

**MODEL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
(Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta I)**



SKRIPSI

Diajukan Pada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Disusun Oleh:

DENNIS HARUNA

05470030

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dennis Haruna

NIM : 05470030

Jurusan : Kependidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini adalah
asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil
karya orang lain kecuali pada bagian- bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 30 September 2009



NIM: 05470030

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi Saudara Dennis Haruna
Lamp : 1 (satu) naskah Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

Nama : Dennis Haruna
NIM : 05470030
Judul Skripsi : **Model Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta 1)**

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Jurusan/Program Studi Kependidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 28 Oktober 2009

Pembimbing



Dra. Nurrohmah
NIP. 19550823 198303 2 002

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN/II/DT/PP.01.1/59/2009

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : MODEL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (STUDI KASUS DI MTs NEGERI YOGYAKARTA 1)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : DENNIS HARUNA

NIM : 05470030

Telah dimunaqasyahkan pada : Hari Senin tanggal 09 November 2009

Nilai Munaqasyah : A/B

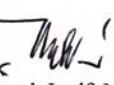
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH :

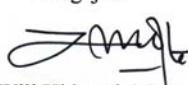
Ketua Sidang


Dra. Nurrohmah
NIP. 19550823 198303 2 002

Pengaji I


Drs. M. Jamroh Latif, M.Si
NIP. 19560412 198503 1 007

Pengaji II


Dra. Wiji Hidayati, M. Ag
NIP. 150246924

Yogyakarta, 24 NOV 2009

Dekan



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Penulis Persembahkan untuk:

Almamater Tercinta

Jurusan Kependidikan Islam

Fakultas Tarbiyah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

يَنْدَأُ وَدُّ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَآخِذْ حُكْمَ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَى فُؤُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضْلُلُونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نُسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.

(QS. Shaad : 26)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Syaamil Cipta Media: Bandung) hal. 454.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ تَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالدِّينِ، أَشْهَدُ أَنْ لَا
إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّداً عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لَا نَبِيَّ
بَعْدَهُ، الْأَللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى أَسْعَدِ مَخْلُوقَاتِكَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى أَلِيهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Syukur kepada Rabb pencipta alam semesta, berkat limpahan Rahmat dan kekuasaan-Nya alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya. Segala puji bagi Allah yang selalu menolong hamba-Nya dalam melaksanakan ketaatan dan menjauhi kemaksiatan.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa Skripsi ini tidak mungkin tersusun tanpa ada bantuan dari banyak pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. Sutrisno, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

2. Muhammad Agus Nuryatno, MA. Ph.D, selaku Ketua Jurusan dan Dra. Wiji Hidayati, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dra. Nurrohmah, selaku pembimbing yang selalu sabar membimbing selama penyusunan Skripsi ini.
4. Drs. M. Jamroh Latief, M.Si, selaku penasehat akademik atas segala motivasinya.
5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
6. Kepala madrasah dan wakil kepala madrasah serta guru dan karyawan MTs Negeri Yogyakarta I.
7. Bapak dan Ibuku tercinta, yang telah melahirkan aku.
8. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya Skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah membalas amal kebaikan mereka di dunia dan diakhirat.

Tidak ada balasan yang setimpal dari penulis untuk beliau- beliau selain memohon rahmat kepada Yang Maha Rahmat, semoga mereka selalu dalam taufiq dan hidayah-Nya.

Demikian, Skripsi ini disusun semoga bermanfaat. Namun penulis menyadari akan kekurangan dan kelemahan Skripsi ini karena keterbatasan penyusun, kritik dan saran membangun senantiasa menjadi harapan penulis.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 September 2009

Penulis



Dennis Haruna

NIM. 05470030

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xiii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Landasan Teoritik	10
F. Metode Penelitian	33
G. Sistematika Pembahasan	38

BAB II : GAMBARAN UMUM MTs NEGERI YOGYAKARTA 1

A. Letak Geografis	40
B. Sejarah Singkat Berdiri dan Proses Perkembangannya .	41
C. Visi dan Misi	44
D. Struktur Organisasi	45
E. Keadaan Guru dan Pegawai	48
F. Keadaan Siswa	51

BAB III : KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN di MTs NEGERI YOGYAKARTA 1	
A. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan	54
B. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di MTs N Yogyakarta 1	69
BAB IV: ANALISIS SWOT KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH di MTs NEGERI YOGYAKARTA 1	
A. Kelemahan dan Kekuatan Kepala Sekolah Perempuan ..	81
B. Peluang dan Tantangan Kepala Sekolah Perempuan	84
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	87
B. Saran-Saran	90
C. Kata Penutup	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah berakhhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah	55
Tabel 2	: Kepala sekolah menerima pendapat, saran dan kritik dari anggotanya	74
Tabel 3	: Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	75
Tabel 4	: Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	76
Tabel 5	: Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah berakhhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah	77
Tabel 6	: Kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan secara demokratis	78

ABSTRAK

DENNIS HARUNA. “*Model Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta I)*”. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dilembaga pendidikan Islam dan menganalisis bagaimana kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan mengambil latar MTs Negeri Yogyakarta 1. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, angket, observasi dan dokumentasi. Analisis terhadap data yang telah diperoleh menggunakan metode *deskriptif-analitik* yakni menganalisa data yang telah diperoleh sesuai dengan data dari lapangan melalui perhitungan persentase. Sumber data pada penelitian ini diantaranya adalah kepala sekolah, 10 guru dan 10 karyawan.

Hasil penelitian ini adalah (1) Model kepemimpinan Kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1 merupakan orang yang menggunakan model kepemimpinan kontingensi fiedler, terlihat dengan adanya hubungan baik antara pemimpin dengan anggotanya, kepercayaan diantara pemimpin dan anggotanya, kepribadian pemimpin yang baik, ketegasan dan loyalitas pemimpin, rasa hormat anggotanya terhadap pemimpin dan struktur kerja yang jelas. (2) Kelemahan, kekuatan, peluang dan tantangan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1. *Kelemahan*, kelemahan dalam hal sifat dan sikap adalah sangat selektif terhadap guru dan pegawai terlihat dengan memilih-milih guru dan pegawai dalam kegiatan atau kepanitiaan. Sedangkan kelemahan dalam hal profesionalitas kinerjanya adalah komunikasi yang bersifat ke instansi luar selain Dinas Pendidikan dan Depag jarang dilakukan, seperti kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang memberikan beasiswa. *Kekuatan*, kekuatan dalam hal sifat dan sikap yaitu mempunyai jiwa yang tegas dalam menegakkan aturan sekolah, memiliki kepribadian yang baik, memiliki kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan kekuatan dalam hal profesionalitas kinerjanya adalah menegakkan aturan sekolah kepada semua masyarakat sekolah termasuk dirinya, terus melakukan pembangunan sarana sekolah. *Peluang*, karir kepala sekolah yang semakin baik, semakin dipercaya oleh Depag dan Dinas Pendidikan dengan kemampuannya serta berkepribadiannya yang baik. *Tantangan*, sedikitnya kepala sekolah perempuan maka sebagai kepala sekolah perempuan ingin menunjukan kepada masyarakat bahwa perempuan bisa menjadi pemimpin, globalisasi yang membuat masyarakat harus melek teknologi (ilmu komputer) maka sebagai kepala sekolah menginginkan agar guru, pegawai dan peserta didiknya mampu menguasai teknologi komputer.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala Sekolah Perempuan, Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.² Untuk mendapatkan yang diharapkan, peserta didik bisa mendapatkan melalui lembaga pendidikan, karena lembaga pendidikan merupakan tempat untuk mengembangkan potensi peserta didik agar terbentuk sesuai dengan apa yang telah diungkapkan di atas.

Lembaga pendidikan yang merupakan tempat untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas, tidak lepas dari usaha-usaha kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, pegawai administrasi, orang tua siswa, masyarakat dan komite sekolah (*stakeholders*). Dalam hal ini yang mempunyai peran dalam membawa sekolah menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas adalah pemimpinnya, yang dimaksud pemimpin disini adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah orang yang berpengaruh dan mempunyai wewenang atas kebijakan-kebijakan sekolah serta merupakan orang yang akan membawa kemana sekolah akan diarahkan. Dengan demikian maka kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam

² Tim Pustaka Merah Putih, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Guru dan Dosen*, (Yogyakarta: Pustaka Merah Putih, 2007), hal. 7.

meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi bahwa: “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”.³ Dari ungkapan Supriadi terlihat jelas bahwa kepala sekolah berperan penting dalam kehidupan sekolah.

Para pemimpin pendidikan seperti kepala sekolah harus mempunyai komitmen terhadap perbaikan mutu dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu fungsi dari kepemimpinan pendidikan haruslah tertuju pada mutu belajar serta semua staf lain yang mendukungnya.⁴ Dalam kerjanya, kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah tidak hanya sebatas memerintah dan menyuruh bawahannya saja akan tetapi bertanggung jawab atas manajemen pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah seperti dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.⁵.

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan pada era sekarang adalah sosok pemimpin pendidikan yang mampu membawa lembaga pendidikannya menjadi lembaga yang mampu bersaing atau sejajar dengan lembaga pendidikan yang mendapatkan sebutan lembaga pendidikan berkualitas. Dengan demikian maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional.

³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseksan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), Cet ke 6, hal. 24-25.

⁴ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, strategi dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 52.

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala sekolah*, hal. 25.

Untuk menjadi kepala sekolah profesional harus memiliki beberapa syarat diantaranya adalah punya wawasan luas, pengalaman, tanggung jawab, komitmen, bisa kerja sama dengan siapapun, pekerja keras, cermat dan teliti.

Di atas telah disebutkan beberapa syarat untuk menjadi kepala sekolah profesional, kemudian siapakah yang sekiranya lebih pantas menjadi kepala sekolah, apakah laki-laki ataukah perempuan?. Jika melihat syarat untuk menjadi kepala sekolah di atas, siapapun bisa karena pada intinya baik laki-laki maupun perempuan, bisa mempunyai kriteria syarat-syarat sebagai kepala sekolah.

Namun ternyata dalam pandangan tradisional, perempuan diidentikkan dengan sosok yang lemah, halus dan emosional. Sementara laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani dan rasional. Pandangan ini telah memposisikan perempuan sebagai makhluk yang seolah-olah harus dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Akibatnya, jarang sekali perempuan untuk bisa tampil menjadi pemimpin, karena mereka tersisihkan oleh dominasi laki-laki dengan *male chauvinistic*-nya.⁶

Dengan demikian maka muncul anggapan bahwa kaum laki-laki lebih pantas memimpin dari pada perempuan. Apalagi diperkuat lagi oleh kebanyakan teori-teori kepemimpinan yang tidak hanya menolak peran wanita dalam sekolah, tetapi juga mengalami bias gender dan terbentuk asumsi-

⁶ Situs Internet www.google.com, *Kepemimpinan Perempuan*. Artikel Ahmad Sudrajat diakses pada tanggal 10 Maret 2009.

asumsi yang tidak benar tentang peran gender dalam organisasi. Kebanyakan teori hanya memfokuskan pada peran laki-laki dalam organisasi.⁷

Fenomena yang terjadi sekarang dalam masyarakat Indonesia, ternyata sebagian masyarakat beranggapan bahwa laki-laki lebih pantas menjadi pemimpin dalam setiap bidang kehidupan. Di antara yang menyebabkan pandangan itu bisa terjadi, antara lain disebabkan oleh:

Pertama, menurut teori yang ada menyebutkan bahwa pemimpin tidak harus laki-laki dan adanya anggapan yang pantas menjadi pemimpin adalah laki-laki merupakan isu gender serta adanya budaya patriarkhi yang melekat di Indonesia menyebabkan perempuan sering dianggap sebagai orang yang lemah karena selalu dinomerduakan.

Kedua, adanya penyimpangan dalam pandangan keagamaan yang cenderung merendahkan kaum wanita. Wanita dianggap sebagai manusia sekunder karena diciptakan dari tulang rusuk Adam yang merupakan manusia primer atau pertama. Pandangan ini menjadi dasar dari asumsi bahwa wanita merupakan subordinasi dari laki-laki. Ajaran keagamaan yang meremehkan kaum wanita berkembang disebabkan oleh satu kenyataan bahwa ajaran agama itu dirumuskan dan disebarluaskan dalam struktur masyarakat patriarkhi.⁸

Ketiga, kebanyakan perempuan tidak menginginkan kedudukan sebagai pemimpin, karena perempuan lebih menerima kodratnya sebagai ibu

⁷ Menurut Schmuck yang dikutip oleh Tony Bush & Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2008), Cetakan ke II, Terjemahan Fahrurrozi, hal. 94.

⁸ Azizah al-Hibri, et al, *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia; Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan*. (Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2001), hal. 283.

atau perempuan yang dipimpin dan dilindungi oleh laki-laki. Sehingga wajar ketika sebagian besar kedudukan sebagai pemimpin dipegang oleh kaum laki-laki.

Dari ketiga ulasan diatas ternyata yang menyebabkan perempuan termarjinalkan sebagai pemimpin adalah hanya karena unsur budaya yang melekat dan berkembang dalam masyarakat. Sungguh naif sekali jika budaya tersebut berkembang sampai akhir zaman, dimana perempuan hanya dinomorduakan oleh laki-laki.

Jika kita amati perempuan zaman sekarang ternyata yang mempunyai lebih tinggi kapasitasnya dari laki-laki sudah kian banyak dimana-mana. Seperti dari hasil penelitian tentang kepala-kepala sekolah dasar dan menengah di Inggris oleh Jirasinghe dan Lyons, yang menyebutkan kepala-kepala sekolah perempuan lebih mendeskripsikan dirinya sebagai sosok yang lebih, supel, demokratis, perhatian, artistik, bersikap baik, cermat dan teliti dan berperasaan dan berhati-hati.⁹

Dengan demikian pada prinsipnya siapapun juga, laki-laki atau perempuan yang menduduki posisi pemimpin sama-sama merasakan tegangan-tegangan yang terjadi selama memimpin. Untuk menghadapi hal semacam itu pemimpin wanita harus mampu membuka rentang perbedaan gender, membangun harapan-harapan dan membentuk strategi untuk menunjukkan kesejadian eksistensi, seperti kewibawaan, wawasan, empati, daya

⁹ Tony Bush & Marianne Coleman, *Manajemen*, hal. 101.

tawar dan lobi, serta dikenal oleh publik, dengan tidak meninggalkan nilai-nilai keibuanan sebagai wanita.¹⁰

Dari latar belakang di atas, penulis akan mengadakan penelitian secara langsung di MTs Negeri Yogyakarta 1 dengan judul “Model Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta 1)” karena lembaga pendidikan Islam tersebut dipegang oleh kepala sekolah perempuan.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1?
2. Bagaimana kelemahan, kekuatan, tantangan dan peluang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1.

¹⁰ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Cetakan ke 2, hal. 106.

- b. Untuk mengetahui kelemahan, kekuatan, tantangan dan peluang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta
- 1.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara metodologis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Secara filosofis penelitian ini dapat menghasilkan rumusan model kepemimpinan perempuan dan implikasinya terhadap pendidikan.
- c. Secara pragmatis penelitian ini berguna dalam memberikan kontribusi yang bernilai strategis bagi para aktivis perempuan yang ada di lingkungan UIN maupun masyarakat pada umumnya.

D. Kajian Pustaka

Penelitian tentang kepemimpinan pendidikan sampai sekarang sudah bisa dibilang cukup banyak, namun jika penelitian mengenai kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam, sampai sekarang masih jarang dilakukan. Dalam penelitian ini ada beberapa karya ilmiah yang di anggap relevan dengan pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam, di antaranya adalah :

Studi tentang kepemimpinan dalam pendidikan di SMU Piri 02 Yogyakarta (1997), Imam Sakroni membahas tiga persoalan pokok berkenaan dengan kepemimpinan kepala sekolah, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, dan efektifitas kepemimpinan

kepala sekolah. Kesimpulan penelitian Imam Sakroni menyatakan : (1) Tipe kepemimpinan kepala sekolah termasuk tipe kepemimpinan demokratis (dalam hal ini Imam Sakroni tidak membedakan antara konsep, tipe dan pola). (2) Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah menunjukan prestasi yang baik.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di Madrasah Tsanawiyah Ali Maksum Krapyak Yogyakarta Oleh Ahmad Hariandi, (2005). Tesis ini berisi tentang kriteria kepala sekolah dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam di Madrasah Tsanawiyah Ali Maksum dengan menggunakan konsep MBS dan TQM.

Tony Bush dan Marianne Coleman dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*. Dalam buku tersebut sedikit mengulas tentang kepemimpinan perempuan dalam pendidikan. Menurutnya berdasarkan dari hasil penelitian empirik tentang kepala-kepala sekolah perempuan dan manajer senior perempuan lainnya mengindikasikan bahwa mereka cenderung berperilaku model manajemen transformatif dan partisipatif.¹¹

Serta dalam buku *Menjadi Komunitas Pembelajar; Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* karya Prof. Dr. Sudarwan Danim, yang menjelaskan tentang kesetaraan gender dalam

¹¹ Tony Bush & Marianne Coleman, *Manajemen*, hal. 100.

kepemimpinan, wanita kepala sekolah dan profesionalisme serta wanita kepala sekolah dan referensi tindakan.¹²

Dari beberapa karya ilmiah diatas model kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam belum ada pembahasan sebelumnya. Maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian ini dengan menitikberatkan pada model kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang didalamnya terdapat kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, tugas, fungsi dan peranan kepala sekolah serta penelitian ini membahas kelemahan, kekuatan, peluang dan tantangan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1.

E. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Defenisi Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut para tokoh yaitu:

Allan Tucker mengemukakan kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.¹³

¹² Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar*, hal. 121-130.

¹³ Syafaruddin, *Manajemen Mutu*, hal. 50.

Ngalim Purwanto mendefinisikan Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.¹⁴

Dari pengertian-pengertian di atas jelas, bahwa inti dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan perintah pemimpin tanpa terpaksa.

Sering kali kita melihat di lingkungan sekitar, proses kepemimpinan terjadi, contohnya seperti ketika di sekolah. Disana terdapat beberapa unsur atau elemen yaitu kepala sekolah, guru dan pegawai. Terjadinya proses kepemimpinan ketika kepala sekolah memberikan perintah atau mengeluarkan kebijakan agar dijalankan oleh seluruh masyarakat sekolah. Kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu.¹⁵

b. Teori Kepemimpinan

Menurut Sri Wiludjeng SP, dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen¹⁶ menyebutkan beberapa teori tentang kepemimpinan, diantaranya adalah:

¹⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 26.

¹⁵ Syafaruddin, *Manajemen Mutu*, hal. 51.

¹⁶ Sri Wiludjeng SP, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal. 144-148.

1) *The great man theory* (teori sifat)

Teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik seorang pemimpin. Teori ini menyatakan bahwa seseorang yang bisa berhasil menjadi seorang pemimpin, apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Keith Davis merumuskan ada 4 sifat umum yang mempengaruhi kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi yaitu, intelegensi, kematangan sosial, motivasi diri, hubungan pribadi.

2) *Behavirol theory* (teori perilaku)

Dalam teori ini ada beberapa teori yang berdasarkan pendekatan perilaku, diantaranya adalah :

a) Teori Tanenbaum dan Warren H Schmidt

Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui dua titik ekstrim yaitu fokus pada atasan (pemimpin) dan fokus pada bawahan.

b) Studi Ohio state University

Studi ini menyimpulkan bahwa ada dua kategori perilaku pemimpin yaitu :

(1) Consideration, diartikan sebagai tingkat dimana pemimpin peduli dan mendukung bawahan. Para pemimpin dengan gaya ini cenderung memiliki hubungan dengan bawahan

yang mencerminkan perasaan saling percaya, dan mereka menghormati ide dan perasaan bawahannya.

- (2) *Initiating Structure*, diartikan sebagai tingkat dimana pemimpin membuat struktur pekerjaannya sendiri dan pekerjaan bawahannya. Para pemimpin dengan gaya ini cenderung mengarahkan pekerjaan kelompok melalui kegiatan perencanaan, pembelian tugas-tugas, penjadwalan, dan penetapan deadline.
- c) *Studi The University of Michigan*
- Studi ini menyimpulkan bahwa para pemimpin dapat dibedakan berdasarkan dua dimensi perilaku pemimpin, yaitu :
- (1) *Relationship Oriented*, diartikan sebagai perilaku yang bersikap bersahabat pada bawahan, mengakui prestasi bawahan, dan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai.
- (2) *Task Oriented*, diartikan sebagai perilaku manajer yang menetapkan standar kerja yang tinggi, menentukan metode kerja yang harus dilakukan dan mengawasi pegawai dengan ketat.
- d) *Managerial Grid*

Managerial grid atau kisi-kisi manajemen yang dikembangkan oleh Robert Blake dan Jane S. Mouton mendorong manajer untuk memiliki dua kualitas kepemimpinan sekaligus yaitu orientasi pada tugas/produksi dan orientasi pada hubungan/orang.

3) *Contingency theory* (teori situasi)

Dalam teori ini ada beberapa teori yang berdasarkan pendekatan kontingensi, diantaranya adalah :

a) Model kepemimpinan Hersey

Teori ini mengembangkan model kepemimpinan dimana efektifitas kepemimpinan tergantung dari kesiapan bawahan. Kesiapan tersebut mencakup kemauan untuk mencapai prestasi, untuk menerima tanggung jawab, kemampuan mengerjakan tugas, dan pengalaman bawahan. Variable-variabel tersebut akan mempengaruhi efektifitas kepemimpinan.

Menurut model ini manajer atau pimpinan harus secara konstan mengevaluasi kondisi pegawai. Kemudian setelah kondisi pegawai diketahui manajer menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kondisi tersebut. Dengan demikian gaya kepemimpinan ini akan efektif karena sesuai dengan situasi pegawai.

b) Model Fiedler

Teori ini mendasarkan pendapat bahwa seseorang tidak hanya karakteristik individu mereka tetapi juga karena beberapa variable situasi dan interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Fiedler menjelaskan tiga dimensi yang menjelaskan situasi kepemimpinan yang efektif. Ketiga dimensi tersebut adalah:

(1) *Power position* (Kekuasaan Position)

Dimensi ini menjelaskan kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, seperti keahlian atau kepribadian, yang mampu membuat bawahan mengikuti kemauan pemimpin. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan dari posisinya yang jelas dan besar dapat memperoleh kepatuhan bawahan yang lebih besar.

(2) *Task Structure* (Struktur Pekerjaan)

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat dirinci atau dijelaskan dan membuat bawahan bertanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Jika struktur pekerjaan jelas maka pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, bawahan dapat diserahi tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan tersebut lebih baik.

(3) *Leader Member Relation* (Hubungan antara Pemimpin-Bawahan)

Hal ini berhubungan dengan antara bawahan – pimpinan, misalnya tingkat loyalitas, kepercayaan, dan rasa hormat pegawai terhadap pemimpinnya. Hubungan ini dapat diklasifikasikan “baik” atau “buruk”.

c) Teori jalur-tujuan (*Path Goal Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa fungsi utama seorang pemimpin adalah untuk membuat tujuan bersama dengan bawahannya, membantu mereka menemukan jalur (path) yang paling tepat dalam mencapai tujuan tersebut, dan mengatasi hambatan-hambatan yang timbul.

d) Yetton dan Vroom Jago

Teori dari Vroom mengkritik teori path goal karena gagal memperhitungkan situasi dimana keterlibatan bawahan diperlukan. Model ini memperkenalkan lima gaya kepemimpinan yang mencerminkan garis kontinum dari pendekatan otoriter sampai kependekatan partisipatif. Sehingga model Vroom memperoleh dukungan empiris yang lebih baik dibandingkan dengan model kepemimpinan situasional lainnya.

c. Tipe Kepemimpinan

Seseorang dalam memimpin organisasi mempunyai cara-cara untuk melakukannya, dan cara-cara itu disebut sebagai tipe kepemimpinan. Menurut Ngylim purwanto dalam bukunya “Administrasi dan Supervisi Pendidikan” ¹⁷menyebutkan tiga tipe kepemimpinan yaitu :

1) Kepemimpinan yang otokratis

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggotanya.

2) Kepemimpinan yang laissez faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan, tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya.

3) Kepemimpinan yang demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya.

Tipe-tipe kepemimpinan diatas berkaitan dengan sifat dan watak pribadi seorang pemimpin. Diantara tipe diatas tidak menutup kemungkinan setiap orang hanya menggunakan satu tipe kepemimpinan tapi bisa jadi mengkolaborasikan ketiga tipe-tipe kepemimpinan

¹⁷ M. Ngylim Purwanto, *Administrasi*, hal. 48 – 50.

tersebut. Setiap orang mempunyai tipe kepemimpinan yang bervariasi, seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, yang membagi lima tipe kepemimpinan beserta cirri-ciri atau sifat-sifatnya masing-masing seperti berikut:

1) Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis :

- a. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentifikasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima pendapat, saran dan kritik dari anggotanya.
- e. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
- f. Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum.

2) Militeristik

Seorang pemimpin yang militeristik memiliki sifat-sifat :

- a) Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah.

- b) Dalam mengerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat/jabatannya.
- c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan.
- e) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya.
- f) Mengemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3) Paternalistik

Seorang pemimpin yang Paternalistik :

- a) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b) Bersifat terlalu melindungi (overprotective).
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.
- d) Hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri.
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya.
- f) Sering bersikap mahatahu.

4) Karismatis

Ciri-ciri pemimpin yang karismatis :

- a) Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.
- b) Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu.
- c) Dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib (supernatural power)
- d) Karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.

5) Demokratis

Pemimpin yang demokratis memiliki sifat-sifat :

- a) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu mahluk yang termulia di dunia.
- b) Selalu berusaha untuk menyengronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
- c) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
- d) Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan.
- e) Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan, dan membimbingnya.

- f) Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses daripada dirinya.
- g) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dari tipe-tipe kepemimpinan di atas yang paling ideal dan dianggap paling baik terutama untuk kepemimpinan dalam pendidikan adalah tipe kepemimpinan demokratis.

d. Faktor-faktor Kepemimpinan Pendidikan

Ada tiga faktor penentu dalam kepemimpinan Pendidikan yaitu:

1) Faktor Pemimpin

Kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin merupakan bagian penting dalam menentukan kepemimpinannya. Kemampuan pemimpin ditentukan oleh tiga hal yaitu, latar belakang sosial, ilmu pengetahuan, dan pengalaman.

Lingkungan sosial yang positif maupun negatif berpengaruh terhadap perilaku, tindakan, dan kebijakan kepemimpinan seseorang. Pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal maupun non formal memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kepemimpinan seseorang. Pengalaman yang dimiliki seseorang memiliki peran penting dalam mengambil keputusan,

memecahkan masalah, memberi motivasi, dan fungsi-fungsi pemimpin yang lain.

2) Faktor Anggota

Faktor anggota merupakan bagian penting dalam kepemimpinan, karena mereka berposisi sebagai ujung tombak pelaksanaan kepemimpinan. Ada beberapa yang perlu dipahami mengenai anggota diantaranya adalah :

- a) Anggota punya keinginan untuk mandiri, sebab mereka punya kemampuan dan inisiatif.
- b) Sikap anggota terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi akan berdampak terhadap respon mereka terhadap masalah tersebut.
- c) Anggota juga harus mengerti, memahami, dan mengenali tujuan organisasi.
- d) Anggota juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

3) Faktor Situasi

Kepemimpinan pendidikan tidak lepas dari faktor situasi, karena perlu menyadari bahwa tiap lembaga pendidikan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga memerlukan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

e. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang tidak hanya mengandalkan kharisma personalnya, tapi harus memberdayakan stafnya serta melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional akan tampak apabila pemimpin, menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru, menurunkan misi atau visi kepada tim dan organisasinya, mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi dan memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingan masing-masing sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.¹⁸

f. Kepemimpinan Pendidikan

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, yang dimaksud pemimpin adalah semua orang yang bertanggung jawab dalam proses perbaikan yang berada pada semua level kelembagaan pendidikan.¹⁹ Semua level yang dimaksud disini adalah semua bagian-bagian yang ada dalam lembaga pendidikan, karena kepemimpinan merupakan yang mengatur dan mengawasi semua jalannya lembaga. Untuk itu maka para pemimpin membagi tugas-tugasnya kepada anggotanya,

¹⁸ Menurut Bass dan Avolio yang dikutip oleh Tony Bush & Marianne Coleman, *Manajemen*, hal. 73-74.

¹⁹ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu*, hal. 52.

menjelaskan tujuan dan program, mempengaruhi dan mendorong dengan memberikan gaji atau insentif, serta menampilkan keteladanan.²⁰

Tugas seorang pemimpin pendidikan tidak mudah dan ringan apabila keyakinan beragamnya tidak kuat dan landasan pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh pemerintah. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pemimpin harus memulainya dari dirinya sendiri, senantiasa memeriksa diri serta menganalisis dan berusaha untuk memiliki sifat yang baik. Sifat-sifat kepemimpinan pada pemimpin yang bertanggung jawab dapat membantu anggota kelompoknya di dalam memerangi sifat-sifat yang tidak diinginkan. ²¹

Kepemimpinan dalam pendidikan merupakan tanggung jawab dari para pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Ngylim Purwanto dalam bukunya yang berjudul Administrasi dan Supervisi Pendidikan²² yaitu “Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu, sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan”.

²⁰ Ibid. hal. 52.

²¹ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), Edisi kedua, hal. 10.

²² M. Ngylim Purwanto, *Administrasi*, hal. 101.

Dari ungkapan diatas menjelaskan bahwa peranan kepala sekolah dalam memajukan lembaga pendidikan cukup besar dan peranan kepemimpinan pada setiap level kelembagaan akan menentukan pencapaian perbaikan mutu.

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan

“Wahjoseumijo mengungkapkan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan”. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.²³

Dengan adanya otonomi sekolah, maka peran seorang pimpinan dalam suatu organisasi akan semakin dominan, sehingga seorang pimpinan dituntut untuk dapat menggerakkan bawahannya agar mau dan mampu bekerja keras dalam mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya dengan komunikasi yang efektif dan efisien.

Sebagai pengelola pendidikan, berarti kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan

²³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala sekolah*, hal.115.

pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh subtansinya. Disamping itu kepala sekolah bertanggung jawab atas kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Adapun Standar kepala sekolah/madrasah berdasarkan PERMENDIKNAS nomor 13 tahun 2007 tanggal 17 April 2007 adalah :

- a. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah
 - 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (SI) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
 - 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
 - 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA).
 - 4) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non PNS disertakan dengan

kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

b. Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah/Madrasah (SMP/MTs)

- 1) Berstatus sebagai guru SMP/MTs.
- 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTs.
- 3) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

2. Peranan Kepala sekolah sebagai pemimpin

Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah memiliki peranan sebagai pemimpin, antara lain²⁴ :

- a. Peranan hubungan antar perseorangan
 - 1). Figurehead, berarti lambang dengan pengertian kepala sekolah sebagai lambang sekolah yang mencerminkan baik buruknya sekolah.
 - 2). Leadership, kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.

²⁴ www.google.com, *Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Artikel Ahmad Sudrajat di akses pada tanggal 10 Maret 2009.

3). Penghubung (liaison), kepala sekolah menjadi penghubung antara kepentingan kepala sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal kepala sekolah menjadi perantara antara guru, staf dan siswa.

b. Peranan informasional

- 1). Sebagai monitor. Kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
- 2). Sebagai disseminator. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua siswa.
- 3). Spokesman. Kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.

c. Sebagai pengambil keputusan

- 1) Entrepreneur. Kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
- 2) Orang yang memperhatikan gangguan (Disturbance handler).

Kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang

timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.

- 3) Orang yang menyediakan segala sumber (A Resource Allocater). Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.
- 4) A negotiator roles. Kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah.

3. Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin

Adapun Fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah sebagai berikut²⁵ :

a. Fungsi Instruktif

Kepala sekolah sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), kapan (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

b. Fungsi Konsultatif

²⁵ <http://www.scribd.com/doc/15186954/Kepemimpinan-Kepala-Sekolah>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2009.

Pemimpin memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi dapat pula dilakukan melalui arus sebaliknya, yakni dari orang-orang yang dipimpin kepada pemimpin yang menetapkan keputusan dan memerintahkan pelaksanannya. Hal ini berarti fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin.

c. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini berarti kesediaan pemimpin untuk tidak berpangku tangan pada saat-saat orang yang dipimpin melaksanakan keputusannya. Pemimpin tidak boleh sekedar mampu membuat keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya, tetapi juga ikut dalam proses pelaksanaannya, dalam batas-batas tidak menggeser dan mengganti petugas yang bertanggung jawab melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan kepada orang-orang yang dipercayainya. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Pemimpin harus

bersedia dan dapat mempercayai orang lain sesuai dengan posisi/jabatannya.

e. Fungsi Pengendalian

Pemimpin mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

4. Analisis SWOT Kepemimpinan Kepala sekolah

SWOT merupakan sebuah singkatan dari S adalah *Strength* atau kekuatan, W adalah *Weakness* atau kelemahan, O adalah *Opportunity* atau kesempatan dan T adalah *Threat* atau tantangan. SWOT digunakan untuk menganalisis suatu kondisi dimana akan dibuat sebuah rencana untuk melakukan sesuatu.²⁶ Dalam penelitian ini SWOT digunakan untuk mengetahui kondisi nyata yang ada pada kepemimpinan kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta 1.

SWOT dalam penelitian ini dikelompokan menjadi 2 (dua) bagian utama. Pertama, bagian kelemahan dan kekuatan, obyek analisa terbagi menjadi dua yaitu (1), obyek analisa dalam hal sifat dan sikap dan (2), obyek analisa dalam hal profesionalitas kinerja kepala sekolah perempuan. Kedua, bagian peluang dan tantangan,

²⁶ Situs Internet www.google.com, *Aplikasi Teori SWOT dalam Organisasi*, di akses pada tanggal 30 April 2009.

obyek analisa disini hanya menganalisa lingkungan yang memberi efek, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1.

2. Perempuan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata perempuan diartikan “sama dengan wanita” Perempuan yang dimaksud penulis adalah perempuan yang mempunyai peran publik atau menduduki sebuah posisi sebagai pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Jika kita tinjau dari historisitas kepemimpinan perempuan di Indonesia, sebenarnya pemimpin perempuan cukup banyak seperti R.A. Kartini, Cut Nyak Dhien, Dewi Sartika, Rahmah El Yunussiyah, dan lain sebagainya. Mereka dengan berbagai cara berusaha menyadarkan kaum perempuan akan kedudukan dan perannya dalam masyarakat. Mereka berusaha untuk membawa para kaum perempuan agar tidak hanya bekerja menjadi ibu rumah tangga atau wilayah domestik saja akan tetapi juga bergerak di wilayah publik guna mengembangkan potensi-potensi yang perempuan miliki.

Zaman sekarang sudah lain dengan zaman dulu, sekarang gerakan-gerakan yang memperjuangkan hak-hak perempuan sudah semakin banyak, sehingga banyak para perempuan yang mendapatkan posisi penting, dalam hal ini seperti kepemimpinan dalam pendidikan.

3. Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam merupakan satuan pendidikan yang mempunyai ciri khas keagamaan Islam. Lembaga pendidikan Islam adalah pendidikan yang diselenggarakan oleh Departemen Agama. Yang dimaksud Lembaga pendidikan Islam dalam penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah atau setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Ada beberapa unsur metode penelitian yang harus dijelaskan yaitu:

1. Jenis Penelitian

Menurut jenisnya penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field studi*). Yaitu penelitian yang bertujuan melakukan studi yang mendalam mengenai suatu unit sosial sedemikian rupa, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai unit sosial tersebut²⁷

Dan model penelitian ini adalah kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami

²⁷ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: pustaka pelajar, 1999), hal. 8.

oleh subjek penelitian misalnya; perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik.²⁸

Penelitian ini bersifat deskriptif karena bermaksud mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada, dengan menggunakan metode observasi, angket, wawancara dan dokumentasi sebagai pengumpulan data.

2. Subjek Penelitian

Yang dimaksud dengan subjek penelitian disini adalah sumber data dimana peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan dalam rangka penelitian. Dalam mendapatkan sumber data dalam penelitian ini, yang menjadi sumber penelitian adalah:

a. Kepala sekolah

Sebagai informan utama untuk mengetahui bagaimana perjalanan selama menjadi kepala sekolah serta untuk mengetahui model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1.

b. Guru

Sebagai anggota yang menjalankan perintah maupun merasakan kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan pengajaran. Guru di MTs Negeri Yogyakarta 1 berjumlah 41

²⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 6.

orang. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan sample guru berjumlah 10.

c. Pegawai

Sebagai anggota yang menjalankan perintah maupun merasakan kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan administrasi-administrasi sekolah. Pegawai di MTs Negeri Yogyakarta 1 berjumlah 10 orang.

3. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.²⁹

Dalam penelitian ini ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

a. Wawancara/ interview

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang atau bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jadi dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi

²⁹ Ibid, hal. 308.

dan fenomena yang terjadi.³⁰ Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara guna mengetahui pelaksanaan kepemimpinan di MTs Negeri Yogyakarta 1.

Penulis akan melakukan wawancara dengan Kepala sekolah, pegawai dan sebagian guru yang dianggap senior di MTs Negeri Yogyakarta 1.

b. Angket

Yaitu: cara pengumpulan data berbentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan persoalan tentang pelaksanaan kepemimpinan dan hasil kinerja yang dilakukan kepala sekolah. Daftar rincian angket terdapat dalam lampiran, item-item angket sebagian mengadaptasi dari PERMENDIKNAS nomor 13 tahun 2007 tanggal 17 April 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah.³¹

Dalam hal ini penulis akan memberikan angket kepada 10 guru dan 10 pegawai.

c. Observasi

³⁰ Sugiyono, *Metode*, hal. 317-318.

³¹ Dr. Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*, (Pontianak: Alfabeta, 2009), hal. 29-32 dan terdapat juga pada hal. 153-156.

Nasution menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.³²

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan untuk mengamati pelaksanaan kepemimpinan dan mengumpulkan data antara lain: Mengamati lokasi penelitian dan lingkungan sekitar MTs Negeri Yogyakarta 1 untuk mendapat data tentang gambaran umum lokasi penelitian.

d. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.³³ Metode ini digunakan untuk mengetahui data letak geografis, jumlah guru, keadaan siswa dan sarana prasarana di MTs Negeri Yogyakarta 1.

4. Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang

³² Ibid, hal. 310.

³³ Ibid, hal. 329.

dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain.³⁴

Metode yang digunakan adalah *deskriptif-analitik* yaitu metode dalam mengolah data-data yang telah dikumpulkan dengan menganalisisnya sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan dengan analisa data kualitatif.

Untuk pengolahan data angket dilaksanakan melalui presentase dengan rumus sebagai berikut: $P = \frac{F}{N} \times 100\%$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi yang sedang dicari presentasenya

N = Banyaknya Individu³⁵

G. Sistematika Pembahasan

1. Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

2. Bab II Gambaran Umum

³⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi*, hal. 248.

³⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 43.

Meliputi letak geografis, sejarah berdirinya, struktur organisasi, visi misi dan tujuan, struktur organisasi, kondisi guru, siswa dan pegawai.

3. Bab III Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1

a. Berisi tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1.

b. Berisi meliputi Model Kepemimpinan kepala sekolah di MTs Negeri Yogyakarta 1.

4. Bab IV Analisis SWOT Kepemimpinan di MTs Negeri Yogyakarta 1

Berisi meliputi kelemahan, kekuatan, tantangan dan peluang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1.

5. Bab V Penutup

Berisi meliputi penarikan kesimpulan, pemberian saran-saran dan kata penutup serta bagian akhir, lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data sebagai hasil penelitian dari pembahasan mengenai Model Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (studi kasus di MTs Negeri Yogyakarta 1), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Model kepemimpinan Kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1 merupakan orang yang menggunakan model kepemimpinan kontingensi fiedler, seperti terlihat dengan adanya : hubungan baik antara pemimpin dengan anggotanya, kepercayaan diantara pemimpin dan anggotanya, kepribadian pemimpin yang baik, ketegasan dan loyalitas pemimpin, rasa hormat anggotanya terhadap pemimpin, struktur kerja yang jelas. Di sisi lain kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta 1 juga menggunakan model kepemimpinan transformasional yang terlihat dengan ciri-ciri, struktur organisasinya yang mengutamakan koordinasi dengan semua anggotanya, memiliki kepribadian yang baik dan selalu menerima pendapat, saran dan kritik dari anggotanya, bersikap sering terbuka kepada anggotanya.
2. Kelemahan, kekuatan, peluang dan tantangan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1 sebagai berikut:
 - a. Kelemahan

Kelemahan dalam hal sifat dan sikap, sangat selektif terhadap guru dan pegawai terlihat dengan memilih-milih guru dan pegawai untuk diberikan kepercayaan seperti diikutsertakan dalam kegiatan atau kepanitiaan, kadang-kadang merasa tidak enak atau sungkan kepada guru dan pegawai yang lebih tua dan lebih lama masa kerjanya, kurang berani mengambil keputusan secara cepat. Kelemahan dalam hal profesionalitas kinerjanya, komunikasi yang bersifat ke instansi luar selain Dinas Pendidikan dan Depag jarang dilakukan, seperti kerjasama dengan bimbingan belajar atau perusahaan-perusahaan yang memberikan beasiswa, kurang memahami keadaan pribadi setiap guru dan pegawai secara personal.

b. Kekuatan

Kekuatan dalam hal sifat dan sikap, kepala sekolah mempunyai jiwa yang tegas dalam menegakkan aturan sekolah, memiliki kepribadian yang baik, memiliki kedisiplinan yang tinggi, bersikap hati-hati dalam membuat keputusan bersama, sabar, patuh terhadap atasan dan tanggung jawab. Kekuatan dalam hal profesionalitas kinerjanya, pengalaman yang mumpuni dengan menjabat dua kali periode sebagai kepala sekolah, menegakkan aturan sekolah kepada semua masyarakat sekolah termasuk dirinya, terus melakukan pembangunan sarana sekolah, seperti laboratorium, masjid, komunikasi yang dijalin dengan guru dan pegawai cukup baik.

c. Peluang

Karir kepala sekolah yang semakin baik, semakin dipercaya oleh Depag dan Dinas Pendidikan dengan kemampuannya serta berkepribadiannya yang baik, memiliki staf, guru dan pegawai yang baik maka lebih mempermudah proses kepemimpinannya dan dengan memiliki sarana yang lengkap maka mempermudah pula proses pembelajaran di MTs Negeri Yogyakarta 1. Dapat dijadikan referensi tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Motivasi bagi perempuan lain untuk bisa menjadi kepala sekolah.

d. Tantangan

Sedikitnya kepala sekolah perempuan maka sebagai kepala sekolah perempuan ingin menunjukan kepada masyarakat bahwa perempuan bisa menjadi pemimpin. Sebagai kepala sekolah, sekolahnya harus mampu bersaing dengan sekolah lain yang mendapat sebutan berkualitas atau sekolah unggulan. Globalisasi yang membuat masyarakat harus melek teknologi (ilmu komputer) maka sebagai kepala sekolah menginginkan agar guru, pegawai dan peserta didiknya mampu menguasai teknologi komputer. Membentuk jaringan komunikasi dengan instansi penyedia dana pendidikan, seperti Dinas Pendidikan, Depag, perusahaan-perusahaan yang memberikan beasiswa serta bimbingan belajar siswa.

B. SARAN-SARAN

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepada kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta 1 dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk terus mengembangkan lembaga yang dipimpinnya. Disarankan agar prestasi yang sudah dicapai sekarang ini dapat didesiminasi kepada sekolah lain, sehingga kehadiran MTs Negeri ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan lingkungan di sekitarnya.
2. Adanya Globalisasi yang membuat masyarakat harus melek teknologi (ilmu komputer), disarankan kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta 1 menambah perangkat komputer dan internet serta lebih intensif dalam memberikan pelatihan agar guru, pegawai dan siswa lebih mahir dalam mengoperasikan komputer dan internet.
3. Kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta 1 disarankan memperluas jaringan komunikasi dan kerjasama dengan instansi penyedia beasiswa maupun dana pendidikan.

4. KATA PENUTUP

Alhamdulillahirobbil'alamin, rasa syukur yang tiada terkira penulis panjatkan kepada Allah SWT atas terselesaikan skripsi dengan judul Model Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi kasus di MTs Negeri Yogyakarta 1) dengan baik. Harapan yang tertanam dalam hati penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang positif pada pengembangan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1 pada khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.

Skripsi yang sederhana ini tentunya belum semuanya benar, masih banyak kekurangan serta kesalahan, baik itu isi maupun bahasa. Maka dari itu sudilah kiranya para pembaca untuk memberikan saran serta kritik yang bersifat membangun guna perbaikan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya skripsi ini, penulis ucapkan *jazakumullahu khoiran*, semoga segala bantuan yang dihaturkan mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata do'a yang bisa kami panjatkan kepada Allah SWT, semoga kita mendapat berkat dan rahmatNya. Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

Azizah al-Hibri, dkk

2001. *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia; Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan.* Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press

Anas Sudijono

2006. *Pengantar Statistik Pendidikan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

E. Mulyasa

2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseksan MBS dan KBK.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Lexy J. Moleong

2007. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosdakarya

M. Ngalim Purwanto

2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Saifuddin Azwar

1997. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sondang P Siagaan

1994. *Manajemen Strategik.* Jakarta: Bumi Aksara

Syafaruddin

2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan ; Konsep, strategi dan Aplikasi.,*. Jakarta: Grasindo

Sudarwan Danim

2005. *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran.,* Jakarta: Bumi Aksara

Sri Wiludjeng SP

2007. *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: Graha Ilmu

Soekarto Indrafachrudi

2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Surayin
2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung :Yrama Widya
- Sugiyono
2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Hadi
1985. *Statistik Jilid 2*, YPT.UGM, Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto
2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Tim Pustaka Merah Putih
2007. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Guru dan Dosen*, Yogyakarta: Pustaka Merah Putih
- Tony Bush & Marianne Coleman
2008. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD, Terjemahan Fahrurrozi
- Wahyudi
2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Pontianak: Alfabeta
- www.google.com, *Kepemimpinan Perempuan*. Artikel Ahmad Sudrajat di akses pada tanggal 10 Maret 2009
- _____, *Manajemen Sekolah*, di akses pada tanggal 30 April 2009
- _____, *Aplikasi Teori SWOT dalam Organisasi*, di akses pada tanggal 30 April 2009
- _____, *Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Artikel Ahmad Sudrajat di akses pada tanggal 10 Maret 2009
- www.scribd.com/doc/15186954/Kepemimpinan-Kepala-Sekolah. diakses pada tanggal 10 Maret 2009

LAMPIRAN



CURRICULUM VITAE

Nama	: Dennis Haruna
Tempat / tanggal lahir	: Brebes, 24 Juni 1987
Jenis kelamin	: Laki-Laki
Alamat Asal	: Sitanggal, Larangan, Brebes, Jawa Tengah
Alamat Sekarang	: Perum Polri Blok C5 NO. 160 Gowok, Yogyakarta
Email	: denis_cancer@yahoo.co.id

I. Data Pendidikan Formal

- ◆ SD Negeri 01 Sitanggal (1993 – 1999)
- ◆ SMP Negeri 31 Purworejo (1999- 2002)
- ◆ MAN Purworejo (2002 – 2005)
- ◆ UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2005- 2009)

II. Pengalaman Organisasi

- ◆ Sekretaris BEM-Jurusan Kependidikan Islam
- ◆ Wakil Ketua PMII Rayon Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- ◆ Sekretaris KPUM-PEMILWA 2009 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- ◆ Asisten P2KIB Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- ◆ DPA KPMDB Wilayah Yogyakarta

III. Identitas Orang Tua

Nama Lengkap Ayah	: Rosikin Harun
Nama Lengkap Ibu	: Suratinah
Pekerjaan	: Guru
Alamat	: Sitanggal, Larangan, Brebes, Jawa Tengah

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 30 September 2009

Dennis Haruna

NIM. 05470030

CURRICULUM VITAE
KEPALA SEKOLAH MTs NEGERI YOGYAKARTA 1



Nama : Dra. Sumarmiyati, M.Pd.I
NIP : 19520505 198203 2 001
Tempat Tanggal Lahir : Bantul, 5 Mei 1952
Alamat : Kepanjen, Banguntapan, Bantul,
Yogyakarta
Pendidikan Terahir : S.2
Lulusan : UNSURI
Jurusan : Kependidikan Islam
Jabatan Sekarang : Kepala Sekolah MTs Negeri
Yogyakarta 1

DOKUMENTASI PENELITIAN



Masjid MTs N Yogyakarta 1



Plang MTs N Yogyakarta 1



Kelas-Kelas MTs N Yogyakarta



MTs N Yogyakarta 1
dilihat dari depan



Ruang Perpustakaan
MTs N Yogyakarta 1



Ruang Guru
MTs N Yogyakarta 1



Ruang Komputer
MTs N Yogyakarta 1



Kejuaraan Pencak Silat
MTs N Yogyakarta 1



Kegiatan Tonti
MTs N Yogyakarta 1

KEGIATAN KEPALA SEKOLAH

1. Kegiatan Harian

- a. Memeriksa daftar hadir guru, tenaga teknis kependidikan dan tenaga tata usaha.
- b. Mengatur dan memeriksa kegiatan 7 K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kerindungan dan Kesehatan).
- c. Memeriksa program satuan pelajaran guru dan persiapan lainnya yang menunjang proses belajar mengajar.
- d. Menyelesaikan surat-surat, menerima tamu dan menyelenggarakan pekerjaan kantor lainnya.
- e. Mengatasi hambatan-hambatan yang timbul dalam proses belajar mengajar.
- f. Mengatasi kasus yang terjadi pada waktu itu.
- g. Memeriksa segala sesuatu menjelang selesainya kegiatan belajar mengajar.

2. Kegiatan Mingguan

- a. Upacara bendera pada hari senin dan hari-hari kerja istimewa lainnya.
- b. Senam pagi
- c. Memeriksa agenda dan menyelesaikan surat-surat.
- d. Mengadakan rapat mingguan guna membahas jalannya pembelajaran yang telah berlangsung dan beberapa kasus yang belum terselesaikan.
- e. Memeriksa keuangan sekolah.
- f. Mengatur penyediaan keperluan perlengkapan lainnya.

3. Kegiatan Bulanan

Pada awal bulan dilakukan kegiatan :

- a. Melaksanakan penyelesaian keuangan BP3, gaji pegawai/guru, laporan bulanan, rencana keperluan kantor/sekolah dan rencana belanja bulanan.
- b. Melaksanakan pemeriksaan umum : buku kelas/jurnal pengajaran, daftar hadir guru/pegawai, kumpulan bahan evaluasi berikut bahan analisanya, kumpulan program satuan pelajaran, diagram pencapaian kurikulum, diagram daya serap siswa dan buku catatan harian.
- c. Memberikan petunjuk catatan kepada guru tentang siswa yang perlu dibantu dalam rangka pembinaan kegiatan siswa.

Pada akhir bulan dilakukan antara lain :

- a. Penutupan buku.
- b. Pertanggung jawaban keuangan.
- c. Evaluasi terhadap persediaan, penggunaan dan bahan praktek.

4. Kegiatan Semester

- a. Menyelenggarakan perbaikan sarana kegiatan belajar mengajar, peralatan kantor, peralatan praktek dan lain-lain.
- b. Menyiapkan dan memeriksa buku induk siswa.
- c. Menyelenggarakan persiapan evaluasi semester.
- d. Menyelenggarakan evaluasi kegiatan OSIS, UKS dan ekstrakurikuler lainnya.
- e. Menyelenggarakan kegiatan semester termasuk kegiatan pengumpulan nilai (leger), ketetapan nilai raport, catatan tentang siswa yang perlu mendapat perhatian khusus, pengisian nilai semester, pembagian raport, memanggil orang tua siswa sejauh diperlukan untuk memberikan informasi dan konsultasi.

5. Kegiatan Akhir Tahun Pelajaran

- a. Menyelenggarakan penutupan buku inventaris dan keuangan.
- b. Menyelenggarakan USBN.
- c. Menyelenggarakan persiapan kenaikan kelas, yang menyangkut kegiatan-kegiatan: pengisian daftar nilai (leger), penyiapan bahan untuk rapat guru, pengisian raport dan hasil USBN, upacara akhir tahun pelajaran, kenaikan kelas, pembagian raport, penyelesaian STTB dan pelepasan siswa kelas IX.
- d. Menyelenggarakan evaluasi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang sudah dilakukan setahun silam.
- e. Menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah termasuk seluruh sarana bantu pendidikan yang ada.
- f. Menyelenggarakan pembuatan laporan akhir tahun anggaran.
- g. Melaksanakan kegiatan penerimaan siswa baru yang meliputi : penyiapan formulir dan persiapan penerimaan siswa baru, pembentukan panitia, menyusun syarat-syarat penerimaan dan pendaftaran siswa baru.

6. Kegiatan Awal Tahunan Anggaran

Menetapkan rencana kegiatan sekolah pada tahun yang akan datang yang meliputi : kebutuhan guru, pembagian tugas mengajar, program satuan pelajaran dan jadwal pelajaran, kebutuhan buku pelajaran, buku pegangan guru, kelengkapan alat dan bahan pelajaran, rapat guru.

DRAFT WAWANCARA I

KEPALA SEKOLAH MTs N YOGYAKARTA 1

Tugas

1. Apakah hal-hal yang mendukung selama kepemimpinan kepala sekolah?
2. Apa saja kemajuan yang telah dicapai selama kepemimpinan kepala sekolah?
3. Apakah kepala sekolah memfasilitasi guru/karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan profesionalnya, melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi?
4. Apakah kepala sekolah mengawasi setiap pelaksanaan pembinaan?
5. Apakah kepala sekolah rutin melaksanakan supervisi terhadap guru/karyawan?
6. Apakah kepala sekolah mendapatkan tugas mengajar?

Peranan

7. Apakah kepala sekolah melibatkan para guru dalam mengambil kebijakan?
8. Bagaimana kepala sekolah memutuskan suatu kebijakan di MTs N Yogyakarta 1?
9. Apakah kepala sekolah memberi motivasi kepada siswa?
10. Bagaimana pembinaan kepala sekolah terhadap profesionalisme kerja guru/karyawan?
11. Apakah kepala sekolah memberikan penilaian terhadap keberhasilan dan kekurangan setiap pelaksanaan pembinaan?
12. Apakah kepala sekolah memotivasi guru agar aktif mengikuti pembinaan?

Tanggung jawab

13. Apa yang sudah kepala sekolah lakukan selama memimpin?
14. Bagaimana kepala sekolah memberikan kesejahteraan bagi guru dan karyawan?
15. Apakah kepala sekolah melakukan pengarahan terhadap guru/karyawan? u/karyawan.

SWOT

16. Apa tantangan kepala sekolah sebagai kepala madrasah di MTs N Yogyakarta 1? (terutama dalam hal kepemimpinan)
17. Apa peluang kepala sekolah sebagai kepala madrasah di MTs N Yogyakarta 1? (terutama dalam hal kepemimpinan)
18. Apakah kordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait berjalan dengan lancar?
19. Bagaimana penilaian masyarakat dan Depak/dinas pendidikan terhadap MTs N Yogyakarta 1?

Kepribadian

20. Apakah kepala sekolah membedakan antara guru/karyawan laki-laki dengan perempuan?
21. Bagaimana sikap kepala sekolah?
22. Bagaimana kepala sekolah menghadapi dan menyelesaikan suatu problem yang ada di MTs N Yogyakarta 1?
23. Bagaiman kepala sekolah meluapkan kekesalan ketika madrasah sedang dilanda masalah yang ketika ada guru/karyawan yang melanggar peraturan sekolah sulit diselesaikan?
24. Ketika sedang banyak tugas disekolah (nglembur), bagaimana tugas-tugas kepala sekolah sebagai ibu rumah tangga di rumah? dan siapa yang menggantikan tugas ibu dirumah?
25. Bagaimana kepala sekolah menangani siswa yang bermasalah dengan studinya?
26. Apakah ibu pernah merasa minder menjadi pemimpin perempuan (kepala sekolah) di lembaga pendidikan Islam?
27. Bagaimana pandangan ibu mengenai kepemimpinan dan kepemimpinan perempuan dilembaga pendidikan Islam?
28. Dalam pandangan tradisional perempuan diidentikkan sebagai orang yang lemah, bagaimana tanggapan ibu mengenai pernyataan diatas?

DRAFT WAWANCARA KE II**KEPALA SEKOLAH MTs NEGERI YOGYAKARTA 1**

1. Apa tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan?
2. Bagaimana fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan?
3. Bagaimana peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan?
4. Apa tantangan kepala sekolah untuk menjadikan MTs N Yogyakarta I menjadi sekolah yang berkualitas?
5. Menurut ibu, apa yang menjadikan kendala dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah?

DRAF WAWANCARA UNTUK GURU

1. Apakah tugas-tugas pokok kepala sekolah dilaksanakan dengan baik?
2. Bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah anda dalam memimpin MTs N Yogyakarta 1?
3. Apakah kepala sekolah anda:
Menyusun perencanaan?
Mengarahkan kegiatan?
Melaksanakan pengawasan terhadap guru?
Melakukan evaluasi terhadap guru?
Menentukan kebijaksanaan?
Mengkoordinasikan kegiatan?
4. Apakah dalam penyelesaian masalah, kepala sekolah selalu menyertakan guru dan apakah guru diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan?
5. Apakah Kepala sekolah selalu berusaha memotivasi para guru agar lebih maju dan bagaimana cara kepala sekolah memotivasi?
6. Apakah kepala sekolah anda mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan siapapun?
7. Apakah kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan guru?
8. Bagaimana kepribadian kepala sekolah anda?
9. Dalam model kepemimpinan, ada model kepemimpinan demokratis, karismatik, otoriter, militer dsb. Menurut anda apa model kepemimpinan kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta 1?
10. Selama kepala sekolah memimpin, bagaimana kemajuan sekolah?
11. Menurut anda, apa kekurangan dan kelebihan yang dimiliki MTs Negeri Yogyakarta 1?
12. Apakah kepala sekolah anda mempunyai jiwa visioner?

Penjelasan pertanyaan nomer 12 :

Kepemimpinan Visioner Adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan/mensosialisasikan/mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi social di antara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitemen semua personil.

DRAF WAWANCARA UNTUK PEGAWAI

1. Apakah tugas-tugas pokok kepala sekolah dilaksanakan dengan baik?
2. Apakah dalam penyelesaian masalah, kepala sekolah selalu menyertakan pegawai dan apakah pegawai juga diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan?
3. Kepala sekolah selalu berusaha memotivasi para pegawai agar lebih maju?
4. Selama kepala sekolah memimpin, bagaimana kemajuan madrasah?
5. Apakah kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan pegawainya?
6. Dalam model kepemimpinan, ada model kepemimpinan demokratis, karismatik, otoriter, militer dsb. Menurut anda apa model kepemimpinan kepala sekolah MTs Negeri Yogyakarta 1?
7. Bagaimana kepribadian kepala sekolah anda?
8. Apakah kepala sekolah anda mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan siapapun?

Dra. Nurrohmah

Dosen Fakultas Tarbiyah
 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi
 Saudara Dennis Haruna

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
 UIN Sunan Kalijaga
 Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr wb.

Setelah memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi yang ditulis oleh Saudara :

Nama	:	Dennis Haruna
NIM	:	05470030
Jurusan	:	Kependidikan Islam
Judul	:	Model Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta 1)

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Waasalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 18 November 2009

Konsultan Skripsi

Dra. Nurrohmah

NIP. 19550823 198303 2 002