

Kepemimpinan Perempuan di MIN Se Kota Bandar Lampung

Ahmad Fauzan¹, Subandi²

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
ahmad.fauzan@radenintan.ac.id, subandi@radenintan.ac.id

ABSTRACT

Women's leadership in MIN Bandar Lampung City is found in 7 out of 12 Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), namely: MIN 1 Bandar Lampung, MIN 3 Bandar Lampung, MIN 6 Bandar Lampung, MIN 8 Bandar Lampung, MIN 9 Bandar Lampung, MIN 10 Bandar Lampung, and MIN 12 Bandar Lampung. From the leadership of the MIN heads in Bandar Lampung, not a few achieved academic and non-academic achievements at the city and provincial levels and had good madrasah performance, 4 of the 7 madrasahs were accredited A and 3 madrasahs were accredited B, all of the madrasah heads already had degrees masters (S2). Among the successes of women's leadership in MIN Bandar Lampung City are: first; management of leadership and power, second; leadership and conflict management, third; leadership and change management.

Keywords: *Women's Leadership, Power, Conflict, Change*

ABSTRAK

Kepemimpinan perempuan di MIN Kota Bandar Lampung terdapat pada 7 madrasah dari 12 Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), yakni : MIN 1 Bandar Lampung, MIN 3 Bandar Lampung, MIN 6 Bandar Lampung, MIN 8 Bandar Lampung, MIN 9 Bandar Lampung, MIN 10 Bandar Lampung, serta MIN 12 Bandar Lampung. Dari kepemimpinan kepala MIN yang terdapat di Bandar Lampung ini tidak sedikit yang mencapai prestasi akademik serta non akademik di tingkatan kota maupun provinsi serta mempunyai kinerja madrasah terkategori baik, 4 dari 7 madrasah tersebut terakreditasi A dan 3 madrasah terakreditasi B, seluruh kepala madrasahnya sudah memiliki gelar magister (S2). Di antara keberhasilan kepemimpinan perempuan di MIN Kota Bandar Lampung adalah : *pertama*; pengelolaan kepemimpinan dan kekuasaan, *kedua*; pengelolaan kepemimpinan dan konflik, *ketiga*; pengelolaan kepemimpinan dan perubahan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Perempuan, Kekuasaan, Konflik, Perubahan*

A. PENDAHULUAN

Sebutan gender diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial buat menerangkan perbandingan antara wanita serta pria yang bertabiat bawaan selaku ciptaan Tuhan serta yang bertabiat bentukan budaya yang dipelajari serta disosialisasikan semenjak kecil. Perbedaan ini sangat berarti, sebab sepanjang ini kerap sekali menggabungkan adukan identitas manusia yang bertabiat kodrati serta yang bertabiat bukan kodrati (gender). Perbandingan kedudukan gender ini sangat menolong kita buat memikirkan kembali tentang pembagian kedudukan yang sepanjang ini dikira sudah menempel pada wanita serta pria buat membangun cerminan kedekatan gender yang dinamis serta pas dan sesuai dengan realitas yang terdapat dalam warga. Perbandingan konsep gender secara sosial sudah melahirkan perbandingan kedudukan wanita serta pria dalam masyarakatnya. Secara universal terdapatnya gender sudah melahirkan perbandingan kedudukan, tanggung jawab, guna serta apalagi ruang tempat dimana manusia beraktifitas. Sedemikian warnanya perbandingan gender ini menempel pada metode pandang kita, sehingga kita kerap kurang ingat seakan- akan perihal itu ialah suatu yang permanen serta abadi sebagaimana permanen serta abadinya karakteristik biologis yang dipunyai oleh wanita serta pria. (Puspitawati, 2013).

Gender saat ini pula telah nyaris menyeluruh dialami dalam perihal pembagian pada kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah, paling utama di madrasah ibtidaiyah/ SD. Hampir sebagian sekolah/ madrasah ditingkat dasar/ ibtidaiyah dikepalai oleh wanita, serta perihal ini banyak menampilkan hasil yang efisien serta efektif dalam pengelolaannya, khususnya di Kota Bandar Lampung. Buat di Kota Bandar Lampung telah terdapat 12 Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), 7 di antaranya di kepalai oleh wanita, ialah: MIN 1 Bandar Lampung, MIN 3 Bandar Lampung, MIN 6 Bandar Lampung, MIN 8 Bandar Lampung, MIN 9 Bandar Lampung, MIN 10 Bandar Lampung, serta MIN 12 Bandar Lampung. Dari kepemimpinan kepala MIN yang terdapat di Bandar Lampung ini tidak sedikit yang mencapai prestasi akademik serta non akademik di tingkatan kota maupun provinsi serta mempunyai kinerja madrasah terkategori baik, 4 dari 7 madrasah tersebut

terakreditasi A dan 3 madrasah terakreditasi B, seluruh kepala madrasahnya sudah memiliki gelar magister (S2).

Bersumber pada informasi-informasi demikian, penulis merasa tertarik buat mempelajari kepemimpinan kepala madrasah ibtidaiyah negeri (MIN) yang terdapat di Kota Bandar Lampung yang nantinya fokus pada pengelolaan kepemimpinan perempuan di MIN Bandar Lampung yang meliputi : pengelolaan kepemimpinan dan kekuasaan, pengelolaan kepemimpinan dan konflik, pengelolaan dan perubahan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain agar mau berperilaku berbeda. Ini adalah proses mempengaruhi orang membuat mereka melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini melibatkan pengembangan dan komunikasi visi untuk masa depan, memotivasi orang dan mengamankan keterlibatan mereka. (Armstrong, 2006) Definisi lain (ada banyak) meliputi:

- a. Bennis dan Nanus (dalam Armstrong, M.) Kepemimpinan adalah: 'kapasitas untuk menerjemahkan niat menjadi kenyataan dan mempertahankannya'.(Armstrong, 2006)
- b. Dixon (dalam Armstrong, M.) 'Kepemimpinan tidak lebih dari menjalankan pengaruh sedemikian rupa pada orang lain sehingga mereka cenderung bertindak bersama untuk mencapai tujuan yang mungkin tidak akan mereka capai dengan mudah jika mereka dibiarkan sendiri'.(Armstrong, 2006)
- c. Buchanan dan Huczynski (dalam Armstrong, M.) Kepemimpinan adalah: 'proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam upayanya menuju penetapan tujuan dan pencapaian tujuan'.(Armstrong, 2006)
- d. Goleman (dalam Armstrong, M.) 'Tugas tunggal seorang pemimpin adalah mendapatkan hasil.'(Armstrong, 2006)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang tahu kontribusi apa yang diharapkan dan merasa benar-benar berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

James A.F. Stoner (dalam Muh. Hizbul Muflihini) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin, dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa adanya bawahan semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan.
- b. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.
- c. Kepemimpinan berkaitan dengan kegiatan memberi pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruhnya untuk mengajak anggota melaksanakan kegiatan atau mencapai tujuan. (Muflihini, 1970)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain baik secara langsung maupun secara tidak langsung untuk mencapai tujuan.

2. Kepemimpinan: Kekuasaan, Konflik, dan Perubahan

a. Kepemimpinan dan Kekuasaan

Dalam mempelajari kekuasaan yang dimiliki beberapa individu atas orang lain, David McClelland mengusulkan bahwa kekuasaan dapat dicari dan digunakan secara wajar. Ia menemukan bahwa kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan untuk berdampak pada orang lain. Hal ini dapat ditunjukkan dalam tiga cara: dengan

tindakan keras yang menghasilkan bantuan atau nasihat; dengan tindakan yang menghasilkan emosi pada orang lain; dan oleh kepedulian terhadap reputasi.

b. Kepemimpinan dan Konflik

1) Apa itu Konflik

Konflik antar individu dan antar kelompok tampaknya sudah setua umat manusia itu sendiri. Pelajar sejarah kuno dapat mengingat kembali kisah konflik di antara kelompok-kelompok alkitabiah awal; konflik dalam sejarah Mesir awal dan kemudian; konflik-konflik yang melibatkan orang-orang Yunani awal (khususnya yang patut diperhatikan adalah konflik antara Spartan dan Athena—perang Peloponnesia); dan banyak konflik yang melibatkan orang Romawi dan pencarian mereka akan Kekaisaran Romawi. Konflik telah ada sepanjang sejarah hingga berita utama hari ini.

2) Menghadapi Konflik

Dari sekian banyak tantangan yang dihadapi oleh para pemimpin dan manajer, salah satu yang paling sulit adalah mengelola konflik.

3) Dari Mana Konflik Berasal

Konflik dalam suatu organisasi dapat muncul dari berbagai sumber: perbedaan tujuan dan sasaran; ambiguitas yurisdiksi; hambatan komunikasi; karakteristik pribadi anggota kelompok kunci; persaingan untuk sumber daya dalam organisasi; salah tafsir komunikasi; ketidaksepakatan atas standar kinerja; dan perlunya konsensus.

4) Model Konflik Organisasi Pondy

Louis Pondy mengembangkan salah satu model konflik organisasi yang paling diterima secara luas, terdiri dari lima tahap: tahap laten; tahap konflik yang dirasakan; tahap konflik yang dirasakan; tahap konflik nyata; dan tahap setelah konflik.

c. Kepemimpinan dan Perubahan

1) Lingkungan yang Berubah

Pemimpin dan manajer perlu memiliki pelatihan dan pengalaman dalam menerapkan perubahan dalam suatu organisasi serta menangani dan meminimalkan dampak perubahan struktur organisasi bagi karyawan di dalam perusahaan.

2) Alasan Untuk Berubah

Ada banyak alasan untuk perubahan dalam organisasi, beberapa di antaranya eksternal organisasi dan beberapa internal organisasi.

3) Jenis Perubahan Organisasi

Jenis perubahan organisasi terbagi dalam dua kategori: perubahan evolusioner; dan perubahan revolusioner. (Betocchi, 2009)

C. METODE PENELITIAN

Riset ini tercantum riset Lapangan Field research. Disini penulis mengumpulkan informasi dari lapangan buat mencari bermacam permasalahan yang terdapat relevansinya dengan riset ini. Pendekatan yang digunakan dalam riset ini merupakan pendekatan kualitatif. Riset kualitatif merupakan salah satu prosedur riset yang menciptakan informasi deskriptif berbentuk perkataan ataupun tulisan serta sikap orang-orang yang diamati. Lewat riset kualitatif periset bisa mengidentifikasi subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan tiap hari.

Bersumber pada penjelasan diatas bisa disimpulkan kalau riset kualitatif merupakan salah satu tata cara riset yang mengumpulkan serta menganalisis informasi berbentuk perkataan(lisan ataupun tulisan) serta perbuatan-perbuatan manusia dengan tujuan buat memperoleh sesuatu uraian tentang realitas lewat proses berpikir induktif.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengelolaan kepemimpinan dan kekuasaan kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung.

Terkait pengelolaan kepemimpinan dan kekuasaan kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung bentuknya yaitu kekuasaan yang berasal dari posisi seseorang dalam sebuah organisasi. Dalam pengelolaan madrasah, kepala madrasah dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi.

Dikaitkan dengan pendapat George dan Jones yang mendefinisikan kekuasaan sebagai kemampuan seseorang untuk menyebabkan orang lain melakukan sesuatu yang mungkin tidak mereka lakukan. Mereka mendefinisikan kekuasaan individu formal sebagai kekuasaan yang berasal dari posisi seseorang dalam sebuah organisasi.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly mengusulkan istilah ketiga: otoritas adalah kekuasaan formal yang dimiliki seseorang karena posisinya dalam hierarki organisasi. Menurut definisi ini, supervisor tingkat atas akan memiliki wewenang atas supervisor tingkat bawah dalam struktur organisasi mereka. (Betocchi, 2009)

Hal ini sudah sejalan antara yang terjadi di 7 MIN Bandar Lampung dengan teori yang peneliti sandingkan. Tinggal dilengkapi dengan gaya kepemimpinannya, kapan pemimpin itu harus menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, kapan harus demokrasi dan kapan harus *laissez faire*.

2. Pengelolaan kepemimpinan dan konflik kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung.

Terkait pengelolaan konflik kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung bentuknya yaitu dilakukan dengan cara kepala madrasah memediasi pertemuan antara kedua belah pihak yang berkonflik, lalu mencari akal permasalahan konflik dan langkah selanjutnya dicarikan solusinya dengan model *win-win solution*.

Apabila dikaitkan dengan salah satu metode untuk menangani konflik pribadi memerlukan pertemuan dengan individu yang terlibat: pertemuan sederhana antara pihak-pihak yang berkonflik untuk mengomunikasikan kepada mereka bahwa kemampuan untuk bergaul dengan orang lain merupakan faktor kunci dalam menentukan kelanjutan pekerjaan

dan kemajuan di masa depan. Cukup dengan memanggil bersama dua individu yang terlibat dalam konflik pribadi untuk mendiskusikan konflik mereka dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan perbedaan mereka. Jika keduanya setuju untuk bekerja sama, biarkan mereka menyelesaikannya di antara satu sama lain, tetapi terus pantau situasinya. (Betocchi, 2009)

Apa yang terjadi di madrasah sedikit berbeda dengan teori dalam penerapannya. Di lapangan upaya pengelolaan konflik sepenuhnya didampingi oleh kepala madrasah, namun secara teori diberikan peluang untuk menyelesaikan konflik di antara mereka yang berkonflik tapi terus dipantau perkembangannya.

3. Pengelolaan kepemimpinan dan perubahan kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung

Terkait pengelolaan kepemimpinan dan perubahan yang terjadi di 7 madrasah ibtidaiyah negeri se Kota Bandar Lampung yang dipimpin oleh perempuan bentuk perubahannya secara evolusioner (bertahap). Perubahan yang terjadi selama ini dengan cara menampung semua ide-ide yang baik yang berasal dari siapa saja termasuk orang tua siswa dan masyarakat.

Apabila dikaitkan dengan Jenis perubahan organisasi terbagi dalam dua kategori: perubahan evolusioner; dan perubahan revolusioner. Perubahan evolusioner terjadi secara bertahap, dan terfokus secara sempit dengan tujuan tertentu. Evolusioner perubahan difokuskan untuk secara hati-hati menyesuaikan, menyesuaikan atau mengakomodasi perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi secara strategis.

Sebaliknya, perubahan revolusioner adalah perubahan yang cepat, dramatis, dan terfokus secara luas yang menghasilkan struktur organisasi baru, tujuan baru, dan cara baru untuk melakukan sesuatu.

Terkait pengelolaan kepemimpinan dan perubahan di sekolah dengan teori sudah sejalan, tinggal pihak kepala madrasah memupuk ide-ide perubahan agar tetap tumbuh.

E. KESIMPULAN

1. Pengelolaan kepemimpinan dan kekuasaan kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung.

Terkait pengelolaan kepemimpinan dan kekuasaan kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung bentuknya yaitu kekuasaan yang berasal dari posisi seseorang dalam sebuah organisasi. Dalam pengelolaan madrasah, kepala madrasah dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi.

2. Pengelolaan kepemimpinan dan konflik kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung.

Terkait pengelolaan konflik kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung bentuknya yaitu dilakukan dengan cara kepala madrasah memediasi pertemuan antara kedua belah pihak yang berkonflik, lalu mencari akal permasalahan konflik dan langkah selanjutnya dicarikan solusinya dengan model win-win solution.

3. Pengelolaan kepemimpinan dan perubahan kepala MIN perempuan se Kota Bandar Lampung

Terkait pengelolaan kepemimpinan dan perubahan yang terjadi di 7 madrasah ibtidaiyah negeri se Kota Bandar Lampung yang dipimpin oleh perempuan bentuk perubahannya secara evolusioner (bertahap). Perubahan yang terjadi selama ini dengan cara menampung semua ide-ide yang baik yang berasal dari siapa saja termasuk orang tua siswa dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, M. (2006). Armstrong's handbook of management and leadership _ developing effective people skills for better leadership and management. In *First published in Great Britain and the United States in 2005 by Kogan Page Limited* (Vol. 1999, Issue December).
- Bertocci, D. I. (2009). *Leadership in Organization*.
- Coleman, M. (2020). Women leaders in the workplace: perceptions of career barriers, facilitators and change. *Irish Educational Studies*, 39(2), 233–253. <https://doi.org/10.1080/03323315.2019.1697952>
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi
- Hadisubroto, Subino. (2009). *Pokok-Pokok Pengumpulan Data, Analisis Data, Penafsiran Data dan Rekomendasi dalam Penelitian Kualitatif*, Bandung: IKIP
- Muflihin, M. H. (1970). Kepemimpinan Pendidikan: Tinjauan terhadap Teori Sifat dan Tingkah-laku. In *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* (Vol. 13, Issue 1, pp. 67–86). <https://doi.org/10.24090/insania.v13i1.286>
- Papa, R. (2020). Handbook on promoting social justice in education. In *Handbook on Promoting Social Justice in Education*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-14625-2>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Suryabrata, Sumardi. (1995). *Metode Penelitian*, Jakarta ; Raja Grafindo Persada
- Vella, R. (2022). Leadership and women: The space between us. Narrating the stories of senior female educational leaders in Malta. *Educational Management Administration and Leadership*, 50(1), 121–139. <https://doi.org/10.1177/1741143220929034>