

PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima)

¹Suraya, ²Haeril, ³Kasman

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Mbojo Bima

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik pada kepemimpinan ibu kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data terdiri atas observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif yang terdiri dari tiga hal utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan peran kepemimpinan perempuan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima telah hadir sebagai fasilitator, artikulator, dan motivator. Peran-peran tersebut telah terlaksana dengan baik didorong komunikasi internal yang baik dengan seluruh elemen yang ada di sekolah. Selain itu juga didukung oleh sikap integritas yang tinggi, dan profesionalisme yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian juga secara eksternal, dimana bangunan komunikasi dan kerjasama yang baik antar lembaga telah terjalin dengan baik. Selain adanya upaya partisipasi dalam setiap kegiatan sosial kemasyarakatan, dan kepedulian terhadap setiap persoalan yang ada disekitar juga semakin menunjukkan keberhasilan kemampuan kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima.

Kata Kunci:

Peran, Kepemimpinan, Perempuan,

✉ Corresponding author :

Email Address : Suraya222@gmail.com

PENDAHULUAN

Konsep kepemimpinan mengalami perubahan yang signifikan di Indonesia kepemimpinan seringkali diidentikkan dengan laki-laki yang mempunyai sifat tangguh, tegas, dan berani. Hal tersebut berkaitan dengan masih kentalnya budaya patriarki di Indonesia, dimana laki-laki merupakan sosok utama atau pemimpin yang memiliki kedudukan lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan. Namun seiring perkembangan zaman, telah terjadi perubahan paradigma dengan lahirnya paradigma emansipasi yaitu persamaan hak antara laki-laki dan perempuan atau yang sering dikenal dengan istilah emansipasi perempuan.

Paradigma emansipasi tersebut memberikan ruang gerak kepada perempuan untuk beraktifitas di ruang publik akan tetapi tidak semata-mata memuluskan jalan perempuan dalam melakukan aktifitas dan kegiatan dari profesi yang dijalankan. Terlebih lagi perempuan yang menjalankan profesi sebagai pemimpin. Pemimpin dalam jabatan publik adalah pemimpin yang menjalani fungsi sebagai pejabat pemerintah dan bekerja untuk melayani orang banyak (publik).

Salah satu jabatan publik yakni kepala sekolah. Wicaksana (Syamsul, 2012: 31) menyimpulkan bahwa pegawai ASN pada tingkat pelaksana pun dikategorikan sebagai pejabat, yakni pejabat pelaksana. Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai ASN, baik yang berstatus sebagai PNS maupun PPPK merupakan pejabat pemerintahan atau pejabat publik. Memang secara eksplisit tidak disebutkan bahwa kepala sekolah merupakan pejabat pemerintahan. Berdasarkan uraian tersebut, kepala sekolah Negeri adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah dengan berstatus PNS, sehingga termasuk pejabat pemerintahan atau pejabat publik.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Peran dan status kaum perempuan saat ini mengalami perubahan paradigma yang dipacu oleh perkembangan masyarakat dan wilayah dilingkungannya. Frankel (Kartin, 2001: 118) berpendapat, jika ada satu waktu dalam perjalanan sejarah di mana kepemimpinan perempuan benar-benar diperlukan, maka sekaranglah saatnya. Karena, masa kepemimpinan yang bercorak perintah dan kendali pada masa sekarang semakm tidak bisa dipertahankan. Saat ini, dibutuhkan kualitas-kualitas kepemimpinan yang banyak di antaranya kualitas-kualitas alamiah seorang perempuan.

Memasuki abad ke-21, peran perempuan semakin meningkat. Saat ini, kita dapat melihat kiprah kepemimpinan perempuan dalam berbagai peran dan posisi strategis dalam kehidupan masyarakat. Kiprah kepemimpinan perempuan tersebut menunjukkan bahwa perempuan Indonesia memang merupakan sumber daya yang potensial apabila kualitasnya ditingkatkan dan diberikan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan dalam berbagai aspek kehidupan keluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dan pada setiap aspek di ruang publik perempuan diberikan kuota sebanyak 30%.

Ada berbagai isu yang terkait dalam pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan, antara lain mengenai kesetaraan gender dan jenis kelamin. Di dalam isu-isu tersebut muncullah permasalahan-permasalahan yang saat ini dihadapi oleh perempuan ketika bersinggungan dengan peran sebagai pemimpin yang selama ini diidentikkan dengan "dunia" laki-laki.

Kesempatan menjadi pemimpin itu terbuka kepada siapa pun baik itu laki - laki maupun perempuan. Peran perempuan dimasa sekarang sudah tidak lagi dikaitkan dengan kodratnya sebagai perempuan yaitu seorang istri atau ibu rumah tangga yang hanya mengurus rumah tangga saja, namun telah berkembang sedemikian rupa sehingga perempuan telah berperan serta dalam setiap segi kehidupan terutama disektor publik, sehingga perempuan menjadi salah satu kontributor dalam ekonomi rumah tangga. Terbukanya kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin, berarti terbuka pula kesempatan perempuan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.Selama ini, pemimpin hampir selalu identik dengan laki-laki atau maskulin yang menunjukkan laki-laki hampir selalu mengambil keputusan secara dominan. Terlebih di masyarakat masih kental dengan budaya, dimana perempuan selalu dianggap sebagai makhluk yang lemah, yang tidak konsisten karena perempuan lebih mudah menggunakan perasaannya ketimbang logika dan tidak cocok sebagai seorang pemimpin apalagi terjun ke dalam ranah politik yang dituntun untuk menentukan atau memutuskan suatu keputusan yang besar.

Keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan publik saat sekarang, tidak dapat dibantah lagi. Arti seorang perempuan dalam kepemimpinan terutama dalam pembangunan sekarang ini sangat dibutuhkan terutama dalam segi pemikiran dan kreasi untuk mengembangkan dalam mewujudkan tujuan.

Dengan terciptanya peran wanita dalam berkesempatan memegang peran sebagai pemimpin dapat membawa dampak yang positif yaitu permasalahan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya perbedaan (diskriminasi) antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan. Hal itu ditandai dengan perempuan yang mampu memberikan suara, berpartisipasi dalam pembangunan negara yang lebih baik.Tentu hal ini merupakan kebijakan tersendiri yang memiliki manfaat persamaan serta adil dari pembangunan.

Hambatan-hambatan yang membuat perempuan tidak banyak memainkan perannya pada posisi strategis sebagai pemimpin dan pengambil keputusan, khususnya di sekolah. Hal tersebut berawal dari ditemukannya fenomena tentang adanya kecenderungan kemajuan yang dialami oleh perempuan.Kini perempuan sudah dapat menikmati pendidikan seperti halnya kaum laki-laki, selain itu perempuan juga sudah banyak yang bekerja di luar ranah domestik.Perkembangan pemikiran manusia dalam hal ini juga menjadi faktor pendorong yang menyebabkan perempuan mengalami banyak kemajuan.

Berbagai kemajuan yang dimiliki oleh perempuan sayangnya terlihat belum bisa menandingi kaum laki-laki, terutama dalam hal kepemimpinan.Terkait proporsinya, peran perempuan sebagai pemimpin memang masih tertinggal jauh.Selama ini konsep kepemimpinan lebih banyak diidentikan dengan laki-laki, maka dari itu laki-laki cenderung dianggap lebih unggul dan mampu untuk menjadi seorang pemimpin.Namun bukan menjadi hal yang mustahil jika perempuan juga memainkan perannya sebagai pemimpin, karena ternyata dapat ditemukan perempuan-perempuan yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam sebuah organisasi.

Permasalahan lain yang terkait dengan kepemimpinan perempuan, yakni kurangnya kepercayaan pemimpin untuk melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja para bawahannya, mereka merasa pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki kurang dapat tersalurkan; dan kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada para bawahannya sehingga turunnya semangat untuk bekerja.

Kembali pada peranan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik dapat dimaknai sebagai serangkaian perilaku yang dilakukan oleh perempuan sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin dalam jabatan publik. Apabila perempuan telah masuk dan terlibat dalam sektor publik khususnya memegang peranan sebagai pemimpin dalam

jabatan publik, ada beberapa hal fundamental yang mempengaruhi posisinya, antara lain: nilai sosial, status sosial, komunikasi, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Adapun peran pemimpin dalam pelayanan publik menurut Gibson dalam (Kartini, 2001: 299) adalah sebagai berikut: (1) pemimpin sebagai fasilitator; (2) pemimpin sebagai artikulator; dan (3) pemimpin sebagai motivator.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian peranan sebagaimana dikemukakan Sutarto (1989 : 98) adalah sebagai “perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan melalui interaksi dengan orang lain (kontrak). Definisi yang hampir senada dikemukakan Gross, Masson, dan McEachen dalam Bery (2001:97) mendefinisikan, “peranan sebagai seperangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu.”

Sedangkan kepemimpinan sebagaimana dikemukakan (Siagian, 2002 : 24) adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Atmosudirjo dalam Karjadi (2005 : 3), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah memproduksi dan memancarkan pengaruh terhadap kelompok orang-orang tertentu, sehingga mereka bersedia (*willing*) untuk berubah pikiran, pandangan, sikap, kepercayaan, dan sebagainya; di dalam suatu organisasi formal, maka kepemimpinan itu merupakan suatu proses yang terus-menerus, yang membuat semua anggota bergiat dan berdaya upaya untuk memahami dan mencapai tujuan-tujuan yang ditentukan oleh pimpinan.

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi. Mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain untuk berbuat atau menerima pengaruhnya itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaiannya sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.

Sedangkan tujuan kepemimpinan kepala sekolah sebagai bagian integral dari seluruh kegiatan pendidikan. Menurut (Ametembun, 2005:23) bahwa tujuan kepemimpinan kepala sekolah adalah membina orang-orang yang di supervisi menjadi manusia-manusia pembangunan dewasa yang ber-Pancasila”. Demikian menurut (Yukl, 2008), kebanyakan peneliti mengevaluasi efektivitas kepemimpinan dalam kaitannya dengan konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi para pengikut dan para *stakeholder* organisasi lainnya. Ukuran yang biasanya digunakan mengenai efektivitas pemimpin adalah sejauh mana unit organisasi dari pemimpin tersebut melaksanakan tugasnya secara berhasil dan mencapai tujuan-tujuannya. Indikator umum lainnya adalah sikap dari para pengikut terhadap pemimpin tersebut, seperti rasa suka, puas, hormat dan kagum kepada pemimpinnya serta ada tidaknya komitmen yang kuat untuk melaksanakan permintaan-permintaan dari pemimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dalam pendekatan ini peneliti akan meneliti individu atau unit sosial tertentu secara lebih mendalam dengan berusaha untuk menemukan semua variabel penting yang terkait dengan diri subyek yang diteliti. Lokasi penelitian ini berada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kabupaten Bima, lokasi tersebut sangat strategis dalam melihat studi kasus.

Subyek penelitian ini dipilih melalui teknik *nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan aspek tertentu. Teknik pengumpulan data terdiri atas observasi (*observation*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi (*documentation*).

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan, tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah tahap analisa data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga hal utama, yaitu; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL PENELITIAN

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kabupaten Bima merupakan sebuah sekolah yang dibangun oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang berada dibawah kewenangan kementerian agama republik indonesia.

Secara historis MIN 2 Bima didirikan pada Tanggal 24 Juni 1946 dengan nama Darul Ulum dibangun dari swadaya masyarakat Desa Rato yang dipelopori oleh beberapa orang tokoh yang berpengaruh, salah satunya adalah Tuan Guru H. A.Latif H. Yasin. Setelah berjalan beberapa tahun kemudian tepatnya pada tanggal 31 Desember 1950 berubah namanya menjadi Sekolah Rakyat Indonesia (SRI) ini didasarkan semakin semangatnya para pejuang kemerdekaan yang pada saat itu di pelopori oleh Tuan Guru H. Abdurrahman H.Muhammad.

Mengingat tidak adanya sarpras sekolah yang menyandang status Madrasah Negeri Filial di Kecamatan Sape maka atas perjuangan beberapa tokoh yaitu Bapak Drs H.A.Wahab H. Ismail bersama tokoh tokoh lainnya maka berubah namanya menjadi MIN Filial Sumi Rato sesuai Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Prop. NTB pada tanggal 14 Agustus 1979 dengan Nomor SK : WX/1-b/463/1979.

Seiring dengan kemajuan dan prestasi Madrasah yang semakin banyak mendapatkan animo masyarakat maka berubah namanya menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sumi Rato sesuai KMA Nomor 515A/tahun 1995.

Adapun kepala-kepala sekolah yang pernah menjabat pada Sekolah Dasar Negeri 2 Kore Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima, yaitu, H.Mansyur Dili BA, H.Ishaka, Hj.ST.Mariam S.Ag, Drs. M.Yasin, Zinaal Arifin S.Ag, Turaya, S.Pd, Amirudin S.Pd., dan Dra. Sarni (2016 sampai sekarang).

Selain itu juga terdapat sejumlah guru yang bertugas sebagai pengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima .Jumlah gurunya sebanyak 34 orang, dengan rincian guru laki-laki sebanyak 7 orang dan guru perempuan sebanyak 27 orang. Dari 34 orang guru tersebut sebanyak 17 orang guru dengan status Pegawai Negeri Sipil dan 17 orang berstatus Non PNS.

Sedangkan dari keadaan sarana dan prasarana pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima terinci sebagai berikut: ruangan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ruangan guru, ruangan pegawai/staf, dan ruangan-ruangan lainnya.

Untuk mendukung pelaksanaan tersebut sangat ditentukan oleh jumlah dan keadaan personil yang ada di sekolah tersebut. Adapun jumlah dan keadaan personil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima dapat kita lihat dalam bentuk tabel 5 halaman berikut ini.

Tabel 1. Jumlah dan Keadaan Sarana dan Prasarana pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri

No.	Jenis	Jumlah	Keterangan
1	Luas tanah	2.365m ² persegi	Sertifikat
2	Luas bangunan	1,300m ² persegi	Sertifikat
3	Ruangan	11 ruang kels	
4	Ruang kantor	1 ruang	
	Ruang guru	1 ruang	
5	Ruang kepala sekolah	1 ruang	
6	Kamar mandi/WC	4 ruang	
7	Perpustakaan	1 ruang	
8	Ruang kelas	11 ruang	
9	Ruang TK	1 ruang	
10	Ruang kantor lantai atas	1 ruang	
11	Musholla	1 ruang	
	Jumlah	-	-

Sumber : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima juli 2020

Pembahasan

Terdapat tiga fokus yang teridentifikasi dalam penelitian ini yakni sebagai berikut: *pertama*, peran kepemimpinan perempuan sebagai fasilitator; *kedua*, peran kepemimpinan perempuan sebagai artikulator; dan *ketiga*, peran kepemimpinan perempuan sebagai motivator.

Peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan sebagai fasilitator

Kaitan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan sebagai fasilitator, maka terdapat empat indikator yang akan diuji, yaitu (1) kepala sekolah dapat memberikan kesempatan dalam menyampaikan masalah yang dihadapi oleh pribadi ataupun kelompok guru dan pegawai, (2) kepala sekolah mampu mencari jalan keluar dari setiap persoalan yang ada, (3) kepala sekolah melibatkan guru dan pegawai dalam membahas suatu hal, dan (4) guru dan pegawai merasa puas akan fasilitas-fasilitas yang diberikan dalam mendukung pekerjaan mereka.

Hasil penelitian didapati gambaran bahwa peran kepemimpinan perempuan sebagai fasilitator terwujud, dimana guru dan pegawai merasa puas akan fasilitas-fasilitas yang diberikan dalam mendukung pekerjaan mereka, telah dilaksanakan dengan cukup baik. Berdasarkan indikator kaitan dengan peran kepemimpinan perempuan sebagai fasilitator pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima, sudah berjalan dengan baik, kepala sekolah dapat memberikan kesempatan dalam menyampaikan masalah yang dihadapi oleh pribadi ataupun kelompok guru dan pegawai, kepala sekolah mampu mencari jalan keluar dari setiap persoalan yang ada, kepala sekolah melibatkan guru dan pegawai dalam membahas suatu hal, dan guru dan pegawai merasa puas akan fasilitas-fasilitas yang diberikan dalam mendukung pekerjaan mereka, maka hasilnya sudah cukup baik.

Peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan sebagai artikulator

Kaitan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan sebagai artikulator, maka terdapat tiga indikator yang akan diuji, yaitu (1) kepala sekolah mampu menjadi pendengar yang baik bagi guru dan pegawai di sekitarnya, (2) kepala sekolah mampu menampung dan menyerap setiap aspirasi-aspirasi yang diberikan kepadanya, dan (3) kepala sekolah mampu memberikan *feedback* atau umpan balik atas masukan yang ada.

Hasil penelitian didapati gambaran bahwa peran kepemimpinan perempuan sebagai artikulator, dimana kepala sekolah mampu memberikan *feedback* atau umpan balik atas masukan yang ada, telah dilaksanakan dengan cukup baik. Berdasarkan ketiga indikator kaitan dengan peran kepemimpinan perempuan sebagai artikulator pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima, berjalan dengan baik kepala sekolah mampu menjadi pendengar yang baik bagi guru dan pegawai di sekitarnya, kepala sekolah mampu menampung dan menyerap setiap aspirasi-aspirasi yang diberikan kepadanya, dan kepala sekolah mampu memberikan *feedback* atau umpan balik atas masukan yang ada, maka hasilnya sudah cukup baik.

Peran kepemimpinan perempuan sebagai motivator

Kaitan dengan peran kepemimpinan perempuan sebagai motivator, maka terdapat enam indikator yang akan diuji, yaitu (1) kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dirinya dan juga bagi guru dan pegawainya, (2) kepala sekolah dapat memberikan apresiasi terhadap kinerja bawahannya yang berprestasi berupa pujian/sanjungan atas apa yang telah dicapainya, (3) kepala sekolah memberikan penghargaan berupa memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/diklat-diklat pada guru dan pegawainya; (4) kepala sekolah mampu menanamkan kedisiplinan dalam diri masing-masing melalui cara-cara seperti wejangan-wejangan, teguran maupun sanksi jika guru dan pegawainya melanggar aturan yang ada; (5) kepala sekolah mampu bersikap dengan bijaksana; dan (6) kepala sekolah mampu memberikan motivasi secara hati ke hati dengan bawahannya dengan mudah dengan sifat keibuan yang dimilikinya.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kepala sekolah mampu memotivasi seluruh Sumber Daya Manusia (Guru maupun pegawai) agar memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Bahkan untuk guru-guru yang memiliki kompetensi yang baik diberikan *support* dengan memberikan tugas tambahan kepada mereka seperti menjadi pembina kegiatan di sekolah, pembina KSM, Pramuka, Drumband dan lainnya.

Hasil penelitian didapati gambaran bahwa peran kepemimpinan perempuan sebagai motivator, dimana kepala sekolah mampu memberikan motivasi dengan pendekatan yang sangat baik. Berdasarkan pada keenam indikator kaitan dengan peran kepemimpinan perempuan sebagai motivator pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima, baik kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dirinya dan juga bagi guru dan pegawainya, kepala sekolah dapat memberikan apresiasi terhadap kinerja bawahannya yang berprestasi berupa pujian/sanjungan atas apa yang telah dicapainya, kepala sekolah memberikan penghargaan berupa memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/diklat-diklat pada guru dan pegawainya; kepala sekolah mampu menanamkan kedisiplinan dalam diri masing-masing melalui cara-cara seperti wejangan-wejangan, teguran maupun sanksi jika guru dan pegawainya melanggar aturan yang ada; kepala sekolah mampu bersikap dengan bijaksana; dan kepala sekolah mampu memberikan motivasi secara hati ke hati dengan bawahannya dengan mudah dengan sifat keibuan yang dimilikinya, maka hasilnya sudah cukup baik.

Faktor pendorong dan penghambat peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam jabatan publik

Hasil penelitian memberikan gambaran terkait faktor-faktor pendorong yaitu komunikasi yang harmonis di antara seluruh jajaran yang ada di lingkungan sekolah, profesionalitas seluruh elemen yang ada dan dukungan dari pemerintah setempat dan orang tua wali dan keterlibatan dalam kegiatan sosial kemasyarakatan di sekitar lingkungan sekolah. Sedangkan faktor penghambat peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik, yaitu banyaknya guru dan pegawai yang masih status honorer, kurangnya dukungan dari orang tua wali murid.

KESIMPULAN

Peran kepemimpinan perempuan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima telah hadir sebagai fasilitator, artikulator, dan motivator. Peran-peran tersebut telah terlaksana dengan baik didorong komunikasi internal yang baik dengan seluruh elemen yang ada di sekolah. Selain itu juga didukung oleh sikap integritas yang tinggi, dan profesionalisme yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian juga secara eksternal, dimana bangunan komunikasi dan kerjasama yang baik antar lembaga telah terjalin dengan baik. Selain adanya upaya partisipasi dalam setiap kegiatan sosial kemasyarakatan, dan kepedulian terhadap setiap persoalan yang ada di sekitar juga semakin menunjukkan keberhasilan kemampuan kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima.

Referensi:

- Anoraga, Pandji. 2002. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Afghani, Al Said. 2001. *Pemimpin Wanita Di Kancah Politik*. Surabaya: Pustaka Pelajar dan Pustaka LP2IF.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Manajemen Penelitian*, Cetakan Kelima, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungin, Burhan, 2008, *Metode Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Cetakan Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Creswell. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta. Sinar Jaya.
- Danim, Sudarwan, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Fadillah, 2001, *Pelayanan Publik Suatu Pengantar*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Faisal, Sanapiah, 2005, *Format-format Penelitian Sosial*, Cetakan Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.
- Fakih, Mansour. 2006. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gufran, Dkk (Tim Penyusun), 2016, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Mbojo Bima, Bima.
- Hadi, Sutrisno, 2004. *Statistik 2*, Cetakan Ketujuh, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta
- Hadiz, Liza. 2004. *Perempuan dalam Wacana Politik Orde Baru*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman, 2004, *Analisis Data Kualitatif*, Cetakan Pertama, UI-Press, Jakarta.

- Moleong, Lexy J., 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kesepuluh, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mudrajat, Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mulyono dan Kurniawan Beni. 2013. *Menggagas Kepemimpinan Masa Depan*.Tangerang Selatan: Jelajah Nusa.
- Murphy, Emmett. 2008. *IQ Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nazir, Moh., 2002, *Metode Penelitian*, Cetakan Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Bandung: Rineka Cipta
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Nursalam.2008. *Konsep dan Penerapan: Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Papayungan, M.M., Dkk., 2002. *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Teori dan Praktek)*, Pusat Studi Kependudukan Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang.
- Ritzer, George, 2013, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ridjal, Fauzi. 2003. *Dinamika Perempuan di Indonesia*. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogya.
- Soewondo, Nani. 2004. *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Ghalia: Indonesia, Jakarta
- Sudjana, Nana dan Ibrahim, 2001, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Cetakan Kedua, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2001. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Surakhmad, Winarno, 2002. *Pengantar Penelitian Ilmiah : Dasar Metoda Teknik*, Edisi Kedelapan. Bandung: Tarsito
- Usman, Ahmad, 2008, *Mari Belajar Meneliti*, Genta Press, Yogyakarta.
- Yukl, G. 2008. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.