



KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN PADA SEKOLAH SWASTA EFEKTIF DI KOTA PALANGKA RAYA

Rianae*, Teti Berliani, Erenfried Dagau
FKIP, Universitas Palangka Raya

Info Artikel	Abstrak
<p>Riwayat Artikel: Diterima: Oktober 2019 Disetujui: Februari 2020</p> <p>Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah Perempuan, Sekolah Efektif.</p>	<p>Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMP Kristen Palangka Raya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Prosedur pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan pola interaktif data. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi dan <i>member check</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam mewujudkan sekolah efektif bukan ditentukan oleh karakteristik gender. Kunci keberhasilan kepala sekolah perempuan dalam mewujudkan sekolah efektif ditentukan oleh kemampuannya dalam merancang dan merealisasikan visi dan misi serta tujuan sekolah serta kemampuannya dalam mengelola sekolah dengan efektif melalui pendayagunaan seluruh potensi yang dimiliki sekolah serta jalinan kerjasama yang sinergis dengan <i>stakeholders</i> sekolah.</p>
<p>Korespondensi: Rianae* Universitas Palangka Raya Kampus UPR, Tunjung Nyaho, Palangka Raya E-mail: rianaerianae12@gmail.com</p>	<p>Abstract In general, this study aims to describe the leadership of the female school principal at Palangka Raya Christian Middle School. This research is a qualitative research with a case study design. Data collection procedures using observation, in-depth interviews and study of documentation. Data analysis using interactive data patterns. Data validity was checked by triangulation and member check methods. The results showed that the effectiveness of leadership in realizing effective schools was not determined by gender characteristics. The key to the success of female school principals in realizing an effective school is determined by their ability to design and realize the vision and mission and goals of the school as well as their ability to manage schools effectively through the utilization of all the potential of the school as well as synergistic collaboration with school stakeholders.</p>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pondasi dalam kemajuan suatu bangsa, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu bangsa maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas bangsa tersebut (Mardiah, 2019). Di Indonesia pendidikan sangat diutamakan, karena pendidikan memiliki peranan yang sangat penting terhadap terwujudnya peradaban bangsa yang bermartabat. Begitu pentingnya pendidikan, sehingga tujuan pendidikan termaktub dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dalam Pasal 3, bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dengan tujuan memberikan pelayanan pendidikan kepada generasi muda bangsa dan warga negara Indonesia. Melalui pendidikan di sekolah seseorang dibekali dengan berbagai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan tidak kalah pentingnya macam-macam tatanan hidup baik yang berupa norma-norma, aturan-aturan positif, dan sebagainya (Kunandar, 2007). Sekolah juga merupakan sebuah lembaga yang bersifat kompleks serta unik (Wahjosumidjo, 2002). Dikatakan bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi serta aspek yang satu dengan yang lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi atau lembaga lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakteristik tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya kebudayaan kehidupan umat manusia.

Suatu sekolah dikatakan efektif adalah bilamana sekolah tersebut dapat mencapai apa yang telah direncanakan (Nurdin, 2011), dan keberhasilan dari sekolah tersebut merupakan keberhasilan kepala sekolah (Muhlifah & Haqiqi, 2019). Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuan secara dominan ditentukan oleh keahliannya dalam mengatur organisasi sekolah termasuk menjadikan sekolahnya sebagai sekolah efektif atau unggul sesuai dengan jenjang pendidikannya (Sagala, 2008). Kepala sekolah merupakan sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan tersebut didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama (Saroni, 2006). Perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam membina, mengarahkan, menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yang dipimpinnya (Mutjahid, 2011); termasuk pula mengelola sekolah yang efektif yang dapat membawa keseimbangan dalam proses operasional sekolah, bagaimana kurikulum dikembangkan, serta melibatkan hampir seluruh *stakeholders* sekolah dalam merancang dan mengambil suatu keputusan, yaitu penggunaan hirarki dan birokrasi tidak serta merta menyulitkan kepemimpinan sekolah untuk menggunakan struktur formal dan informal dalam rangka memberikan reaksi terhadap faktor luar sekolah yang selalu berubah (Teddlie & Stringfield, 1993).

Salah satu fenomena dalam dunia pendidikan yang menjadi perhatian dewasa ini adalah terkait kepemimpinan kepala sekolah perempuan (Wardani, 2013). Para guru perempuan yang potensial mulai menduduki jabatan kepala sekolah. Hal tentunya menimbulkan paradigma dalam keorganisasian dengan adanya kesangsian akan kualitas kepemimpinan perempuan tersebut terutama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di institusi yang dipimpinnya. Kondisi demikian muncul karena adanya pandangan bahwa perempuan adalah sosok yang lemah dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya pelabelan tersebut tentu saja akan muncul banyak stereotip yang dikonstruksikan oleh masyarakat sebagai hasil hubungan sosial tentang perbedaan laki-laki dan perempuan. Akibat adanya stereotip ini banyak tindakan-tindakan yang seolah-olah sudah merupakan kodrat (Handayani, 2005).

Umar (2001) menyatakan pada hakikatnya kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja dan oleh siapa saja karena kepemimpinan bukanlah milik golongan tertentu; maka kaum perempuan boleh menjadi pemimpin. Terlebih lagi dewasa ini adanya kesadaran peningkatan sumber daya perempuan makin nyata. Indikator yang dapat dilihat adalah meningkatnya jumlah perempuan yang mencapai pendidikan tinggi, sehingga dengan demikian perempuan mempunyai peluang yang semakin besar dalam mengembangkan karir sebagaimana halnya laki-laki. Lansir The Conversation (2020) mengungkap hasil temuan survei guru perempuan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Lebih lanjut dijelaskan dalam praktiknya kepala sekolah perempuan

juga cenderung mempunyai manajemen sekolah yang lebih baik dan membangun lingkungan belajar yang lebih kondusif.

Keberhasilan tersebut menurut Growe & Montgomery (2000) dikarenakan kepemimpinan dengan gender perempuan lebih menekankan kepada terjalinnya hubungan atau interaksi. Hubungan atau interaksi tersebut dilakukan baik dengan guru, siswa, orang tua, rekan kerja, masyarakat dan memfokuskan pada proses serta kepemimpinan yang bersifat instruksional dan partisipatif, menerima kontribusi, dukungan, partisipatif, pemberian informasi dalam pengambilan keputusan yang konsesual untuk tercapainya tujuan organisasi atau sekolah. Seorang perempuan yang memimpin sekolah memiliki sifat atau ciri-ciri kepribadian yang halus, lembut, dan bersifat bijaksana yaitu memimpin bawahannya tidak secara hierarkis, melainkan lebih melebar (dapat menerapkan berbagai cara kepemimpinan guna memotivasi bawahannya). Dengan ciri-ciri kepribadian yang halus, lembut, dan bijaksana seorang perempuan dapat memimpin dengan sukses.

Studi yang dilakukan Wardani (2013) mengungkap kepala sekolah perempuan dapat berbuat lebih banyak dengan keberhasilan membawa sekolah yang dipimpinnya dapat berprestasi lebih jauh dilihat dari ranking sekolah. Kepala sekolah perempuan sangat banyak memberi pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian motivasi pada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan penuh kesabaran dan sikap yang disiplin yang dimiliki oleh kepala sekolah perempuan. Kepala sekolah perempuan mampu melakukan pendekatan secara psikis terhadap bawahannya untuk memahami sifat dan karakter kepribadian para guru guna untuk memotivasi kinerja guru. Pengaruh positif lainnya adalah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja para guru yang dibuktikan dengan adanya kedisiplinan dalam menggunakan waktu dan selalu datang tepat waktu. Setelah peningkatan disiplin kepala sekolah juga telah melakukan pembinaan pada para guru dengan melaksanakan pengawasan. Motivasi yang diberikan kepala sekolah perempuan terhadap guru selalu dilakukan dengan terus-menerus, tanggung jawab, dan pengakuan keberhasilan terhadap guru yang telah melakukan kerja dengan baik. Usaha yang dilakukan kepala sekolah perempuan dalam memberi motivasi guru untuk peningkatan kinerja guru akan membawa dampak terhadap mutu pembelajaran siswa. Kepala sekolah perempuan dalam usaha peningkatan mutu pembelajaran siswa telah banyak melakukan usaha dengan adanya pembinaan sarana dan prasarana sekolah, merupakan faktor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada sekolah swasta jenjang pendidikan menengah pertama di Kota Palangka Raya yang berhasil membawa berbagai perubahan dan mewujudkan sekolah efektif dalam masa kepemimpinannya, dilihat dari aspek: (1) pandangan kepala sekolah perempuan tentang sekolah efektif, (2) nilai-nilai positif yang dianut kepala sekolah perempuan dalam mewujudkan sekolah efektif, (3) strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam mewujudkan sekolah efektif, dan (4) faktor pendukung dan kendala dalam mewujudkan sekolah efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Kasus yang diangkat dalam penelitian ini adalah tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMP Kristen Palangka Raya sebagai salah satu sekolah swasta efektif pada jenjang pendidikan menengah pertama di Kota Palangka Raya. Penetapan sumber data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles & Huberman, 1994). Pengabsahan data yang diperoleh dilakukan

dengan menggunakan teknik triangulasi baik teknik maupun sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandangan Kepala Sekolah Perempuan tentang Sekolah Efektif

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa pandangan seorang kepala sekolah perempuan tentang sekolah efektif adalah sekolah yang: (1) memiliki pemimpin yang berkomitmen tinggi untuk memajukan sekolah serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap seluruh personil sekolah yang dipimpinnya, (2) memiliki visi dan misi serta tujuan sekolah yang jelas, (3) memiliki sarana prasarana belajar mengajar yang lengkap dan memadai, (4) memiliki guru-guru yang profesional dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, (5) melaksanakan kurikulum yang berlaku secara nasional dengan efektif dan lancar, (6) memiliki lingkungan suasana tempat belajar mengajar yang kondusif, (7) memiliki kegiatan kerohanian yang berjalan dengan baik untuk menumbuhkembangkan karakter dan cara berfikir positif siswa, dan (8) memiliki kerjasama yang baik dengan komite sekolah/orang tua siswa atau masyarakat sekitar sekolah dalam mendukung berbagai program sekolah dan serta kebutuhan sekolah lainnya yang berorientasi pada pencapaian tujuan sekolah. Pandangan-pandangan dari kepala sekolah perempuan tentang sekolah efektif tersebut pada dasarnya tidak terlepas dari cita-cita dan harapan serta komitmen yang tinggi dari kepala sekolah untuk menjadikan sekolah unggul dan mampu bersaing seperti sekolah lainnya yang berprestasi. Meskipun sekolah yang dipimpinnya merupakan sekolah swasta di bawah naungan yayasan (Yayasan Pendidikan Kristen Palangka Raya) yang *notabene* merupakan yayasan pendidikan swasta lokal di Kota Palangka Raya, namun kepala sekolah memiliki keyakinan yang sangat kuat bahwa dengan kerjasama yang solid dari seluruh personil sekolah serta dengan adanya dukungan dari komite/orang tua siswa serta masyarakat di sekitar sekolah termasuk pula kerjasama yang sinergis dengan berbagai *stakeholders* sekolah, maka cita-cita dan harapan untuk merubah kualitas sekolah menjadi unggul akan sangat mungkin dapat diwujudkan.

Lunenberg & Ornstein (2004) menyatakan perubahan sekolah merupakan upaya yang dilakukan oleh para pimpinan sekolah untuk meningkatkan efektivitas sekolah. Efektivitas sekolah dapat dilihat dari tingkat ketercapaian tujuan yang ditetapkan atau menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai (*achievement* atau *observed outputs*) dengan hasil yang diharapkan (*objectives, targets, intended output*) sebagaimana yang telah ditetapkan (Komariah & Triatna, 2010). Sekolah yang demikian memiliki sistem pengelolaan yang baik, transparan dan akuntabel, serta mampu memberdayakan setiap komponen penting sekolah, baik secara internal maupun eksternal dalam rangka pencapaian visi-misi-tujuan sekolah secara efektif dan efisien (Fadhil, 2016).

Hasil temuan dalam penelitian tentang pandangan kepala sekolah perempuan tentang sekolah efektif ini sejalan dengan pendapat Sagala (2010) yang menyatakan komponen karakteristik keefektifan sekolah, meliputi: (1) manajemen, (2) kepemimpinan, (3) komitmen, (4) lingkungan strategis, (5) harapan, (6) iklim sekolah, dan (7) peran pemerintah. Pendapat senada juga disampaikan Heneveld (dalam Moerdiyanto, 2007) bahwa faktor-faktor sekolah efektif, antara lain: (1) adanya dukungan orang tua siswa dan masyarakat di lingkungan sekolah, (2) kepemimpinan yang efektif, (3) pengajaran yang baik, (4) harapan tinggi dari siswa, (5) sikap positif dari para guru, (6) peraturan dan disiplin, dan (7) kurikulum yang terorganisir. Widodo (2011) menjelaskan sekolah efektif pada dasarnya dapat dilihat pula dari karakteristik: (1) memiliki kebijakan, tujuan dan sasaran mutu yang jelas, (2) sumber daya tersedia dan siap, (3) staf yang kompeten, (4) memiliki harapan dan prestasi yang tinggi, (5) lingkungan sekolah yang aman dan tertib, (6) partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan masyarakat, dan (7) sekolah memiliki keterbukaan.

Nilai-nilai Positif yang dianut Kepala Sekolah Perempuan dalam Mewujudkan Sekolah Efektif

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa nilai-nilai positif yang dianut kepala sekolah perempuan dalam upaya mewujudkan sekolah efektif, meliputi: (1) memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan mutu sekolah, (2) terbuka untuk mendengar berbagai masukan dan saran dari para guru dan staf serta para orang tua siswa, (3) membina seluruh personil sekolah dengan perasaan kasih dan sayang selayaknya seorang ibu kepada anak, (4) mengedepankan keputusan bersama dan pertanggungjawaban bersama, (5) memiliki komitmen untuk meningkatkan profesionalisme guru, (6) komitmen dalam pengelolaan keuangan yang baik (transparan), (7) selalu mendorong dan mendukung pencapaian akademik dan non akademik, (8) selalu membina kerjasama yang sinergis dengan komite/orang tua siswa serta masyarakat sekitar sekolah dan *stakeholders* sekolah terutama dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Temuan penelitian tentang nilai-nilai positif yang dianut kepala sekolah perempuan dalam upaya mewujudkan sekolah efektif sejalan dengan pendapat Kristiyanti & Muhyadi (2015) bahwa sifat-sifat gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada umumnya terlihat dari: (1) kepala sekolah memberi wewenang dalam pengambilan keputusan kepada bawahan, (2) berhati-hati dalam pengambilan keputusan dan taat pada prosedur; (3) menghormati, menghargai, terbuka terhadap masukan dan saran dari bawahan, (4) lebih suka bekerja tim, (5) lebih mengutamakan hubungan antar personal dan komunikasi informal, (6) penghargaan diberikan untuk pengembangan bawahan, (7) sifat keibuan berperan dalam pemberian teguran dan pembinaan kepada bawahan serta lebih diplomatis, dan (8) cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Handayani (2005) menyatakan seorang perempuan yang memimpin suatu organisasi atau bahkan sekolah memiliki sifat atau ciri-ciri kepribadian yang halus, lembut, dan bersifat bijaksana yaitu memimpin bawahannya tidak secara hierarkis, melainkan lebih melebar (dapat menerapkan berbagai cara kepemimpinan guna memotivasi bawahannya). Dengan ciri-ciri kepribadian yang halus, lembut, dan bijaksana seorang perempuan juga dapat memimpin dengan sukses. Kepemimpinan dipegang oleh laki-laki atau perempuan dalam organisasi tertentu akan mempengaruhi bawahan dan organisasi yang dipimpinnya. Adanya sifat, cara berfikir ataupun karakter yang dimiliki pemimpin sangat berpengaruh akan apa yang dipimpinnya.

Sekolah efektif pada umumnya memiliki kepemimpinan dari kepala sekolah yang kuat dan penekanan pada pencapaian kemampuan dasar dari peserta didik untuk mampu menyerapkan pembelajaran dengan baik, tujuannya prestasi siswa akan dapat meningkat, lingkungan tempat belajar yang aman, nyaman dan kerjasama dari para guru dan kepala sekolah serta semua warga sekolah (Scheerens, 1992). Sagala (2008) menjelaskan pada pokoknya kepemimpinan berkisar pada: (1) perilaku mengarahkan aktivitas, (2) aktivitas hubungan kekuasaan dengan anggota, (3) proses komunikasi dalam mengarahkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang spesifik, (4) interaksi antar personel untuk mencapai hasil yang ditentukan, (5) melakukan inisiatif dalam melakukan kegiatan dengan memelihara kepuasan kerja, dan (6) aktivitas organisasi meningkatkan prestasi. Perihal senada juga diungkap Shanon & Bylsma (2007) yang menyatakan pada umumnya dalam sekolah efektif terdapat nilai-nilai yang dijadikan pedoman sekolah maupun kepala sekolah, yaitu: 1) fokus bersama yang jelas, 2) standar dan harapan tinggi pada semua siswa, 3) kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, 4) kurikulum, pembelajaran dan evaluasi melampaui standar, 5) tingkat kerjasama yang baik, 6) pengembangan staf pendidik dan tenaga pendidik yang berfokus, 7) lingkungan belajar yang mendukung, dan 8) keterlibatan yang tinggi dari keluarga dan masyarakat dalam hal ini adalah komite sekolah.

Strategi yang Diterapkan oleh Kepala Sekolah Perempuan dalam Mewujudkan Sekolah Efektif

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam mewujudkan sekolah efektif, dilakukan dengan melalui cara: (1) merancang visi dan misi sekolah dengan mendasarkan pada diagnosis kondisi sekolah dan kebutuhan masyarakat di sekitar sekolah bersama seluruh personil sekolah dan *stakeholders*, (2) menciptakan lingkungan sekolah (belajar) yang aman, nyaman dan kondusif, (3) membina dan mengarahkan para guru untuk bekerja dengan optimal dan disiplin, dan (4) menjalin kerjasama dengan pihak-pihak komite/orang tua siswa dan masyarakat serta pihak yayasan dan *stakeholders* sekolah.

Kartono (2002) menyatakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung kepada kepemimpinannya, yaitu apakah pemimpin tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sarana, dana, dan waktu secara efektif dan efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Uyung (2004) menjelaskan perubahan sekolah yang berhasil memerlukan minimal 5 (lima) tahap perubahan, yaitu: (1) diagnosa/eksplorasi keadaan sekolah sekarang dan identifikasi keadaan yang diinginkan, (2) penciptaan visi strategis sekolah, (3) perencanaan strategi perubahan sekolah, (4) pengembangan komitmen, partisipasi, kerjasama, dan dukungan dari pihak manajemen (kepala sekolah, pemilik yayasan) atas perubahan yang dilakukan, dan (5) stabilisasi, integrasi, dan konsolidasi perubahan.

Temuan penelitian tentang strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dalam mewujudkan sekolah efektif ini sejalan dengan pendapat Macbeath & Mortimore (2005) bahwa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan dengan: (1) merumuskan visi dan misi sekolah yang jelas dan dijalankan secara konsisten, (2) menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman, (3) menanamkan sikap disiplin baik guru/staf maupun peserta didik, (4) mengembangkan kurikulum yang terancang atau terencana dengan baik, serta 5) melibatkan orang tua dan masyarakat terutama komite. Perihal senada juga diungkap Fauzuddin (2011) bahwa strategi yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam mencapai sekolah efektif meliputi: (1) optimalisasi proses pembelajaran, (2) memberdayakan potensi siswa, dan (3) menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung prestasi siswa. Sedangkan faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi sekolah adalah: (1) input siswa yang unggul dan terseleksi, (2) memperoleh dukungan dari komponen sekolah, (3) jalinan kerjasama dan kemitraan dengan orang tua, masyarakat, pemerintah, pihak swasta, dan lembaga pendidikan internasional. Studi yang dilakukan Marhawati (2017) mengungkap bahwa agar semua program sekolah dapat berjalan dengan efektif hendaknya kepala sekolah menjalin kerjasama yang sinergis dengan berbagai pihak. Sekolah dalam proses pertumbuhan dan perkembangannya tidak lepas dari dukungan berbagai pihak dalam hal ini pemerintah, masyarakat, dan orang tua siswa.

Faktor Pendukung dan Kendala Kepala Sekolah dalam mewujudkan Sekolah Efektif

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa faktor pendukung dalam mewujudkan sekolah efektif meliputi: 1) tersedianya sarana prasarana yang memadai untuk melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah, (2) sekolah memiliki tenaga pendidik atau staf yang kompeten di bidangnya masing-masing bahkan rata-rata guru sudah memiliki sertifikat pendidik, dan (3) selalu mendapat dukungan penuh dari komite/orang tua siswa serta *stakeholders* sekolah; sedangkan kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah perempuan dalam mewujudkan sekolah efektif adalah terkait dengan masih nampaknya sikap sungkan untuk memberikan perintah kepada para guru atau staf yang bergender laki-laki atau yang lebih tua usianya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam mewujudkan sekolah efektif pada dasarnya bukan ditentukan oleh karakteristik gender. Meskipun sosok kepala sekolah cenderung bersifat feminim yang nampak dari caranya dalam membina guru dan staf dengan penuh kasih dan sayang layaknya seorang ibu kepada anak, namun dengan “balutan” komitmen yang kuat untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah serta kemampuannya dalam mengelola sekolah dengan baik dan kemampuannya dalam menjalin kerjasama yang sinergis dengan seluruh personil sekolah, komite/orang tua siswa serta masyarakat dan stakeholders sekolah, seorang kepala sekolah perempuan mampu mewujudkan keefektifan sekolah yang dipimpinnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada ibu kepala sekolah, seluruh guru dan staf, serta komite sekolah SMP Kristen Palangka Raya yang telah memberikan bantuan moril maupun spiritual sehingga seluruh tahapan penelitian yang telah dilakukan penulis dapat terselesaikan dengan baik hingga tersusunnya artikel ini. Terima kasih pula penulis sampaikan kepada dewan redaksi *Equity in Education Journal (EEJ)* yang telah memberikan kesempatan artikel ini dapat dipublikasikan

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhli, M. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Menciptakan Sekolah Efektif. *Jurnal Tarbiyah*, 23(1), 23-44.
- Fauzuddin. (2011). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Disertasi tidak dipublikasikan. Universitas Negeri Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang. Diterima dari <http://repository.um.ac.id/63845/>.
- Grove, R., & Montgomery, P. (2000). *Women and the Leadership Paradigm: Bridging the Gender Gap*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/242783132_Women_and_the_leadership_paradigm_bridging_the_gender_gap.
- Handayani, T. (2005). *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Kartono, K. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kristiyanti, E. I., & Muhyadi. (2015). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 37-49. doi: <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6270>.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational Administration Concepts and Practices. Fourth Edition*. Australia: Thomson Wadsworth.
- Macbeath, J., & Mortimore, P. (2005). *Improving School Effectiveness: Memperbaiki Efektivitas Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mardiah, A. (2019). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 1-7. doi: 10.31219/osf.io/9zrfm.
- Marhawati, B. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan pada Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 122-127.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Moerdiyanto, (2007, 22-24 June). *Manajemen Sekolah Indonesia Yang Efektif Melalui Penerapan Total Quality Management*. Paper presented at IMEC 2007, Bayview Beach Resort, Penang, Malaysia. Retrieved from <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/>

- penelitian/Drs.%20Moerdiyanto,%20M.Pd./ARTIKEL%20MANAJEMEN%20SEKOLAH%20EFEKTIF.pdf.
- Muhlifah, A., & Haqiqi, A. K. (2019). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. *Quality*, 7(2), 48-63.
- Mutjahid. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Nuridin. (2011). Manajemen Sekolah efektif dan Unggul. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1), doi: <https://doi.org/10.17509/jap.v13i1.6387>.
- Sagala, S. (2008). *Administrasi Pendidikan Komtemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saroni, M. (2006). *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang Kompeten*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Scheerens, J. (1992). *Effective Schooling Research: Theory and Practice*. London: Cassell.
- Shannon, G. S., & Bylsma, P. (2007). *Nine Characteristics of High-Performing Schools: A Research-Based Resource for Schools and Districts to Assist with Improving Student* (2nd Ed.). Olympia, WA: OSPI.
- Teddlie, C., & Stringfield, S. C. (1993). *Schools Make a Difference: Lessons Learned from a 10 Years Study of School Effect*. New York: Teachers' College Pres.
- The Conversation. (2020). *Kepala Sekolah Perempuan di Indonesia: Saat Ini Masih Sedikit dan Kita Butuh Lebih Banyak*. Diterima dari <https://theconversation.com/kepala-sekolah-perempuan-di-indonesia-saat-ini-masih-sedikit-dan-kita-butuh-lebih-banyak-137622>.
- Umar, N. (2001). *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uyung, S. (2004). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wardani, A., Munandar, M. A., & Makmuri. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi di SMAN 12 Semarang). *Unnes Civic Education Journal*, 2(2), 8-15. Diterima dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ucej/article/view/2166>.