

## Sustainable Leadership Model for Female Principals

### **Hariya Toni**

Institut Agama Islam Negeri Curup,  
Indonesia

E-mail: [hariyatoni79@gmail.com](mailto:hariyatoni79@gmail.com)

\*) *Corresponding Author*

### **Melda Deswita**

Institut Agama Islam Negeri Batusangkar,  
Sumatera Barat, Indonesia

E-mail: [meldadeswita37@gmail.com](mailto:meldadeswita37@gmail.com)

### **Ahmad Zuhdi**

Institut Agama Islam Negeri Kerinci,  
Indonesia

E-mail: [zuhdi69@siswa.um.edu.my](mailto:zuhdi69@siswa.um.edu.my)

### **Abstract:**

This research is a literature research that aims to describe how to anticipate emerging threats for business continuity, and even humans in the future? In this case, there is the concept of Sustainability Leadership, which can simply be interpreted as leadership in an organization that is concerned with sustainability or sustainability in the long term, both in business and the environment in which humans live. In this case, the leadership of men and women is influenced by several factors that make leaders able to apply leadership effectively. These factors are emotional and social, ways of thinking, communicating, orientation, physical nature, and roles in the family (M. Saunan Al Faruq, 2016). Women have dimensions of communal behavior that tend to think about the welfare of their subordinates and emphasize interaction, as well as facilitating subordinates. While men are more likely to have an agentic dimension that is assertive, goal-oriented and tends to be domineering

### **Abstrak:**

Riset ini merupakan riset kepustakaan yang bertujuan mendeskripsikan bagaimana mengantisipasi ancaman yang muncul untuk kelangsungan bisnis, bahkan manusia di masa depan? Dalam hal ini, Ada konsep tentang *Sustainability Leadership*, yang secara sederhana dapat dimaknai sebagai kepemimpinan dalam organisasi yang concern terhadap kelangsungan atau keberlanjutan dalam jangka panjang, baik bisnis maupun lingkungan di mana manusia hidup. Dalam hal ini, kepemimpinan laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadikan pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan secara efektif. Faktor tersebut adalah emosi dan sosial, cara berfikir, berkomunikasi, orientasi, natur fisik, dan peran dalam keluarga (M. Saunan Al Faruq, 2016). Perempuan memiliki dimensi perilaku communal yang cenderung memikirkan kesejahteraan bawahan dan lebih menekankan interaksi, serta

memfasilitasi bawahan. Sedangkan laki-laki lebih cenderung memiliki dimensi agentik yang bersifat tegas, berorientasi pada tujuan dan cenderung bersifat menguasai

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan suistanable, kepala sekolah, perempuan*

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini bukan hanya menghasilkan berbagai potensi dan inovasi berkat kemajuan teknologi, tetapi dunia bisnis juga memunculkan berbagai risiko dan ancaman kepada manusia, sebut saja beberapa contoh nyata: kerusakan lingkungan, iklim maupun suhu bumi yang terus meningkat.

Ancaman yang muncul itu adalah bentuk dari ketidakseimbangan antara pengelolaan sumber daya secara maksimal untuk tujuan bisnis maupun untuk tujuan memenuhi kebutuhan manusia era modern, dengan pemeliharaan lingkungan di mana kita juga bergantung padanya.

Manusia dan alam pada dasarnya adalah saling melengkapi, kita bisa hidup karena dukungan dari alam juga, mulai dari udara yang kita hirup, air yang kita minum, bahkan berbagai makanan kita yang bersumber dari bumi. Namun, manusia yang lalai dan abai, menyalah artikan hubungan manusia dengan alam yang seharusnya melestarikan, malahan mengeksploitasi dalam berbagai macam bentuknya.

Kita semua mengerti dan menyadari ancaman ini, lantas bagaimana mengantisipasinya untuk kelangsungan bisnis, bahkan manusia di masa depan? Dalam hal ini, Ada konsep tentang *Sustainability Leadership*, yang secara sederhana dapat dimaknai sebagai kepemimpinan

dalam organisasi yang concern terhadap kelangsungan atau keberlanjutan dalam jangka panjang, baik bisnis maupun lingkungan di mana manusia hidup.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan-nya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuan secara dominan ditentukan oleh kehandalannya dalam mengelola manajemen sekolah yang bersangkutan. Salah satu keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola manajemen sekolah ditentukan oleh gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadikan pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan secara efektif. Faktor tersebut adalah emosi dan sosial, cara berfikir, berkomunikasi, orientasi, natur fisik, dan peran dalam keluarga (M. Saunan Al Faruq, 2016). Perempuan memiliki dimensi perilaku communal yang cenderung memikirkan kesejahteraan bawahan dan lebih menekankan interaksi, serta memfasilitasi bawahan. Sedangkan laki-laki lebih cenderung memiliki dimensi agentik yang bersifat tegas, berorientasi pada tujuan dan

cenderung bersifat menguasai (Nurvita et al., 2020).

Kartono (2011, p.93) menyebutkan bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan adalah: memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudi-kan organisasi, menjalin jaringan komu-nikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien, dan mem-bawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Sedangkan Rivai & Mulyadi (2012, p. 42) menjelaskan bahwa, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah merupakan pola perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin secara konsisten pada saat pemimpin tersebut mempengaruhi perilaku orang lain sehingga bawahan mau melaksanakan kebijakan dan keputusan dari pimpinan.

Kepemimpinan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari pada manajemen. Kepemimpinan dapat dipergunakan atau dilakukan oleh setiap orang dan tidak hanya terbatas atau berlaku di dalam suatu organisasi, atau kantor tertentu tetapi dapat terjadi dimana saja. Salah satu yang terpenting dalam kepemimpinan adalah bahwa seseorang dapat menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu (Kristiyanti & Yogyakarta, 2015).

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dengan tujuan memberikan pelayanan pendidikan kepada generasi muda bangsa dan warga negara Indonesia. Suatu sekolah dikatakan efektif adalah bilamana sekolah tersebut dapat mencapai apa yang telah direncanakan, dan keberhasilan dari sekolah tersebut merupakan keberhasilan kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuan secara dominan ditentukan oleh kehandalannya dalam mengatur organisasi sekolah termasuk menjadikan sekolahnya sebagai sekolah efektif atau unggul sesuai dengan jenjang pendidikannya. Kepala sekolah merupakan sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan tersebut didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama (Efektif et al., 2020).

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya pelajaran (Kerja et al., 2013).

Kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik dan kepala sekolah sendiri harus berperilaku baik karena merupakan contoh untuk bawahannya. Kepala sekolah menjadi contoh serta memiliki sifat sabar, penuh pengertian dan mau menerima masukan dari bawahannya. Pemimpin diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantoro yaitu *ing ngarso sung tuladha, ing madya mangunkarsa, tut wuri handayani* (di depan menjadi contoh, di tengah membangun

semangat, di belakang menjadi pendorong atau pemberi daya). Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah melalui kepemimpinannya mempunyai tugas mengembangkan potensi sumber daya manusia di sekolah Sumber daya manusia di sekolah yang dapat dikembangkan yaitu sumber daya guru dan siswa (Kerja et al., 2013).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang pada saat mempengaruhi orang lain. Kepala sekolah di dalam menjalankan roda organisasi sekolah, untuk mencapai tujuan sekolah perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah antara lain dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah melakukan pengambilan keputusan baik untuk kepentingan internal sekolah maupun eksternal sekolah. Selain hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah membangun komunikasi yang harmonis dengan warga sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pula dari bagaimana kepala sekolah melakukan motivasi kepada warga sekolah (Kristiyanti & Yogyakarta, 2015).

Salah satu yang menjadi perhatian yaitu kepemimpinan kepala sekolah perempuan di lingkungan sekolah, yang semula untuk kedudukan Kepala Sekolah khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Atas lebih banyak di isi oleh pria. Namun dalam perkembangannya, para guru perempuan yang potensial mulai menduduki jabatan kepala sekolah. Hal tentunya menimbulkan paradigma dalam keorganisasian dengan adanya kesangsian akan kualitas kepemimpinan perempuan tersebut terutama dalam upaya meningkatkan

kualitas pendidikan di institusi yang dipimpinnya. Kondisi demikian muncul karena adanya pandangan bahwa perempuan adalah sosok yang lemah dalam pengambilan keputusan. Namun realitasnya, para kepala sekolah perempuan dapat berbuat lebih banyak dengan keberhasilan membawa sekolah yang dipimpinnya dapat berprestasi lebih jauh dilihat dari ranking sekolah (Kerja et al., 2013).

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan juga mampu mewujudkan kepemimpinan yang efektif, karena perempuan juga mempunyai keunggulan dalam memenrakan dan menciptakan efektifitas organisasi. Kepemimpinan perempuan membangun konsensus dan hubungan antar pribadi dengan baik melalui komunikasi dan keterlibatan (partisipasi), memiliki kepemimpinan transformasi, dan merupakan negosiator yang baik jika dibandingkan laki-laki. Seorang perempuan sebagai kepala sekolah sangat memungkinkan untuk mewujudkan suatu sekolah berprestasi, karena pekerjaan yang berhubungan dengan pendidikan dan perhatian serta kasih sayang terhadap anak dan remaja merupakan kecenderungan perempuan pada umumnya. Karena itu, pekerjaan sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah bagi seorang perempuan pada suatu lembaga pendidikan merupakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kecenderungan dan fitrahnya yang dapat menjadi motivasi yang sangat besar pula untuk memacunya mau bekerja keras dan optimal dalam upaya mewujudkan suatu sekolah yang berprestasi.

Arti seorang perempuan dalam kepemimpinan terutama dalam dunia pendidikan sekarang ini sangat

dibutuhkan terutama dalam segi pemikiran dan kreasi untuk mengembangkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kata perempuan dapat diartikan sebagai sosok yang tangguh, mandiri, aktif, berperan dan berdaya. Keterlibatan perempuan melakoni peran ganda tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti adanya motivasi, keinginan yang kuat untuk mengaktualisasikan diri, adanya keyakinan dan penilaian positif terhadap diri sendiri akan kemampuan untuk melakukan hal-hal positif yang dapat membawa pada keberhasilan di masa yang akan datang. Setiap perempuan sebagai pribadi memerlukan hubungan dengan lingkungannya yang memotivasinya, merangsang perkembangannya atau memberikan sesuatu yang dibutuhkan (Andriani et al., 2019).

Seorang perempuan yang memimpin suatu organisasi atau bahkan sekolah memiliki sifat atau ciri-ciri kepribadian yang halus, lembut, dan bersifat bijaksana yaitu memimpin bawahannya tidak secara hierarkis, melainkan lebih melebar (dapat menerapkan berbagai cara kepemimpinan guna memotivasi bawahannya). Dengan ciri-ciri kepribadian yang halus, lembut, dan bijaksana seorang perempuan juga dapat memimpin dengan sukses. Kepemimpinan dipegang oleh laki-laki atau perempuan dalam organisasi tertentu akan mempengaruhi bawahan dan organisasi yang dipimpinnya. Adanya sifat, cara berfikir ataupun karakter yang dimiliki pemimpin sangat berpengaruh akan apa yang dipimpinnya (Kerja et al., 2013).

Usman (2013, p.311) mengemukakan bahwa “kepemimpinan

adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan adalah merupakan suatu seni mempengaruhi seseorang maupun kelompok untuk menimbulkan kerja sama dan saling percaya dalam kegiatan organisasi, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan berintikan adanya suatu proses mempengaruhi dari atasan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Kristiyanti & Yogyakarta, 2015).

Sustainable dalam sudut pandang organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan nilai jangka panjang agar tetap stabil dan konsisten tanpa mengesampingkan faktor ekonomi, sosial, dan lingkungan (Kanters, 2013). Ada beberapa poin penting dalam pengertian tersebut dimana ada nilai jangka panjang untuk menjaga stabilitas dan konsistensi sebuah organisasi (Rizqi et al., n.d.).

Kepala sekolah perempuan masih menjadi isu yang menarik diperbincangkan, karena masih ada masyarakat yang belum bisa menerima kehadiran perempuan sebagai seorang kepala sekolah. Selama ini dianggap perempuan lemah dalam hal manajerial dan pengambilan keputusan. Apalagi dalam meningkatkan profesionalisme guru, karena guru yang dipimpinnya tidak hanya perempuan tapi ada juga laki-laki. Bahkan akan menimbulkan kecemburuan sosial.

## **METODE**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2015: 15), metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive sampling. (Mastanora & Deswita, 2021)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh panca indera manusia. Observasi sebagai teknik pengumpulan data biasanya dibagi menjadi dua partisipan dan non partisipan. Sedangkan dalam Esterberg menurut Sugiyono (2015: 329) Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data kemudian, di reduksi, kemudian ditampilkan (Sugiyono, 2015: 72).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan riset lapangan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Pemimpin laki-laki atau perempuan sebetulnya lahir karena faktor budaya sedangkan budaya itu sendiri terbentuk karena adanya interaksi cipta, rasa, dan karsa antar manusia. Dari adanya konsep gender pada masyarakat, laki-laki dan perempuan dari stereotip masyarakat memiliki perbedaan yang pada akhirnya kebanyakan berpengaruh pada karakteristik laki-laki atau perempuan tersebut. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membangun hubungan yang harmonis antara para guru dan masyarakat, memiliki sifat penyabar, ketelatenan dan bahkan sifat disiplin yang dimiliki oleh kepala sekolah perempuan. Seorang kepala sekolah perempuan dalam pergaulan sehari-hari dituntut harus dapat menciptakan suasana yang kondusif agar tidak terjadi pertentangan-pertentangan diantara para guru. Kepala sekolah harus mampu membangun kerjasama dan hubungan yang harmonis. Untuk itu perlu dibina adanya sikap saling memberi dan menerima, sikap gotong-royong, semua ini hanya terjadi apabila ada suasana saling mempercayai dan menghormati. Motivasi dan perhatian pimpinan sangat diperlukan oleh bawahan, terutama pada saat bawahan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, perhatian disini tidak hanya dengan memberikan penghargaan kepada bawahan yang

melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik, tetapi bisa dilakukan dengan memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan. Sebagai kepala sekolah perempuan sekaligus pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu membantu para guru untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Disamping itu juga, kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Hal ini berarti kepala sekolah mampu membagi wewenang dalam pengambilan keputusan karena banyak tanggung jawab.

Salah satu yang menjadi perhatian yaitu kepemimpinan kepala sekolah perempuan di lingkungan sekolah, yang semula untuk kedudukan Kepala Sekolah khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Atas lebih banyak diisi diselenggarakannya pelajaran (Wahjosumidjo,2002:83).

Dalam hal penyelesaian konflik terutama yang berhubungan dengan konflik individu dalam internal sekolah, kepala sekolah perempuan melakukannya dengan pendekatan kekeluargaan dan secara personal. Kepala sekolah berusaha memahami permasalahan, karakter dari setiap individu bawahan. Dengan memahami karakter bawahan beserta situasi dan kondisi bawahan, kepala sekolah perempuan dapat menentukan cara yang terbaik atau cara pendekatan yang sesuai untuk bawahan tersebut dalam menyelesaikan konflik yang terjadi.

Kepala sekolah perempuan terbuka terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh bawahan. Terutama kritik dan saran yang sifatnya untuk kebaikan sekolah dan menyangkut sistem sekolah. Seandainya kepala sekolah perempuan tidak menerima kritik atau saran tersebut, kepala sekolah perempuan akan memberi penjelasan dan alasan mengapa saran atau kritik dari bawahan tidak dipakai. Akan tetapi apabila kritik dan saran tersebut baik dan dapat untuk pengembangan sekolah, maka kepala sekolah perempuan akan merespon dan menindaklanjutinya (Kristiyanti & Yogyakarta, 2015).

Pada dasarnya kepemimpinan tidak membedakan siapa pelakunya, apakah dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Bagi kedua-duanya berlaku persyaratan yang sama untuk menjadi pemimpin yang baik. Perempuan merupakan bagian dari masyarakat yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dari dua jenis yaitu laki-laki dan perempuan. Antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang mencolok. Mereka mempunyai kedudukan, derajat, hak serta kewajiban yang sama. Dewi H. Susilastuti menyatakan bahwa laki-laki berbeda dengan perempuan. Pernyataan ini dapat dikatakan berlaku universal. Perbedaan antara keduanya hanya terbatas pada perbedaan biologis. Perempuan sering digambarkan sebagai sosok yang

lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan keinginan untuk mengasuh. Sebaliknya, laki-laki sering ditampilkan sebagai seseorang yang besar, dominan, lebih kuat, lebih aktif, otonomi serta agresi.

Terciptanya peran perempuan dalam berkesempatan memegang peran sebagai pemimpin dapat membawa dampak yang positif, yaitu permasalahan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya perbedaan (diskriminasi) antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan. Hal itu ditandai dengan adanya perempuan yang menjadi kepala sekolah.

Faktor pendukung peran kepemimpinan yaitu: (1) sifat ramah dan lembut perempuan menjadi modal utama dalam mempengaruhi guru dan pegawai; (2) sisi ketegasan perempuan menjadi andalan dalam memberikan instruksi atau penyampaian pesan kepada guru dan pegawai; (3) pengetahuan manajemen juga menjadi faktor pendukung bagi perempuan menjadi seorang kepala sekolah; (4) rela berkorban baik dari segi materi maupun waktu; dan (5) kepemimpinan yang kolektif dan kolegial menjadi faktor yang sangat menentukan dalam kepemimpinan perempuan.

Arah yang ditempuh oleh institusi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari sarana dan prasarana yang ada. Kegagalan atau keberhasilan

ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh institusi menuju tujuan yang dicapai.

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, meningkatkan budaya sekolah. Adapun rekomendasi tersebut meliputi; (1) Perlunya penguatan kapasitas perempuan dalam kepemimpinan, selama ini keterlibatan perempuan dalam ranah kepemimpinan publik sangatlah kurang, khususnya dalam kepemimpinan pendidikan. Minimnya perempuan yang menjadi kepala sekolah disebabkan oleh berbagai macam faktor. Di samping itu, kepala sekolah perempuan juga perlu melakukan edukasi, sosialisasi terhadap guru-guru perempuan lainnya untuk terus belajar agar dapat menjadi kepala sekolah yang baik. (2). Pemerintah, dalam hal ini dinas pendidikan setempat perlu memberikan perhatian terhadap kepemimpinan perempuan, karena kepala sekolah perempuan kepala sekolah sekolah menjadi panutan dan contoh teladan yang baik untuk warga sekolah, seperti dalam hal menerapkan kedisiplinan, kebersihan, sopan santun, saling menghormati dan menghargai satu sama lain dalam setiap kegiatan baik internal maupun eksternal sekolah. Melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan bersama dengan mengedepankan sistem musyawarah. Meskipun pada akhirnya keputusan tetap berada di tangan kepala sekolah, serta memperhatikan

secara matang dan bijaksana dengan segala kemungkinan yang mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

Kepala sekolah perempuan profesional akan mendorong kinerja guru menjadi baik. Karena perlu adanya dorongan dari kepala sekolah sebagai motivator dan orang percontohan untuk staf agar kinerja dapat meningkat, sehingga kualitas sekolah juga akan meningkat. Secara umum profesional adalah sebutan untuk seorang yang menawarkan suatu hal, baik jasa atau apapun sesuai dengan peraturan dan ketentuan dalam bidang yang digarap, kemudian menerima upah sebagai hasil kerjanya. Kepemimpinan dan sumber daya manusia merupakan hal yang saling berkaitan, kepemimpinan baik dan profesional adalah kepemimpinan yang dalam proses pimpinannya fokus pada pengembangan sumber daya manusia.

Profesionalisme kepala sekolah adalah perilaku, sikap, dan komitmen seorang kepala sekolah untuk bekerja sesuai dengan standar maksimal dan kode etik profesi sebagai kepala sekolah. Pada dasarnya guru memiliki kepribadian yang berbeda-beda, untuk menyikapi perbedaan tersebut tugas kepala sekolah perempuan yaitu harus memiliki berbagai gaya kepemimpinan. Semakin banyak gaya kepemimpinan yang dikuasai oleh kepala sekolah perempuan, maka semakin besar juga pengaruhnya terhadap motivasi kinerja guru.

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan, perilaku, dan sikap seorang

pemimpin yang menjadi ciri khas atau karakter pada saat mempengaruhi pegawai tokoh panutan yang memperjuangkan hak-hak seorang perempuan, seperti hak untuk menjadi pemimpin dalam suatu organisasi dan hak untuk menambah pengetahuan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perempuan dirasa mampu untuk diberikan promosi jabatan sebagai kepala sekolah perempuan, sebab perempuan juga memiliki sikap yang profesional dalam memimpin.

gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang fokus pada visi serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai lembaga pendidikan, motivasi kinerja guru merupakan sebuah prioritas, sebab untuk menjadikan seorang guru melakukan tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi bukan hal yang mudah, perlu adanya dorongan dengan tujuan tertentu.

Kepala sekolah sebagai pengelola bisa dilihat sebagai orang yang menggunakan struktur-struktur dan prosedur-prosedur yang berlaku untuk mencapai tujuan-tujuan oleh pria. Namun dalam pengembangannya, para guru perempuan yang potensialnya mulai tentunya menimbulkan paradigma dalam keorganisasian dengan adanya kesangsian akan kualitas kepemimpinan.

## REFERENSI

<https://zulfikar-alimuddin.com> / 2021 /06/21/ urgensi-atas-kemampuan-sustainability-leadership-demi-

- keunggulan-organisasi-jangka-panjang
- Andriani, T., Kepala, P., Perempuan, S., Peningkatan, U., Pendidikan, M., & Muhammadiyah, S. D. (2019). *Tuti Andriani : Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru*. 5(1), 15–28.
- Efektif, S., Kota, D. I., & Raya, P. (2020). *Equity in Education Journal (EEJ)*. 46–53.
- Kerja, M., Studi, G., Sma, D. I., Wardani, A., Aris, M., & Makmuri, M. (2013). *Unnes Civic Education Journal*. 2(2), 8–15.
- Kristiyanti, E. I., & Yogyakarta, U. N. (2015). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Tersedia Online* : <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>. 3(1), 37–49.
- Nurvita, A., Alam, F., & Abdullah, I. (2020). *Jurnal administrasi pendidikan*. 27(1), 42–52.
- Rizqi, M., Putri, A., & Kismartini, K. (n.d.). *KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN DALAM REVITALISASI KOTA LAMA SEMARANG TAHAP 1*.
- Makmuri, M. (2013). *Unnes Civic Education Journal*. 2(2), 8–15.
- Kristiyanti, E. I., & Yogyakarta, U. N. (2015). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Tersedia Online* : <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>. 3(1), 37–49.
- Nurvita, A., Alam, F., & Abdullah, I. (2020). *Jurnal administrasi pendidikan*. 27(1), 42–52.
- Rizqi, M., Putri, A., & Kismartini, K. (n.d.). *KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN DALAM REVITALISASI KOTA LAMA SEMARANG TAHAP 1*.
- Andriani, T., Kepala, P., Perempuan, S., Peningkatan, U., Pendidikan, M., & Muhammadiyah, S. D. (2019). *Tuti Andriani : Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru*. 5(1), 15–28.
- Efektif, S., Kota, D. I., & Raya, P. (2020). *Equity in Education Journal (EEJ)*. 46–53.
- Kerja, M., Studi, G., Sma, D. I., Wardani, A., Aris, M., &