

BAB II

TELAAH KEPUSTAKAAN

A. Telaah Teoritis

1. Kepemimpinan Perempuan

a. Pengertian Kepemimpinan

Organisasi tak terkecuali organisasi sekolah merupakan kelompok organisasi sumber daya manusia yang memiliki peran sangat kuat dalam mencapai tujuan bersama. Unsur yang berpengaruh dalam organisasi tersebut salah satunya adalah faktor kepemimpinan dari pemimpin organisasi sekolah tersebut yang dikenal dengan kepala sekolah. Kepala sekolah secara umum menjadi penentu keberhasilan lembaga untuk mencapai visi misi sekolah yang telah ditetapkan.

Sebelum membahas kepemimpinan kepala sekolah khususnya kepemimpinan kepala sekolah perempuan, maka berikut akan dibahas secara terinci mengenai teori kepemimpinan dan definisinya.

Pendapat berikut dapat dijadikan pertimbangan untuk mengarahkan pembahasan tentang kepemimpinan menjadi lebih jelas. Menurut Thoha (2012:9) “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun

kelompok”. Pendapat lain dikemukakan oleh Rasdiana (1999;133) bahwa manajemen sangat berhubungan dengan strategi atau *doing the thingright* yaitu bekerja dengan mengikuti dan mentaati aturan dan undang-undang yang berlaku, sementara *leadership* berhubungan dengan taktik atau *doing the right thing* yang artinya bekerja secara benar berdasarkan pertimbangan akal sehat.

Pengertian kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh Anoraga (2003:2) bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai “kemampuan seseorang dalam suatu oragniasasi untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam lingkungannya, melalui kemampuan berkomunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mempengaruhi orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu”. Senada dengan pendapat di atas Wahjosumidjo (1991:154) mengemukakan pendapatnya bahwa secara umum indikator kepemimpinan antara lain pemimpin tersebut dapat berlaku adil, dan dapat memberikan inspirasi, mendukung tujuan, mengkatalisasi, memberikan keamanan, mewakili organisasi sekaligus dapat menjadi sumber inspirasi, dan menghormati.

Usman (2013: 311) mengambil pandangan berbeda tentang kepemimpinan. “leadership adalah proses membuat pengaruh

terhadap orang lain dalam rangka mencapai tujuan bersama. kekuatan yang mempengaruhi individu atau kelompok dan mempromosikan lingkungan kerjasama yang baik dan saling percaya dalam semua kegiatan organisasi.

Dari beberapa pengertian seperti tersebut di atas maka pengertian *leadership* adalah kemampuan seorang individu untuk mengatur dan membimbing orang lain di sekitarnya dalam rangka melaksanakan kegiatan yang terstruktur menuju tujuan organisasi. *leadership* memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pakar organisasi biasanya menawarkan pemahaman mereka sendiri tentang *leadership*. *leadership* dimaknai sebagai pengakuan moralitas seseorang, habitnya, kesempatannya dalam rangka menancapkan pengaruhnya pada orang lain, baik berupa interaksi, posisi manajerial, dan kepemimpinan lain yang baik.

b. Gaya Kepemimpinan

Secara teoritis gaya dan gaya kepemimpinan selalu menjadi topik pembahasan yang spesifik teori kepemimpinan apapun bidangnya, baik pada ranah kepemimpinan sosial dan politik, perusahaan maupun lembaga pendidikan, karena masing-masing pemimpin memiliki gaya dan gaya kepemimpinan yang khas, bisa jadi gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh gaya pemimpin hebat maupun tokoh yang diidolakannya.

Pemimpin akan bisa dibaca pengaruhnya ketika memimpin, karena pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang khas, baik kaum lelaki maupun perempuan, pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam memimpin. Gaya Kepala sekolah perempuan tidak bisa dibedakan dari perbedaan jenis kelamin yaitu antara laki-laki dan perempuan yang dalam dunia ilmiah biasa disebut dengan gender.

Untuk memahaminya akan dibandingkan istilah gender. Gender adalah identitas berdasar biologis yang membedakan laki-laki dan perempuan berdasarkan karakteristik biologis, dan juga gender yang membedakan antara perempuan dan laki-laki berdasarkan ciri-ciri asasi sosial budaya (konstruksi sosial). Sikap dan gaya perilaku kepemimpinan dipengaruhi oleh hubungan antara orang-orang, yaitu orang-orang yang mempengaruhi (oleh pemimpin) dan orang-orang yang mempengaruhi dalam bentuk ketaatan, ketaatan orang percaya, atau bawahan kepada otoritas pemimpin. Pengikut dipengaruhi oleh kekuasaan pemimpin sehingga menimbulkan ketakutan spontan dari pemimpin (Kartono, 2010: 2). Hal ini dinilai menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja seorang anggota suatu lembaga atau organisasi (Fitriani, 2018: 2).

Oleh karena itu, kesuksesan suatu lembaga untuk sampai tujuannya adalah kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang efektif dan efisien menggerakkan dan mengintegrasikan seluruh kekuatan potensi dan SDM nya, kekayaan alamnya, waktunya dan biayanya ke dalam proses manajemen. (Kartono, 2010: 14).

Gaya kepemimpinan secara teoritis ada beberapa macam, berikut pendapat para ahli yang antara lain :

- 1) Menurut Stelter sebagaimana dikutip oleh Rosintan (2014:36) bahwa Ada dua gaya kepemimpinan wanita yang khas: kepemimpinan pria-wanita dan kepemimpinan transaksional transformasional.
- 2) Menurut Roden, gaya kepemimpinan pria bersifat emosional dan analitis dalam hal daya saing, otoritas hierarkis, manajemen yang maju, dan mengatasi masalah (Rosintan 2014:55).
- 3) Kepala sekolah perempuan memiliki karakter kolaboratif, bekerja dengan manajer dan bawahan, memiliki sedikit kendali atas leadershipnya, dan memiliki kemampuan atas problem solving berlandaskan empati dan intuis. Hal ini sejalan dengan gaya kepemimpinan gender yang khas.
- 4) Di sisi lain, menurut Wisser, menjadi jelas bahwa gaya feminis berorientasi keluarga daripada gaya laki-laki. (Rosintan 2014:55)

Implementasi tipe kepemimpinan pada seseorang akan memberikan hasil yang berbeda terhadap bawahan terutama terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Usman (2013:349) bahwa “gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang ditampilkan seseorang pada saat ia mempengaruhi perilaku orang lain”. Sedangkan menurut Thoha (2012:49) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Gaya kepemimpinan dapat pula diartikan sama dengan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya, yang dilakukan secara konsisten sehingga bawahan akan melaksanakan kebijakan dan keputusan dari pimpinan.

Pendapat lain tentang gaya kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2016:46) adalah :

- 1) Kepemimpinan Otoritarian: Jenis kepemimpinan ini berfokus pada kekuatan pengaruh pemimpin pada anggota organisasi, sehingga segala sesuatu akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini para anggota organisasi tidak memiliki hak, hanya kewajiban untuk melaksanakan perintah pimpinan..

- 2) Kepemimpinan Demokratis: Jenis kepemimpinan ini menekankan bahwa orang memiliki hak asasi manusia yang sama.
- 3) Kepemimpinan Bebas (Laissez-faire): Jenis kepemimpinan ini mengasumsikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki kemampuan untuk membuat, melaksanakan keputusan dan dapat mendukung diri mereka sendiri dengan sedikit arahan dalam pelaksanaan kewajibannya.

Aspek lain yang mempengaruhi gaya *leadership* adalah bagaimana individu mengarahkan tindakan bawahannya untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari perspektif ini, ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, diantaranya menurut (Balkis, 2008: 78) menjelaskan :

- 1) Gaya *leadership* karismatik, Dimana karyawan memiliki kesan yang jelas terhadap pemimpinnya. Pemimpin gaya karismatik dicirikan oleh visi dan kejelasan, risiko pribadi, kepekaan lingkungan, kepekaan kebutuhan karyawan, dan perilaku yang modern..
- 2) Gaya *leadership* transaksional, yaitu leader Memotivasi bawahan dengan menetapkan tujuan yang jelas untuk peran dan tugas. Yang antara lain: a) Layanan sempurna, b) Manajemen

luar biasa (aktif). c) Manajemen dengan pengecualian (pasif).

d) Melepaskan tanggung jawab dan menghindari keputusann.

3) Gaya *leadership* transformasional, yaitu leader Lebih fokus pada pengembangan bawahan dengan mengubah pola pikir mereka, memecahkan masalah dengan cara baru, dan menciptakan dan menerapkan lebih banyak tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Gaya *leadership* visioner, yaitu dilaksanakannya visi dan misi yang realistis dan kredibel oleh leader untuk mempengaruhi masa depan organisasinya.

c. Perempuan sebagai kepala sekolah

Perempuan merupakan kaum minoritas dalam pengelolaan pendidikan, terutama di negara berkembang yang sangat maju (Wulandari, 2018: 128). Belakangan, Sergiovanni (Wulandari, 218: 128) sampai pada kesimpulan bahwa perempuan cenderung berperilaku demokratis dan sangat efektif dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dan tugas-tugas administrasinya. Rimmer & Davis menemukan bahwa dalam realitas sosial, perempuan cenderung lebih berhati-hati dalam menjalin hubungan (Wulandari, 2018: 128).

Padahal, stereotip organisasi dan institusi bahwa kaum lelaki sebagai pemimpin masih memiliki keunggulan yang sangat kuat (Fitriani, 2018: 2). Bahkan, sebuah studi yang dilakukan oleh Grant

Thornton International mulai mengubah stereotip ini dengan membuat laporan periodikal berjudul "*Women in Business 2018*" yang mencerminkan keaneragaman kelamin dalam dunia usaha. Penelitian tersebut diterbitkan dalam rangka memperingati Hari Perempuan Internasional, yang diperingati setiap tanggal 8 Maret setiap tahunnya. Hari Perempuan Internasional adalah saat yang tepat untuk meninjau kembali isu keragaman gender dalam bisnis.

Survei yang dilakukan pada Juli hingga Desember 2017 dengan target 4.995 responden dari 35 negara. Responden adalah *CEO, Managing Director, Chairman atau Label Eksekutif Senior*. Laporan penelitian menunjukkan hasil positif mengenai keragaman gender di dunia bisnis global, terutama proporsi perempuan dalam posisi manajemen perusahaan. Secara khusus, perusahaan dengan satu atau lebih manajer wanita telah meningkat secara signifikan dari 66% tahun lalu menjadi 75% tahun ini. Dijelaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara keragaman gender dalam kepemimpinan dan kesuksesan perusahaan. Saat ini, perempuan berada pada posisi manajemen bisnis, namun sebarannya masih sangat kecil. Hal ini dapat dilihat lebih jelas pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
 Natur Perbedaan-Perbedaan Dasar Kaum lelaki dan Perempuan
 Lensufiie (2010:120)

Faktor	Laki-laki	Wanita
Emosi dan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih sulit menyatakan emosi • Berelasi dengan aktivitas • Mengisi waktu dengan berkarya • Fokus pada tujuan akhir 	<ul style="list-style-type: none"> • Ekspresif dalam menyatakan emosi • Berelasi dengan komunikasi • Mengisi waktu dengan memelihara • Fokus pada proses
Cara Berfikir	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematis, analitis, runut • Fokus pada satu titik • Konsentrasi pada present • Memperhatikan inti persoalan dan hasil akhir • Mengandalkan fakta dan analisis 	<ul style="list-style-type: none"> • Multitasking • Fokus pada satu area • Konsentrasi serempak present, past, future • Memperhatikan detail • Mengandalkan intuisi
Orientasi	<ul style="list-style-type: none"> • Harfiah, informatif, mengembangkan fakta • Terkomunikasi dengan diri sendiri saat menghadapi masalah (ada unsur introspeksi dan introspeksi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Emotif, implisit, membangun relasi • Saat bermasalah cenderung berbicara dan lega setelah didengar (ada unsur ekstroversi dan butuh dukungan)
Natur fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan Keberhasilan • Suka pada prestasi dan penghargaan • Merasa berarti bila mengerjakan sesuatu • Membangun identitas dan diri melalui apa yang dikerjakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Berorientasi pada hubungan rasional • Suka pada ikatan perasaan dan ikatan rasional • Merasa berarti bila terikat dengan keluarga • Identitas terletak pada keberhasilan anak dan keluarga
Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih kuat secara fisik • Hasrat muncul setiap saat 	<ul style="list-style-type: none"> • Berstamina tinggi • Ada pengaruh hormonal (misalnya saat menstruasi)
Peran dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala rumah tangga 	<ul style="list-style-type: none"> • Penolong yang sepadan

keluarga	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih kepada pekerjaan eksternal dan memberi masukan pada kegiatan internal • Pemimpin spiritual keluarga 	<ul style="list-style-type: none"> • Hormat pada suami • Lebih Fokus pada pekerjaan internal dan memberi masukan pada kegiatan eksternal keluarga • Ratu rumah tangga
----------	--	--

Secara garis besar, ruang lingkup tanggung jawab fundamental tersebut dapat dikategorikan ke dalam aspek-aspek pokok, khususnya gambaran dalam bidang manajemen pendidikan tinggi dan gambaran yang berkaitan dengan pengembangan keahlian akademik. Menurut kepercayaan banyak ahli, pencapaian manajemen fundamental terutama didasarkan sepenuhnya pada kemampuannya untuk memimpin. Kunci mudah mendeskripsikan yang mendasar terletak pada keseimbangan dan emosi, selain rasa percaya diri. Hal ini merupakan landasan mental untuk memperlakukan individu secara adil, menghadirkan keteladanan perilaku dan tanggung jawab mereka (Fitrah, 2017: 128).

Wulandari (2018:128) menjelaskan bahwa munculnya trend perempuan sebagai kepala sekolah tampaknya lebih tinggi daripada laki-laki, semangat kepemimpinan lebih ditekankan pada bakat teknis pembelajaran dan kewajiban mereka untuk organisasi sekolah menengah, dan kepala sekolah menggunakan sedikit kontrol pengawasan

Slamet (2000; 130) menjelaskan ciri-ciri kepala sekolah yang tangguh, antara lain : (1) memiliki wawasan ke depan dan memahami gerakan apa yang harus diambil dan keahlian secara efisien tentang keputusan yang akan diambil, (2) memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menyelaraskan semua kemampuan yang dibutuhkan, (3) memiliki potensi untuk mengambil keputusan, memobilisasi kemampuan dengan toleransi terhadap perbedaan, dan (4) memiliki potensi untuk memerangi musuh-musuh bersama dalam berorganisasi, khususnya ketidakpedulian, kecurigaan, dan kemalasan.

Menurut Wolfman, kekuatan seorang wanita adalah kemampuannya untuk menjaga hubungan. Wanita tertarik untuk membantu orang lain tumbuh dan mengekspresikan diri serta membantu mereka menemukan kepuasan. Esensi pengasuhan berasal dari peran biologis perempuan. Menurut Steel dan Thornton (Wulandari, 2018:131), perempuan memiliki kemampuan alami untuk menghasilkan, memelihara dan mendorong pertumbuhan, untuk dan bersama orang lain (Wulandari, 2018: 130), mengandung unsur penting kesuksesan wanita. (1) Kemampuan untuk mengidentifikasi, menciptakan, dan menangkap peluang, (2) kesadaran akan kebutuhan orang di tempat kerja, (3) kebutuhan akan dukungan di semua tingkatan, (4) tekad untuk berhasil, (4) kualifikasi, (5) Akan kaya dalam ekspresi dengan kepekaan.

Menurut Sandon (2006:131) kepala sekolah perempuan dibentuk dan dipengaruhi oleh karakter individu di dalam dan di luar lingkungan. Hal ini ditunjukkan misalnya dengan mengambil keputusan tertentu, berperilaku berbeda dari orang lain, menjaga sikap, sering mengambil keputusan jangka panjang, dan menghadapi berbagai kesulitan dan masalah. . Pemimpin wanita yang berbakat dan percaya diri umumnya memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dengan pria. Tiga aspek kunci yang membawa perempuan ke kepemimpinan diidentifikasi: minat yang lebih luas, kepuasan harian, dan struktur sosial organisasi. Membina organisasi yang lebih sehat dan lebih produktif ketika pendapat pria dan wanita diterima dan didukung (Wulandari, 2018:133).

Pendapat lain yang diungkapkan dalam penelitian Hasan dan Othman mencakup empat pernyataan khusus mengenai kualitas Kepala sekolah perempuan. Pemimpin perempuan lebih persuasif daripada laki-laki. Pemimpin wanita menunjukkan gaya kepemimpinan yang mencakup komitmen keseluruhan, pembangunan tim, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan pemimpin wanita lebih cenderung mengabaikan aturan dan mengambil risiko. Menurut Zubaidi dkk. Faktor-faktor yang memungkinkan perempuan menduduki posisi kepemimpinan adalah (1) faktor sosial budaya, (2) faktor pribadi, (3) pelatihan

Kepala sekolah perempuan , (4) akhlak kaum lelaki yang baik, dan (5). Diskriminasi, (6) pendampingan, (7). Kemitraan (dalam Wulandari, 2018:133

d. Kepala sekolah perempuan dalam Islam

Sejak abad ke-15, Al-Qur'an telah menghapuskan berbagai bentuk diskriminasi antara kaum lelaki dan perempuan, memberikan hak perempuan dan hak yang diberikan kepada laki-laki. Dalam hal kepemimpinan, al-Qur'an memberikan hak kepada perempuan untuk menjadi pemimpin dan hak yang diberikan kepada laki-laki. Satu-satunya faktor yang dipertimbangkan dalam hal ini adalah keterampilan mereka dan memenuhi kriteria untuk menjadi seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan bukanlah monopoli kaum lelaki dan dapat diduduki dan dipertahankan oleh perempuan sekalipun mereka mampu dan memenuhi kriteria yang ditentukan. Dalam hal ini, dia bisa menjadi hakim dan manajer puncak (perdana menteri atau kepala negara). Masalah ini disebutkan dalam ayat 71 surat At-taubah.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ
بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ
الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ
عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya : “Dan orang-orang yang beriman, kaum lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong (pemimpin) bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah Swt dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS At-Taubah : 71)

Menurut Yanggo (2016:8). Pada bagian ini, Allah menggunakan kata “Auliya” (pemimpin), tidak hanya di pihak pria, tetapi juga pada pria dan wanita secara bersamaan. Tafsir Menurut Al Maraghi Juz 10 (1963: 159), berdasarkan bagian ini, jika seorang wanita memenuhi dan memenuhi kriterianya sebagai seorang pemimpin, dia juga bisa menjadi pemimpin yang penting. Kata "auliyai" termasuk pembantu, solidaritas, dan "wali" dalam arti kasih sayang. Berdasarkan penjelasan dari

Dari ayat-ayat di atas Al-Qur'an dapat menyimpulkan bahwa tidak melarang perempuan untuk mengambil berbagai profesi, seperti guru, dosen, dokter, pengusaha, hakim, menteri, dll, tergantung pada pengalaman mereka. meningkat. negara. Namun, terlepas dari situasinya, ia mematuhi hukum dan peraturan yang ditetapkan oleh Al-Qur'an dan Sunnah dalam tugasnya. Misalnya, jika seorang wanita sudah menikah, dia harus mendapatkan izin dan persetujuan suaminya agar tidak melukai dirinya sendiri dan agamanya, atau melalaikan pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan rumah tangga.

Wanita di sisi lain, layak dipimpin oleh pria. Dinyatakan bahwa pemahaman tersebut mencakup semua aspek kehidupan masyarakat dan peran sosial. Di bawah pemahaman ini, perempuan tidak bisa menjadi pemimpin, apalagi pemimpin sektor publik senior. Wanita cocok untuk memainkan peran domestik sebagai ibu rumah tangga. Pernyataan lain Rasdiana menempatkan perempuan dalam bidang pekerjaan yang keras dan rasional karena kuatnya pandangan bahwa perempuan lebih cocok untuk pekerjaan rumah tangga daripada laki-laki, atau karena perempuan menggunakan emosinya lebih dari wajar. Ia menyatakan masih ada pandangan yang tidak sesuai. Termasuk wilayah politik yang dianggap hanya laki-laki. Ini adalah contoh diskriminasi klasik terhadap perempuan (Rasdiana, 1999: 41).

Kemungkinan-kemungkinan dasar yang dimiliki perempuan sebagai makhluk religius, personal, sosial dan budaya sebenarnya tidak berbeda dengan laki-laki. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada potensi keterampilan dasar kedua tipe tersebut (kaum lelakidan perempuan). Bahkan dalam beberapa penelitian, wanita tampaknya memiliki beberapa keunggulan unik, antara lain, wanita mengembangkan kualitas keibuannya untuk hamil, melahirkan, menyusui, dan membesarkan anak dengan penuh kasih. Selain itu, ia dapat memainkan banyak peran. Kemungkinan dasar untuk

menjadi lebih elastis, rela berkorban, menyakitkan, tangguh, dan sabar daripada pria. Bahkan Al-Qur'an mengabadikan citra perempuan ideal dan mandiri secara politik, seperti sosok Ratu Balkis, perempuan penguasa negara-negara besar yang dikisahkan dalam QS. Al-Naml (27): 23:

إِنِّي وَجَدْتُ أَمْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ
وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ

Artinya: “Sungguh aku bertemu dengan wanita yang memerintahnya, dan dia diberikan segalanya dan memiliki tahta yang besar (QS. Al-Naml 27: 23)

Melanjutkan kisah Ratu Barkis, penguasa kerajaan Saba'. Sejak zaman Nabi Sulaiman, Al-Qur'an, sumber utama hukum Islam, mengisyaratkan bahwa sejak usia dini, perempuan sadar akan kehadiran perempuan di puncak sektor publik. Dengan kata lain, ayat ini secara implisit membolehkan perempuan menjadi pemimpin, bahkan sebagai kepala negara. Untuk itu, sangat perlu mempelajari Al-Qur'an dan hadits yang melarang perempuan menjadi pemimpin. Klausula ini mengandung dalam QS. Al-Nisa tersebut mengandung makna “Kaum lelaki adalah pemimpin perempuan”

2. Partisipasi Masyarakat

a. Pengertian Partisipasi Masyarakat

Secara etimologis, kata partisipasi berarti perihal turut berperan serta dalam suatu kegiatan atau keikutsertaan atau peran serta (KBBI, 2001:831). Menurut Made Pidarta (Dwiningrum, 2011:50), partisipasi berarti satu orang atau lebih ikut serta dalam kegiatan tersebut. Keterlibatan datang dalam bentuk keterlibatan mental, emosional, dan fisik, menggunakan semua keterampilan (inisiatif) dalam semua aktivitas yang dilakukan untuk membantu mempercepat tujuan dan tanggung jawab semua keterlibatan.

Pandangan lain dari Huneryear dan Hecman (Dwiningrum, 2011: 50) Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang berkontribusi pada tujuan kelompok dan mendorong berbagi tanggung jawab bersama. Pandangan lain menurut Nasution (2011: 9) adalah segala kegiatan dan teknik/tips yang digunakan oleh suatu organisasi atau individu untuk menciptakan atau mempertahankan sikap dan tanggapan yang baik dari pihak luar terhadap keberadaan dan kegiatannya. Strategi pelibatan masyarakat dalam kegiatan pendidikan secara garis besar dapat dibagi menjadi dua bagian : 1) Kesempatan dan bimbingan yang seluas-luasnya bagi orang tua siswa untuk datang ke sekolah/Mardrasah, 2) Keterlibatan organisasi, yaitu keterlibatan melalui hubungan dengan komite Madrasah dan

Sekolah , ikatan alumni, komunitas dunia usaha/buruh, dan lembaga lainnya.

Baharuddin (2010:91) selanjutnya ia juga menambahkan bentuk-bentuk organisasi pelibatan masyarakat, seperti orang tua mahasiswa arsitektur, musisi, pelukis, dramawan dan atlet yang terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, hukum, yang diupayakan untuk membantu dalam kegiatan pengembangan fisik, desain bangunan. Masalah hukum yang terkait dengan praktisi adalah masalah, aturan, dan aturan profesilain yang mendukung kemajuan lembaga pendidikan.

b. Bentuk Partisipasi Masyarakat

Di era persaingan yang sangat ketat saat ini, organisasi/lembaga tidak dapat hidup dengan baik kecuali mereka dapat berubah dan berkembang pesat dalam menanggapi tuntutan pemangku kepentingan yang berbeda. Kondisi ini berlaku untuk hampir semua organisasi, baik komersial maupun non-profit. Lembaga seringkali perlu mewaspadaai harapan dan kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan, karena Madrasah sebagai lembaga, termasuk lembaga nonprofit, juga secara inheren terlibat dalam fenomena ini (Muhaimin, 2010: 23).

Sebagai masyarakat yang dapat memberi warna pada madrasah, masyarakat memperhatikan upaya penyusunan rencana strategis fasilitas tersebut. Menurut Gaventa dan Valderma

(Dwiningrum, 2011: 53), dalam pembangunan masyarakat demokratis, konsep partisipasi memiliki tiga tradisi: partisipasi politik, partisipasi sosial, dan partisipasi sipil. Partisipasi politik sering dikaitkan dengan proses politik demokratis yang melibatkan interaksi individu dan organisasi, biasanya partai politik dan negara. Partisipasi politik dikaitkan dengan demokrasi politik dengan dasar representasi, dan keterlibatan langsung adalah aktifitas pribadi atau komponen lain yang terorganisir dalam rangka memilih pejabat pemerintah, melalui propaganda untuk memberikan pengaruh. Partisipasi sosial ditujukan untuk merencanakan dan melaksanakan pembangunan. Keterlibatan ini ditempatkan sebagai pelibatan masyarakat dalam konteks proses pembangunan, terutama dengan menggunakan data untuk menentukan keputusan pada semua langkah lus proyek pembangunan, mulai dari implementasi hingga monitoring dan evaluasi.

Ada beberapa anggapan untuk mendorong partisipasi sosial. Artinya, 1) rakyat berhak menentukan pembangunan daerah karena rakyatlah yang paling mengetahui kebutuhannya. Dengan melibatkan kaum marginal, 3) proses pembangunan partisipasi sosial, dapat dipastikan tidak terjadi penyimpangan, penurunan kualitas dan kuantitas dalam pembangunan Partisipasi Masyarakat, partisipasi ini

menggarisbawahi “partisipasi langsung” warga negara dalam pengambilan keputusan dalam lembaga dan proses negara. Partisipasi masyarakat telah menggeser konsep partisipasi menjadi eksplorasi bentuk partisipasi publik dalam pengambilan kebijakan dan pengambilan keputusan di berbagai bidang utama yang mempengaruhi kehidupan warga negara.

Bentuk partisipasi masyarakat terhadap dunia pendidikan seperti dikemukakan oleh Baharuddin (2010:93) adalah sebagai berikut :

- a) Partisipasi masyarakat dalam madrasah dan sekolah

Sesuai dengan UUSPN No. 20 Pasal 56 (3) Tahun 2003, Komite Madrasah dan Sekolah adalah organisasi mandiri yang meningkatkan mutu pelayanan dengan selalu mengajak musyawarah, memberikan arahan dan petunjuk serta dukungan kepada staf dan dan anggota. Hal tersebut dilakukan dalam rangka monitoring pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Selain itu, Sagala (2010:41) menyatakan bahwa kontribusi

komite madrasah dan sekolah antara lain :

- a) Penyusunan rencana strategis madrasah dan sekolah , yaitu strategi pengembangan madrasah dan sekolah untuk 34 tahun ke depan
- b) Membuat rencana tahunan madrasah dan sekolah

- a) Mengadakan pertemuan rutin untuk menyerap dan membahas berbagai kebutuhan, masalah, aspirasi dan gagasan yang disampaikan oleh anggota Komite Madrasah dan Sekolah .
 - b) Pertimbangan upaya-upaya yang mungkin dilakukan untuk mengembangkan madrasah dan sekolah lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan peralatan.
 - c) Mendorong madrasah dan sekolah untuk melakukan pemantauan internal (*school self assessment*) dan melaporkannya untuk didiskusikan dalam Forum Komite madrasah dan sekolah .
 - d) Mendiskusikan hasil tes standar yang diberlakukan oleh lembaga eksternal untuk menjaga kualitas
- 2) Partisipasi dalam Organisasi Madrasah dan Sekolah
- a) Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Dewan Pendidikan adalah organisasi independen yang terdiri dari berbagai elemen masyarakat yang terkait dengan pendidikan. Dari segi hukum, Dewan Pendidikan lebih kuat sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Pengawasan pendidikan di tingkat nasional, dan daerah yang menggabungkan staf, fasilitas , dan infrastruktur dan tidak memiliki hubungan hierarkis.

Menurut Sagala (2010: 248), tujuan dibentuknya dewan pendidikan adalah untuk:

- (1) Mempertimbangkan dan mengarahkan aspirasi dan inisiatif masyarakat dalam pengembangan kebijakan dan program pendidikan kabupaten/kota.
- (2) Meningkatkan tanggung jawab dan partisipasi aktif seluruh lapisan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.
- (3) Menciptakan suasana pelayanan pendidikan yang berkualitas di kabupaten/kota dan satuan pendidikan.

3) Keterlibatan Warga Masyarakat

Upaya memperkuat mutu layanan apapun termasuk layanan pendidikan menjadi sesuatu yang terbiasa dengan manajemen yang lebih baik dalam hak mereka sendiri. Institusi perlu menunjukkan kemampuannya dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswanya. Penetapan hasil musyawrah sekolah bersama dengan kelompok masyarakat selanjutnya akan dilaksanakan oleh warga sekolah.

Organisasi yang mengikuti konsep Manajemen Penjaminan Mutu oleh Edward (2010: 55) dianggap sebagai kualitas *customer-defined*. Pelanggan pada jaminan kualitas, dan institusi itu sendiri tidak dapat bertahan lama. Lembaga

keuangan perlu menggunakan segala cara untuk menentukan kebutuhan pelanggan mereka.

Peningkatan mutu pendidikan khususnya di madrasah merupakan tujuan utama dari semua proses yang dilakukan secara berkesinambungan oleh lembaga-lembaga tersebut. Upaya peningkatan mutu pendidikan seringkali terkendala oleh rendahnya mutu pendidikan, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Sebab, sebagaimana dikemukakan Muhaimin (2010:20), buruknya kualitas sekolah Islam berdampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing di dunia, sekaligus rendahnya produktivitas. Gender (termasuk produktivitas iptek) dan pendapatan warganya.

Berdasarkan hal tersebut, keberadaan lembaga pendidikan Islam di Indonesia kurang memiliki jaringan kerjasama dengan lembaga lain yang sudah mapan secara nasional maupun internasional. Mengingat tren globalisasi yang pesat saat ini, maka perkembangan lembaga pendidikan Islam khususnya madrasah perlu memperhatikan hal-hal berikut dalam rangka meningkatkan daya saing dan mutu pendidikan. a) Perlunya internasionalisasi pendidikan Islam. Perlunya pengelolaan pendidikan Islam berdasarkan kebutuhan pasar kerja b) Kelembagaan, pengguna (lulusan perguruan tinggi) atau

kelompok pemangku kepentingan umum, c) dalam arti menghimpun sumber daya yang ada untuk kepentingan masyarakat Perlunya riset komersialisasi, d) memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk menginspirasi dan memasuki era persaingan yang semakin ketat, memiliki program khusus/khusus tergantung potensinya. Diperlukan untuk pengembangan (Muhaimin, 2010: 2122).

Komitmen menjadikan peran serta masyarakat sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan nasional, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab bersama keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Di luar tataran hukum formal, ada isu-isu yang perlu ditangani secara langsung terkait dengan partisipasi masyarakat dalam pendidikan, seperti gaya kepemimpinan dan standar kualitas kepemimpinan.

3. Kualitas Sekolah

a. Pengertian

Pengertian kualitas dari sisi etimologi dan terminologi. Kualitas menurut **Dahlan Al-Barry** dalam Kamus Gayarn Bahasa Indonesia adalah “*kualitet*”: “*mutu*”; Baik atau buruk” (AlBarry, 1994:329), sebagaimana dikutip Quraish Shihab, mendefinisikan kualitas sebagai tingkat baik buruknya, atau kualitas sesuatu. (Shihab, 1999: 280). Secara etimologis, mutu atau kualitas diartikan sebagai peningkatan

taraf menuju perbaikan atau keamanan. Kualitas berarti berat dan tinggi sesuatu. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kualitas diklat adalah penyelenggaraan diklat di lembaga tersebut selama pelatihan di lembaga tersebut berhasil. (Supriyanto, 1997: 225).

Sementara itu, dalam dunia pendidikan Indonesia diterapkan mutu (standar) dalam arti relatif, terbukti dengan adanya kurikulum nasional yang merinci tujuan yang ingin dicapai dan pengembangan standar yang diinginkan. Di Indonesia mengacu pada standar pendidikan termasuk standar isi dan standar evaluasi termasuk ujian nasional (Umaedi, dkk. 2010: 4.22).

Secara umum kualitas mengacu pada derajat atau luasnya suatu produk (sebagai hasil kerja/usaha) baik yang berwujud maupun tidak berwujud barang atau jasa. Dalam konteks pendidikan, istilah mutu dalam hal ini mengacu pada proses dan hasil pendidikan (Novianty et al. 2017: 55). Kualitas sekolah merupakan salah satu pilar terpenting dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) dalam membangun suatu negara. Bahkan dapat dikatakan bahwa masa depan terletak pada keberadaan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas tidak akan tumbuh tanpa adanya lembaga pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu cara untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu.

Pengertian mengenai kualitas pendidikan dari beberapa ahli berikut ini barangkali dapat memberikan gambaran tentang maksud kualitas sekolah dalam tesis ini.

- 1) Kualitas sekolah menurut **Suryadi dan Tilaar** merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. (Suryadi dan Tilaar,1993: 159)
- 2) Menurut Ihsan; Djailani; Ibrahim (2014:45) dijelaskan bahwa mutu pendidikan merupakan gambaran utuh dari semua hasil proses pendidikan yang menyeluruh dalam pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang kemampuannya memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat mencakup input, proses, dan output pendidikan.
- 3) Menurut kesimpulan dari Unesco bahwa Kualitas sekolah mengacu pada karakteristik yang diinginkan dari peserta didik (siswa yang sehat dan termotivasi), proses (guru yang kompeten menggunakan pedagogi aktif), konten (kurikulum yang relevan) dan pengelolaan semua komponen SDM yang baik (UNESCO, 2005: 27–37.).

Definisi-definisi yang telah disebutkan, dapat disintesis bahwa mutu pendidikan adalah ciri utama dari pelayanan pendidikan yang komprehensif, termasuk lima aspek kualitas: siswa yang sehat dan termotivasi, lingkungan yang sehat dan aman, dan kurikulum (isi)

yang relevan. Guru menerapkan metode pengajaran positif dan tata kelola (proses) yang baik dan berhasil secara akurat

b. Konsep Kualitas sekolah

Konsep kualitas sekolah dapat dilihat dari aspek proses dan hasil pendidikan. Pada aspek proses maka seluruh komponen dan unsur Pendidikan harus mengacu pada standar pendidikan Nasional, dan pada tahap hasil pendidikan, lembaga tersebut harus menghasilkan *out put* dan *out come* yang sesuai dengan standar kelulusan di nasional Indonesia. Maka dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan yang meliputi 9 standar yang harus dipenuhi oleh setiap pengelola pendidikan.

Selanjutnya standar tersebut menjadi tolok ukur kualitas pendidikan di suatu lembaga. Dengan kata lain apabila suatu lembaga dapat memenuhi 9 standar pendidikan nasional secara baik, maka lembaga tersebut dianggap kualified dan memiliki kualitas sesuai dengan standar Nasional. Sebaliknya kurang terpenuhinya 9 standar tersebut, sekolah tersebut harus berjuang meningkatkan kualitas seluruh aspek pendidikan sesuai dengan standar nasional sehingga dapat disebut sebagai sekolah yang berkualitas.

Peraturan ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, antara lain :

- 1) Proses pembelajaran satuan pendidikan dirancang agar interaktif, menyenangkan, menghibur, bermanfaat dan dimotivasi oleh kinerja yang positif, tergantung pada bakat, minat, perkembangan fisik dan psikologis. , Inisiatif, kreativitas, kemandirian siswa sendiri.
- 2) Dari segi pendidik, pendidik dituntut mampu memberi contoh (sebagai panutan, sebagai contoh yang baik bagi peserta didik).
- 3) Sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolah, setiap satuan pendidikan merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan melaksanakan hasil pembelajaran dalam rangka terselenggaranya proses pembelajaran yang aktif dan dinamis, mengevaluasi dan memantau proses pembelajaran.

Perundang-undangan yang dikeluarkan negaran dalam konteks ini menunjukkan betapa urgensinya kualitas pembelajaran dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah di lembaga pendidikan.

Upaya pemerintah harus ditindaklanjuti oleh lembaga sekolah swasta dan negeri dengan melakukan kegiatan ilmiah secara continue dalam melalui berbagai pelatihan, *in house training* maupun temu ilmiah lainnya, kesemuanya dalam rangka Meningkatkan pembelajaran di sekolah.

Kualitas pendidikan dapat dilihat dari beberapa kriteria dibawah ini yang antara lain :

1. Hasil belajar siswa yang dihubungkan dengan karakter kebangsaan dan agama dengan menggunakan survey karakter. 2) Hasil belajar siswa berkaitan dengan kemampuan. 3) Mutu pembelajaran. 4) Prestasi sekolah. (Hadits dan Nurhayati, 2014: 69)
2. Terdapat dua kategori yang menjadi elemen penting dalam meningkatkan mutu belajar mengajar serta kualitas pendidikan di sekolah ditinjau dari segi pendidikan mikro dan makro, sebagaimana diuraikan di bawah ini:
3. Metode *Micro-education* Ini adalah pendekatan pendidikan yang menggunakan indikator penelitian dari perspektif interaksi antara keduanya pada siswa, pendidik, dan usaha pendidikan. Unsur kegiatan yang lengkap adalah : a) Pengendalian mutu, penguatan satuan pendidikan, profesionalisme dan tenaga kerja serta relevansinya yang berbasis kebutuhan. b) Fokus pada unsur guru dan siswa yang menjadi bagian dari pemberdayaan satuan pendidikan. Pendidikan bagi siswa memiliki tujuan, dan berbagai masalah dan hambatan untuk mencapai tujuan tersebut. Materi pendidikan didefinisikan sebagai sumber dan kondisi di mana proses untuk mencapai tujuan dilakukan. c) Unsur proses ini menunjukkan hasil belajar. Hasil belajar perlu dievaluasi dan hasil

evaluasi tersebut dapat dijadikan sebagai masukan dan dukungan dalam melakukan umpan balik. (Ety Rochaety, 2005: 8).

Peningkatan mutu sekolah merupakan hal yang penting dan tidak dapat dicapai secara optimal tanpa memperhatikan peran serta masyarakat, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menetapkan beberapa peran. Apa yang dilakukan oleh masyarakat dapat dilakukan dalam pelaksanaan tindakan pendidikan diatur dalam ayat 1 dan 2 54. Yaitu :

- a) Partisipasi masyarakat dalam pendidikan melibatkan pelibatan individu, kelompok, keluarga, asosiasi profesi, pengusaha, dan organisasi masyarakat dalam pengelolaan dan pengelolaan mutu layanan pendidikan.
- b) Masyarakat dapat berpartisipasi sebagai nara sumber, pelaksana, dan pengguna hasil pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa leadership dari kepala sekolah dan peran serta masyarakat memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, keduanya merupakan jalinan yang saling membutuhkan satu sama lain di satu sisi. Dan pada sisi yang keduanya adalah dua aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah. Dengan keduanya pendidikan dapat

mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Pada bagian ini akan disajikan penelitian dan kajian dari para penulis terdahulu yang telah melakukan penelitian dalam fokusnya masing-masing, mereka antara lain adalah :

1. Hasil penelitian dari Almi Nurvita yang dimuat dalam Jurnal Administrasi Pendidikan No 27 (1) (2020) 42-52 yang berjudul Kepemimpinan Kepala sekolah perempuan Dalam Meningkatkan Budaya Sekolah. Selanjutnya dijelaskan bahwa kepemimpinan perempuan cukup berperan dalam menumbuhkan iklim dan budaya yang positif dalam meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya. Berikut kessimpulannya, Kepala sekolah perempuan yang meningkatkan budaya SMA/Sekolah Sederajat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (a) Kemampuan pribadi klien: Saat melakukan tugas administrasi, klien memiliki keterampilan kepribadian sebagai berikut: B. Integritas kepribadian yang kuat, komitmen, penegasan diri, disiplin dalam melaksanakan tugas, (b) keinginan yang kuat untuk berkembang sebagai pemimpin sekolah, dan keterbukaan dalam melaksanakan tugas, (c) minat terhadap bakat dan status kepemimpinan. Selain itu, (d) kemampuan kepala sekolah dalam membentuk staf sesuai dengan spesialisasinya, (e) proses manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan peraturan yang

berlaku, (f) pelayanan yang maksimal kepada seluruh warga sekolah. Kemampuan untuk menyediakan.

2. Tulisan Sherly S. dkk. Dengan Judul Kepemimpinan Kepala sekolah perempuan : (studi kasus di SMP Swasta Sultan Agung Pematangsiantar) sebagaimana ditulis dalam Jurnal Warta Dharmawangsa (2020:529-535) diperoleh informasi bahwa kedudukan dan peranan perempuan dalam pembangunan tampaknya semakin meningkat, baik di bidang politik, pendidikan, kesehatan maupun kesejahteraannya. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Salah satunya yaitu kepala sekolah, tidak sedikit Kepala sekolah perempuan yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif.
3. Tulisan dari Alimuddin J. dengan judul Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah perempuan Di Sekolah Dasar Sebagimana dimuat dalam Jurnal Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak (2015) yang membahas tentang gaya kepemimpinan Kepala sekolah perempuan di Sekolah Dasar. Jumlah guru Sekolah Dasar perempuan yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah guru laki-laki, berakibat jabatan kepala Sekolah Dasar banyak dijabat oleh perempuan. Kepala sekolah perempuan dan kaum lelakisecara umum tidak berbeda, namun ada gaya kepemimpinan yang khas dimiliki oleh pemimpin perempuan. Gaya kepemimpinan kepala Sekolah Dasar perempuan yaitu bersifat kepengasuhan/keibuan, demokratis, dan berorientasi pada hubungan. Gaya

tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap hasil atau kinerja kepemimpinan sebab hasil atau kinerja kepemimpinan lebih ditentukan oleh kepribadian pemimpin.

4. Hasil penelitian yang disajikan oleh Wardhatul Komariyah (2016) yang ditulis dalam Jurnal STAIN Pamekasan dengan judul “Kinerja Kepala sekolah perempuan Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Di SMK Al-Mujtama’ Plakpak Pegantenan-Pamekasan” menggambarkan bahwa semangat dan kinerja dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan semakin profesional dan sangat baik dengan indikator semakin banyak inovasi-inovasi terhadap lembaga yang dikelolanya. Di bawah kendalanya sekolah swasta tersebut menjadi sekolah yang berprestasi dan mampu bersaing di tengah persaingan institusi pendidikan yang semakin tak terbendung. Indikator lain semakin meningkatnya fasilitas pendidikan yang hamper tidak pernah terjadi pada periode kepemimpinan sebelumnya sehingga sekolah tersebut mendapatkan kepercayaan yang baik dari masyarakat.
5. Hasil penelitian dari Purnomo Jati (2017) Sebagai tugas akhir pada fakultas ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Surakarta menunjukkan Kesimpulannya, temuan tentang “Dampak kualitas pengajaran kepala sekolah wanita dan kinerja guru terhadap peningkatan kualitas pengajaran SD dan MI di Desa Wali”. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan berpengaruh penting dan positif terhadap peningkatan kualitas sekolah SD dan MI di Desa Wali. Kinerja guru berpengaruh

penting dan positif terhadap peningkatan mutu sekolah SD/MI di Desa Wali. Berdasarkan hasil regresi, kepemimpinan memiliki pengaruh paling kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan di SD/MI dengan faktor terstandarisasi sebesar 0,602 dibandingkan variabel kinerja guru.

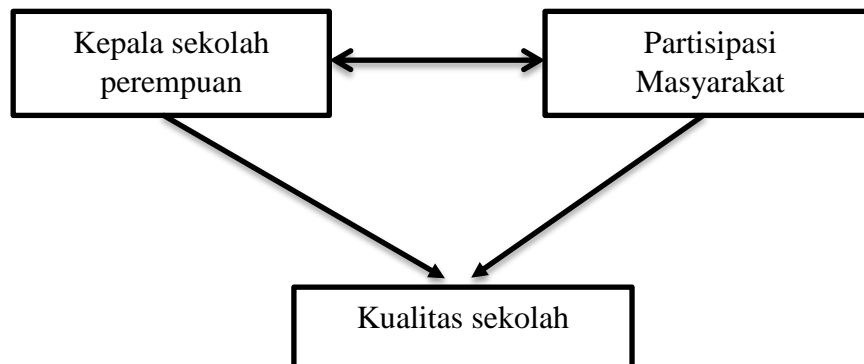
Dengan berdasar kajian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, bahwa belum pernah diadakan penelitian untuk menguji Kepala sekolah perempuan dan partisipasi masyarakat, utamanya di lingkup pendidikan Islam di SD/MI Muhammadiyah kabupaten Ponorogo tahun pelajaran 2020/2021, karena itu peneliti ingin melakukan uji pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap meningkatnya kualitas sekolah di masing-masing sekolah yang dikepalai oleh seorang perempuan.

C. Kerangka Pikir

Penelitian berangkat dari sebuah tesis kepemimpinan perempuan dan antitesa partisipasi masyarakat yang akan melahirkan sebuah sintesa berupa sekolah yang berkualitas. Maka dengan demikian diperlukan sebuah kerangka pikir berupa definisi operasional sebagai pijakan agar kerangka pikir menjadi lebih jelas dan tepat sasaran :

Berdasar tiga variabel dalam penelitian ini, maka untuk mengukur hubungannya secara teoritik digunakan paradigma teoritik agar alur penelitian sampai pada tujuannya. Paradigma teoritik adalah pandangan atau gaya berpikir yang menunjukkan permasalahan yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian.

Landasan teoritik dalam tesis ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari gambar diatas dapat kita lihat bahwa dalam penelitian yang akan peneliti lakukan dari judul “ pengaruh kepala sekolah perempuan dan partisipasi masyarakat terhadap meningkatnya kualitas sekolah ” akan menguji adanya pengaruh kepala sekolah perempuan dan partisipasi masyarakat terhadap meningkatkatnya kualitas sekolah di sekolah tersebut.

B. Hipotesis Penelitian

Sebagai penelitian kuantitatif maka diajukan hipotesis penlitian yang terdiri dari hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu :

Hipotesis Nihil (H_0)

Tidak ada pengaruh Kepala sekolah perempuan dan partisipasi masyarakat terhadap meningkatnya kualitas sekolah di SD/MI Muhammadiyah kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2021-2022

Hipotesis Alternatif (Ha)

Ada pengaruh Kepala sekolah perempuan dan partisipasi masyarakat terhadap meningkatnya kualitas sekolah di SD/MI Muhammadiyah kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2021-2022

