

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN BERNILAI KESUNDAAN DI BIDANG PENDIDIKAN

Priadi Surya *)

Abstract

Indonesia facing the globalization of education which is widespread. Educational leadership is critical to direct the nation's educational goals will be taken. What kind of values which are the fad will greatly determine what kind of human being will be fostered. Sundanese indigenous value as the benefits of local culture to be one that strengthens the foundations of national culture in the face of onslaught of foreign culture. Leadership education is not only the role of men but also women. Sundanese women's leadership in education have specific values that are relevant to be applied as an effort to support national education vision of global-minded but still upholds the excellence local culture. Life philosophy of Sundanese people who have been recognized to have profound meaning is cageur (healthy), bageur (kind), bener (right), pinter (clever), singer (innovative) who also used in running leadership. Next Sunda educational value derived from the typical female is moher. Moheris a cute picture of a woman or a good and beautiful. Characteristic of these women then interpreted broadly to something beautiful, pleasant and soothing various parties as a result of the creativity of each person according to their personal characteristics that became his personal responsibility

Keywords: *female leadership, educational leadership, Sundanese values.*

A. Pendahuluan

Globalisasi menjadi suatu keniscayaan sekarang ini. Gempuran budaya asing terhadap berbagai sendi kehidupan harus diwaspadai oleh semua pihak. Terutama pula pemangku kekuasaan di bidang pendidikan. Sebagai penjaga karakter bangsa, lembaga pendidikan menjadi tulang punggung penguatan kearifan lokal yang berasal dari budaya bangsa Indonesia. Pemimpin pendidikan berperan besar di dalam pengawalan budaya ini. Tidak terkecuali para pemimpin perempuan di bidang pendidikan. Pendidikan sebagai proses pembudayaan tidak terlepas dari peran perempuan di dalamnya.

*) Dosen pada Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNY

Sebagai bagian dari lingkungan dunia yang sudah semakin terasa tanpa batas, Indonesia harus dapat menguatkan jati diri untuk menghadapi budaya asing yang tidak selalu sesuai. Budaya dunia ini terdiri atas beberapa hal yang menjadi salah satu panduan kita dalam pengembangan pendidikan. Pendidikan yang berkualitas dan relevan diperlukan untuk meningkatkan kualitas hidup. Engkoswara (2002) melaporkan hasil Dialog Pendidik Negara Utara-Selatan dan Selatan-Selatan tahun 1993 mengemukakan tiga komponen budaya dasarnya yang menjadi acuannya, yaitu pertama, kebudayaan utama (*main culture*) yang berlaku bagi semua orang di dunia. Kedua, budaya profesi (*professional culture*) yang berkaitan dengan pekerjaan/jabatan yang memerlukan pendidikan yang cukup lama yang dilandasi ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu dan berkaitan dengan pekerjaan yang secara internasional mempunyai kriteria atau ukuran yang relatif bersamaan. Pekerjaan semacam itu mempunyai kode etik profesi yang ditaati oleh pemangku jabatan itu. Ketiga, budaya khusus (*specific culture*) yang khas bagi suatu bangsa, suku bangsa ataupun perorangan.

Budaya Indonesia masih didominasi budaya patriarki. Nilai-nilai dan budaya patriarki yang kuat pada masyarakat Indonesia membuat kesempatan perempuan untuk berperan aktif diberbagai bidang masih harus ditingkatkan. Kesempatan kaum perempuan untuk berprestasi aktif didalam proses kepemimpinan pendidikan juga masih perlu ditambah. Indonesia memiliki komitmen kuat terhadap pengarusutamaan gender, terlihat dalam komitmen Indonesia terhadap tujuan pembangunan manusia dan deklarasi Beijing. Hal ini telah membuka kesempatan bagi parlemen Indonesia untuk dapat memiliki wakil-wakil perempuan dalam posisi penting dalam pembangunan, termasuk bidang pendidikan.

Namun begitu, dalam aspek payung hukum negara telah menyusun instrumen hukum yang menjamin keadilan bagi perempuan dan laki-laki di antaranya adalah: Konstitusi UUD 1945, Pasal 27 (2) dan UU No. 7/1984 yang meratifikasi Konvensi CEDAW (Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan). Seperti pula dilansir Sulistyowati Irianto, M.A. dan Titiek Kartika Hendrastiti (2009), Indonesia pun telah mengikuti Pertemuan Perempuan Sedunia di Beijing tahun 1995, yang menyepakati tentang 12 area keprihatinan. Keduabelas isu ini masih menjadi keprihatinan pada pertemuan Beijing Plus Five (2000), dan Beijing Plus Ten (2005) terdiri atas

1. Perempuan dan kemiskinan,
2. Perempuan dan pendidikan,
3. Perempuan dan lingkungan,
4. Perempuan dan ketenagakerjaan,
5. Perempuan dan konflik bersenjata,
6. Perempuan dan Ekonomi

EE3E2H

7. Perempuan dalam politik dan kebijakan,
8. Kekerasan terhadap perempuan,
9. Perempuan dan hukum,
10. Perempuan dan media,
11. Diskriminasi terhadap anak perempuan,
12. Buruh perempuan

Merunut pada kesepakatan tersebut, maka pendidikan menjadi salah satu aspek dalam pengarusutamaan gender di Indonesia. Maka kepemimpinan perempuan yang bernilai kesundaan dalam bidang pendidikan mendukung dalam pencapaian target pengarusutamaan gender di Indonesia.

Kebudayaan Sunda sebagai salah satu komponen budaya nasional menjadi fondasi dalam bersikap bagi orang Sunda. Peran orang Sunda di dalam kepemimpinan nasional harus ditingkatkan. Ajip Rosidi (2011) mengatakan peran serta orang Sunda belum memberikan prestasi menonjol memajukan berbagai sendi kehidupan bangsa. Semua komponen masyarakat Sunda harus bertanggung jawab memperbaiki keadaan ini. Pendidikan menjadi salah satu bidang menjadi perhatian utama dalam sendi kehidupan bangsa.

Peran masyarakat Sunda masih belum optimal di bidang politik, militer, pendidikan, hingga tata pemerintahan nasional. Fakta ini ironis karena jumlah etnis Sunda mencapai 20 persen dari total penduduk Indonesia. Mayoritas orang Sunda kurang memiliki amunisi ilmu, kreativitas, keterampilan, rasa percaya diri, dan wawasan luas. Itulah yang membuat orang Sunda tertinggal. Sikap lain yang harus dibenahi adalah tidak mau mencari kesalahan pribadi dan merasa paling benar. Gambaran tersebut harus dibenahi. Orang Sunda harus memiliki prestasi menonjol bagi bangsa Indonesia agar kiprahnya bias terlihat secara global. (Ajip Rosidi, 2011).

Kritik atas kiprah orang Sunda harus menjadi pendorong bagi pemimpin perempuan di bidang pendidikan untuk lebih berprestasi. Pendidikan seperti disebut di atas menjadi salah satu bidang yang mana peran masyarakat Sunda belum optimal. Meski begitu, budaya Sunda justru memberikan peluang yang luas bagi masyarakatnya untuk berkembang.

Sistem keluarga dalam suku Sunda bersifat parental, garis keturunan ditarik dari pihak ayah dan ibu bersama. Budaya Sunda ini sedikit banyak telah mengakomodasi peran perempuan di dalam kehidupan. Dalam zaman yang semakin menasional dan mengglobal ini, sikap feminim memang dapat mengancam kesundaan. Sikap asli yang purba ini ditantang kearifannya dengan gelombang "kuasa laki-laki" yang agresif. Memang tidak mudah. Namun, pemahaman yang lebih

mendalam tentang sikap hidup masyarakat Sunda ini perlu dilakukan, sehingga dapat dikenali "kedalaman sejatinya" yang kokoh namun lentur, tetap namun berubah. Feminin tidak berarti lemah, tetapi halus. Yang halus itu bisa kuat. Suatu kekuatan, kekuasaan, yang kokoh namun halus, arif, tinggi. (Jakob Sumardjo, 2007)

Pembangunan pendidikan merupakan dasar bagi pembangunan lainnya, mengingat secara hakiki upaya pembangunan pendidikan adalah membangun potensi manusia yang kelak akan menjadi pelaku pembangunan. Dalam setiap upaya pembangunan, maka penting untuk senantiasa mempertimbangkan karakteristik dan potensi setempat. Dalam konteks ini, masyarakat Sunda memiliki potensi, budaya dan karakteristik tersendiri. Secara sosiologis-antropologis, falsafah kehidupan masyarakat Sunda yang telah diakui memiliki makna mendalam adalah *cageur*, *bageur*, *bener*, *pinter*, *tur singer*. Dalam kaitan ini, filosofi tersebut harus dijadikan pedoman dalam mengimplementasikan setiap rencana pembangunan, termasuk di bidang pendidikan. *Cageur* mengandung makna sehat jasmani dan rohani. *Bageur* berperilaku baik, sopan santun, ramah, bertata krama. *Bener* yaitu jujur, amanah, penyayang dan takwa. *Pinter*, memiliki ilmu pengetahuan. *Singer* artinya kreatif dan inovatif. Sebagai sebuah upaya mewujudkan pembangunan pendidikan berfalsafahkan *cageur*, *bageur*, *bener*, *pinter*, *tur singer* tersebut, ditempuh pendekatan *social cultural heritage*. Melalui pendekatan ini diharapkan akan lahir peran aktif masyarakat dalam menyukseskan program pembangunan pendidikan yang digulirkan pemerintah.

Cageur, *bageur*, *bener* berkenaan dengan kehidupan yang baik yang menggambarkan keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dalam kehidupan keseharian berupa moral dan akhlak mulia yang dilakukan dalam bentuk hidup bersih dan sehat lahir batin, dan disiplin dalam melaksanakan rukun, aturan dan ketentuan yang berlaku. Nilai-nilai ini berlaku untuk semua orang sebagai warga masyarakat atau bangsa, wajib dilakukan sebagai syarat menjadi warga negara yang baik (*civic responsibility*). (Engkoswara, 2002)

Pinter dan *singer* sering dikaitkan dengan maher. Engkoswara (2002) mengungkapkan *pinter*, *singer*, *maher* bertautan dengan kecerdasan, keterampilan dan kemahiran atau keahlian yang harus dilandasi ilmu pengetahuan, teknologi dan seni betapapun sederhananya. Nilai-nilai ini diperlukan untuk mengembangkan diri secara kompetitif, kooperatif dan demokratis dalam berbagai bidang kehidupan sesuai dengan kelompok-kelompok manusia yang meminatinya.

Nilai pendidikan Sunda berikutnya yang diangkat dari ciri khas perempuan adalah *moher*. *Moher* adalah *demplon* atau gambaran seorang perempuan yang baik dan cantik. Ciri khas perempuan ini kemudian ditafsirkan secara luas terhadap sesuatu yang indah, menyenangkan dan menyejukkan berbagai pihak sebagai hasil kreativitas setiap orang sesuai dengan karakteristik pribadi masing-masing yang menjadi tanggung jawab pribadinya (*personal responsibility*).

Perempuan sebagai pendidik memiliki posisi strategis untuk membentuk pribadi empatik dan berbudi pekerti. Begitu pula dalam kepemimpinan, perempuan memberikan pendekatan khas yang menjadi faktor pendukung keberlangsungan organisasi pendidikan. Secara umum kepemimpinan Sunda mensyaratkan paling tidak tiga hal dasar yang harus dimiliki, yaitu *nyantri*, *nyakola*, dan *nyunda*. Pemimpin harus cerdas secara spiritual, yang digambarkan dengan ungkapan *nyantri* (bersikap seperti santri). Kedewasaan mental spiritual menjadikan pemimpin yang amanah. *Nyakola* (berpikir layaknya manusia terdidik) menjadi representasi kecerdasan intelektual. Pemimpin senantiasa berpikir dengan menggunakan nalar sehat dalam setiap tindakannya. Adapun *nyunda* adalah memenuhi makna seperangkat nilai-nilai kesundaan yang harus dimiliki oleh para pemimpin dan calon pemimpin. *Nyunda* mencerminkan pemimpin yang mampu menyatu dengan anggota secara tulus (*ngumawula ka wayahna*), pribadi yang tidak bertingkah buruk (*teu ningkah*), tidak memperlihatkan sikap tinggi hati kepada orang lain (*teu adigung kamagungan*), tidak suka dimeriahkan dengan kemegahan (*teu paya diagreng-agreng*), arif dan adil (*agung maklum sarta adil*), dan mustahil korupsi (*cadu basilat*). Secara khusus sosok ideal kepemimpinan perempuan Sunda di antaranya, berbudi pekerti, dan baik hati, mandiri, dan menjaga kehormatan.

B. Kepemimpinan Perempuan di Bidang Pendidikan

Beberapa studi yang telah dilakukan untuk mengkaji kepemimpinan perempuan di bidang pendidikan di antaranya, Mukh et al (1988) dan juga McCrea & Ehrich (1999) yang mengupas kekhasan kepemimpinan perempuan di bidang pendidikan. Kepemimpinan feminim bervariasi dalam banyak hal dari model manajemen (merencanakan, memimpin, mengorganisir dan pengendalian) yang tampaknya tidak memiliki wajah manusia, tetapi jenuh dengan pendekatan teknis dan maskulinis. Manajemen perlu lebih mengeksplorasi beberapa prinsip penting dan praktek yang relevan dalam menerapkan "nilai-nilai feminim." Prinsip utama kepemimpinan perempuan di bidang pendidikan terdiri atas *sensitive leading*, *people resourcing*, dan *active managing*.

Sensitive leading mengakui peran dinamis dari semua stakeholder dalam sebuah organisasi, melayani orang lain dan melayani konsep dan realitas (Sergiovanni, 1992), berbagi lebih dari mendelegasikan, menangkap gambaran dari komitmen kolektif, dan advokasi untuk cita-cita yang berfokus pada manusia dan manusiawi. Contoh penerapan kepemimpinan yang lebih responsif dan merupakan pendekatan "feminim" meliputi: 1) Membentuk pengaturan menjadi "jalan hidup" nyaman daripada hanya "tempat kerja". 2) Melihat orang lain (baik pendidik dan siswa) sebagai "seuruh warga" pada hak mereka sendiri yang memiliki kebutuhan, perasaan dan ide-ide. 3) Menjadi siap untuk mengizinkan orang lain untuk terlihat lebih baik dari diri untuk

menghasilkan hasil yang diinginkan (Sinclair, 1998). 4) Menunjukkan minat yang tulus dan kepedulian terhadap orang lain. 5) Menetapkan contoh filosofi inklusif dan praktek untuk anak-anak dan dewasa perbedaan. 6) Mendorong siswa untuk memiliki suara dan berbicara tentang menjalankan program sekolah.

People resourcing atau memberdayakan orang atau sumber daya manusia sangat mendukung seluruh *stakeholder* dalam pengaturan pendidikan, pengembangan pendidik dengan fokus pada pengembangan pengalaman profesional dengan gambaran diri, kolektif, pemahaman karir dan pengembangan sebagai suatu perjalanan, dan mendukung budaya dan iklim kerja kolegiat. Penerapan dari *people resourcing* ini dapat berupa: 1) Menjadi peka terhadap tantangan pribadi pendidik dan keadaan hidup. 2) Mendorong perempuan dan orang-orang dari kelompok minoritas lain dalam pengaturan untuk mencoba tanggung jawab baru dan mencari promosi. 3) Memberikan kesempatan magang bagi perempuan dan orang-orang dari minoritas lainnya kelompok yang akan membantu mereka dengan mengembangkan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk promosi. 4) Keterlibatan kumpulan guru yang kritis dalam merenungkan pengajaran dan pembelajaran praktek. 5) Bekerja secara kolektif dalam hubungan yang mendukung dan profesional. Memberikan kesempatan pengembangan profesional bagi staf, orang tua, dan masyarakat luas. 6) Mengidentifikasi tujuan pembelajaran seumur hidup bagi semua orang dalam komunitas pendidikan. 7) Membangun proses pengawasan mendukung staf (Walker, 1990).

Active managing atau aktif mengelola adalah melakukan perencanaan pendidikan, pengorganisasian dan pemantauan sebagai satu proses berkelanjutan, perulangan. Hal ini juga tentang membawa pemegang saham bersama-sama melalui keterlibatan kolaboratif, membangun kepercayaan dengan etika dipandu, membantu mengatur peran pendidik dan tanggung jawab dengan cara yang sepenuhnya mendukung pengajaran sebagai pekerjaan utama mereka, memberikan kesempatan bagi guru untuk bekerja sama dan belajar dari satu sama lain, dan melembagakan pemantauan pendidikan dalam berbagai bentuk akuntabilitas yang mencakup anak-anak, pendidik, pemimpin, pengaturan, dan sistem. Implementasi *active managing* meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pemantauan yang mendasar, dengan ciri khas *responsive planning*, *sensible organizing* dan *accountable monitoring*.

Responsive planning atau perencanaan responsif di antaranya: 1) Menciptakan peluang kerjasama untuk semua anggota komunitas sekolah (staf, siswa, orang tua, anggota masyarakat) untuk merencanakan arah baru untuk belajar dan mengajaryang relevan. 2) Menggunakan prinsip-prinsip demokrasi untuk mengembangkan visi idealis dan rencana yang realistis. 3) Menetapkan cara untuk kelompok-kelompok kecil staf untuk penelitian isu-isu penting yang berkaitan dengan pendidikan praktek.

ESES3T

Sensible organizing atau pengorganisasian yang bijak meliputi: 1) Membangun dan mendukung tim pembinaan rekan guru. 2) Menyiapkan struktur interpersonal (misalnya, mentoring, rapat, memo, agenda) dan struktur fisik (misalnya, ruang, waktu, perabotan, mendukung) yang mendorong pengembangan profesional pendidik. 3) Menantang dan mendukung guru untuk bereksperimen dengan inovasi di dalam kelas mereka. 4) Mendorong staf untuk membaca dan memikirkan, berbagi dan merefleksikan pemahaman dalam kemitraan. 5) Mencari saran dari orang tua dan mengintegrasikan mereka ke dalam kehidupan sehari-hari pengaturan. 6) Membangun jaringan dengan orang lain di luar organisasi.

Accountable monitoring atau pemantauan yang akuntabel menerapkan: 1) Mendesak keterlibatan orang tua dan wakil masyarakat dalam tinjauan tahunan siklus proses pendidikan dan praktek. 2) Mengundang orang tua dan anggota masyarakat untuk menghadiri wawancara kelompok fokus dirancang untuk mengukur persepsi mereka (negatif dan positif) dari sekolah dan kemudian menetapkan arah baru. 3) Mendorong staf untuk menggunakan berbagai proses penilaian dan evaluasi untuk mendokumentasikan kemajuan anak-anak. 4) Mengetahui, merayakan dan mempublikasikan prestasi individu, kolektif, dan sekolah.

Secara ringkas, tampaknya tepat untuk memfokuskan kembali atau membingkai ulang gambaran kepemimpinan pendidikan dengan sudut pandang gender yang sensitif terhadap nilai-nilai dan prinsip-prinsip, serta memperhatikan prakteknya sehari-hari. Dalam konteks dunia yang terus berubah dan dinamis, pemaparan tersebut dapat dijadikan teladan dengan kisah sukses pemimpin lain dan dapat menguatkan pentingnya nilai feminim pada inti kepemimpinan pendidikan.

C. Kepemimpinan Perempuan Bernilai Kesundaan di Bidang Pendidikan

Menyadur paparan Dewi Kumiasih (2010) mengenai kepemimpinan Sunda, secara umum dapat digambarkan dengan ciri-ciri *transending totaliter*, *transforming entrepreneurship*, dan transaksional kharismatis. Kepemimpinan dapat dilihat dari prosesnya. Kepemimpinan Sunda tergolong kepada tipe kepemimpinan *transending totaliter*. Tipe kepemimpinan ini ditandai dengan tidak adanya dialog dalam proses peleburan nilai-nilai dan harapan melalui indoktrinasi. Bawahan digambarkan berada di tengah situasi darurat yang memerlukan keputusan segera tetapi bawahan masih berada dalam kebingungan. Sehingga hirarkhi prioritas nilai ditentukan oleh pemimpin tanpa kompromi dengan pengikut.

Kepemimpinan dapat dilihat dari hasilnya. Kepemimpinan Sunda termasuk ke dalam kategori tipe kepemimpinan *transforming entrepreneurship*. Hal ini dapat kita temukan pada elemen-elemen yang dipimpin oleh sebagian pemimpin Sunda berada dalam situasi yang cukup kompetitif sehingga

pemimpin perlu mentransformasikan nilai-nilai yang dapat digunakan dalam persaingan tersebut. Kemudian, nilai-nilai yang ditransformasikan pemimpin menciptakan kemandirian bagi pengikutnya.

Kepemimpinan juga dilihat dari sumber kekuasaan. Kepemimpinan Sunda termasuk tipe kepemimpinan transaksional kharismatis. Kepemimpinan seperti ini dalam penyampaian ide, gagasan dan nilai disertai dengan dimensi citra diri atau persona pemimpin menanamkan unsur emosional antara pemimpin dan pengikut. Oleh karenanya, figur pemimpin adalah sebagai orang yang berjasa atau memiliki kelebihan dibandingkan pengikutnya. Untuk beberapa kondisi hal ini dapat mempermudah pemimpin menawarkan gagasannya dan pengikut lebih mudah percaya pada figur pemimpinnya.

Falsafah kepemimpinan dalam setiap budaya sudah lazim berbeda satu sama lain. Begitu pula dalam masyarakat Sunda. Setiap pemimpin, pasti senantiasa mendambakan anak buahnya maju, jauh melebihi kemajuan yang dicapai oleh pemimpinnya. Kepemimpinan yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin perempuan yang berani berkorban untuk kemajuan anak buahnya. Hal ini terlambangkan dalam ungkapan *gagade ban nyarande*. Peribahasa Sunda yang bermakna mencari sandaran untuk menopang kondisi ekonomi yang mungkin sangat pas-pasan. Pemimpin harus seperti itu, ia harus lebih mementingkan kesejahteraan dan kemajuan anak buahnya.

Hal menarik yang terdapat dalam kepemimpinan Sunda, yaitu *nyalindung ka gelung* yang makna intinya adalah tergantung pada orang lain, tidak punya sikap. Arti luas ungkapan *nyalindung ka gelung*, tidak mau berusaha, menyandarkan, diri kepada pendapatan sang istri, atau mertua. *Nyalindung* artinya berlindung, menyerahkan, mempercayakan hidup terhadap sesuatu atau kepada seseorang karena yang digelung (berkonde) itu biasanya istri. Pemaknaan ini mengindikasikan bahwa di kala kepemimpinan suami atau laki-laki itu tidak berjalan maksimal, perempuan sebenarnya memiliki kemampuan yang luar biasa untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi. Potensi kepemimpinan yang sebenarnya dimiliki perempuan yang jika diberikan kesempatan dapat saja memberikan sumbangan berarti.

Kepemimpinan perempuan Sunda menghindarkan diri dari *haripeut ku teuteureuyeun*. Artinya, menjauhi sikap serakah, korupsi atau kolusi. Dalam hal lainnya, pemimpin tentunya juga menjalani proses pembuatan keputusan. Terdapat nilai dalam falsafah Sunda *kept borosot*, maksudnya seorang pemimpin janganlah mengambil keputusan cepat atau tergesa-gesa. (Eddy D. Iskandar, 2006)

Pemimpin pendidikan mendapat porsi besar dalam kajian kepemimpinan Sunda. Elis Suryani N.S. (2010) mengemukakan kepemimpinan yang baik dan ideal menurut kedua naskah Sanghyang Hayu dan Sanghyang Siksakandang Karesian ialah, pemimpin yang mampu berperan sebagai

EESESE3

leader, manager, entertainer, entrepreneur, commander, designer, dan teacher. Nampak sekali peran-peran itu harus diimbang oleh pemimpin perempuan Sunda di bidang pendidikan. Unsur guru (*teacher*) yang menjadi salah satu peran kepemimpinan Sunda sangat terkait dalam kepala sekolah dan pemimpin di bidang pendidikan.

Penjelasan Elis Suryani N.S. tersebut dirasa masih sangat relevan menjawab tantangan globalisasi dewasa ini. Dalam naskah itu, dipaparkan unsur penting yang harus dimiliki pemimpin, yang terangkum ke dalam lima kelompok, sebagaimana dikemukakan Darsa (1998). (1) *Budi-guna-pradana* (bijak-arif-saleh). (2) *Kaya-wak-cita* (sehat/kuat-bersabda-hati. (3) *Pratiwi-akasa-antara* (bumi-angkasa-antara. (4) *Mata-tutuk-talinga* (penglihatan-ucapan-pendengaran. (5) *Bayu-sabda-hedap* (energi-ucapan/sabda-itikad/kalbu dan pikiran). Semuanya berhubungan satu sama lain yang membangun sikap dan karakter pemimpin ideal.

Keterangan Darsa (Elis Suryani N.S, 2010) juga dikemukakannya pemimpin yang baik dan ideal, menurut naskah Sanghyang Hayu, juga harus berpegang teguh kepada prinsip astaguna "delapan kearifan" agar kepemimpinannya berjalan selaras, baik, dan harmonis. Pertama, *animan* (lemah lembut), pemimpin harus memiliki sifat lemah lembut, dalam arti tidak berperilaku kasar. Kedua, *ahiman* (tegas), bersikap tegas, dalam pengertian tidak plin-plan (panceg hate). Ketiga, *mahiman* (berwawasan luas), memiliki berbagai macam pengetahuan dan wawasan tinggi agar tidak kalah dari bawahannya. Keempat, *lagiman* (gesit/cekatan/terampil), dituntutterampil dan gesit serta cekatan dalam bertindak atau melakukan suatu pekerjaan. Kelima, *prapti* (tepat sasaran), memiliki ketajaman berpikir serta tepat sasaran karena jika keliru atau berspekulasi akan menghambat suatu pekerjaan. Keenam, *prakamya* (ulet/tekun), memiliki keuletan dan ketekunan yang sangat tinggi. Ketujuh, *isitna* Oujur), dituntut memiliki kejujuran, baik dalam perkataan, pemikiran, maupun perbuatan, agar dipercaya orang lain (rekan kerja/bisnis/perusahaan/negara lain) dan bawahannya. Dengan demikian, terjalin kesepahaman yang harmonis. Kedelapan, *wasitwa* (terbuka untuk dikritik), memiliki sikap legowo dan bijaksana sehingga mau menerima saran dan terbuka untuk dikritik jika berbuat salah atau menyimpang dari aturan.

Naskah Sunda berbahan lontar beraksara dan berbahasa Sunda buhun Sanghyang Siksakandang Karesian, mengulas dan mengungkap sepuluh pedoman yang harus dimiliki serta dilaksanakan pemimpin dalam rangka membina serta memimpin bawahannya, yang dikenai dengan sebutan dasa prasanta. Pertama, *guna* (bijaksana/ kebajikan), perintah yang diberikan dipahami manfaat dan kegunaannya oleh bawahannya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman. Kedua, *ramah* (bertindak seperti orang tua yang bijak dan ramah atau bestari) atau keramahan menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja dan beraktivitas. Ketiga, *hook* (sayang atau kagum), perintah dianggap sebagai representasi kekaguman atas prestasi dari orang yang diperintahnya. Keempat, *pesok*

(memikat hati atau reueus/bangga), harus mampu memikat hati bawahannya dan merupakan kebanggaan juga bagi bawahannya. Kelima, *asih* (kasih, sayang, cinta kasih, iba), perintah hams dilandasi dengan perasaan kemanusiaan yang penuh getaran kasih. Keenam, *karunya* (iba/sayang/belas kasih), sebenarnya hampir sama dengan asih, tetapi dalam *karunya/karunia* perintah harus terasa sebagai suatu kepercayaan. Ketujuh, *mupreruk* (membujuk dan menentramkan hati), seyogianya mampu membujuk dan menentramkan hati dengan cara menumbuhkan semangat kerjanya. Kedelapan, *ngulas* (memuji di samping mengulas, mengoreksi), melalui cara bermacam-macam. Kesembilan, *nyecep* (membesarkan hati dan memberikan kata-kata pendingin yang menyejukkan hati). Kesepuluh, *ngala angen* (mengambil hati), mampu menarik hati dan simpati sehingga tersambung ikatan silaturahmi yang kental dan harmonis. Dasa Prasanta tersebut, apabila kita cermati, kaidahnya berpijak kepada kuantitas dan kualitas hubungan antarmanusia, tetapi tidak dalam kondisi yang kaku dan otoriter. Proses komunikasinya tetap menggunakan asas silih asih, silih asah, dan silih asuh. (Elis Suryani N.S, 2010)

Pemimpin perempuan bernilai kesundaan dewasa ini harus dapat menjawab tantangan zaman. Sikap responsif, akomodatif, dan apresiatif dibutuhkan untuk menghadapi persaingan global. Kearifan lokal menjadi bekal utama di dalam menjaga karakter bangsa melalui pendidikan. Pemimpin perempuan bernilai kesundaan di bidang pendidikan, tentunya harus menguasai manajemen pendidikan yang terrefleksikan dalam kepemimpinan pendidikan. Mengacu pada hasil penelitian Sukarti Nasihin, dkk (2007) terhadap Kepala Sekolah SMP perempuan di Bandung, mengemukakan kepemimpinan visioner perempuan di bidang pendidikan menunjukkan lebih dari separuh jumlah pemimpin perempuan memerankan diri sebagai seorang pemimpin yang memiliki karakteristik visioner. Hal ini menjadi perhatian khusus, bahwa pemimpin perempuan memiliki kemampuan yang tidak bisa dianggap rendah. Sangat strategis menjadikan perempuan sebagai pemimpin dengan pendekatan pengasuhan yang berdasar pada nilai-nilai kesundaan. Kaum perempuan dalam memimpin cenderung lebih demokratis atau partisipatif dibanding kaum laki-laki. Kaum perempuan juga cenderung mendorong keikutsertaan, berbagi informasi dan kekuasaan, serta berusaha meningkatkan harga diri para bawahan. Mereka memimpin melalui semangat merangkul, keahlian, hubungan, dan ketrampilan antar-pribadi untuk mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan di lembaga pendidikan termasuk ke dalam kepemimpinan formal. Kepala sekolah perempuan misainya, akan memiliki kekuasaan manajemen yang didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen. Kekuasaan yang dimiliki adalah kekuasaan kelembagaan, tidak berdasar kepada kekuasaan pribadi. Guru-guru dan staf bawahannya, tunduk kepadanya karena pribadinya tetapi karena kepemimpinannya. Kepemimpinan perempuan yang muncul dan dapat mensejajarkan diri dengan laki-laki di kala pemimpin perempuan itu memiliki keinginan berprestasi yang tinggi.

Kepemimpinan perempuan itu diakui ketika prestasi yang ditunjukkannya dapat membawa organisasi meraih tujuan. Gurniwan Kamil Pasya (2010) mengemukakan perempuan yang mampu dan bertindak sebagai pemimpin memiliki sifat ganda baik sebagai perempuan yang feminim maupun memiliki kekuatan berupa tegas, tegar dan keperkasaan dalam arti mampu mengambil keputusan yang tepat seperti halnya dilakukan laki-laki.

Dewi Kurniasih (2010) melaporkan penelitian Robert Wessing terhadap elit Sunda di Bandung tahun 1970-an menggambarkan bahwa sifat hubungan pemimpin dan pengikut sebagai hubungan "guru-murid". Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa untuk mengetahui tujuan hidup yang baik dan cara mencapainya, menutorang Sunda diperlukan seorang guru. Fungsi guru adalah menuntun agar kita berada dalam kebenaran. Dalam budaya Sunda istilah gu-ru diterjemahkan sebagai seseorang yang dapat digugu dan ditiru. Seseorang dapat berguru kepada siapapun tanpa menghiraukan usia, kekayaan dan jabatan. Yang jelas guru adalah seseorang yang dapat dijadikan tempat bertanya. Kepala sekolah dan pemimpin pendidikan lainnya merupakan bidang yang terkait langsung dengan awal mula kepemimpinan menurut Wessing itu, yaitu guru. Guru memberikan informasi, bimbingan dan arahan terhadap murid. Guru yang memiliki kemampuan lebih daripada guru lainnya kemudian menjadi kepala sekolah. Begitu pula pemimpin perempuan, sudah pasti lebih memiliki kemampuan untuk mengajar, membimbing, dan mengarahkan.

Ketegasan memimpin seorang pemimpin perempuan di bidang pendidikan juga tidak boleh diragukan. Seperti temuan Sukarti Nasihin, dkk (2007) bahwa karakteristik individu yang rata-rata tegas dengan rasa humoris sebagai seorang ibu dalam rumah tangga ditemukan pada pemimpin perempuan. Pemimpin perempuan menjalani peran ganda yang menjadi kewajiban kodrati, yaitu ibu rumah tangga dan pekerjaan di organisasi. Pembuktian ini sedikit banyak menunjukkan bahwa sebenarnya kaum perempuan juga memiliki kemampuan untuk bertindak tegas, sehingga dapat menimbulkan persepsi yang positif mengenai kepemimpinan perempuan.

Pemberdayaan pemimpin perempuan dalam bidang pendidikan bukanlah pemberian jatah alokasi jumlah dibanding pemimpin laki-laki. Lebih jauh daripada itu, kesempatan yang diberikan adalah kesempatan yang adil bagi perempuan yang mampu dan potensial untuk bersaing dengan laki-laki. Merunut pada hasil penelitian Sukarti Nasihin, dkk (2007) bahwa pengembangan diri pemimpin perempuan dalam kesetaraan pendidikan sudah memadai dengan pencapaian kelulusan strata 2 dengan jurusan yang relevan, dan pengalaman dalam pekerjaan sebagai guru memberikan bekal dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Artinya, jabatan pemimpin itu diperoleh dengan upaya keras untuk memanfaatkan kesempatan yang diberikan. Bukan berupa hadiah yang diberikan karena jatah atau alokasi jumlah untuk perempuan. Guru perempuan yang berpengalaman

dan kompeten menjadi kandidat kuat pemimpin pendidikan. Terlebih dalam hal pelaksanaan tugas, cenderung tidak berbeda dengan pemimpin laki-laki. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Wawang Heru Djajanto (2010) akan hal kinerja kepala sekolah perempuan dalam melaksanakan supervisi pengajaran yang mengonfrimasikan kepada pemerintah sebagai pembuat kebijakan agar dapat mempertimbangkan aspek gender, sebab kepala sekolah perempuan tidak berbeda dengan laki-laki dalam menjalankan tugas dan pencapaian prestasi.

Mendorong munculnya kepemimpinan perempuan bernilai kesundaan di bidang pendidikan dapat dimulai dengan menanamkan keyakinan "perempuan Sunda bisa dan mampu menjadi pemimpin". Dengan sugesti positif dan kuat itu, maka keinginan yang kuat itu dapat mendorong potensi yang dimiliki perempuan Sunda untuk menjadi pemimpin di bidang pendidikan. Senada dengan pendapat Yayat Hendayana (2004), perbaikan itu perlu diawali dengan tidak menjadikan "sulitnya mencari perempuan Sunda yang menjadi pemimpin" sebagai sebuah mitos. Toh kondisi semacam itu tidak hanya berlaku dalam lingkup entitas Sunda semata. Pemitosan ungkapan tersebut bisa membuat kaum perempuan bersikap apatis, enggan memperjuangkan haknya untuk menjadi pemimpin, oleh karena menganggap tak ada artinya perjuangan sebab hasil akhirnya toh sudah diketahui, yaitu ketidakberhasilan.

Pendidikan menjadi wahana strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya perempuan. Pemimpin pendidikan perempuan sudah barang tentu lebih mengetahui apa yang menjadi kebutuhan kaumnya. Kepemimpinan perempuan bernilai kesundaan di bidang pendidikan telah dicontohkan oleh pendahulu-pendahulu yang menjadi kebanggaan. Dewi Sartika menjadi tokoh anutan para pemimpin pendidikan perempuan Sunda. Dalam segala minimnya dukungan pada masa lalu, beliau dapat mengelola lembaga pendidikan di berbagai wilayah di Jawa Barat yang ditujukan untuk memajukan perempuan. Keteladanan beliau selayaknya menjadi inspirasi bagi pemimpin pendidikan perempuan bernilai kesundaan sekarang ini.

D. Penutup

Kepemimpinan perempuan bernilai kesundaan di bidang pendidikan menjadi suatu alternative model kepemimpinan yang berbasis keunggulan budaya lokal untuk menghadapi globalisasi pendidikan. Kepemimpinan perempuan di bidang pendidikan merupakan sesuatu yang hams diraih, bukan hadiah atau penjatahan. Kepemimpinan perempuan yang muncul dan dapat mensejajarkan diri dengan laki-laki di kala pemimpin perempuan itu memiliki keinginan berprestasi yang tinggi. Kepemimpinan perempuan itu diakui ketika prestasi yang ditunjukkannya dapat membawa organisasi meraih tujuan. Kepemimpinan perempuan bernilai kesundaan yang diangkat dari ciri khas

XEMBEK

perempuan adalah *moher*, yaitu gambaran seorang perempuan yang baik dan cantik. Ciri khas perempuan ini kemudian ditafsirkan secara luas terhadap sesuatu yang indah, menyenangkan dan menyejukkan berbagai pihak sebagai hasil kreativitas setiap orang sesuai dengan karakteristik pribadi masing-masing yang menjadi tanggung jawab pribadinya (*personal responsibility*).

Daftar Pustaka

- Ajip Rosidi. (2011). "Urang Sunda di Lingkungan Indonesia." Orasi ilmiah pada pengukuhan Gelar Doctor Honoris Causa bidang Ilmu Budaya Fakultas Sastra Universitas Padjadjaran. 31 Januari 2011.
- Anne Ahira. (2011). "Perempuan dalam Budaya Suku Sunda". Tersedia [<http://www.anneahira.com/budaya-suku-sunda.htm>]. 27 Januari 2011.
- Dewi Kurniasih. (2010). "Kepemimpinan Politik Orang Sunda." Majalah Ilmiah Unikom, Vol. 5 him.123-132.
- Eddy D. Iskandar. (2006) "Gagade Bari Nyarande, Falsafah Kepemimpinan (Keluarga) Sunda." Pikiran Rakyat, 4 Agustus 2006.
- Elis Suryani N.S. (2010). "Pemimpin Ideal Dalam Naskah Sunda." Harian Umum Pikiran Rakyat. 2 Februari 2010.
- Engkoswara. (2002). *Lembaga Pendidikan Sebagai Pusat Pembudayaan: Hidup Harmoni di Keluarga, Sekolah dan di Masyarakat*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Gumiwan Kamil Pasya. (2010) *Peranan Wanita dalam Kepemimpinan dan Politik*. Makalah. Jurusan Pendidikan Geografi FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia.
- Jakob Sumardjo. (2007). "Paham Kekuasaan Sunda." Harian Umum Pikiran Rakyat. 1 Januari 2007.
- McCrea, Nadine L. and Ehrich, Lisa C. (2000) *Completing an Educational Leadership Picture: Feminine Essentials from an Australian Perspective*, in Pankake, A and Schroth, G and Funk, C, Eds. *Women as School Executives: The complete picture*, pages 48-54. Texas a & M University-Commerce Press, Texas, USA.
- Nasaruddin Umar. (2001). *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Quran*, Jakarta: Paramadina
- Sergiovanni, T. (1992). *Moral leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Sinclair, A. (1998). *Doing Leadership Differently: Gender, Power and Sexuality in a Changing Business Culture*. Carlton, Vic: Melbourne University Press.
- Sukarti Nasihin, et al. (2007). "Mewujudkan Budaya Sekolah Melalui Visionary Leadership Untuk Mencapai Sekolah Efektif (Suatu Studi tentang Pengaruh Visionary Leadership Kepala Sekolah Perempuan dan Budaya Sekolah Efektif di Era Desentralisasi Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung)." Laporan Penelitian. Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sulistiyowati Irianto & Titiek Kartika Hendrastiti. (2009). *Buku Panduan tentang Gender di Parlemen*. Jakarta: Sekretariat Jenderal DPR RI & United Nations Development Programme (UNDP)
- Walker, A. (1990). Supervision for School and Individual Benefit. *The Practising Administrator*, 12 (4), 12-14.
- Wawang Heru Djajanto. (2010). "Kinerja Kepala Sekolah Perempuan Dalam Melaksanakan Supervisi Pengajaran (Studi Multi Situs pada SMK Negeri 1 Soko dan SMK Negeri 1 Kemlagi Kabupaten Mojokerto)." Tesis. PPs Universitas Negeri Malang.
- Yayat Hendayana. (2004). "Kepemimpinan Perempuan Bukan Anugerah." *Harian Umum Pikiran Rakyat*, 11 Juli 2004.

