

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan yang sudah dirancang untuk memberikan sumbangan atau kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas hidup untuk manusia, maka perlu untuk ditata, diatur, dikelola dan diperdagunakan dengan sebaik-baiknya. Penataan, pengelolaan, pengaturan dan pemberdayaan sebuah sekolah sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang digunakan seorang kepala sekolah (Dahliah, 2022). Untuk mencapai tujuan tertentu, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu. (richard oliver Zeithml., 2021). Gaya kepemimpinan seseorang sangat erat kaitannya dengan individu yang berperan sebagai pemimpin. Banyak orang sering menghubungkan kepemimpinan dengan faktor biologis, yaitu perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Kepemimpinan laki-laki dianggap sebagai pemimpin yang tegas, rasional, aktif, berani, dan kuat. Sementara kepemimpinan perempuan seringkali dilihat sebagai sebagai sosok pemimpin yang lemah lembut, emosional, pasif dan memiliki sifat pengasuhan. Tetapi, masih banyak yang berpendapat bahwa perempuan hanya bertugas dalam urusan domestik seperti urusan kasur, sumur dan dapur. Sampai saat ini, isu mengenai kesetaraan gender masih jadi topik perdebatan dan diskusi yang menarik untuk dibahas.

JAKARTA, KOMPAS (SEKAR GANDHAWANGI, 2023) Dari 556 daerah otonom di Indonesia, jumlah perempuan pemimpin daerah baru 24 orang atau setara 0,04 persen. Ini menunjukkan masih rendahnya kepemimpinan perempuan. Padahal, perempuan pemimpin tercatat mampu berinovasi untuk meningkatkan akses dan mutu pendidikan di daerahnya. Seperti konsep umum tentang kepemimpinan yang terlihat, secara alami kepemimpinan perempuan memang cenderung memiliki perbedaan, tetapi hal ini tidak berarti bahwa perempuan tidak memiliki kemampuan untuk memimpin. Bahkan dalam

masyarakat Islam dan kisah-kisah nabi, banyak ditunjukkan sosok perempuan Islam yang memiliki karakter kepemimpinan yang tangguh (Firdaus, 2023).

Menurut Eagly (1995, hlm. 784) Dalam jurnal (Kana et al., 2022) Pada dasarnya, laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa laki-laki maupun perempuan dapat menjadi pemimpin yang efektif secara keseluruhan, tetapi penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh kesesuaian gender, ada perbedaan gender yaitu perempuan dan laki-laki lebih efektif dalam peran kepemimpinan yang selaras dengan gender mereka. Sedangkan perempuan khususnya ditemukan lebih efektif dalam bidang pendidikan, pemerintahan, dan organisasi layanan sosial, sementara laki-laki mungkin lebih cocok untuk peran di bidang yang mengandalkan aspek fisik, seperti militer.

Menurut kajian Shape (2000, hlm. 83) dalam buku (Solikin M. Juhro, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan lebih unggul dalam hal memotivasi, komunikasi, kemampuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif dan kondusif, berpikir strategis, mendengarkan keluhan bawahan dan kemampuan menganalisis isu-isu terbaru. Hal-hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan perempuan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja perusahaan secara maksimal.

Kajian yang telah dilakukan oleh (Silva & Mendis, 2017) menjelaskan bahwa pemimpin perempuan cenderung menampilkan lebih banyak karakteristik kepemimpinan transformasional dibandingkan pada pemimpin laki-laki, yang lebih cenderung menunjukkan kualitas kepemimpinan transaksional dan laissez-faire. Sub kategori dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pertimbangan individual, dengan skor 2,93, diikuti oleh pengaruh ideal (perilaku) dengan skor rata-rata 2,91. Sebagai perbandingan, pemimpin laki-laki memperoleh nilai rata-rata 2,88 pada kategori ini. Dengan demikian, pemimpin perempuan secara umum memiliki kualitas kepemimpinan yang lebih transformasional dibandingkan pemimpin laki-laki.

Kepemimpinan transformasional yang membentuk keyakinan kelompok dengan tetap berpegang pada nilai-nilai dan budaya sekolah. yang tidak terlepas dari nilai-nilai yang ada dan budaya sekolah, kepemimpinan ini selalu menerapkan nilai-nilai tersebut dengan memberi keyakinan kepada anggota kelompok atau warga sekolah untuk terus berkembang, sambil menggabungkan gaya kepemimpinan yang mendukung dan memandang bawahan sebagai mitra kerja, bukan sekadar pekerja. Selain itu, bawahan dijadikan tempat berdiskusi, serta diberikan keyakinan bahwa setiap warga sekolah memiliki pandangan yang beragam dalam mengembangkan potensi mereka (Riski et al., 2021).

Kepala sekolah perempuan memiliki keunikan dan ciri khas dalam memimpin dan mengembangkan nilai-nilai positif dari budaya yang dikembangkan di sekolah. Budaya sekolah ini memberikan arahan bagi individu dalam berperilaku dan menentukan hal-hal yang harus diikuti serta dipelajari. Saat ini, fokus utama dalam sistem pendidikan adalah membentuk budaya sekolah yang menghasilkan sumber daya manusia sesuai dengan profil pelajar Pancasila, yaitu: 1) beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, 2) mandiri, 3) bergotong-royong, 4) berkebinekaan global, 5) bernalar kritis, dan 6) kreatif (Irawati et al., 2022).

Seorang kepala sekolah harus bisa memelihara serta mengembangkan budaya sekolah yang sudah ada. Untuk memelihara dan mengembangkan budaya sekolah dengan baik, menurut Sutrisno (2013, hlm. 46) menjelaskan beberapa langkah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, antara lain : (1) selalu mendorong seluruh warga sekolah untuk menerapkan budaya sekolah, khususnya yang berkaitan dengan upacara atau ritual; (2) kepala sekolah harus terus memberikan teladan di lingkungan kerjanya; (3) bersikap adaptif terhadap subkultur selama tidak bertentangan dengan kultur utama yang ada; (4) secara rutin memberikan arahan dan bimbingan, serta berupaya membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi warga sekolah; (5) selalu menjelaskan dan menekankan bahwa budaya sekolah akan menjadi kuat karena dibangun dari subkultur yang sudah ada.

Terwujudnya budaya sekolah yang kuat sangat bergantung pada efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah tersebut. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dan pengaruh besar dalam menentukan kebijakan serta kegiatan yang harus dijalankan oleh seluruh warga sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin lembaga pendidikan, memiliki potensi terbesar dan peran kunci dalam membentuk dan memperkuat budaya sekolah. Tugasnya termasuk menanamkan kesadaran serta pemahaman terhadap nilai-nilai positif yang perlu dibudayakan di sekolah (Syafi'i, 2021). Mengenai kepemimpinan kepala sekolah, hal ini secara khusus diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, yang menjelaskan bahwa setiap guru yang memenuhi standar dapat menjadi kepala sekolah, tanpa ada diskriminasi berdasarkan gender.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (KEMENDIKBUD), saat ini Kabupaten Karawang memiliki total 852 Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan 101 Sekolah Dasar Swasta. Dari data tersebut, terdapat sejumlah 334 kepala sekolah perempuan yang menjabat. Dalam penelitian ini, peneliti memilih beberapa kepala sekolah perempuan sebagai sampel, yaitu Kepala Sekolah SDIT Harapan Umat, Kepala Sekolah SDN Palumbonsari 4 dan Kepala Sekolah SDN Kutagandok 4.

Berdasarkan hasil observasi awal terkait penerapan budaya sekolah di sekolah dasar yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Kabupaten Karawang, ditemukan beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengembangan budaya sekolah. Beberapa fokus utama termasuk penguatan disiplin, pengembangan karakter siswa seperti membiasakan kejujuran, tanggung jawab, kesopanan, dan penghargaan terhadap sesama serta seluruh warga sekolah. Selain itu, dari hasil wawancara dengan kepala sekolah perempuan, diketahui bahwa dalam kepemimpinannya, kepala sekolah sangat memprioritaskan siswa, guru, dan staf administrasi dalam segala hal yang berhubungan dengan manajemen sekolah, termasuk disiplin. Disiplin tidak

hanya diterapkan pada siswa, tetapi juga kepada guru dan seluruh warga sekolah, melalui kegiatan seperti briefing setiap pagi dan pendekatan yang dilakukan terhadap guru, siswa, dan staf administrasi. (Observasi awal wawancara dengan 3 kepala sekolah perempuan).

Dalam konteks sekolah dasar di Kabupaten Karawang, mayoritas guru adalah perempuan, seperti terlihat di SDIT Harapan Umat (41 guru perempuan dari total 54 guru), SDN Palumbonsari 4 (15 guru perempuan dari total 22 guru), dan SDN Kutagandok 4 (3 guru perempuan dari total 5 guru). Komposisi ini menjadi daya dukung yang signifikan dalam penerapan kepemimpinan transformasional, namun juga memerlukan strategi khusus untuk memastikan keberagaman perspektif dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan memiliki prestasi yang baik serta manajemen yang efektif dalam membangun budaya sekolah yang kondusif, sesuai dengan prinsip manajemen pendidikan. Kepala sekolah perempuan juga mampu menginisiasi berbagai kegiatan yang mendorong kemajuan sekolah, meningkatkan kreativitas, dan memungkinkan sekolah bersaing dengan sekolah-sekolah lain.

Berdasarkan uraian di atas, dengan latar Belakang ke-3 Sekolah ini yang memiliki program-program berbeda untuk mengembangkan budaya sekolah, Dengan adanya perbandingan antara sekolah swasta dan sekolah negeri. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam pengembangan budaya sekolah. Dengan demikian judul dari penelitian ini adalah **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar Kabupaten Karawang”**.

1.2 Pembatasan Masalah Penelitian

Untuk menghindari dari penafsiran yang berbeda mengenai masalah yang akan diteliti serta penelitian menjadi terarah dan mendapatkan hasil yang diharapkan, maka perlu dilakukan adanya pembatasan masalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan Transformasional dalam mengembangkan budaya sekolah mengacu pada gaya kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh tiga kepala sekolah perempuan yang menjadi sampel di Sekolah Dasar di Kabupaten Karawang.
- 2) Kepemimpinan perempuan merupakan serangkaian aktifitas manajerial di Sekolah Dasar di Kabupaten Karawang yang dilaksanakan oleh perempuan.
- 3) Budaya sekolah adalah kumpulan nilai yang menjadi dasar perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, serta masyarakat di sekitar sekolah. Budaya sekolah ini mencerminkan ciri khas, karakter, dan citra sekolah di mata masyarakat luas di Sekolah Dasar Kabupaten Karawang.

1.3 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Dalam mewujudkan budaya sekolah yang positif, maka penggunaan gaya kepemimpinan oleh seorang kepala sekolah sangat menentukan. Gaya kepemimpinan transformasional yang dipakai oleh tiga kepala sekolah perempuan di tiga sekolah dasar dapat menjadi gaya kepemimpinan yang dapat mengembangkan budaya sekolah yang positif. Selain menerapkan pendekatan secara kekeluargaan, kompetensi dan integritas yang dimiliki perempuan mampu membantu untuk terciptanya gaya kepemimpinan yang ideal.

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian di atas, maka fokus pada penelitian ini adalah “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar Kabupaten Karawang”. Berikut adalah pertanyaan penelitian dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di SDIT Harapan Umat, SDN Palumbonsari 4, dan SDN Kutagandok 4?
- 2) Bagaimana gambaran budaya sekolah yang dikembangkan kepala sekolah Perempuan melalui kepemimpinan transformasional yang terjadi di SDIT Harapan Umat, SDN Palumbonsari 4, dan SDN Kutagandok 4?

- 3) Faktor-faktor pendukung apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional Kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya sekolah di SDIT Harapan Umat, SDN Palumbonsari 4, dan SDN Kutagandok 4?
- 4) Bagaimana tantangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya sekolah di SDIT Harapan Umat, SDN Palumbonsari 4, dan SDN Kutagandok 4?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk Mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan di SDIT Harapan Umat, SDN Palumbonsari 4, dan SDN Kutagandok 4.
- 2) Untuk Mendeskripsikan budaya sekolah yang dikembangkan kepala sekolah Perempuan melalui kepemimpinan transformasional yang terjadi di SDIT Harapan Umat, SDN Palumbonsari 4, dan SDN Kutagandok 4.
- 3) Untuk menganalisis dan merumuskan factor-faktor pendukung Kepemimpinan transformasional Kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya sekolah di SDIT Harapan Umat, SDN Palumbonsari 4, dan SDN Kutagandok 4.
- 4) Untuk menganalisis dan merumuskan tantangan Kepemimpinan transformasional Kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan budaya sekolah di SDIT Harapan Umat, SDN Palumbonsari 4, dan SDN Kutagandok 4.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai alat ukur bagi semua pihak, baik dari segi teoritis (akademisi), dari segi kebijakan (pemerintah), dari segi praktik (sekolah) maupun aksi kehidupan sosial (masyarakat). Secara spesifik, manfaat dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Dari segi teori

Dari segi teoritis, kajian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Dengan demikian, para ahli atau peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan untuk memajukan dunia pendidikan.

2) Dari segi kebijakan

Dari segi kebijakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan kepada para pengambil kebijakan, terutama pemerintah atau dinas pendidikan, dalam mengembangkan budaya sekolah yang efektif dan kondusif, serta merumuskan berbagai konsep terkait pelaksanaan peningkatan budaya sekolah.

3) Dari segi praktek

Dari segi praktek, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi semua pihak, terutama kepala sekolah perempuan, dalam menjalankan peran fungsionalnya dalam manajemen pendidikan untuk mengembangkan budaya sekolah yang kondusif.

4) Dari segi aksi sosial

Dari segi aksi sosial, penelitian ini diharapkan dapat mengubah persepsi masyarakat umum terhadap peran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan, menunjukkan bahwa perempuan juga dapat mengelola pendidikan secara profesional, seperti halnya laki-laki, khususnya dalam meningkatkan budaya sekolah yang kondusif. Dengan demikian, anggapan bahwa perempuan adalah makhluk lemah yang selalu dimarginalkan dalam berbagai aktivitas dapat terbantahkan.

1.6 Struktur Tesis

Sistematika penulisan tesis penelitian ini disusun sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah UPI. Struktur penulisan tesis ini terdiri dari lima bab, sebagai berikut:

- Bab I mencakup pendahuluan, yang merupakan bagian awal penulisan tesis. Pendahuluan ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.
- Bab II berisi kajian pustaka atau landasan teori yang memiliki peranan penting dalam penulisan tesis. Kajian pustaka ini memberikan konteks yang jelas terhadap topik atau masalah yang diteliti, sehingga peneliti dapat membandingkan, mengontraskan, dan memposisikan setiap penelitian yang dibahas dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.
- Bab III menjelaskan metodologi penelitian, yang merinci metode penelitian secara prosedural. Isi bab ini mencakup desain penelitian, partisipan, prosedur penelitian, dan analisis data.
- Bab IV tentang temuan dan pembahasan, yang menjelaskan temuan-temuan penelitian serta hasil analisis dari temuan tersebut, dibandingkan dengan standar yang ada untuk menentukan apakah kondisi saat ini sesuai dengan standar tersebut atau tidak.
- Bab V terdiri dari simpulan dan saran penelitian. Simpulan merupakan ringkasan hasil penelitian, sedangkan saran berisi masukan penulis untuk para pemangku kepentingan yang relevan.
- Dan pada bagian akhir tesis, penulis menyajikan daftar pustaka berisi tentang referensi atau sumber bacaan yang digunakan dalam penyusunan tesis.