuat karya ilmiah sejenis dan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan di sekolah.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

Secara konseptual beberapa istilah yang perlu dijelaskan antara lain :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama tanpa paksaan dalam mencapai tujuan dari suatu organisai. Kepemimpinan yang bermakna proses, dipusatkan pada mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota dalam suatu organisai. Dari makna kepemimpinan tersebut, terjadi penggerakan oleh semua komponen yang ada dalam organisasi, baik pemimpin sebagai atasan mapun anggota sebagai bawahan dalam rangka mencapai tujuan bersama organisasi. Tiga impliksi penting yang terkandung dalam hal ini, yaitu kepemimpinan itu melibatkan orang lain, baik bawahan atau pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok bukanlah tanpa daya, adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.[9]

b. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan di

[9] Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 39

sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, adminitrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.[10]

c. Perempuan

Perempuan merupakan terminology yang masuk dalam diskursus jender. Sehingga perempuan dalam konteks jender adalah konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakter emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang di masyarakat.[11]

d. Budaya Organisasi

Komariah & Triatna mengatakan bahwa budaya adalah merupakan kata jamak dari "budi", yang artinya akal atau segala sesuatu yang berhubungan dengan akal pikiran manusia. [12] sedangkan menurut Sutrisno, budaya organisasi merupakan

---

[10]Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 54

[11] Nasiruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif al-Qur'an*, (Jakarta : Paramadina, 1999), hal. 33

[12] Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership : Menuju Sekolah Efektif,*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010), hal. 96

suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. [13] Budaya organisasi merupakan suatu sistem sosial yang mana didalamnya terjadi interaksi antara individu dengan individu lainnya, guna mencapai tujuan atau sasaran organisasi yang efektif dan efisien.

2. Penegasan Oprasional

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi adalah bagaimana gaya seorang pemimpin kepala sekolah perempuan melakukan perkembangan nilai-nilai budaya organisasi dan bagaimana strategi seorang kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat melakukan pembahasan yang sistematis, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan yang berisikan rencana bab. Rencana bab ini terdiri dari enam bab.

BAB I meliputi pendahuluan. Pada bagian pendahuluan ini memuat tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II meliputi kajian teori yang berisi deskripsi tentang teori kepemimpinan, Kepemimpinan kepala sekolah, Kepemimpinan

[13] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta : Kencana, 2010), hal. 2

perempuan, Budaya organisasi dan penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III membahas tentang metode penelitian. Dalam bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan kebahasaan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV membahas tentang hasil penelitian. Dalam bab ini penulis akan memaparkan data hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi, nilai-nilai yang dikembangkan di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung, dan strategi yang dilakukan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Negeri 1 Sumbergempol Tulungagung.

BAB V berisi tentang Pembahasan. Dalam bab ini berisi pembahsan mengenai temuan hasil penelitian. Dimana hasil penelitian tersebut akan diurakaikan dan di analisis mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi.

BAB VI, berisi tentang Penutup. Berisi kesimpulan yang didapat dari analisis yang dilakukan pada bab ini juga berisi saran-saran yang membangun dan masukan-masukan untuk kepemimpinan dalam mengembangkan budaya organisasi. Pada bagian akhir juga dicantumkan daftar pustaka dan berbagi lampiran.