

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang mampu memberikan inspirasi, membangkitkan semangat, serta membentuk moral yang kreatif guna mendorong seluruh individu dalam organisasi untuk mengalami perubahan sikap, sehingga selaras dengan tujuan dan kehendak pemimpinnya. Peran seorang pemimpin sangat krusial dalam menentukan keberhasilan jalannya pembangunan dalam suatu organisasi. Menurut Harbani, kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan mendorong individu untuk secara sadar, penuh pengertian, dan sukarela mengikuti arahan yang diberikan. Secara umum, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan individu dalam kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan aktivitas bersama.³

Kepemimpinan menurut Hart merupakan elemen kunci di balik kekuasaan yang menopang berbagai organisasi. Untuk menciptakan organisasi yang berjalan secara efektif, diperlukan penetapan cakupan kerja yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, kemudian menggerakkan organisasi menuju arah visi yang telah ditetapkan. Tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas

³ Sulthon Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan," *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4(2) (2019): 209.

kepemimpinannya.⁴ Sementara itu, Kartono menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk pengaruh atau dominasi yang muncul dari kapasitas pribadi seorang pemimpin, yang mampu mendorong dan mengajak orang lain melakukan tindakan tertentu berdasarkan penerimaan dari kelompok, serta memiliki keahlian spesifik yang sesuai dengan kondisi tertentu. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang baik mampu menyatukan dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang tersedia. Lebih dari itu, kepemimpinan yang efektif juga dapat mengeksplorasi serta mengembangkan potensi individu di dalam organisasi secara maksimal.⁵

Sering kali, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan individu lain. Beberapa hal yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak antara lain adalah ancaman, imbalan, wewenang, serta daya persuasi. Dengan menggunakan ancaman, misalnya, bawahan cenderung merasa takut dan akhirnya memilih untuk menaati semua instruksi dari atasan.⁶ Dalam praktik kepemimpinan, pemimpin tentu akan berhadapan dengan beragam sifat dan karakter individu yang dipimpinnya. Perbedaan latar belakang setiap orang menuntut pemimpin untuk berusaha lebih keras dalam memahami masing-masing pribadi, agar dapat menentukan pendekatan yang

⁴ Nurhalim et al., "Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(1) (2023): 2071.

⁵ Bagus Julianto dan Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(5) (2021): 678.

⁶ Sulthon Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan," *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4(2) (2019): 210.

paling efektif dalam memengaruhi mereka.⁷ Ketika seorang pegawai memiliki pandangan yang positif terhadap atasannya, hal ini akan menciptakan kesan yang mendalam dan berdampak pada munculnya perilaku atau sikap yang juga positif. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap pemimpin bisa menimbulkan reaksi yang kurang mendukung.⁸

Guna membedakan keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin Hughes mengemukakan bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin tidak diukur dari perilaku atau ciri khas yang dimilikinya, melainkan lebih pada seberapa produktif atau puas pengikutnya.⁹ Sementara itu, Kotter menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus mampu memengaruhi orang lain dengan berbagai jenis kekuasaan yang dimilikinya, sehingga mereka mau bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemampuan memengaruhi ini memiliki dampak yang besar terhadap organisasi, karena hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu melaksanakan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, serta mengkoordinasikan berbagai elemen dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.¹⁰

Pemimpin tidak hanya berperan sebagai simbol yang menjamin kelancaran pelaksanaan suatu program dalam organisasi, tetapi juga menjadi figur yang

⁷ Manner Tampubolon, "Dinamika Kepemimpinan," *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi* 2(1) (2022): 1.

⁸ Eva Lestariana, "Persepsi ASN terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kantor Bupati Simeulue," *Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry*, (2021): 1.

⁹ Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, & Ernie T. Sule, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1) (2019): 73.

¹⁰ Ibid 64.

mampu menyatukan individu-individu di bawah kepemimpinannya, sehingga terbentuk sebuah tim yang solid dan terus bergerak bersama untuk meraih tujuan bersama.¹¹ Terkait dengan hak seseorang untuk memimpin, setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin selama memenuhi syarat yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Hal ini juga mencakup perempuan, yang memiliki hak yang setara untuk menduduki posisi kepemimpinan.

Peran kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari individu yang menjalankan fungsi sebagai pemimpin. Sering kali, kemampuan seseorang dalam memimpin dikaitkan dengan faktor biologis yang melekat pada dirinya, terutama berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Pandangan semacam ini kemudian melahirkan ketimpangan gender, yang cenderung menempatkan perempuan dalam posisi yang kurang menguntungkan. Padahal, perempuan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang sangat besar, bahkan secara jumlah melebihi laki-laki di berbagai belahan dunia.¹²

Kepemimpinan perempuan menurut Meisa dalam perspektif feminisme, mencerminkan prinsip kesetaraan gender yang menekankan pentingnya kolaborasi serta saling mendukung antara laki-laki dan perempuan dalam mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam kepemimpinan tidak ditentukan oleh jenis kelamin pemimpin, melainkan oleh kontribusi aktif dari kedua belah

¹¹ Eva Lestariana, "Persepsi ASN terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kantor Bupati Simeulue," *Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry*, (2021): 2.

¹² Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2) (2016): 3.

pihak.¹³ Meskipun demikian, kepemimpinan perempuan hingga kini masih belum sepenuhnya diterima oleh semua kalangan, dan hal ini menjadi isu yang cukup sensitif. Permasalahannya tidak hanya berkaitan dengan aspek politik di mana pemimpin dipilih langsung oleh masyarakat sehingga menimbulkan perbedaan pendapat tetapi juga menyentuh ranah keyakinan agama.¹⁴

Meskipun demikian, dalam konteks sosial yang lebih luas, berbagai studi menunjukkan bahwa perempuan memiliki potensi besar dalam kepemimpinan. Misalnya, menurut Helen Fisher perempuan secara umum memiliki kecenderungan alami untuk membangun jaringan dan melakukan negosiasi dengan baik. Dalam konteks kepemimpinan, perempuan biasanya lebih menerapkan pendekatan yang demokratis dan partisipatif, yang mencerminkan karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional dan mendorong keterlibatan dalam pertukaran informasi. Sebaliknya, laki-laki cenderung memilih pendekatan yang lebih mengarahkan, memberikan instruksi, mengontrol, serta menggunakan otoritas formal, yang merupakan ciri khas dari gaya kepemimpinan transaksional.¹⁵ Karakteristik kepemimpinan perempuan ini juga didukung oleh pandangan Rosener, yang menyatakan bahwa perempuan cenderung lebih menonjol dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan laki-laki. Gaya kepemimpinan

¹³ Susilo Surahman, & Muhammad Munadi, "Kepemimpinan Perempuan di Perguruan Tinggi: Manajerial atau Akademik," *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(1) (2022): 19.

¹⁴ Afihayana Chrisdhian Putra, "Persepsi tentang Kepemimpinan Perempuan di Kalangan Pelajar Pria SMK Negeri 6 Surakarta (Kajian dari Sudut Pandang Kesetaraan Gender)," *Universitas Sebelas Maret Surakarta*, (2019): 5.

¹⁵ Ayu Fitriana & Cenni Cenni, "Perempuan dan Kepemimpinan," *In Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 1 (2021): 249.

ini tidak hanya melibatkan partisipasi aktif dari bawahan atau rekan kerja, tetapi juga berfokus pada pemberian motivasi dan pengaruh secara positif tanpa mengandalkan kekuasaan yang otoritatif.¹⁶

Hal ini memperkuat argumen bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh kekuatan fisik, melainkan oleh kemampuan berpikir strategis, empati, dan komunikasi yang baik. Dengan demikian, muncul perspektif baru dalam masyarakat bahwa perempuan pun memiliki kapasitas yang setara untuk memimpin, dan tidak semata-mata dibatasi pada peran domestik yang selama ini dilekatkan pada mereka.¹⁷ Dua orang peneliti perempuan Judith Rziner dan Selly Helgusen dalam buku *“The Female Advantage”*, mengungkapkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perempuan memiliki pendekatan yang lebih halus dalam bekerja dibandingkan laki-laki. Mereka cenderung memberikan lebih banyak kewenangan kepada bawahannya serta mendorong kebebasan dalam pengambilan keputusan. Pola kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan membentuk tim yang kompak.¹⁸

Isu kepemimpinan perempuan telah menjadi topik hangat dalam diskusi publik dan menimbulkan polemik serta perdebatan antara pihak yang mendukung dan yang menolak perempuan sebagai pemimpin dalam organisasi. Meskipun demikian, kesadaran akan hak-hak asasi manusia menunjukkan perkembangan yang cukup pesat di berbagai negara. Pengakuan

¹⁶ Ibid 250.

¹⁷ Hilda Putri Seviarica, Maulida Nurul Hikmah, Robi Fauzi, & Rizal Lukman Hakim, “Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Perspektif Gender,” *ALSYS*, 2(1) (2022): 36.

¹⁸ Halimatuzzahro, Laelin Farhani Azmi, & Meri Andriani, “Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif,” *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1) (2020): 55.

terhadap hak perempuan pun semakin diakui sejajar dengan hak laki-laki. Sayangnya, masih ada anggapan yang menyudutkan perempuan, seperti pandangan bahwa mereka tidak perlu mengenyam pendidikan tinggi karena pada akhirnya akan kembali ke urusan domestik. Stereotip semacam ini kerap dijadikan alasan untuk membenarkan perlakuan yang tidak adil terhadap kaum perempuan.¹⁹

Terkait dengan isu gender dalam kepemimpinan, Robbins menyimpulkan dua hal penting. Pertama, menyamakan peran antara laki-laki dan perempuan tanpa mempertimbangkan perbedaannya justru dapat mengabaikan karakteristik unik masing-masing. Kedua, perbedaan yang menonjol antara keduanya terletak pada pendekatan kepemimpinan yang digunakan, di mana perempuan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan demokratis, sedangkan laki-laki lebih mengandalkan gaya yang bersifat direktif, dengan pendekatan yang berorientasi pada instruksi dan komando.²⁰

Saat ini, keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan di Indonesia sudah terlihat jelas melalui berbagai peran penting dan posisi strategis di tengah masyarakat. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak perempuan telah menempati posisi sebagai kepala desa, kepala instansi, kepala sekolah, manajer di perusahaan, direktur rumah sakit, pimpinan bank, bahkan sebagai pemimpin dalam keluarga. Indonesia sendiri pernah memiliki seorang presiden perempuan yang dipercaya memimpin negara. Meskipun demikian,

¹⁹ Hariyono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Iklim Komunikasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tamiang," *JURNAL SIMBOLIKA Research and Learning in Communication Study*, 4(2) (2018): 75.

²⁰ Ibid 76.

jika dibandingkan dengan jumlah total populasi perempuan, proporsi perempuan yang memegang posisi kepemimpinan masih jauh lebih kecil dibandingkan dengan jumlah laki-laki yang menduduki peran serupa.²¹

Kepemimpinan memegang peran krusial dalam jalannya sebuah organisasi. Esensi dari kepemimpinan terletak pada kemampuannya untuk mendorong orang lain agar bersedia melakukan berbagai aktivitas demi tercapainya tujuan bersama. Saat ini, dunia pendidikan membutuhkan bentuk kepemimpinan yang berakar pada identitas sejati bangsa, yang berlandaskan pada nilai-nilai budaya serta ajaran agama. Selain itu, pemimpin pendidikan juga dituntut untuk mampu merespons berbagai perubahan yang terjadi, baik dalam sistem pendidikan itu sendiri maupun dalam perkembangan yang berlangsung di luar lingkungan sekolah.²²

Pada pemenuhan tujuan pendidikan, peran serta pemahaman kepemimpinan dari seorang kepala sekolah menjadi sangat krusial. Kepala sekolah memegang peranan sentral dalam mendorong peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh. Di tengah kompetisi global yang semakin ketat, baik institusi pendidikan maupun non-pendidikan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang efisien agar dapat menjadi lembaga yang kompetitif. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendorong terwujudnya

²¹ Eva Lestariana, "Persepsi ASN terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kantor Bupati Simeulue," *Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry*, (2021): 4.

²² Nur Mukti, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah," *Jurnal Kependidikan*, 6(1) (2018):74.

berbagai inovasi, baik yang berasal dari lingkungan internal sekolah maupun dari luar.²³

Guna memastikan organisasi sekolah berjalan secara efektif, peran kepemimpinan dari kepala sekolah sangat diperlukan. Kepemimpinan kepala sekolah dapat dipahami sebagai suatu proses menjalin hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan dengan mengandalkan keterampilan komunikasi antarpribadi, sehingga tercipta pemahaman bersama dan kolaborasi antar individu sesuai tugas serta tanggung jawab masing-masing di lingkungan sekolah. Kepemimpinan ini mencakup upaya kepala sekolah dalam memotivasi, membimbing, mengarahkan, serta menggerakkan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan pihak-pihak lain yang terlibat agar berkontribusi aktif dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan.²⁴

Kepala sekolah menurut Mulyasa memiliki tanggung jawab dalam mengelola pendidikan pada tingkat mikro, yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran. Secara umum, tanggung jawab terhadap pengelolaan sekolah berada di tangan kepala sekolah bersama para guru. Meski demikian, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatur sistem pendidikan sangat menentukan keberhasilan penerapan manajemen yang berkualitas. Seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis serta membangun hubungan interpersonal yang sehat, sehingga

²³ Rasdi Ekosiswoyo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan," *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 14(2) (2016): 77.

²⁴ Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah," *Jurnal Tarbiyah*, 22(1) (2016): 2.

tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh warga sekolah.²⁵ Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi pengelolaan yang sekolah yang baik.

Kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai penggerak utama dalam kemajuan dan perkembangan institusi pendidikan, serta bertanggung jawab dalam meningkatkan akuntabilitas sekolah dan pencapaian hasil belajar siswa. Untuk mencapai tujuan tersebut secara optimal, peran kepemimpinan kepala sekolah perlu diperkuat, agar ia dapat menjalankan tugas, kewenangan, dan tanggung jawabnya secara maksimal. Seorang kepala sekolah dituntut untuk cakap dalam memimpin tim kerja serta mampu mendistribusikan tugas dan wewenang kepada staf dengan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Selain itu, dorongan atau motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah berperan penting dalam memacu semangat kerja para guru. Dengan adanya motivasi yang positif dari pimpinan, diharapkan kinerja guru akan mengalami peningkatan yang signifikan.²⁶

Upaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas sekolah harus dilakukan dengan menerapkan strategi yang memiliki tingkat keberhasilan tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan. Strategi semacam ini menuntut kepala sekolah untuk mampu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi. Sebagai pemimpin institusi pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab dalam merancang,

²⁵ Dinda Mega Putri Oktavianti & Anne Effane, "Kepemimpinan Sekolah," *Karimah Tauhid*, 2(1) (2023): 169.

²⁶ Ahmad Durul Napis & Nur Alim Noor, "Pengaruh Kepemimpinan Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SDN 04 Durikosambi Cengkareng Jakarta Barat," *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1) (2021): 255.

melaksanakan, serta mengawasi seluruh kegiatan sekolah, termasuk menetapkan sasaran, menjaga kedisiplinan, dan melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran. Saat ini, kepala sekolah diharapkan dapat menjalankan peran sebagai fasilitator bagi seluruh personel sekolah dengan cara membangun kolaborasi, membentuk jaringan kerja yang kuat, serta mengelola seluruh elemen sekolah melalui komunikasi yang terarah dan konstruktif.²⁷

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin menurut Koontz harus mampu menumbuhkan semangat, keyakinan diri, serta dorongan kuat kepada guru, staf, dan siswa dalam menjalankan peran masing-masing. Selain itu, seorang pemimpin juga bertugas membimbing, mengarahkan, serta memberikan motivasi dan menjadi teladan dalam mendorong kemajuan sekolah, sekaligus menjadi sumber inspirasi dalam mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah memegang peran ganda sebagai pemimpin (*leader*) dan pengelola (*manager*) yang sangat berperan dalam merealisasikan visi dan misi lembaga pendidikan. Peran ini sejalan dengan ketentuan dari Menteri Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberikan tanggung jawab tambahan untuk memimpin dan mengatur jalannya sekolah atau madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.²⁸

Efektivitas kepemimpinan menurut Nawawi dan Hadari merupakan hasil kolaborasi antara pemimpin dan para anggotanya. Ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh pemimpin, tetapi juga

²⁷ Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah," *Jurnal Tarbiyah*, 22(1) (2016): 3.

²⁸ Akhmad Said, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah," *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1) (2018): 258.

oleh kontribusi orang-orang yang dipimpin. Seorang pemimpin tidak akan dapat menjalankan tugasnya tanpa partisipasi aktif dari bawahannya, begitu pula sebaliknya, orang-orang yang dipimpin tidak akan efektif dalam melaksanakan kewajiban mereka tanpa adanya pengendalian, arahan, dan kerjasama dengan pemimpin.²⁹ Efektivitas peran kepemimpinan kepala sekolah yang optimal memberikan dampak besar dalam membentuk budaya sekolah yang mendukung tercapainya tujuan sekolah secara efektif.

Keberhasilan suatu sekolah sangat bergantung pada perubahan sikap dan perilaku dari seluruh elemen yang terlibat, termasuk kepala sekolah, guru, staf administrasi, orang tua siswa, serta masyarakat. Setiap pihak harus memiliki pemahaman yang sama, serta berperan aktif dalam mendukung, memantau, dan mengevaluasi jalannya proses pendidikan di sekolah. Ciri utama sekolah efektif, berdasarkan berbagai riset meliputi: (a) kepemimpinan instruksional yang kuat; (b) harapan yang tinggi terhadap prestasi siswa; (c) adanya lingkungan belajar yang tertib dan nyaman; (d) menekankan kepada keterampilan dasar; (e) pemantauan secara kontinyu terhadap kemajuan siswa; dan (f) terumuskan tujuan sekolah secara jelas.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara awal, diketahui bahwa pada pertengahan tahun 2024 telah terjadi pergantian kepala sekolah di MTsN 8 Tulungagung. Pergantian ini menjadi perhatian penting karena untuk pertama kalinya sejak berdiri, MTsN 8 Tulungagung dipimpin oleh seorang kepala sekolah

²⁹ Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah," *Jurnal Tarbiyah*, 22(1) (2016): 4.

³⁰ Mohammad Ali Ridho, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif di Sekolah Dasar," *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 3(2) (2019): 115.

perempuan. Perubahan ini memunculkan beragam respons dari berbagai pihak di lingkungan sekolah, khususnya para guru yang secara langsung merasakan dampak dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan menjadi aspek penting untuk dikaji, mengingat guru merupakan elemen kunci dalam proses pendidikan dan memiliki pengalaman langsung dalam interaksi serta implementasi kebijakan sekolah.

Sebagian besar guru mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan membawa pendekatan yang lebih partisipatif, komunikatif, dan terbuka terhadap masukan. Hal ini terlihat dari sejumlah kebijakan baru dan strategi promosi sekolah yang dijalankan, seperti penyebaran brosur, pembuatan kalender sekolah, pemasangan baliho, hingga pelibatan siswa dalam berbagai kegiatan promosi. Para guru memandang inisiatif-inisiatif tersebut sebagai bentuk kepemimpinan yang inovatif dan responsif terhadap tantangan zaman. Bahkan, beberapa guru menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan lebih menekankan pada kerja sama tim, keterlibatan emosional, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Melalui beragam persepsi tersebut, menarik untuk diteliti lebih jauh bagaimana para guru menilai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTsN 8 Tulungagung, serta bagaimana persepsi tersebut memengaruhi kinerja mereka, semangat kerja, dan kontribusi terhadap kemajuan sekolah.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pandangan beberapa guru dalam menilai kepemimpinan perempuan, khususnya di MTsN 8 Tulungagung. Karena lingkungan atau daerah MTsN 8 Tulungagung mayoritas masih menggunakan budaya patriarki dan stereotip gender. Kepemimpinan perempuan bukan hanya bentuk *prejudice* atau sikap ketidaksukaan atau penilaian negatif terhadap individu atau kelompok tertentu. Sudah terdapat banyak bukti penting yang menyebutkan bahwa perempuan juga memiliki kompetensi lebih untuk menjadi seorang pemimpin. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengetahui persepsi guru dalam menilai kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTsN 8 Tulungagung. Untuk membandingkan dua persepsi gender, peneliti mengambil guru laki-laki dan perempuan dengan jumlah sama untuk perbandingan yang lebih detail mengenai kepemimpinan perempuan.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas fokus penelitian tertuju pada persepsi kepemimpinan kepala sekolah perempuan oleh guru di MTsN 8 Tulungagung, dengan rumusan masalah:

Bagaimana persepsi guru laki-laki dan perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTsN 8 Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi guru laki-laki dan

perempuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTsN 8 Tulungagung

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pemahaman terhadap kepemimpinan perempuan, dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian yang berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap kepemimpinan perempuan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi instansi yang bersangkutan mengenai persepsi yang positif terhadap kepemimpinan perempuan dan sebagai bahan masukan kepada kaum perempuan mengenai cara menjalankan kepemimpinan yang baik dan berhasil.

a. Bagi Pembaca

Peneliti berharap penelitian ini bisa menghadirkan pengetahuan dan informasi yang lebih luas sehingga pembaca dapat memahami tentang persepsi kepemimpinan perempuan khususnya pada generasi saat ini yang mulai meninggalkan budaya patriarki.

b. Bagi Pegawai

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi sumber informasi perihal menjadi pemimpin tidak dinilai dari gender melainkan kualitas

diri seseorang tersebut dan bisa menghargai semua gender untuk mengemban tanggung jawab sebagai pemimpin.

c. Bagi Peneliti

Selanjutnya peneliti berharap penelitian ini bisa menunjukkan gambaran awal terkait pemahaman kepemimpinan yang diemban oleh kaum perempuan sehingga peneliti berikutnya dapat melaksanakan penelitian lebih mendalam terkait tema ini.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya salah paham dan timbulnya berbagai penafsiran terhadap istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini serta pengertian judul secara keseluruhan, maka terlebih dahulu perlu ditegaskan pengertian beberapa istilah yang membentuk kesatuan judul dimaksud.

1. Persepsi

Pada konteks ini, yang dimaksud dengan persepsi adalah proses atau hasil penginderaan dan penilaian individu terhadap suatu objek, dalam hal ini adalah kepemimpinan perempuan, yang dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, nilai-nilai, serta lingkungan sosial. Persepsi yang dimaksud meliputi pandangan, sikap, dan tanggapan guru terhadap peran kepemimpinan, kebijakan, dan kinerja pemimpin perempuan di lingkungan kerja.

2. Guru

Guru dalam konteks penelitian ini adalah tenaga pendidik yang secara aktif mengajar dan bekerja di MTsN 8 Tulungagung. Guru yang dimaksud mencakup guru laki-laki maupun perempuan, yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) serta memiliki pengalaman berinteraksi langsung dengan kepala sekolah perempuan.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan merujuk pada cara atau gaya seorang perempuan dalam memimpin, mengelola, dan mengarahkan lembaga pendidikan, khususnya sebagai kepala sekolah di MTsN 8 Tulungagung. Kepemimpinan ini dinilai dari aspek partisipasi, kelembutan, kreativitas, memahami kebutuhan, pelimpahan wewenang, memandang masa depan, komunikasi, dan relasi.

4. MTsN 8 Tulungagung

MTsN 8 Tulungagung adalah singkatan dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tulungagung, yaitu lembaga pendidikan menengah pertama berbasis Islam yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Lokasi ini menjadi tempat dilakukannya penelitian dan sekaligus menjadi ruang lingkup dari populasi yang diteliti. Karena saat ini MTsN 8 Tulungagung dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Keberadaan pemimpin perempuan di posisi strategis ini memberikan konteks yang kaya untuk mengkaji dinamika kepemimpinan perempuan di lingkungan pendidikan formal, khususnya dalam lingkup madrasah negeri.