

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Isu mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan merupakan sebuah fenomena unik untuk dikaji, karena sebagian keadaan dari masyarakat Indonesia merasa tidak setuju dengan adanya kepala sekolah perempuan. Perempuan masih dianggap lebih rendah dalam hal manajemen serta penentuan suatu kebijakan. Apalagi untuk menaikkan tingkat profesionalisme sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan terutama guru, disebabkan oleh guru yang dipimpin bukan hanya guru perempuan namun juga terdapat para guru laki-laki. (Andriani Tuti. 2019)

Penelitian Cakra Wikara Indonesia (CWI) pada tahun 2021 mengindikasikan bahwa perempuan merupakan mayoritas pengajar sekolah dasar di Indonesia. Sekitar satu juta dari 1,4 juta guru sekolah dasar adalah perempuan, atau hampir 70% dari total keseluruhan. Namun, hanya ada 45% kepala sekolah perempuan di sekolah dasar. Ketidaksesuaian tersebut menggambarkan bahwa bukan hanya terdapat ketidaksetaraan gender, namun juga menjelaskan kebanyakan sekolah di Indonesia ini akan merasa hilangnya sebuah keuntungan untuk memiliki kepala sekolah perempuan yang mengelola sekolah secara efektif dan memiliki lingkungan pembelajaran menjadi lebih baik.

Perempuan masih kurang terwakili dalam peran kepemimpinan di Indonesia, meskipun ada undang-undang yang mendukung kesetaraan gender dan mendorong kepemimpinan perempuan. Terlepas dari kenyataan bahwa

banyak perempuan yang memiliki pelatihan dan riwayat kerja yang sama dengan laki-laki, mereka seringkali tidak memiliki kesempatan yang sama untuk peran kepemimpinan atau tidak dianggap serius sebagai pemimpin masa depan. Fenomena ini menunjukkan bahwa ketidaksetaraan gender dalam kepemimpinan masih ada di Indonesia dan masih banyak yang harus dilakukan untuk mendorong kesetaraan gender dalam kepemimpinan di semua bidang. (Baiduri Intan. 2023: 179-204)

Hasil studi meta-analisis yang dilakukan oleh Eagly menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kecil antara pria dan wanita dalam gaya kepemimpinan. Pria cenderung lebih sering menerapkan struktur inisiasi dan menunjukkan gaya kepemimpinan *laissez-faire*, sementara wanita lebih sering mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional (Maulida & Ramaiyanti, 2021: 1–25).

Perbedaan gender ini memberikan dampak pada praktik kepemimpinan, di mana perempuan yang memiliki potensi kepemimpinan juga ikut ambil bagian dalam menempati posisi sebagai kepala sekolah. Namun, keikutsertaan perempuan dalam kepemimpinan terkadang masih menimbulkan keraguan bagi sebagian kalangan karena adanya anggapan bahwa perempuan kurang tegas dalam pengambilan keputusan. Padahal, pada kenyataannya, pemimpin perempuan juga memiliki keunggulan tersendiri yang tidak selalu dimiliki oleh pemimpin laki-laki, yang cenderung berkarakter otoriter. Perbedaan gaya kepemimpinan antara pria dan wanita, yang dipengaruhi oleh karakteristik dan sifat bawaan masing-masing, memiliki dampak yang signifikan terhadap jalannya organisasi yang mereka pimpin.

Sejumlah hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan antara gaya

kepemimpinan laki-laki dan perempuan. Pertama, dalam hal pemaknaan terhadap kepemimpinan, laki-laki cenderung memandang kepemimpinan sebagai bentuk pengarah atau directive. Kedua, dari segi orientasi kerja, pemimpin perempuan lebih menitikberatkan pada aspek hubungan interpersonal, kebersamaan, dan proses kolaboratif. Sebaliknya, pemimpin laki-laki lebih fokus pada pencapaian tugas, target, penguasaan informasi, dan hasil akhir.

Ketiga, dalam konteks kepemimpinan di bidang pendidikan, perempuan umumnya lebih banyak mengambil peran sebagai kepala sekolah dan guru. Mereka juga cenderung memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, serta memberikan perhatian lebih besar pada aspek pengajaran dan pengembangan kurikulum. (Kholis, Nur, 2020)

Dalam praktiknya, kepala sekolah perempuan cenderung menjalankan peran sebagai pemimpin instruksional, sementara kepala sekolah laki-laki lebih menitikberatkan pada aspek manajerial dan pengelolaan organisasi secara keseluruhan.

Seiring dengan tantangan era disrupsi, kepala sekolah perempuan di MI Nurul Huda Leran Gresik mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu dan kemajuan pendidikan. Kemampuan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan diri menunjukkan bahwa mereka sanggup menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif, termasuk dalam aspek manajerial, keterampilan teknis, penguasaan pengetahuan, serta sikap profesional yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin pendidikan.

Pada dasarnya, pemimpin perempuan memiliki kualitas-kualitas mendasar yang mendukung keberhasilan dalam kepemimpinan. Berdasarkan temuan di lapangan, pemimpin perempuan umumnya dikenal lebih sabar, penuh empati, mampu menangani berbagai tugas secara bersamaan (multitasking), serta memiliki kemampuan yang baik dalam bernegosiasi dan membangun jaringan kerja (networking).

Terlepas dari kenyataan bahwa kita sekarang berada di zaman modern, pria terus mendominasi sebagai pemimpin organisasi. Namun, wanita memiliki potensi kepemimpinan yang setara dengan pria. Selain itu, banyak orang yang terus mengaitkan sifat-sifat biologis yang unik pada para pemimpin, terutama yang didasarkan pada gender, yang menjadi prasangka masyarakat yang dapat membatasi perilaku mereka. Dibandingkan dengan jumlah pemimpin laki-laki di Indonesia, jumlah pemimpin perempuan masih relatif sedikit. Memang, beberapa orang menganggap keberadaan pemimpin perempuan sebagai masalah tersendiri. Secara umum, perempuan memiliki hak yang setara dengan laki-laki, apalagi terkait dengan memegang posisi sebagai seorang pemimpin. Namun, secara kenyataannya, terdapat berbagai prasangka yang mengandaikan tentang perempuan akan berkualitas lebih baik daripada laki-laki dalam peran kepemimpinan.

Pentingnya kepemimpinan dalam pendidikan terletak pada kemampuannya untuk menumbuhkan lingkungan sosial yang positif, membimbing anggota dalam pengorganisasian diri, mengatur protokol kerja, membuat pilihan, dan memberikan suara kepada anggota. Semua organisasi, termasuk lembaga pendidikan, membutuhkan seorang pemimpin. (Bashori. 2020: 110-125) Karena

seorang pemimpin dapat mengelola setiap institusi dalam memperoleh target dengan cara yang manjur. Kemampuan serta kemauan untuk membujuk, menginspirasi, mengajak, memobilisasi, dan, jika diperlukan, memaksa orang lain untuk menerima pengaruh seseorang untuk mengambil tindakan yang akan memajukan tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Oleh karena itu, untuk mengelola perusahaan secara efektif, kepemimpinan sangatlah penting. Selain itu, seorang pemimpin dan kepemimpinan mereka terkait erat; mereka adalah satu kesatuan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan pemimpin bagi masyarakat.

Dalam menjalankan berbagai aktivitas di lingkungan sekolah, kepala sekolah MI Nurul Huda Leran Gresik berhasil menciptakan suasana yang kondusif dan mendorong terciptanya inovasi. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yang menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola guru dan tenaga kependidikan guna mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, serta membangun budaya dan iklim sekolah yang positif dan mendukung proses pembelajaran.

Pada dasarnya kepala sekolah adalah orang yang mengikuti pola perilaku yang sesuai dengan keadaan dan menggunakan taktik yang tepat untuk mencapai tujuan. Kemampuan teoritis dan konseptual, kemudahan dalam bekerja, peningkatan kerja sama, peningkatan kesejahteraan, pengembangan komunikasi yang efisien, dan kepekaan terhadap semua peristiwa yang terjadi di sekolah merupakan prasyarat bagi kepala sekolah.

Program peningkatan kapasitas kualitas sumber daya manusia terutama

tenaga kependidikan bertujuan agar terbentuk kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Oleh karena itu diperlukan kepribadian atau sifat kepala sekolah, serta kemampuan dan keterampilannya untuk memimpin suatu lembaga pendidikan. (Wahyuni, Sri, 2019: 67-83)

Pada kenyataannya, kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran Gresik mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan mutu lembaga dan sumber daya manusia. Peningkatan ini mencakup aspek tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, metode pembelajaran, pembiayaan, serta berbagai elemen lain yang perlu dikembangkan. Dengan mengoptimalkan peran seluruh warga sekolah dan memanfaatkan sumber daya yang ada, keberhasilan utama dari kepemimpinan kepala sekolah terlihat dari meningkatnya kualitas guru secara efektif dan efisien. Hal ini diwujudkan melalui program pembinaan yang dilakukan baik oleh guru maupun kepala sekolah guna mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah, menemukan bahwa sekolah ibtidaiyah nurul huda leran gresik mengalami kenaikan kualitas guru, hal tersebut dibuktikan dengan adanya kebijakan-kebijakan baru yang sudah berjalan untuk memenuhi standar kurikulum, berkembangnya persiapan guru dalam menyampaikan materi, meningkatnya kemampuan tenaga kependidikan dalam memahami masing-masing siswa dan meningkatnya kemampuan tenaga kependidikan dalam menyesuaikan kurikulum dan rencana pelaksanaan pembelajaran sehingga meningkatnya kualitas guru dapat dilihat dari berbagai indikator yang mencerminkan maksimalnya efektivitas dalam proses pembelajaran dan dampaknya pada

prestasi siswa serta lingkungan sekolah. Ada tiga indikator yang menunjukkan kenaikan kualitas guru di MI Nurul Huda Leran yaitu, prestasi akademik siswa yang meningkat ditunjukkan dengan nilai siswa yang naik pada tugas harian, kuis dan ujian tengah semester, kualitas pembelajaran yang makin maju ditunjukkan dengan maksimalnya persiapan materi pelajaran dan rencana pembelajaran, dan pengelolaan kelas yang efektif ditunjukkan dengan banyaknya siswa yang terlibat aktif dalam proses belajar mengajar.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Huda Leran Gresik merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang berada di wilayah Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik. Lembaga ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah perempuan dan berlokasi di Jalan Darussalam RT 04, Desa Leran, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik. Saat ini, MI Nurul Huda memiliki 18 tenaga pendidik dan 2 tenaga kependidikan, serta melayani sebanyak 350 siswa yang terbagi dalam 12 rombongan belajar (kelas). Sekolah ini telah terakreditasi dengan predikat A (unggul).

Melihat latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan memilih fokus penelitian dengan judul: **“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Era Disrupsi di Sekolah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran Gresik”**.

1.2. Fokus Penelitian

Dengan mempertimbangkan hasil pendalaman di lapangan serta latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan focus penelitian yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Perempuan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekolah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran Gresik?

2. Apa faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia Era disrupsi di Sekolah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan focus penelitian yang telah dirumuskan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi lembaga pendidikan terkait maupun masyarakat secara luas. Secara umum, tujuan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekolah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran Gresik?
2. Menganalisis faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia Era disrupsi di Sekolah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah
 - a. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Gresik.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah sebagai referensi tambahan bagi penelitian sejenis, serta memperkaya wawasan akademik terkait pentingnya peran kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan mendorong peningkatan kualitas guru demi kemajuan lembaga pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang memberikan gambaran nyata mengenai strategi manajerial kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di MI Nurul Huda Leran Gresik.

1.5. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan penjelasan atas konsep-konsep kunci yang digunakan dalam penelitian, yang bertujuan untuk memperjelas makna dan ruang lingkup istilah tersebut. Hal ini penting untuk memastikan adanya kesamaan pemahaman antara peneliti dan pembaca terhadap konsep yang dikaji, sehingga mempermudah dalam mengoperasionalkan istilah tersebut di lapangan.

Berdasarkan judul penelitian “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Era Disrupsi di Sekolah Ibtidaiyah Nurul Huda Leran Gresik”, maka peneliti merasa perlu untuk menetapkan definisi konseptual atas beberapa istilah utama. Tujuannya adalah agar tidak terjadi perbedaan penafsiran terkait fokus permasalahan serta hasil penelitian yang diperoleh. Oleh karena itu, berikut disajikan definisi konseptual dari istilah-istilah kunci yang digunakan dalam penelitian ini:

1.5.1. Strategi Kepemimpinan

1.5.1.1. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu "*Stratego*" yang artinya merencanakan pemusnahan musuh dengan penggunaan sumber yang efektif. Dari segi tingkat bahasa, strategi dapat dianggap sebagai metode, teknik, saran, dan anjuran. Namun, strategi sering kali merupakan rencana yang memandu tindakan dalam memperoleh target yang sudah ditetapkan. (Baidhowi, Reny Harlina. 2021)

Strategi merupakan penciptaan posisi dengan berbeda serta menguntungkan yang dicapai dengan menyelesaikan sejumlah tugas. Inti dari strategi adalah membuat keputusan tentang tindakan penting yang tidak dibuat para pesaingnya. Pada dasarnya strategi ini bertujuan agar memenangkan persaingan dari para pesaing. Anthony serta dengan kata lain strategi merupakan bagian dari manajemen menyeluruh dengan mencakup pemilihan rencana dari sebuah organisasi serta adanya penugasan dari berbagai modal dalam periode yang akan datang. Fattah serta Ali mendefinisikan strategi sebagai seni dengan bergantung pada sumber daya dan kompetensi dalam mencapai targetnya melalui kondisi dengan dapat saling menguntungkan dan interaksi yang efektif dengan lingkungan sekitarnya. (Hadijaya Yusuf. 2013)

Dari paparan beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan strategi adalah serangkaian metode dan teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin institusi, seperti seorang kepala sekolah, untuk menetapkan tujuan spesifik yang relevan dengan konteks strategi kepemimpinan.

Tujuannya adalah untuk memajukan lembaga pendidikan dan memastikan pencapaian yang optimal dalam hal kualitas dan kualitas pendidikan.

1.5.1.2. Macam-macam Strategi Kepemimpinan

Pendekatan kepala sekolah untuk menaikkan kualitas dari sebuah sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah komponen fundamental pada strategi kepala sekolah. Ada dua pendekatan yang berbeda untuk meningkatkan sumber daya manusia, yaitu: teknik umum dan taktik khusus. Rencana keseluruhannya adalah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan profesional, mendorong kerja sama di dalam kelas, dan mengembangkan tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan. Taktik khusus memberikan kewenangan kepada kepala sekolah untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan kemakmuran seorang guru, pelatihan, pendidikan, perekrutan, serta penetapan posisi dalam menaikkan kualitas guru ketika berada di kelas.(E.Mulyasa. 2013)

Pada dasarnya, untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang tepat, efisien, dan efektif. Menurut Castetter (2020), terdapat lima langkah strategis yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya para guru. Langkah-langkah tersebut meliputi: peningkatan kualitas profesional guru, pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru, pembinaan kedisiplinan, pemberian

motivasi, serta pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang baik.

1.5.1.3. Teri-teori kepemimpinan

Secara umum, teori-teori kepemimpinan berupaya menjelaskan berbagai faktor yang berkontribusi terhadap munculnya kepemimpinan serta karakteristik yang melekat pada proses kepemimpinan itu sendiri. Dalam kerangka teori kompetensi kepemimpinan, terdapat tiga pendekatan utama yang dikenal luas, yaitu: teori sifat, teori perilaku, dan teori situasional atau lingkungan. Ketiga pendekatan ini dikenal sebagai grand theory dalam studi kepemimpinan.

Teori-teori tersebut didasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan yang efektif menuntut adanya atribut tertentu, baik dalam bentuk karakter, sifat, maupun sikap yang diyakini dapat menjamin keberhasilan dalam berbagai kondisi. Dengan demikian, efektivitas seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kepribadian dan karakter kepemimpinan yang dimilikinya.

Sementara itu, William Castetter (1997) mengembangkan sebuah model kepemimpinan yang mendapat perhatian luas di kalangan ahli manajemen, yaitu teori kepemimpinan situasional. Teori ini menekankan pentingnya kondisi para pengikut, khususnya pada tingkat kematangan atau kesiapan mereka dalam menerima dan melaksanakan tugas. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menilai secara akurat, baik melalui pertimbangan rasional maupun intuisi, tingkat kematangan para pengikutnya. Penilaian ini penting agar pemimpin dapat menerapkan

gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kesiapan masing-masing individu.

Kesiapan (readiness) diartikan sebagai kombinasi antara kemampuan dan kemauan dari seorang pengikut dalam menerima tanggung jawab terhadap pengarahan perilaku mereka sendiri. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan tingkat kesiapan individu yang dipimpin.

Menurut William Castetter, terdapat empat gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, yaitu: (a) Memberi instruksi (Telling), (b) Membujuk atau meyakinkan (Selling), (c) Melibatkan atau bekerja sama (Participating), dan (d) Mendelegasikan tugas (Delegating).

Sementara itu, Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa kepemimpinan ditentukan oleh hubungan timbal balik antara beberapa aspek berikut: (a) sejauh mana pimpinan memberikan arahan dan petunjuk, (b) tingkat dukungan emosional dan sosial yang diberikan, dan (c) kesiapan atau kematangan para pengikut dalam menjalankan tugas, peran, atau tujuan tertentu.

Model kepemimpinan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bergantung pada tingkat kesiapan individu yang dipimpin. Kesiapan tersebut mencakup keinginan untuk berprestasi, kesiapan menerima tanggung jawab, serta kompetensi yang meliputi kemampuan, keterampilan, dan pengalaman. Tujuan, sasaran, serta

pengetahuan yang dimiliki oleh pengikut juga menjadi variabel kunci dalam menentukan pendekatan kepemimpinan yang tepat.

Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa hubungan antara pemimpin dan anggota memiliki empat tahap atau fase, yang menuntut pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara fleksibel. Pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja, diantaranya:

- a. Tahap awal: Pada tahap ini, fokus pemimpin sangat besar terhadap pelaksanaan tugas. Anggota tim diberikan instruksi yang jelas serta dibiasakan dengan aturan, struktur, dan prosedur kerja yang berlaku.
- b. Tahap kedua: Di tahap ini, anggota sudah mulai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Meskipun struktur kerja masih dibutuhkan, pemimpin mulai meningkatkan kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya.
- c. Tahap ketiga: Anggota menunjukkan peningkatan keterampilan dan mulai termotivasi untuk berprestasi. Mereka secara aktif menginginkan tanggung jawab yang lebih besar. Pada tahap ini, pemimpin tetap memberikan dukungan dan perhatian, namun tidak lagi perlu memberikan arahan yang intensif.
- d. Tahap keempat (akhir): Anggota telah menunjukkan rasa percaya diri, mandiri dalam bekerja, dan memiliki pengalaman yang

cukup. Pemimpin dapat mengurangi intensitas bimbingan dan pengarahan.

1.5.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1.5.2.1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara etimologi, kata “kepemimpinan” berawal mula pada kata kerja kerja “pemimpin,” yang jika diartikan pada bahasa Inggris berarti “memimpin.” Simbol identitas sebuah organisasi adalah pemimpinnya; tanpa pemimpin, mustahil untuk mengidentifikasi organisasi tersebut atau bahkan mengatakan bahwa organisasi itu ada. Secara alami, organisasi terbaik memiliki pemimpin terbaik, yang dipilih karena karakter moral, budaya, dan keteladanan mereka terhadap norma, kesepakatan, skil, pendekatan, serta perilaku. (Rusdiana and Jaja Jauhari, 2009)

Kepemimpinan adalah komponen penting dalam pendidikan; kepemimpinanlah yang membuat institusi terus bergerak maju dengan mengelola perubahan dan menangani masalah. Oleh karena itu, ada atau tidak adanya pemimpin memiliki efek positif pada pertumbuhan organisasi daripada hanya berfungsi sebagai simbol. Pemimpin adalah orang yang secara aktif mengatur, bereksperimen, merencanakan, serta membimbing individu lainnya dalam memperoleh target secara bersama-sama.

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, tugas kepala sekolah adalah memotivasi para pengajar, staf, serta murid untuk dalam mengembangkan sebagai bagian memajukan visi, misi, serta target dari

sekolah. Kepemimpinan wajib mengarah pada kepemimpinan kepala sekolah agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang efisien. Ketika kepala sekolah mendukung dan mendorong para guru untuk mengambil peran kepemimpinan mereka sendiri, maka hal tersebut merupakan bentuk kepemimpinan yang paling berhasil. (Syarifuddin dan Asrul 2013)

Kepala sekolah harus memenuhi peran lain selain tanggung jawab kepemimpinan dan manajerial mereka untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Posisi-posisi ini merupakan bagian integral dari tanggung jawab dan operasional harian kepala sekolah. Mulyasa mengusulkan tujuh peran kepala sekolah, yang disebut dengan istilah EMASLIM (Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator), yang harus diimplementasikan pada setiap aktivitas nyata ketika berada di sekolah dan sekolah. (Vienty dkk. 2022: 131)

1.5.3. Kepemimpinan Perempuan

1.5.3.1. Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Kapasitas seorang wanita untuk menjadi pemimpin dibentuk oleh kepribadiannya yang unik, ketika secara eksternal maupun internal pada lingkungannya. Hal ini ditunjukkan dengan keputusan yang mereka buat yang membedakan mereka dari orang lain, dengan cara mereka menjaga sikap mereka, dengan lamanya waktu yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan, dan dengan cara mereka menangani berbagai tantangan dan masalah. Hasan dan Othman

mengajukan empat klaim khusus mengenai atribut kepemimpinan perempuan dalam temuan studi mereka: Kepemimpinan wanita lebih meyakinkan daripada kepemimpinan pria, dan ketika dihadapkan pada penolakan, kepemimpinan wanita mengajarkan para pemimpin untuk belajar dari kesalahan mereka. Selain itu, kepemimpinan perempuan menunjukkan komitmen umum untuk membangun tim, dan melibatkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan teori William Castetter, terdapat beberapa indikator yang memengaruhi gaya kepemimpinan perempuan. Indikator-indikator tersebut antara lain: sosok keibuan (*the mother*), sosok yang disayangi (*the pet*), objek seksual (*the sex object*), dan wanita tangguh (*the iron maiden*). Sementara itu, pemerintah telah menetapkan empat kategori kompetensi guru secara menyeluruh, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD. Keempat kompetensi tersebut mencakup kompetensi profesional, sosial, kepribadian, dan pedagogik.

Kepemimpinan yang telah ditetapkan seseorang untuk memimpin berasal dari susunan biologisnya-khususnya, adanya yang membedakan gender dari jenis laki-laki maupun perempuan. Hal ini disebabkan banyak orang ketika berada di sekolah masih percaya bahwa laki-laki mampu memimpin dan perempuan tidak cocok untuk memegang posisi tersebut, maka secara praktis, kesempatan bagi pengajar perempuan untuk terlibat dalam peran kepala sekolah masih terbatas. Suparman

berpendapat bahwa kapasitas seorang wanita untuk menjadi pemimpin dibentuk oleh kepribadiannya yang unik, ketika secara eksternal maupun internal pada lingkungannya. Hal ini ditunjukkan dengan keputusan yang mereka buat yang membedakan mereka dari orang lain, dengan cara mereka menjaga sikap mereka, dengan lamanya waktu yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan, dan dengan cara mereka menangani berbagai tantangan masalah.

Beberapa tokoh pendidikan berpendapat, terdapat empat karakter kepemimpinan perempuan, diantaranya: Kepemimpinan wanita lebih meyakinkan daripada kepemimpinan pria, dan ketika dihadapkan pada penolakan, kepemimpinan wanita mengajarkan para pemimpin untuk belajar dari kesalahan mereka. Selain itu, kepemimpinan perempuan menunjukkan komitmen umum untuk membangun tim, dan melibatkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

1.5.4. Kualitas Sumber Daya Manusia Era Disrupsi

1.5.4.1. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas mempunyai banyak interpretasi yang tergantung pada konteksnya. Makna kualitas dapat beragam tergantung pada konteks penggunaannya. Oleh karena itu, definisi kualitas perlu disesuaikan dengan konteks tertentu seperti organisasi, layanan, peristiwa, produk, proses, individu, hasil, aktivitas, maupun komunikasi. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, kualitas dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang terus berkembang dan berkaitan dengan hasil kerja, pelayanan,

manusia, proses, serta lingkungan, yang mampu memenuhi bahkan melampaui harapan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan esensial. Hal ini disebabkan karena melalui pengembangan kualitas SDM, dapat terbentuk karakter, kedisiplinan, serta etos kerja yang kuat. Hasil dari proses ini berdampak pada peningkatan kompetensi individu dalam bentuk keahlian dan keterampilan, sehingga memungkinkan mereka untuk berkembang dalam berbagai bidang, termasuk ilmu pengetahuan dan sains.

1.5.4.2. Era Disrupsi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), era disrupsi merupakan suatu masa ketika terjadi perubahan besar sebagai akibat dari inovasi-inovasi yang signifikan, yang pada akhirnya menggeser sistem dan tatanan kehidupan masyarakat secara menyeluruh.

Dalam konteks era disrupsi saat ini, tantangan yang dihadapi oleh berbagai organisasi, khususnya institusi pendidikan, semakin kompleks, dinamis, dan penuh ketidakpastian. Kondisi ini mendorong para pemangku kepentingan pendidikan untuk melakukan transformasi dan percepatan perbaikan secara menyeluruh.

Negara seperti Jepang, misalnya, telah mulai mengenalkan konsep tatanan kehidupan baru yang dikenal dengan istilah Society 5.0 dalam bidang pendidikan. Peralihan dari revolusi industri 4.0 menuju era Society 5.0 menuntut adanya adaptasi, tidak hanya dari peserta didik, namun juga dari tenaga pendidik. Oleh karena itu, peningkatan

kualitas sumber daya manusia, khususnya di sektor pendidikan, menjadi semakin penting agar mampu menjawab tantangan dan peluang di era transformasi digital ini.

Berdasarkan pemaparan teori dan konsep di atas, maka penelitian ini menggunakan teori strategi kepemimpinan menurut William Castetter yang memiliki lima proses strategi kepemimpinan dalam meningkatkan sumber daya manusia. Proses tersebut meliputi: a) pembinaan; b) pengawasan; c) pendisiplinan; d) pemberian motivasi; e) penghargaan. Teori ini digunakan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan kepala sekolah MI Nurul Huda Leran Gresik. Selain itu, penelitian ini juga mengacu terhadap indikator kualitas guru menurut Hamzah Uno & Nina Lamatenggo yang dapat diukur meliputi: a) merencanakan pembelajaran; b) melaksanakan pembelajaran; c) mengevaluasi pembelajaran; d) inisiatif dalam kerja; e) kemampuan kerja. Peneliti menggunakan teori tersebut untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia era disrupsi kualitas guru di MI Nurul Huda Leran Gresik.