

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan adalah satu institusi yang berperan dalam menyiapkan sumber daya manusia di masa depan. Sejalan dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas dan relevansinya. Arus globalisasi menimbulkan tantangan daya saing terhadap produk barang dan jasa. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Suksesnya penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di sekolah. Sumber daya disini adalah kepala sekolah selaku manajer atau pimpinan yang secara administratif mengatur sebuah lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sumber daya berikutnya adalah ujung tombak pembelajaran yaitu guru.

Guru merupakan faktor sentral dalam sistem pembelajaran di sekolah. peranan guru menurut Carudin sangat penting dalam mentransformasikan *input* pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru¹.

¹ Carudin, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal INVOTEC*, vol. 7, no. 2 (2011): h. 130.

Keberhasilan suatu sekolah dalam menjalankan proses pendidikan yang berkualitas sering diidentikkan dengan keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola segala sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yaitu guru dan karyawan yang mampu menghasilkan output yang berkualitas, peningkatan kualitas pembelajaran dan kualitas proses pendidikan secara keseluruhan. Dalam mengelola SDM tidak terlepas dengan kepemimpinan kepala sekolah.

Guru sebagai pendidik maupun sebagai pengajar merupakan salah satu penentu faktor kesuksesan setiap usaha dalam pendidikan. Guru sebagai individu yang tidak selalu memiliki kepuasan kerja yang sama, dalam hal ini kepuasan kerja menurun disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah hubungan guru dengan kepala sekolah. Guru dan kepala sekolah harus mempunyai komunikasi yang baik sehingga guru bersama kepala sekolah dapat bekerjasama untuk memecahkan masalah-masalah yang menyangkut proses pembelajaran tersebut. Kepala sekolah harus dikembangkan kemampuannya dalam melakukan kajian serta analisis agar dapat semakin peka dalam pemecahan masalah-masalah pendidikan di sekolah masing-masing². Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh guru. Tugas guru dalam tugas-tugas mengajar dan mendidik, serta tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Guru memberikan pengetahuan, sikap dan nilai serta keterampilan kepada peserta didiknya. Kualitas guru ditentukan oleh kepuasan kerja guru.

² Susi Endang Era Wati., Suparno., Rosana Dewi Yunita, *Kepuasan Kerja pada Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah*, Jurnal Psikologi, Volume 1, No. 2 (2008): h. 141

Kepuasan kerja menunjukkan sikap yang negatif atau positif yang berhubungan dengan keterikatan karyawan pada organisasinya³. Guru sebagai individu tidak selalu memiliki kepuasan kerja yang sama, dalam hal ini kepuasan kerja menurun disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah hubungan guru dengan kepala sekolah. Guru dan kepala sekolah harus mempunyai komunikasi yang baik sehingga guru bersama kepala sekolah dapat bekerjasama untuk memecahkan masalah-masalah yang menyangkut proses pembelajaran tersebut. Untuk itu kepala sekolah harus dikembangkan kemampuannya dalam melakukan kajian serta analisis agar dapat semakin peka dalam pemecahan masalah-masalah pendidikan di sekolahnya masing-masing.

Keberhasilan sekolah dalam visi dan misi akan banyak bergantung kepada semua manusia yang terlibat di dalamnya. Agar setiap personel sekolah dapat berfungsi sebagaimana mestinya, mutlak harus ada hubungan yang baik dan harmonis di antara sesama personel yaitu hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan kepala sekolah ataupun guru dengan semua personel sekolah lainnya. Semua personel sekolah ini harus dapat menciptakan hubungan baik dengan anak didik di sekolah tersebut. Hal tersebut tentu akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja guru. Pada dasarnya kepuasan kerja guru terdapat kerjasama yang baik antara guru dengan guru serta guru dengan kepala sekolah, seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja guru. Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja disebabkan oleh kondisi kerja,

³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi 1*, Edisi 12, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 99

peraturan organisasi, budaya dan karakteristik, manajer/pemimpin, efisiensi kerja, peluang terhadap apresiasi yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Siagian kepuasan kerja dapat memacu kinerja pegawai. Oleh karena itu apabila seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan terus berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga hasil kerja pegawai tersebut akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk dan ada faktor yang mempengaruhinya. Seperti rasa suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk organisasinya yang selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika komitmen pekerja semakin baik terhadap pekerjaannya, maka otomatis pekerja itu memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian seyogyanya pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah berusaha untuk memahami para guru dan mengupayakan agar guru memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya.⁴

Dominansi peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui penyusunan dan penyajian program pembelajaran dengan baik, serta kemampuan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar dengan teratur, tertib dan terarah. Guru diberi *reward* dalam fasilitas yang cukup, kesejahteraan melalui

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 297

jabatan dan jaminan kesehatan serta kesempatan melalui pelatihan dan pengembangan dalam kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru. Guru yang puas dalam pekerjaannya maka tugas dan tanggung jawab guru dapat dijalankan sehingga dapat memerankan pekerjaan/tugas yang diembannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam tugas guru yaitu mendidik, mengajar, dan melatih menjalankan sebagai sebuah kesadaran atau kebutuhan guru dalam menjalankan profesinya.

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi, informasi yang di dapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan kuesioner ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai dengan kehendaknya.

Penelitian oleh John, R, James G, Osborn dan Uhl-Bien menunjukkan studi global yang dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja dalam: 1) ketidakpuasan dalam bayaran; 2) jumlah jam kerja; 3) tidak mendapat liburan atau cuti; 4) kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja; 5) waktu yang diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja⁵. Sedangkan dalam dunia pendidikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru di sekolah akibat ketidaksesuaian harapan dan keinginan guru dengan kenyataan yang diterima dan dirasakan guru. Beban kerja yang

⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014). Hal. 146

banyak, komunikasi dengan kepala sekolah dan guru merupakan pemicu stress yang dirasakan oleh guru.

Komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah/madrasah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan. Kepala sekolah/madrasah harus menggerakkan berbagai komponen yang ada agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa⁶ pada sekolah sebagai sebuah organisasi, manajemennya dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah. Faktor kepemimpinan Kepala Sekolah berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru. Pada umumnya, Kepala Sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional. Hal ini sejalan dengan laporan Bank Dunia bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan di persekolahan Indonesia adalah kurang profesionalnya peran kepala sekolah.

Taliadoron dan Petros sebagaimana dikutip oleh Mataputun mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dan keterampilan dalam bernegosiasi memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan pendidikan yang mereka terapkan dan ada hubungan dengan kepuasan guru di sekolah⁷. Hal ini menekankan bahwa kecerdasan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Guru merasa nyaman dalam mengerjakan tugas dan kepala sekolah mampu melakukan berbagai

⁶ Echo Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 42

⁷ Yulius Mataputun, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), h. 23

pendekatan demi terlaksananya tugas-tugas di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam kepemimpinannya akan tampak dari pekerjaannya.

Hal penting mengenai kepemimpinan kepala sekolah diungkapkan oleh Iskandar bahwa apa yang dikerjakan kepala sekolah melalui kebijakan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis para guru, siswa dan karyawan sekolah. Guru akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu seorang kepala sekolah dalam memimpin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik, ia harus memperhatikan secara kultural, baik bagi guru, siswa, karyawan sekolah, orang tua siswa serta lingkungan masyarakat⁸. Menurut pendapat Wati et al, pada negara yang bersifat tradisional perubahan sosial ternyata belum sepenuhnya membawa pandangan yang setara dari gender dalam pola kepemimpinan laki-laki dan perempuan⁹.

Gender merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pendidikan dan secara umum dalam pola kepemimpinan. Perbedaan gender dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara guru perempuan dan laki-laki begitu pula sebaliknya, manajerial kepala sekolah perempuan dan laki-laki sering membuat ketidaknyamanan antara

⁸ Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, (2013): h. 1020

⁹ Susi Endang Era Wati, Suparno, dan Rosana Dewi Yunita, "Kepuasan Kerja Pada Guru Ditinjau Dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah," *Jurnal Psikologi*, vol. 1, no. 2, (2008): h.142

guru dan kepala sekolah. Proses karir kepemimpinan kepala sekolah dalam sosialisasi dan kombinasi dari sikap, peran yang diharapkan (*role expectations*), perilaku dan sanksi yang berkaitan dengan proses karir kepala sekolah perempuan dan laki-laki.

Konsep gender dalam kepemimpinan menyebabkan stereotip yang ditetapkan secara budaya, agama, ras dan hal yang umum tentang karakteristik gender dalam kepemimpinan kepala sekolah secara spesifik. Karakteristik berpasangan dapat menggambarkan perbedaan gender, yang terbentuk saling bertentangan tetapi berkaitan. Kepemimpinan dalam konsep gender tidak terlalu diperhatikan dalam pola organisasi, sehingga dalam organisasi khususnya lembaga pendidikan diperlihatkan dengan kepemimpinan secara umum tetapi karena perbedaan kultur budaya, isu rasis, agama sehingga penggunaan gender dalam kepemimpinan menjadi isu yang dipertanyakan pengaruhnya dalam lembaga pendidikan secara umum dan kepuasan guru secara khusus. Selain itu kemampuan manajerial kepala sekolah selaku *leader* akan memberikan pengaruh terhadap pendidikan terutama dalam kepuasan kerja guru dalam menjalankan peran dan fungsinya di lembaga pendidikan.

Wiyono mengungkapkan disamping aspek kompetensi yang dimiliki kepala sekolah terhadap guru disekolah dapat juga dilihat dari aspek gender. Proses karir bagi kepala sekolah perempuan yang berkeluarga lebih kompleks daripada kepala sekolah laki-laki karena perbedaan dalam sosialisasi dan kombinasi dari sikap, peran yang diharapkan (*role expectations*), perilaku, dan sanksi yang berkaitan dengan proses karir kepala sekolah perempuan yang

berkeluarga. Berbagai peran (*multiple role*) bagi kepala sekolah perempuan menjadi faktor yang mempengaruhi karir perempuan, terutama ibu. Disatu sisi sebagai ibu kepala sekolah terus harus bekerja dan berkarir, sementara disisi lain kepala sekolah perempuan tidak bisa melepas perannya sebagai ibu dan istri dalam keluarga¹⁰.

Hal ini disimpulkan bahwa kepemimpinan kependidikan sebuah lembaga pendidikan memerlukan kepala sekolah yang professional. Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 yang berisi tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh Permendikbud tersebut. Persyaratan-persyaratan tersebut bermaksud untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kepala sekolah yang akan menjadi manajer disebuah sekolah.

Dari ketentuan undang-undang tersebut menyatakan syarat kepala sekolah. Pertanyaan krusial adalah siapakah kepala sekolah yang memimpin, apakah laki-laki atau perempuan. Jika dilihat dari syarat kepala sekolah selaku pemimpin lembaga pendidikan, siapapun bisa menjadi kepala sekolah. Secara implisit bahwa siapa saja bisa menjadi kepala sekolah baik itu laki-laki ataupun perempuan.

Hasil penelitian Dina Hermina melalui pengarusutamaan gender sebagai cara untuk meningkatkan efektivitas kebijakan utama dengan memperlihatkan adanya karakterisasi gender di dalam asumsi, proses dan hasil yang terlihat. Pengarusutamaan gender di sektor pendidikan termasuk program pelatihan yang dilakukan melalui berbagai program pelatihan perlu dilaksanakan mengingat

¹⁰ Giri Wiyono, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Gender di SMP Kodya Yodyakarta," *Prosiding Seminar Nasional dalam rangka Dies Natalis ke-48 Universitas Negeri Yogyakarta*, (2010): h. 146

bahwa pendidikan merupakan kebutuhan baik laki-laki dan perempuan. Promosi desentralisasi dalam administrasi dan manajemen yaitu apabila fungsi pengelolaan sekolah dialihkan kepada tingkatan melalui komite pendidikan atau pengembangan serta mekanisme pengelolaan setempat lainnya, biasanya akan muncul pula upaya distribusi yang adil bagi perempuan maupun laki-laki untuk duduk dalam keanggotaan komite sekolah¹¹.

Hasil penelitian ini dipertegas menurut pandangan Schmutz menggambarkan bahwa muncul anggapan bahwa kaum laki-laki lebih pantas memimpin daripada perempuan. Hal ini diperkuat dengan teori-teori kepemimpinan yang tidak hanya menolak peran wanita dalam sekolah tetapi juga mengalami bias gender dan terbentuk asumsi-asumsi yang tidak benar tentang peran gender dalam organisasi. Banyak teori yang memfokuskan peran laki-laki dalam organisasi.¹²

Kontribusi laki-laki dan perempuan dalam bidang pendidikan baik dalam komite sekolah maupun dalam peran kepemimpinan yang diembannya dianggap sama. Pada masyarakat umum bahwa kepemimpinan laki-laki lebih baik daripada pemimpin perempuan dipandang dari segi religiusitas. Suatu sekolah yang berlandaskan pada sisi religiusitas bahwa pemimpin wanita merupakan penyimpangan. Adanya budaya yang memberikan pandangan bahwa wanita merupakan sosok yang lemah sehingga kedudukan wanita sebagai kodratnya sehingga laki-laki yang memegang kendali.

¹¹ Dina Hermina, "Strategi Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pendidikan," *Jurnal Mu'adalah: Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol 2, no 1 (2014): h. 1-14

¹² Tony Bush & Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan* diterjemahkan Fahrurrozi, (Yogyakarta: iRCiSoD, 2008), h. 94

Gender diartikan sebagai konsep sosial yang dibedakan atas fungsi dan peran antara laki – laki dan perempuan. Penelitian oleh Wati dkk¹³ mengenai kepuasan kerja pada guru ditinjau dari jenis kelamin kepala sekolah memberikan hasil terdapat hasil yang signifikan dimana kepuasan kerja guru yang dipimpin kepala sekolah laki-laki lebih tinggi disbanding kepala sekolah perempuan. Penelitian oleh Iswati¹⁴ Pemahaman tentang gender dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yang masing-masing dibedakan sebagai berikut:

1. Kelompok pertama mengasumsikan bahwa antara laki-laki dan perempuan sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola. Laki-laki dan perempuan harus diuraikan berdasarkan akses yang sama. Kelompok kedua berasumsi bahwa antara laki-laki dan perempuan mempunyai kemampuan yang berbeda, oleh karenanya ada perbedaan dari sisi cara menilai, mengelola dan sebagainya.
2. Klasifikasi stereotype merupakan proses pengelompokan individu dengan memberikan atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. Pada pengertian Sex role stereotypes terkait dengan anggapan umum, bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan perempuan dalam pertanggungjawaban manajerial. Disisi lain perempuan dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam

¹³ Susi Endang Era Wati., Suparno., Rosana Dewi Yunita, “Kepuasan Kerja pada Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah,” *Jurnal Psikologi*, vol. 1, no. 2 (:): h. 144

¹⁴ Iswati, “Pengaruh Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik,” *EKUITAS: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 12, no. 1 (2018): h. 40

organisasi dibandingkan laki-laki. Manajerial stereotypes memberikan pengertian manajer yang sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan perempuan.

Mengkaji gender seorang pemimpin pendidikan terhadap kepuasan dalam kalangan tenaga pengajar adalah penting karena dalam memberikan maklumat kepada pemimpin sebuah lembaga pendidikan untuk merekrut dan memberikan waktu yang lama bagi guru, memperbaiki hubungan, kebahagiaan guru dan mengatasi masalah guru dalam mengundurkan dirinya. Kepuasan kerja yang dialami guru tidak sama antara satu sama lain, pola komunikasi yang diterapkan kepala sekolah selaku pribadi yang ditinjau dari gender, kemampuan dalam memimpin, perilaku yang melekat didirinya, karakteristik emosional dan mentalisnya termasuk kemampuan manajerial kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh peran gender, dimana peran gender dapat dikategorikan kedalam tipe maskulin dan feminin. Adapun karakteristik peran gender maskulin antara lain adalah dapat digambarkan sebagai sosok individu yang kuat, tegas, berani, semangat, harga diri dan kepercayaan diri yang teguh, berani mengambil resiko, agresif, bebas, objektif, tidak emosional, aktif, kompetitif, ambisius, rasional, rasa ingin tahu tentang berbagai peristiwa, kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi (perasaan). Sedangkan karakteristik peran gender yang feminin antara lain adalah lebih memperhatikan perasaan, emosional, lebih sensitif, rapi, teliti, tabah, lembut, hangat, hemat, lebih berhati-hati, ramah. Dari karakteristik tersebut banyak yang

menyamakan antara gender dengan jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki untuk maskulin dan feminin untuk jenis kelamin perempuan.¹⁵

Pada dasarnya setiap warga negara Republik Indonesia memenuhi syarat dan ketentuan dalam peraturan perundangan yang ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yaitu bahwa wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Meskipun demikian, kondisi masyarakat belum sepenuhnya berpandangan seperti itu, hal ini terlihat dari adanya perbedaan pendapat dikalangan masyarakat mengenai kepemimpinan perempuan terutama dalam lembaga pendidikan. Sekolah sebagai institusi demokratisasi yang didalam proses pendidikan dituntut kesetaraan dan keadilan gender.

Mengenai gender, di dalam Al-Qur'an menyiratkan tentang kesamaan posisi laki-laki dan perempuan yaitu dalam QS. Al-Hujurat: 13 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ

عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Kualitas seseorang ditentukan dari ketaqwaannya. Dalam ayat ini Al-Quran tidak memandang perbedaan segi fisik, jenis kelamin, suku bangsa dan warna kulit, semua sama di hadapan Allah yang membedakannya hanya kualitas ketaqwaan.

¹⁵ Eutrovia Iin Kristiyanti, Muhyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel)," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 3, no. 1 (2015): h. 38

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk dapat mengarahkan dan mengkoordinasikan di mana kemampuan untuk bisa mengarahkan dan mengkoordinasikan tidak terbatas oleh jenis kelamin, sehingga kepemimpinan disini tidak melulu harus dilakukan oleh seorang laki-laki, namun perempuan yang juga memiliki kesempatan yang sama untuk bisa memimpin, karena memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap kreativitas lain dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai¹⁶. Kepemimpinan yang dibutuhkan guru adalah sosok pemimpin yang mampu membawa lembaga pendidikan lebih kompetitif atau sejajar dengan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Kepemimpinan kepala sekolah yang berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan situasi adalah tujuan setiap kepemimpinan kepala sekolah. Untuk itu, diperlukan seseorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan yang mumpuni. Dengan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Saltut pada prinsipnya, tabiat kemanusiaan antara perempuan dan laki-laki adalah hampir (dapat dikatakan sama), baik potensi maupun kemampuan

¹⁶ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 6

yang cukup untuk memikul tanggung jawab dan menjadikan perempuan dan laki-laki dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas yang bersifat umum maupun khusus¹⁷. Hasil penelitian masalah gender pada umumnya tidak banyak perbedaan gender dalam hal organisasi. Namun jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan terlihat adanya gaya tertentu khas perempuan, tapi bukan karena perbedaan jenis kelamin, namun lebih pada faktor karakteristik/tuntutan pekerjaan¹⁸.

Penelitian yang dilakukan oleh Porat menyatakan:

“women lean toward facilitative leadership, enabling others to make their contributions through delegation, encouragement and nudging from behind. Because women’s main focus is on relationships, they interact more frequently than men with teachers, students, parents, non-parent community members, professional colleagues, and superordinates. Men, on the other hand, stress task accomplishment and they tend to lead through a series of concrete exchanges that involved rewarding employees for a job well done and punishing them for an inadequate job performance”¹⁹.

Kepala sekolah selaku manajer yang baik mempunyai sifat dan perilaku yang baik sehingga mampu menciptakan sekolah sebagai lingkungan yang kondusif dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru dan bawahannya. Kepala sekolah selaku pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas yang diinginkannya dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan menyenangkan bagi para guru dalam bekerja. Seorang pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu

¹⁷ Ahmad Rofiq, *Fiqih Kontekstual Dari Normatif ke Pemaknaan Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), h. 81

¹⁸ Alice H. Eagly dan Blair T. Johnson, “Gender and Leadership Style: A Meta Analysis,” *Psychological Bulletin*, vol 108, no. 2, (1990): h. 240

¹⁹ Roslin Growe, *Women and The Leadership Paradigm: Bridging The Gender Gap*. (Journal Roslin, 2002), h.17

memperhatikan kebutuhan dan orang-orang yang bekerja untuknya sehingga kepuasan kerja bawahan selalu terpenuhi.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang seharusnya mempunyai gaya kepemimpinan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yakni: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kelima standar kompetensi tersebut terintegrasi didalam kinerja kepala sekolah.

Urgensi dan signifikansi serta peranan kepala sekolah didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang disyaratkan agar dapat merealisasikan visi dan misi yang diemban di sekolahnya. Senada dengan pendapat Mulyasa²⁰ yang mengemukakan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor* (EMAS). Dalam perkembangannya yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, *innovator*, dan *motivator* serta *entrepreneur* di sekolahnya. Demikian dapat disimpulkan dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai *educator*,

²⁰ Echo Mulyasa, *Menjadi...*, h. 98.

manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM).

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah mengakibatkan adanya salah satu perubahan yang mendasar dalam organisasi pendidikan yaitu sistem manajemen sentralistik menjadi sistem manajemen desentralistik. Hal ini menuntut adanya berbagai penyesuaian dan perubahan manajemen pendidikan desentralistik. Hal ini menuntut adanya berbagai penyesuaian dan perubahan dalam berbagai aspek organisasi dan juga pola yang menunjukkan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.

Pola dan gaya kepala sekolah dalam memimpin berbeda-beda sesuai dengan kemampuan memimpin dan mengembangkan nilai-nilai kepemimpinannya. Kepala sekolah dalam kemampuan manajerialnya dalam sikap kepemimpinan, kecerdasan dalam menangkap peluang dan merancang masa depan sekolah yang dipimpinnya. Melalui kemampuan memimpin kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan penciptaan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Menjadi kepala sekolah yang efektif menurut Handayani²¹ diperlukan 3 (tiga) kecakapan/kemampuan manajerial yaitu kemampuan konseptual (*conceptual skill*), kemampuan kemanusiaan (*human skill*), dan kemampuan teknis (*human skill*)²¹.

Di samping aspek kompetensi, permasalahan kepala sekolah juga dapat dilihat dari aspek gender. Proses karir bagi kepala sekolah perempuan yang berkeluarga lebih kompleks dari pada kepala sekolah laki-laki karena perbedaan

²¹ Soewarno Handayani, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Haji Masagung, 2006), h. 43.

dalam sosialisasi dan kombinasi dari sikap, peran yang diharapkan (*role expectations*), perilaku, dan sanksi yang berkaitan dengan proses karir kepala sekolah perempuan yang berkeluarga. Berbagai peran (*multiple role*) bagi kepala sekolah perempuan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi karir perempuan, terutama ibu. Di satu sisi sebagai ibu kepala sekolah terus harus bekerja dan berkarir, sementara di sisi lain kepala sekolah perempuan tidak bisa melepaskan perannya sebagai ibu dan istri dalam keluarga.

Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi potensi guru dan refleksi pandangan baru dalam arus globalisasi adalah dengan tidak membahas gender dalam pola atau perilaku kepemimpinannya. Isu gender dalam kepemimpinan dalam penelitian secara global bahwa ditemukan *research gap* yaitu pertanyaan atau masalah yang belum terselesaikan pada penelitian terdahulu dengan sempurna. *Research gap* menunjukkan pengertian yang mendalam terhadap penelitian yang dilakukan dan akan dapat menjelaskan apa saja yang akan dilakukan dalam penelitian selanjutnya, serta menunjukkan hal-hal yang dilengkapi dalam penelitian selanjutnya. Melalui *research gap* ini dapat mengungkapkan dasar yang kuat dalam membangun penelitian yang akan diteliti. Tipe kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan berdasarkan respon seseorang berkaitan dengan kepribadian ekstrovert cenderung memiliki gaya kepemimpinan lebih efektif dalam memimpin jika dibandingkan kepribadian introvert. Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kepribadian individu dan kondisi organisasi pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Banjarmasin secara khusus.

Dalam hal ini Muhammadiyah sebagai organisasi yang memiliki amal usaha pada bidang pendidikan yang pengelolaannya oleh masing masing cabang yang membawahnya, Muhammadiyah mempunyai sekolah sekolah yang dipimpin oleh perempuan. Khususnya kota Banjarmasin Muhammadiyah memiliki 32 sekolah yang terdiri dari SD/ MI, SMP/ MTs, dan SMA/SMK. Akan tetapi tidak semua sekolah yang mempunyai manajemen pengelolaan sekolah yang baik hal ini dilihat dari salah satunya adalah jumlah siswa yang dimiliki sekolah sampai pada sarana prasarana yang dimiliki sekolah tersebut. Pada studi pendahuluan, terdapat 8 Sekolah Dasar yang dipimpin sebanyak 4 kepala sekolah perempuan dan 4 sekolah yang dipimpin laki-laki.

Dalam hal ini penulis fokus pada kesenjangan yang terjadi pada Sekolah Dasar yang dalam eksistensi sebagai sekolah/madrasah swasta dibawah naungan Dikdasmen Muhammadiyah Kota Banjarmasin mampu bertahan dan semakin meningkat perkembangannya. Kesuksesan penyelenggaraan pendidikan di Banjarmasin, tidak terlepas dari guru yang merasa puas dengan pekerjaannya dan kepemimpinan. Sebagai sekolah swasta, eksistensi sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah tidak dipandang sebelah mata dalam meningkatkan mutu pendidikan di Banjarmasin. Sehubungan dengan meningkatnya mutu pendidikan melalui input, proses dan output dari sekolah dibawah naungan Dikdasmen Muhammadiyah Kota Banjarmasin. Diperoleh data setiap tahun capaian peningkatan orang tua yang mempercayakan pendidikan di Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah dibawah Muhammadiyah. Perkembangan ini tidak terlepas dari peran guru yang puas dengan pekerjaannya, tetapi apakah dengan pola kepemimpinan ditinjau dari

gender kepala sekolah dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kota Banjarmasin. Kepemimpinan kepala sekolah baik laki-laki dan perempuan berpartisipasi dalam menduduki jabatan sebagai kepala sekolah. berkaitan dengan teori feminisme kontemporer bahwa ada kecenderungan kepemimpinan berdasarkan sifat maupun karakteristik yang melekat pada keduanya sehingga dapat mempengaruhi kemampuan kepemimpinannya dalam meningkatkan kepuasan guru dan meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan Muhammadiyah.

Potensi dari gender sebagai pemimpin juga tidak kalah efektif sehingga hal ini dikaitkan dengan kepuasan kerja guru selaku bahawannya. Kemampuan kepemimpinannya dapat pula dikaitkan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Guru mampu berdedikasi dalam lembaga pendidikan sebagai lingkungan organisasinya sehingga akan meningkatkan mutu pendidikan terutama pendidikan di Sekolah Dasar di Kota Banjarmasin.

Berdasarkan pemikiran latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui proses pendidikan pada Sekolah Dasar yang dimiliki Muhammadiyah di kota Banjarmasin. Penulis akan melakukan penelitian dan menulisnya dalam sebuah Tesis yang berjudul “Pengaruh Gender Kepala Sekolah dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kota Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat disampaikan rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gender kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh gender dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh gender kepala sekolah terhadap Kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar di Kota Banjarmasin.
3. Menganalisis terdapat pengaruh gender kepala sekolah dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kegunaan dalam berbagai hal yaitu:

1. Secara teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas dan mengembangkan kajian disiplin ilmu manajemen pendidikan, terutama mengenai kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap

pengembangan konsep ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai peran guru sebagai tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran di sekolah, serta meningkatkan pelayanan pendidikan sehingga semua warga sekolah merasa nyaman dan aman berada di lingkungan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Bagi guru umumnya dan khususnya guru pada Sekolah Muhammadiyah agar dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kinerja mengajar guru yang akan datang, dan memberi dorongan bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan
- b. Bagi kepala sekolah pada sekolah Muhammadiyah sebagai masukan dan perbandingan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja mengajar guru melalui pengembangan supervisi dan motivasi kerja guru.
- c. Bagi Kepala Dinas Pendidikan kota Banjarmasin sebagai masukan mengenai materi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja pada guru dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan kinerja bagi para guru.
- d. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat sebagai bahan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

E. Definisi Operasional

1. Gender

Gender adalah suatu konsep yang menunjuk pada suatu sistem peranan dan hubungannya antara pria dan wanita yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologi, anak tetapi ditentukan oleh lingkungan sosial, politik dan ekonomi²². Adapun pengertian gender dalam penelitian ini adalah sebuah pola kepemimpinan yang meliputi karakteristik personal, *relationship* terhadap bawahan, habitual dan secara psikologis. Dalam menerapkan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah gender tersebut terlibat secara emosional, sosial, berfikir, komunikasi, orientasi, natur fisik dan perannya dalam memimpin kepala sekolah. Indikator variabel gender kepemimpinan adalah perilaku yang meliputi pola komunikasi, peran kepemimpinannya, emosional serta mental kepemimpinan kepala sekolah.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah dan diterapkan untuk mempengaruhi serta mengarahkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan bawahan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yang berimplikasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. Adapun indikator gaya kepemimpinan yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan instruksional, otoriter, dan demokratis.

3. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru adalah sikap guru terhadap situasi dan kondisi kerja yang timbul karena adanya interaksi yang terjadi antara penilaian terhadap pekerjaan mereka dengan pikiran, perasaan, dan emosi mereka berdasarkan

²²Vitalaya Aida, *Pemberdayaan Perempuan dari Masa ke Masa*, (Bandung: Institut Pertanian Bogor, 2010), h. 3.

faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan sekolah seperti gaji, pekerjaan, kondisi kerja, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin dan lainnya yang dirasakan guru tersebut.

F. Penelitian terdahulu

Diperlukan penelitian terdahulu yang diupayakan peneliti untuk mendapat perbandingan dan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Wanita di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Banjarmasin

Hasil penelitian Islawati (2017) gaya kepemimpinan kepala madrasah wanita yang di terapkan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Banjarmasin adalah dengan gaya partisipatif, kepala sekolah dalam pengambilan keputusannya melihat masalah yang terjadi apabila masalah yang terstruktur atau terprogram seperti kenaikan kelas dan peringatan ulang tahun sekolah beliau sebagai kepala sekolah selalu melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan. Dengan mendengarkan dan menerima saran dari para bawahan. Apabila masalah yang dihadapi tidak terstruktur atau terprogram maka pengambilan keputusan bisa secara pribadi, kelompok atau bersama. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan wanita sebagai kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu latar belakang pendidikan, kepribadian, sarana prasarana dan kematangan para pengikut atau bawahan²³.

²³ Islawati, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Wanita di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Banjarmasin*. (Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Islam Negeri Antasari, Banjarmasin, 2017).

2. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMPN 5 Pelaihari

Hasil penelitian Muhammad Ikhsan Naparin (2017) Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diteliti yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif dan kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan direktif sebagian besar berada pada tingkat sedang yaitu nilai 16,691-18,949 dengan frekuensi terbanyak yaitu 10 orang atau persentase 58,82% dari 17 orang yang diteliti. Kepemimpinan supportif sebagian besar berada pada tingkat sedang yaitu nilai 16,837-18,693 dengan frekuensi terbanyak yaitu 13 orang atau persentase 76,47% dari 17 orang yang diteliti. Kepemimpinan partisipatif sebagian besar berada pada tingkat sedang yaitu nilai 16,25-18,81 dengan frekuensi terbanyak yaitu 10 orang atau 58,82% dari 17 orang yang diteliti. Hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dominan yaitu gaya kepemimpinan supportif sebagian besar berada pada tingkat sedang yang dibuktikan perolehan nilai 16,837-18,693 dengan frekuensi terbanyak yaitu 13 orang atau 76,47% dari 17 orang yang diteliti. Kinerja guru sebagian besar berada pada tingkat sedang yaitu nilai 50,433- 58,127 dengan frekuensi terbanyak yaitu 11 orang atau persentase 64,71% dari 17 orang yang diteliti. Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN 5 Pelaihari dengan subjek 17 orang pada taraf kesalahan 5% maka diperoleh hasil uji hipotesis $t_{hitung} = 0,494 > t_{tabel} = 0,482$ dan dapat diinterpretasikan bahwa antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang sedang atau cukup. Kemudian untuk melihat keberartian hubungan maka dilanjutkan Uji-t dengan didapat $t_{hitung} >$

ttabel, yakni $2,201 > 2,131$ serta dipertegas dengan nilai koefisien determinan sebesar 0,244. Berdasarkan ketentuan uji hipotesis yang telah ditentukan, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan sedangkan hipotesis nihil (H_0) ditolak. Hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dapat dikatakan positif jika dua variabel (atau lebih) yang berhubungan, berjalan sejajar artinya bahwa hubungan antardua variabel (atau lebih) itu menunjukkan arah yang sama. Sedangkan taraf signifikan biasanya sudah ditentukan sebelumnya dan memiliki keberartian terhadap hubungan variabel penelitian²⁴

3. Perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan wanita hubungannya dengan kedisiplinan guru pada SD Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

Idawati (2018) menjelaskan mengenai disiplin dalam suatu organisasi pendidikan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat penting dalam pendekatan dan gaya kepemimpinannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kedisiplinan guru, kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan perbedaan gaya kepemimpinan di SD Negeri Kecamatan Somba. Pengambilan sampel dilakukan dengan *propotional stratified random sampling* sebanyak 45 guru dari kepala sekolah laki-laki dan 87 guru dari kepala sekolah wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan guru menunjukkan kategori baik; 2) gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki lebih *laissez-faire* dan lebih kharismatik; 3) gaya kepemimpinan kepala sekolah wanita lebih cenderung transformatif dalam memimpin; 4) terdapat perbedaan gaya

²⁴ Muhammad Ikhsan Naparin, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMPN 5 Pelaihari*. (Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Islam Negeri Antasari, Banjarmasin, 2017)

kepemimpinan; dan 5) tidak ada perbedaan kedisiplinan antara guru yang dipimpin kepala sekolah laki-laki maupun wanita²⁵.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah responden penelitian yang digunakan adalah guru, variabel kepemimpinan, analisis kepemimpinan melalui jenis kelamin. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah kemampuan kepemimpinan dan penelitian dilaksanakan pada sekolah dasar yang sederajat dengan Madrasah Ibtidaiyah sebagai populasi dari penelitian ini.

4. Kepemimpinan Wanita Sebagai Kepala Sekolah: Studi di SD Negeri Kecamatan Balung Kabupaten Jember

Selasi Priatiningsih (2018) yang meneliti tentang tipe kepemimpinan kepala sekolah perempuan serta persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan. Populasi dilakukan terhadap 54 guru di 5 SD Negeri. Hasil kepemimpinan pada tipe kepemimpinan pribadi menunjukkan Standar Deviasi sebesar 1.393 yang paling tinggi bahwa tipe kepemimpinan pribadi yaitu kepala sekolah melakukan tindakan yang mengadakan kontak pribadi baik secara lisan atau langsung. Analisis gaya kepemimpinannya cenderung feminin dan transformasional dengan indikator gaya kepemimpinan maskulin dan transaksional²⁶.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel persepsi yaitu guru, angket penelitian yang memberikan kuisisioner persepsi gaya kepemimpinan

²⁵ Idawati, "Perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah laki-laki dan wanita hubungannya dengan kedisiplinan guru pada SD Negeri Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa," *Prosiding Seminar Nasional Administrasi Pendidikan & Manajemen Pendidikan* (2018).

²⁶ Selasi Priatiningsih, "Kepemimpinan Wanita Sebagai Kepala Sekolah: Studi di SD Negeri Kecamatan Balung Kabupaten Jember," *Jurnal of Administrasi and Educational Management (ALIGNMENT)* 1, no. 1 (2018).

menurut guru. Persamaan dalam penelitian ini adalah objek penelitian adalah kepala sekolah dalam kepemimpinannya pada suatu lembaga pendidikan.

5. Kepuasan kerja pada Guru di Tinjau dari Jenis kelamin Kepala Sekolah

Jurnal Penelitian oleh Wati, Suparno dan Yunita (2011) Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel terikat, dan jenis kelamin sebagai variabel bebas. Populasi penelitian ini adalah SMP Negeri 2 Kecamatan Kartasura dan SMP Negeri 3 Kecamatan Kartasura. Sampel dalam penelitian ini memiliki jumlah 48 orang yang terdiri dari 25 guru berasal dari SMP Negeri 2 dan 23 guru berasal dari SMP Negeri 3 Kecamatan Kartasura. Teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu dengan teknik *non random purposive sampling*. Pengujian hipotesis dengan menggunakan *t test*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan yang sangat signifikan kepuasan kerja antara kepemimpinan laki-laki dengan kepemimpinan perempuan, di mana kepuasan kerja pada guru negeri yang dipimpin oleh kepala sekolah laki-laki lebih tinggi daripada kepala sekolah perempuan. Selain itu juga dihasilkan bahwa kepuasan kerja guru pada dua sekolah tersebut sama-sama berada pada kategori tinggi²⁷.

Perbedaan dalam penelitian yaitu meneliti dengan membandingkan jenis kelamin kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Populasi yang digunakan hanya pada dua sekolah yang berbeda dalam penelitian ini bahwa peneliti akan menggunakan populasi kepala sekolah dasar dan kepala madrasah ibtidaiyah

²⁷ Susi Endang Era Wati, Suparno, Rosana Dewi Yunita, "Kepuasan Kerja pada Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah", *Jurnal Psikologi*, vol. 1, no. 2 (2011).

Muhammadiyah se-kota Banjarmasin. Persamaan dalam penelitian ini adalah meneliti kepuasan kerja guru.

6. Pengaruh Pengendalian Konflik Intrapersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di kecamatan Barabai

Farihatun Najiha (2015) dalam tesisnya melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh pengendalian konflik intrapersonal dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMPN di Kecamatan Barabai. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja²⁸.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel pengendalian konflik intrapersonal dan iklim organisasi serta populasi yang diteliti adalah Guru Sekolah Menengah Pertama. Persamaan dalam penelitian adalah uji analisis regresi berganda yang meneliti 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat serta variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja.

7. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kemampuan Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Pengelolaan Pembelajaran Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Banjar

Muhammad Ridhani (2018) tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap pengelolaan pembelajaran, pengaruh kemampuan berkomunikasi terhadap pengelolaan pembelajaran dan pengaruh secara bersama-sama perilaku kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi

²⁸ Farihatun Najiha, "Pengaruh Pengendalian Konflik Intrapersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di kecamatan Barabai." (Tesis tidak diterbitkan, Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, 2015).

terhadap pengelolaan pembelajaran. Metode yang digunakan adalah penelitian survey yang menjelaskan setiap variabel. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap pengelolaan pembelajaran, terdapat pengaruh kemampuan berkomunikasi terhadap pengelolaan pembelajaran dan terdapat pengaruh secara bersama-sama perilaku kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi terhadap pengelolaan pembelajaran²⁹.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel perilaku kepemimpinan, kemampuan komunikasi dan pengelolaan pembelajaran guru. Persamaan penelitian adalah variabel kepemimpinan dan hipotesis yaitu menguji setiap variabel dan kemudian menguji variabel tersebut secara bersamaan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dalam penelitian terdahulu yaitu pola kepemimpinan yang digunakan pada setiap lokasi penelitian yang kesemuanya diujikan pada sekolah. Gaya kepemimpinan yang diberikan adalah pola gaya kepemimpinan. Pada variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian terdahulu sehingga hasil yang ditunjukkan dapat menyimpulkan bahwa semakin tinggi variabel kepuasan kerja maka semakin baik pula variabel dependennya. Perbedaan yang diberikan adalah variabel gender yang tidak hanya menunjukkan kepemimpinan laki-laki dan perempuan dalam sebuah lembaga pendidikan. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh gender kepala sekolah dan gaya kepemimpinan.

G. Hipotesis Penelitian

²⁹ Muhammad Ridhani, "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kemampuan Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Pengelolaan Pembelajaran Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Banjar." (Tesis tidak diterbitkan, Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Antasari, Banjarmasin, 2018).

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

H_1 : Ada pengaruh gender kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin

H_2 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin

H_3 : Ada pengaruh gender kepala sekolah dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kota Banjarmasin

H. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah memahami pembahasan, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Kajian Pustaka yang memuat: Gender Kepala sekolah meliputi pengertian gender, aspek gender, gender kepala sekolah; Gaya Kepemimpinan meliputi: pengertian kepemimpinan, teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan; Kepuasan Kerja guru meliputi; teori kepuasan kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi, dimensi kepuasan kerja, kepuasan kerja guru.

BAB III: Metode penelitian yaitu uraian yang berisi tentang: rancangan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil penelitian yang terdiri dari uraian yang berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik responden, analisis deskripsi variabel, uji persyaratan analisis dan Pengujian hipotesis.

BAB V: Penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan peneliti terhadap hasil temuan peneliti.