

# Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan Anak Usia Dini

Devina Noor Azzahra<sup>1\*</sup>, Ghina Mahfudha<sup>2</sup>, Oktaviani Agustin<sup>3</sup>, Nurmalinda<sup>4</sup>,  
Aslamiah<sup>5</sup>, Celia Cinantya<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Usia Dini, Universitas Lambung  
Mangkurat  
devinaazzahra729@gmail.com\*



e-ISSN: 2987-811X

**MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin**

<https://ejournal.lambungpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 2 Juni 2025

Page: 723-732

## Article History:

Received: 19-06-2025

Accepted: 24-06-2025

**Abstrak** : Kepemimpinan wanita dalam lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menjadi topik yang sangat penting untuk menciptakan pendidikan yang inklusif dan adil. Tujuan dari artikel ini adalah untuk meneliti posisi strategis wanita sebagai pemimpin di PAUD dalam upaya mencapai kesetaraan gender dan meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode campuran, yaitu kuantitatif melalui analisis data statistik sekunder, serta kualitatif dengan mengkaji literatur terkait seperti dokumen, artikel, dan jurnal yang relevan. Temuan dari kajian ini menunjukkan bahwa wanita dalam peran kepemimpinan di PAUD berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif, meningkatkan performa guru, dan memperjuangkan akses pendidikan yang setara. Meskipun masih menghadapi berbagai tantangan dari norma sosial dan budaya patriarki, kepemimpinan wanita dapat mendorong perubahan sosial melalui pendekatan yang empatik, demokratis, dan partisipatif. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyediakan lebih banyak kesempatan dan dukungan bagi wanita dalam posisi kepemimpinan pendidikan untuk mewujudkan sistem pendidikan anak usia dini yang lebih adil, berkualitas, dan berkelanjutan.

**Kata Kunci** : Pendidikan; Kepemimpinan Perempuan; PAUD; Kesetaraan Gender

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan perempuan semakin menjadi isu penting dalam wacana sosial, budaya, dan pendidikan. Sepanjang sejarah, peran perempuan dalam kepemimpinan sering kali dianggap terbatas oleh norma sosial yang sering menjadikan laki-laki sebagai figur utama dalam kepemimpinan. Definisi perempuan dalam konteks kepemimpinan tidak hanya menunjukkan kemampuan mereka dalam mengelola dan

memimpin suatu institusi, tetapi juga mencerminkan pandangan masyarakat terhadap posisi serta peran perempuan di ranah publik.

Pandangan masyarakat terhadap perempuan yang memimpin masih mengalami dinamika. Di satu sisi, banyak perempuan yang berhasil membuktikan kemampuannya sebagai pemimpin yang kompeten dan inspiratif. Namun di sisi lain, masih terdapat stigma dan stereotip yang meragukan kapabilitas perempuan dalam memimpin, terutama dalam budaya patriarkal. Dalam perspektif Islam sendiri, kepemimpinan perempuan tidak dilarang secara mutlak. Islam memberikan ruang bagi perempuan untuk mengambil peran penting dalam masyarakat, selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah. Kepemimpinan perempuan dalam sudut pandang hukum Islam menurut Quraish Shihab (Khoer dkk., 2022) secara tegas menyebutkan bahwa dalam urusan rumah tangga, selama masih terdapat ikatan suami istri, maka perempuan wajib patuh kepada kepemimpinan pria. Sementara di luar rumah tangga, perempuan dapat menjadi pemimpin meskipun dalam kelompoknya ada laki-laki.

Peran kepemimpinan perempuan juga sangat penting dalam menciptakan kesetaraan *gender*. Kepemimpinan perempuan yang mengadvokasi pendidikan yang setara sangat penting karena membawa perspektif yang unik, mempromosikan perubahan positif dalam sistem pendidikan, dan memastikan peluang yang sama untuk semua anak. Perempuan yang fokus pada topik ini sering memperjuangkan pedoman dan program yang mendukung penghapusan diskriminasi melalui pendidikan dan mempromosikan penguatan perempuan melalui pendidikan. Kita melihat bahwa formasi yang sama adalah kunci untuk meningkatkan kondisi sosial, ekonomi dan politik masyarakat, meningkatkan peluang bagi perempuan untuk sepenuhnya berpartisipasi dalam kehidupan publik (Hibbah & Safitri 2024).

Dalam lingkungan lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), peran wanita sebagai pemimpin sangatlah kuat. Kana, dkk (2022) menyatakan bahwa perempuan yang menjabat sebagai kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan peran ganda demi kesuksesan sekolah, dan harus memiliki keberanian dalam mengambil keputusan serta bertindak dengan pertimbangan matang. Peran perempuan sebagai kepala sekolah sebagai pendidik secara alami melekat padanya, contohnya ia harus melahirkan, merawat, membimbing, menjadi teladan, dan mendidik. Hal ini secara bertahap disosialisasikan secara evolusi dan sedikit demi sedikit memengaruhi perkembangan emosi, pandangan, dan ideologi perempuan yang menjabat sebagai kepala sekolah dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Kepemimpinan wanita sebagai kepala sekolah di lembaga PAUD berpengaruh besar terhadap kinerja guru, lingkungan belajar yang mendukung, dan perkembangan anak secara menyeluruh. Kepemimpinan perempuan dalam konteks PAUD menunjukkan bahwa wanita dapat memimpin dengan cara yang empatik, kolaboratif, dan fokus pada peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk kita mengkaji lebih dalam bagaimana definisi dan peran perempuan dalam kepemimpinan, terutama dalam menciptakan kesetaraan *gender* dan meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga PAUD. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya kepemimpinan perempuan dan dampaknya terhadap perubahan sosial dan pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu dalam hal penganalisisan data penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pengkajian atau pencarian data melalui dataset statistik yaitu pengkajian data yang telah ada sebelumnya. Lalu dalam hal pengumpulan data, penulis mengambil berbagai macam data melalui berbagai macam sumber kepustakaan atau studi pustaka yang diperoleh dengan cara membaca, pengkajian, dan mengobservasi semua bahan-bahan pustaka yang berkaitan dan menjadi sumber penelitian. Kemudian, penulis melakukan prosedur olah data yaitu dengan pemeriksaan ulang, pengelompokan data yang diperoleh, pengkonfirmasi, penganalisisan data, hingga penarikan kesimpulan. Peneliti juga menggunakan metode kualitatif dengan teknik dokumen yaitu penyerapan sumber data atau dokumen yang telah ada untuk melengkapi penelitian berupa sumber tertulis baik pada artikel ataupun jurnal yang telah ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Definisi Perempuan dalam Memimpin

#### 1. Pandangan masyarakat terhadap perempuan yang memimpin.

Perempuan yang memiliki keahlian dan potensi dalam memimpin, ia bisa menjadi pemimpin yang profesional karena sudah memiliki *skill* dasar dari dalam dirinya sendiri, kepemimpinan perempuan memiliki keunikan tersendiri di mana kepemimpinan yang dipimpin oleh seorang perempuan dalam mengambil keputusan kepemimpinan perempuan mengambil gaya demokratis dan partisipatif dari pada kepemimpinan laki-laki, perempuan bisa mendengarkan suatu masalah atau suatu hal lebih baik dari laki-laki yang bisa membuat orang merasa senang, dihargai, dan nyaman, selain itu kepemimpinan perempuan juga memiliki sesuatu tentang pandangan yang lebih kuat tentang kesetaraan (Wahyuni dkk., 2020).

Perempuan berhak menjadi pemimpin dan mendapatkan kesempatan yang setara bersama pria dalam memperjuangkan hak untuk dipilih sebagai pemimpin publik dan hak untuk mengisi posisi pemimpin di lembaga pendidikan. Pemahaman yang menghalangi kehadiran perempuan sebagai pemimpin publik hanya berlandaskan pada pemahaman sepihak yang bersifat tekstual dan interpretatif. Apabila aspek tersebut dipandang sebagai dasar larangan dan diartikan secara kontekstual, maka akan didapatkan hukum yang mengizinkan perempuan untuk berperan sebagai pemimpin publik (Aulia dkk., 2023).

Menjadi seorang pemimpin atau pemimpin itu sendiri bukanlah tugas yang gampang, karena pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat besar. Selain memiliki tanggung jawab yang besar, seorang pemimpin juga memiliki tugas yang sangat penting, bahkan lebih besar dibandingkan dengan orang-orang yang dipimpinnya. Membahas mengenai kepemimpinan perempuan hingga kini di tengah masyarakat masih menghasilkan perbedaan pandangan. Aulia, dkk (2023) menyatakan bahwa hal ini dapat terjadi akibat latar belakang budaya, kurangnya pemahaman agama, peradaban, dan keadaan sosial kehidupan manusia yang menyebabkan terjadinya bentrokan dan perbedaan pandangan di kalangan masyarakat. Sebagian orang berpendapat bahwa pemimpin wanita itu diperbolehkan dan tidak ada kendala. Sementara itu, beberapa orang menganggap bahwa kepemimpinan yang dipegang oleh perempuan tidak diperbolehkan karena bertentangan dengan hukum Islam, dengan alasan bahwa dalam Al-Qur'an surah

An-Nisa ayat 34 telah dijelaskan larangan perempuan untuk memimpin, karena perempuan dianggap makhluk yang lemah.

## 2. Kepemimpinan perempuan dalam perspektif Islam.

Hadits Nabi Muhammad SAW menunjukkan peran perempuan dalam Islam, di mana mereka diberi perlakuan khusus dalam situasi tertentu. Selain itu, perempuan diberi kesempatan untuk mengatasi kekurangannya sehingga mereka dapat mencapai derajat yang setara dengan laki-laki. Sebagai contoh, dalam masalah agama, perempuan yang tidak dapat melakukan shalat dan puasa karena haid masih mendapatkan pahala ibadah karena mereka dapat menggantinya dengan bersedekah, sehingga mereka tetap dapat mendapatkan pahala dari bersedekah.

Menurut Quraish Shibab (Khoer dkk., 2022) pemberian pengkhususan atau keistimewaan kepada perempuan dalam agama Islam, menunjukkan bahwa perempuan memperoleh posisi yang dihormati. Perempuan cenderung lebih berhati-hati, lebih konsisten dalam beragama, suka berbicara, lebih waspada, dan lebih banyak bersikap basa-basi. Perasaan seorang perempuan cenderung lebih bersifat keibuan, hal ini terlihat jelas sejak masa kanak-kanak. Namun di sisi lain, terkait dengan kepemimpinan, hal ini tetap menjadi isu yang kontroversial. Pembahasan yang masih diperbincangkan adalah mengenai apakah sosok perempuan diperbolehkan atau tidak untuk menjadi seorang pemimpin. Perbedaan pandangan antara ulama masa lalu dan ulama sekarang, beberapa ulama dahulu tidak mengizinkan perempuan untuk menjabat sebagai pemimpin negara. Salah satu figur yang menolak kepemimpinan perempuan di publik adalah Abbas Mahmud al-Aqqad (Khoer dkk., 2022) yang menyatakan bahwa hak kepemimpinan berasal dari kemampuan alami yang umumnya lebih dimiliki oleh pria dibandingkan perempuan. Ia menambahkan bahwa kekuasaan seorang perempuan terletak dalam rumah tangga, sementara kekuasaan laki-laki terdapat dalam usaha hidup.

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh mayoritas ulama, yaitu Imam Syafi'i, Imam Malik, dan Imam Ahmad. Berargumen bahwa pemimpin harus pria, begitu juga presiden, haruslah pria berdasarkan surah an-Nisa' ayat 34. Selain itu, terdapat hadist dari Abi Bakrah yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari, yang menjadi alasan untuk fatwa yang melarang perempuan memimpin, yaitu ketika Nabi SAW mendengar bahwa bangsa Persia mengangkat putri Kisra sebagai raja (ratu) mereka setelah kematian Kisra. Para ulama di semua negara Muslim telah mengakui hadist ini dan menjadikannya fondasi hukum bahwa seorang perempuan dilarang menjadi pemimpin laki-laki dalam konteks kepemimpinan publik.

Quraish Shihab (Khoer dkk., 2022) berargumen bahwa perempuan adalah sosok yang terhormat dan diciptakan untuk menjadi pendamping hidup bagi pria. Beliau tidak memiliki pandangan konservatif yang melarang perempuan untuk menjadi pemimpin sepenuhnya, tetapi juga tidak bersikap liberal dengan mendukung kepemimpinan perempuan di semua bidang tanpa syarat. Dalam sudut pandangnya, ia menolak segala sesuatu yang merendahkan dan mendiskriminasi perempuan. Akan tetapi, beliau juga tidak setuju dengan pandangan yang menempatkan posisi pria dan wanita setara dalam berbagai aspek. Kepemimpinan perempuan dalam sudut pandang hukum Islam menurut Quraish Shihab (Khoer dkk., 2022) secara tegas menyebutkan bahwa dalam urusan rumah tangga, selama

masih terdapat ikatan suami istri, maka perempuan wajib patuh kepada kepemimpinan pria. Sementara di luar rumah tangga, perempuan dapat menjadi pemimpin meskipun dalam kelompoknya ada laki-laki.

### **Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Menciptakan Kesetaraan *Gender***

#### **1. Kepemimpinan perempuan mengubah persepsi sosial tentang peran *gender*.**

Kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar untuk mengubah pandangan sosial mengenai peran *gender* secara signifikan. Saat perempuan memasuki posisi kepemimpinan, mereka berhasil mematahkan stereotip tradisional yang sering kali mengasosiasikan kekuasaan dan otoritas hanya dengan laki-laki. Fenomena ini berdampak pada cara masyarakat melihat kemampuan dan peran perempuan dalam berbagai sektor, baik di dunia kerja, politik, maupun sosial. Meskipun masih terdapat kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan yang tergolong sedikit dibandingkan laki-laki, sejumlah perempuan telah berhasil menduduki jabatan penting di berbagai bidang, termasuk pemerintahan, pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat.

Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh perempuan sering kali mengedepankan nilai-nilai kebersamaan, komunikasi yang efektif, dan pengelolaan yang inklusif. Namun, persepsi masyarakat mengenai kepemimpinan perempuan bervariasi. Berdasarkan survei dan wawancara, banyak yang masih mempertahankan pandangan bahwa kepemimpinan adalah ranah laki-laki, terutama di daerah pedesaan. Di sana, pandangan umum sering menganggap bahwa perempuan lebih sesuai berada dalam ranah domestik dan keluarga. Meski demikian, terdapat perubahan sikap yang signifikan, terutama di kalangan generasi muda dan komunitas yang aktif dalam kegiatan sosial. Mereka semakin terbuka untuk menerima perempuan sebagai pemimpin dan menghargai kualitas kepemimpinan yang mereka miliki, seperti kemampuan untuk mendengarkan dan melayani masyarakat.

Ketidaksetaraan *gender* masih terlihat dalam berbagai aspek kehidupan, seperti akses pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan pengambilan keputusan politik. Di daerah pedesaan, masyarakat sering kali membatasi peran perempuan pada urusan rumah tangga, sehingga partisipasi mereka dalam kegiatan publik atau politik menjadi minimal. Namun, ada beberapa program dan inisiatif yang sedang berusaha mengatasi kesenjangan ini, seperti pelatihan keterampilan untuk perempuan, peningkatan akses pendidikan, serta mendorong partisipasi perempuan dalam forum perencanaan pembangunan.

Pemimpin perempuan umumnya lebih mengutamakan perubahan persepsi sosial melalui pemberdayaan keluarga dan masyarakat. Ini berdampak positif bagi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Program-program yang dilaksanakan di bidang pendidikan dan kesehatan menunjukkan perhatian terhadap kesetaraan akses, termasuk bagi perempuan. Kesadaran akan pentingnya pendidikan untuk perempuan dan anak perempuan di daerah tersebut pun meningkat.

Pemimpin perempuan yang aktif dalam kebijakan pendidikan telah berhasil mendorong partisipasi perempuan di sekolah-sekolah dan menciptakan peluang bagi perempuan untuk berkontribusi dalam sektor ekonomi, seperti pertanian. Saat ini, dengan adanya perempuan yang menjabat sebagai wakil kepala daerah, semakin terlihat bahwa perempuan dapat dan harus menjadi pemimpin yang

berpengaruh. Efek positif terhadap pendidikan juga menjadi perhatian, misalnya, di salah satu perguruan tinggi di kabupaten tersebut di mana banyak pengajar perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa dosen, sebagai pemimpin mahasiswa, memainkan peranan penting dalam membentuk budaya akademis di lingkungan pendidikan, khususnya di perguruan tinggi.

Peran perempuan dalam kepemimpinan diberbagai bidang telah menunjukkan bahwa mereka juga memiliki kemampuan dan kelayakan untuk menjadi seorang pemimpin. Ini bukan berarti posisi laki-laki tergeser, melainkan keduanya saling memiliki pengaruh dan hak yang sama untuk berkolaborasi dalam mewujudkan tujuan pembangunan daerah. Perempuan telah membuktikan bahwa menjadi seorang pemimpin memerlukan usaha, energi, dan mental yang kuat dalam menghadapi kenyataan yang ada (Fadhillah et al. , 2023). Berbagai tantangan yang dihadapi justru dapat menjadi sumber kekuatan bagi perempuan untuk terus bangkit dan menunjukkan kemampuan mereka untuk tampil secara bebas di ruang publik. Contoh nyata dapat dilihat dari kepemimpinan perempuan di perusahaan dan pemerintahan, di mana mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengesampingkan peran dan potensi perempuan. Meskipun demikian, perempuan akan tetap berjuang untuk kesejahteraan dan keadilan hak yang seharusnya mereka terima.

Mernissi menekankan pentingnya pemberdayaan perempuan sebagai langkah strategis untuk mengatasi ketidakadilan *gender*. Hal ini mencakup upaya memberikan akses yang setara terhadap pendidikan, pelatihan, dan sumber daya lainnya, serta membangun jaringan dukungan dan menciptakan lingkungan yang inklusif untuk partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan. Dengan mengembangkan perspektif kepemimpinan yang lebih inklusif dan mengakui nilai-nilai feminin yang berbeda, perempuan dapat mengambil peran kepemimpinan yang lebih aktif.

Perubahan sosial juga ditekankan oleh Mernissi sebagai hal krusial dalam mencapai kesetaraan. Dia menyoroti perlunya membangun kesadaran kolektif dan melibatkan seluruh anggota masyarakat untuk mengubah struktur dan norma yang membatasi perempuan. Dalam hal ini, solidaritas antar perempuan menjadi penting. Mernissi percaya bahwa dukungan dan kerjasama antara perempuan adalah kekuatan yang dapat mengatasi berbagai hambatan dan ketidakadilan. Di dalam organisasi mahasiswa, solidaritas perempuan dapat terwujud dalam bentuk pembentukan kelompok atau jaringan yang saling mendukung, berbagi pengalaman, dan memperjuangkan kepentingan bersama.

Analisis yang disampaikan oleh Mernissi memberikan wawasan mendalam mengenai konstelasi sosial. Pendekatan feminis yang diusulkannya mengajak kita untuk merenungkan peran tradisi, interpretasi agama, dan struktur sosial yang dapat membatasi partisipasi serta pengaruh perempuan dalam kepemimpinan. Mernissi menggarisbawahi pentingnya memahami batasan yang ditetapkan oleh tradisi dan interpretasi yang dapat menghalangi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan. Biasanya, interpretasi patriarkal terhadap agama dan budaya menciptakan hierarki *gender* yang membatasi peran perempuan dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks organisasi mahasiswa, pemahaman ini dapat membantu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi perempuan dalam mencapainya.

## 2. Kepemimpinan perempuan mengadvokasi pendidikan yang setara.

Kepemimpinan wanita yang mengadvokasi pendidikan yang setara sangat penting karena membawa perspektif yang unik, mempromosikan perubahan positif dalam sistem pendidikan, dan memastikan peluang yang sama untuk semua anak. Wanita yang fokus pada topik ini sering memperjuangkan pedoman dan program yang mendukung penghapusan diskriminasi melalui pendidikan dan mempromosikan penguatan perempuan melalui pendidikan. Kita melihat bahwa formasi yang sama adalah kunci untuk meningkatkan kondisi sosial, ekonomi dan politik masyarakat, meningkatkan peluang bagi perempuan untuk sepenuhnya berpartisipasi dalam kehidupan publik.

Wanita yang berkomitmen untuk pendidikan dengan mendorong kebijakan pendidikan terpadu dapat memainkan peran dalam merancang pedoman yang akan memungkinkan semua anak, terutama wanita, untuk mengakses pendidikan berkualitas tinggi di daerah terpencil atau di daerah yang buruk. Demonstrasi juga mengurangi kecacatan ekonomi dan sosial, yang merupakan tantangan utama bagi perempuan ketika mengakses disabilitas pendidikan, ekonomi dan sosial. Manajer pemimpin wanita sering mengalami kesulitan menciptakan program beasiswa, dukungan keuangan, atau keterampilan yang akan membantu mengurangi hambatan ini. Pemimpin perempuan sering mempromosikan pentingnya pendidikan yang berfokus tidak hanya pada akademisi tetapi juga pada pengembangan keterampilan hidup dan kepemimpinan yang dapat membantu perempuan menjadi agen perubahan dalam komunitas mereka. Dengan mengatasi stereotip kepemimpinan *gender*, wanita pada akhirnya memainkan peran dalam memerangi stereotip yang membatasi peran perempuan dalam dunia pendidikan dan pekerjaan. Memberikan contoh spesifik dan meningkatkan akses ke penelitian dan spesialisasi yang didominasi pria, mereka berkontribusi pada pembentukan komunitas yang sama.

Mernissi menekankan pentingnya perubahan sosial, di mana semua anggota masyarakat terlibat. Sehubungan dengan siswa dalam organisasi, ini berarti bahwa pada semua anggota organisasi akan mendukung kesetaraan *gender*, perjuangan pedoman, praktik untuk mendukung partisipasi dan kepemimpinan perempuan, dan membangun kesadaran kolektif tentang pertanyaan khusus *gender*. Fatima Mernissi menawarkan perspektif yang mendalam untuk memahami dan mengatasi dinamika kepemimpinan perempuan di dalam organisasi mahasiswa. Melalui pendekatan feminis yang diajukan, Mernissi mengajak kita untuk mengenali hambatan struktural yang ada, memperkuat pemberdayaan perempuan, serta merefleksikan norma dan nilai yang mempengaruhi kepemimpinan. Dia juga mendorong kita untuk mengadvokasi perubahan sosial dan membangun solidaritas di antara perempuan.

### **Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga PAUD**

#### 1. Perempuan sebagai kepala sekolah.

Perempuan sebagai kepala sekolah mampu menciptakan dan membina iklim sekolah yang positif melalui pendekatan yang khas. Mereka memiliki kelebihan dalam membentuk iklim sekolah yang kondusif. Kana et al (2022) mengutip dari Shakeshaft (1994) yang menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu bersama guru, staf tata usaha, dan siswa, menunjukkan kepedulian terhadap perbedaan individu, serta mampu mengenali

dan memotivasi mereka. Salah satu dimensi lain dari kepemimpinan mereka adalah perhatian terhadap lingkungan fisik yang rapi, bersih, dan teratur.

Kepala sekolah perempuan juga menunjukkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap kondisi fisik sekolah. Menurut Kana et al (2022) mengutip dari Shakeshaft dan Jones (1994), kepala sekolah perempuan lebih sering melakukan kontrol terhadap kondisi bangunan, mengunjungi kelas, dan memperhatikan kebersihan lingkungan sekolah dibandingkan kepala sekolah laki-laki. Mereka juga mampu membina hubungan kerja yang harmonis antarwarga sekolah sehingga tercipta iklim sekolah yang positif. Dalam konteks ini, perempuan sering membawa nilai-nilai domestik ke dalam lingkungan kerja sekolah.

Selain itu, kepala sekolah perempuan memikul peran ganda yang menuntut tanggung jawab besar demi keberhasilan sekolah. Mereka harus memiliki keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak dengan pertimbangan yang matang. Namun, dalam masyarakat yang masih patriarkis, kepemimpinan perempuan kerap dipertanyakan karena kepemimpinan masih dianggap identik dengan laki-laki. Hal ini menyebabkan kepemimpinan perempuan belum sepenuhnya diterima sebagai representasi dari sosok pemimpin ideal Pratama et al (2022).

## 2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin bagi seluruh anggota komunitas sekolah, termasuk guru, staf, dan peserta didik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar terhadap kelangsungan organisasi dan lembaga pendidikan. Sesuai dengan Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, salah satu tugas penting kepala sekolah adalah menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik serta tenaga kependidikan melalui sistem penghargaan dan sanksi atas pelanggaran aturan dan kode etik.

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah diharapkan mampu menjadi motor penggerak peningkatan kualitas guru. Fokus utama kepemimpinan kepala sekolah adalah mengembangkan profesionalisme guru melalui bimbingan, pembinaan, dan supervisi yang efektif (Alhabsyi et al 2022). Guru merupakan garda terdepan dalam pelaksanaan pendidikan, sehingga kinerja mereka sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Kinerja guru yang optimal dapat dicapai apabila kepala sekolah mampu menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik, termasuk menciptakan iklim kerja yang mendukung, memberikan motivasi, dan menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan profesional guru (Helmina & Giatman, 2023).

Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh warga sekolah. Menurut Timpe (1991) dalam Wallach dan Jackson menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik ditandai oleh sejauh mana manajemen mendorong partisipasi serta responsif terhadap masukan dan saran dari bawahannya. Dalam konteks ini, kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang terbuka dan visioner.

Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah sering menghadapi kendala, seperti kurangnya insentif serta tantangan administratif dan finansial yang kompleks. Oleh karena itu, diperlukan kepala

sekolah yang memiliki kompetensi manajerial dan kemampuan interpersonal yang baik untuk mengatasi hambatan tersebut (Habibi, Aziz, Al-Aziz, & Handrian, 2020).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu kepemimpinan perempuan di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang inklusif, adil, dan berkualitas. Melalui pendekatan yang empatik, partisipatif, dan demokratis, kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan kinerja guru, membangun suasana belajar yang positif, serta mendorong perkembangan anak secara menyeluruh. Namun, perempuan masih menghadapi beragam tantangan, seperti budaya patriarkal, stereotip sosial, dan interpretasi agama yang seringkali membatasi peran mereka di ruang publik.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memperkuat posisi perempuan sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan melalui program pelatihan, pendampingan, dan kebijakan yang mendukung. Lembaga pendidikan dan pemerintah perlu menciptakan ruang dan akses yang adil bagi perempuan agar dapat mengisi posisi kepemimpinan, terutama di sektor PAUD. Selain itu, sosialisasi mengenai nilai-nilai kesetaraan *gender* perlu terus dilakukan agar masyarakat semakin menerima dan menghargai keberadaan perempuan sebagai pemimpin.

Kepala sekolah PAUD yang merupakan perempuan juga perlu secara kontinu meningkatkan kompetensinya dalam manajemen pendidikan serta pengambilan keputusan yang berfokus pada kebutuhan anak. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk lebih memahami dampak kepemimpinan perempuan terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan dukungan sistem yang adil dan kolaboratif, perempuan memiliki potensi besar untuk menjadi agen perubahan yang kuat dalam mencapai pendidikan yang berkeadilan dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- [2] Asiah, A. (2023). *Kontestasi kepemimpinan perempuan dalam organisasi mahasiswa: Analisis Feminis Fatima Mernissi* (Disertasi Doktorat, UIN Sunan Gunung Djati Bandung). <https://digilib.uinsgd.ac.id/72097/>
- [3] Aulia, H. D., Citriadin, Y., & Thohri, M. (2023). Kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam (Studi kasus di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani). *MANAZHIM: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 5(1), 434–455. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v5i1.2988>
- [4] Habibi, M. I., Aziz, M. I., Al-Aziz, M. S., & Handrian, D. W. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Ta'lim*, 2(2), 50–58. <https://doi.org/10.36269/tlm.v2i2.205>
- [5] Helmina, A., & Giatman, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Journal of Education Research*, 4(2), 669–676. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i2.232>
- [6] Hibbah, N., & Safitri, D. (2024). Kepemimpinan perempuan dan persepsi masyarakat terhadap kesetaraan gender di Mandailing Natal. *Jurnal Kajian dan*

- Penelitian Umum*, 2(6), 192–201. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jkpu/article/view/1438>
- [7] Kana, R. P., Indriani, E., & Lubis, M. J. (2022). Kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4591–4598. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i1.1674>
- [8] Khoer, F. I., Gustiawati, S., & Yono, Y. (2022). Kepemimpinan perempuan dalam perspektif hukum Islam. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan dan Konseling Keluarga*, 4(1), 42–49. <https://doi.org/10.47467/as.v4i1.536>
- [9] Latifah, H., & Asy'ari, H. (2024). Peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2), 463–472. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i2.486>
- [10] Pratama, R. W., Wadi, H., & Suud, S. (2022). Pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengelola kultur sekolah yang kondusif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(2C), 761–768. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i2c.567>
- [11] Safitri, O., Firmansyah, A., Putra, R. S., Zhulqarnain, M. R. I., & Ciputri, O. (2021). Kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan kesetaraan gender. *Prosiding SNP2M UMAHA*, 1(1), 183–186.
- [12] Wahyuni, Z. M., Lestari, F., & Hasanah, U. (2020). Kepemimpinan dan gender dalam lembaga pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2246>