



## EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN BUDAYA SEKOLAH KOLABORATIF DI SMP

Ruhama<sup>1(\*)</sup>, Sari Rizki<sup>2</sup>, Iis Marshitah<sup>3</sup>

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia<sup>123</sup>

ruhama.iroe@gmail.com<sup>1</sup>, sari.riski1986@gmail.com<sup>2</sup>, iismarsithah@umuslim.ac.id<sup>3</sup>

### Abstract

Received: 19 September 2024

Revised: 19 September 2024

Accepted: 21 September 2024

This study aims to explore: 1) The effectiveness of female leadership as a "Mother" in enhancing a collaborative school culture; 2) The effectiveness of female leadership as a "Seductress" in enhancing a collaborative school culture; 3) The effectiveness of female leadership as a "Pet" in enhancing a collaborative school culture; 4) The effectiveness of female leadership as an "Iron Maiden" in enhancing a collaborative school culture. This research uses a Mixed Method Research approach. The qualitative research is based on the philosophy of post-positivism or interpretative methods. The population consists of 161 teachers in secondary schools in Central Aceh Regency, while the sample includes 115 teachers. Quantitative data collection was conducted using a questionnaire. The study took place in secondary schools in Central Aceh Regency over eight months, from October 2023 to May 2024. The results show that the four characteristics of female leadership; (1) nurturing and protective, (2) friendly and communicative, (3) gentle and affectionate, and (4) firm and independent are effective in creating and enhancing a collaborative school culture. Leadership styles that are firm and independent have the most significant impact (63.8%) compared to the other three styles: nurturing and protective (50.5%), gentle and affectionate (49.4%), and friendly and communicative (47.9%). It is recommended that the Central Aceh Regency Education Office provides equal opportunities for female teachers to become school principals, especially considering the relatively low involvement of female teachers in educational leadership in the region.

**Keywords:** Efektivitas; Kepemimpinan Perempuan; Budaya Sekolah

(\*) Corresponding Author: Ruhama, [ruhama.iroe@gmail.com](mailto:ruhama.iroe@gmail.com)

**How to Cite:** Ruhama, R., Rizki, S., & Marshitah, I. (2024). EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN BUDAYA SEKOLAH KOLABORATIF DI SMP. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 1027-1036

## INTRODUCTION

Beberapa tahun terakhir, kita melihat dan mendengar banyak pihak mulai membicarakan pentingnya pendidikan kolaboratif, yang secara sederhana dimaknai sebagai proses kerjasama antara berbagai pihak yang terlibat maupun peduli terhadap dunia pendidikan, seperti guru, siswa, orang tua, komunitas di sekitar sekolah, bahkan pihak swasta, untuk mencapai tujuan kolektif: meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia yang masih terpuruk. Dikarenakan pentingnya nilai kolaborasi, bahkan mulai dibicarakan langkah-langkah untuk menjadikan hal tersebut sebagai bagian dari budaya atau cara hidup sehari-hari yang dapat diturunkan dari generasi ke generasi.

Sudah ada banyak penelitian dan pakar yang berbicara tentang signifikansi budaya kolaboratif di sekolah. Konsensus di kalangan para ahli menyatakan budaya kolaboratif tidak hanya penting di tingkat guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar, tapi juga penting di tingkat sekolah karena mempengaruhi keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Hasil-hasil penelitian tersebut menyimpulkan budaya kolaboratif sebagai sumber penting dalam peningkatan kompetensi guru, pembelajaran siswa dan efektifitas sekolah (Kasmawati, 2021).

Kasmawati (2019) mengatakan bahwa untuk menggapai budaya sekolah kolaboratif, dibutuhkan kepemimpinan kolaboratif, yang menekankan peran pemimpin sebagai teman, bukan atasan. Ini menyatukan orang dengan pandangan berbeda, mengutamakan kepentingan bersama, membuka diskusi masalah, serta mendukung upaya membantu orang lain dan memecahkan masalah besar. Kepemimpinan ini mendorong budaya inklusif yang memaksimalkan talenta dan kemampuan bawahan.

Salah satu hal yang menghalangi budaya inklusif yang bermuara pada budaya kolaboratif adalah diskriminasi gender, dalam hal ini diskriminasi terhadap peran dan kepemimpinan perempuan dalam bidang pendidikan. Diskriminasi ini lahir dari sebuah pandangan “ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan” yang terbentuk secara sosio-historis dari tahapan perkembangan masyarakat sejak dahulu sampai sekarang yang memang selalu didominasi laki-laki (Engineer, et al., 2000). Ketidaksetaraan tersebut antara lain berupa marginalisasi atau peminggiran peran, stereotip atau pandangan merendahkan, subordinasi atau memposisikan lebih rendah, hingga bentuknya yang paling kasar berupa kekerasan terhadap perempuan.

Negara mengakui adanya kesetaraan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan dalam posisi kepemimpinan, termasuk di bidang pendidikan. Misalnya, jika ada dua guru, laki-laki dan perempuan, yang sama-sama memenuhi syarat menjadi kepala sekolah, maka berdasarkan peraturan, keduanya memiliki peluang yang sama untuk menduduki posisi tersebut (Sumar, 2015).

Namun kita semua memahami, bahwa meski diatas kertas diskriminasi gender itu secara resmi telah dihapuskan, namun ia masih eksis dalam wujud budaya dan pemikiran masyarakat. Dalam kehidupan modern yang ditandai meningkatnya peran perempuan di luar rumah, bentuk-bentuk kekerasan fisik terhadap perempuan mungkin saja sudah berkurang drastis, namun pola pikir diskriminatif masih luas, salah satunya berupa stereotip atau prejudice terhadap kepemimpinan perempuan.

Four roles trap atau “jebakan empat peran” adalah sebuah pandangan yang disampaikan Rosabeth Moss Kanter dalam bukunya “Men and Women of the Corporation” pada 1977. Teori ini dipandang sangat penting di masanya, karena untuk pertama kalinya membicarakan secara terbuka diskriminasi yang dihadapi perempuan yang memegang posisi penting (pemimpin) dalam lingkungan kerja yang didominasi laki-laki. Kanter menyimpulkan para perempuan yang menduduki posisi tinggi seringkali tanpa disadari menjadi korban stereotip dari koleganya yang bertujuan menahan atau melemahkan efektivitas kepemimpinannya, di mana perempuan di nilai berdasarkan gender, bukan berdasarkan capaian keberhasilannya sebagai pemimpin. Stereotip yang mengkotakkan mereka dalam 4 (empat) peran perempuan, sebagai *mother/ibu*, *pet/gadis* kesayangan, *Seductress* (penggoda), dan *Iron Maiden* (Baxter, 2017).

Meskipun pandangan yang disampaikan Kanter tersebut sudah lama, namun menurut peneliti masih relevan untuk didiskusikan dan diteliti. Memang saat ini, konfigurasi laki-laki dan perempuan di tempat kerja mulai berimbang secara jumlah, bahkan dalam bidang tertentu seperti keperawatan: jumlah perempuan dominan dibanding laki-laki. Namun, dalam momen-momen tertentu kita masih menemukan bagaimana perempuan dihalangi untuk meraih posisi tertentu sekedar karena “dia perempuan.” Padahal sudah banyak penelitian yang menjelaskan tidak ada perbedaan berarti diantara gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki, diantaranya (Eagly, et al., 2003) yang melakukan meta-analisis terhadap 45 hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan, menemukan sedikit sekali perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, sehingga menganggapnya

tidak berarti. Lebih jauh, penelitian tersebut di atas malah menunjukkan gaya kepemimpinan perempuan yang cenderung transformasional dan transaksional (mudah memberi imbalan dan penghargaan) dibanding kepemimpinan laki-laki. Kelebihan ini membuat kaum perempuan dianggap lebih efektif daripada laki-laki dalam bidang pendidikan, pemerintahan, dan pelayanan sosial lainnya (Eagly, et al., 2003).

Stereotip terhadap kepemimpinan perempuan, memang terkadang tak dapat dihindari, karena akan selalu ada latarbelakang kepentingan yang menghidupkannya: seperti persaingan, insecurities, dan sebagainya. Sudut pandang dangkal (prejudice) lahir dari penilaian yang tidak adil antara ekspektasi terhadap perempuan (dalam peran domestiknya) dan ekspektasi terhadap pemimpin (peran sebagai pimpinan) (Eagly & Karau, 2002). Dari sini bisa difahami, *the mother* adalah stereotip dari sifat kepemimpinan perempuan yang mengayomi dan melindungi, *the Seductress* sebagai stereotip dari kepemimpinan perempuan yang ramah mendekati dan berkomunikasi dengan siapa saja, *the pet* adalah stereotip dari kepemimpinan yang lembut sehingga mudah untuk disayangi, serta *the iron-maiden* sebagai stereotip dari kepemimpinan perempuan yang ternyata bisa juga tegas dan mandiri seperti laki-laki.

Dari (4) empat karakteristik kepemimpinan perempuan diatas: (1) mengayomi dan melindungi, (2) ramah dan komunikatif, (3) lembut dan disayangi, dan (4) tegas dan mandiri, terlihat kemiripan dan relevansinya dengan karakteristik kepemimpinan kolaboratif sebagaimana telah dijelaskan diatas, dan kemudian menjadi hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menemukan hubungan antara keempat karakteristik kepemimpinan perempuan diatas tersebut dengan karakteristik budaya sekolah kolaboratif, serta efektifitas keempat karakteristik tersebut bagi pencapaian tujuan budaya sekolah kolaboratif.

Kajian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan lebih diterima jika menerapkan kepemimpinan androgini, yang tidak condong pada sisi feminin atau maskulin. Mereka harus memiliki tujuan yang jelas, berpikir logis, menilai kinerja objektif, serta memahami perasaan bawahan dan membangun sinergi di tempat kerja (Chin, 1995).

Nurvita (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa efektifitas kepemimpinan perempuan dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya kompetensi kepribadian kepala sekolah; kemampuan menempatkan bawahan sesuai keahliannya; Pengelolaan SDM; komunikasi yang harmonis dengan semua warga; menjadi panutan dan teladan bagi bawahannya; serta adanya transparansi dalam pengelolaan manajemen sekolah.

Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh, pada saat ini memiliki 54 sekolah SMP sederajat. Dari 54 sekolah SMP sederajat, terdapat 13 orang kepala sekolah perempuan, yaitu SMPN 6 Takengon, SMPN 11 Takengon, SMPN 12 Takengon, SMPN 13 Takengon, SMPN 14 Takengon, SMPN 16 Takengon, SMPN 34 Takengon, SMPN 37 Takengon, SMPN 40 Takengon, SMP IT Cendikia, SMP IT Al-Azhar, SMP IT Zahratul Azhar, SMP Budi Darma, (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Tengah, 2023). Pada hakikatnya, keberhasilan kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah yang kondusif dan kolaboratif tentunya tidaklah ditentukan oleh gender kepemimpinan dalam sekolah, melainkan kompetensi dan integriti dari seorang kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah.

Di SMP di Kabupaten Aceh Tengah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan, peningkatan budaya sekolah kompetitif difokuskan pada penguatan kedisiplinan, karakter siswa (kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, menghargai sesama), serta warga sekolah. Kepala sekolah perempuan memprioritaskan siswa, guru, dan staf administrasi dalam manajemen sekolah, termasuk disiplin. Kedisiplinan diterapkan pada semua pihak melalui briefing pagi dan pendekatan kepada guru, siswa, serta staf administrasi.

Meningkatkan budaya sekolah yang kondusif bukanlah hal mudah, dan kepala sekolah menghadapi banyak tantangan. Pendekatan emosional terhadap seluruh warga sekolah sangat penting, di samping evaluasi dan monitoring kinerja guru serta staf. Dalam rapat, kepala sekolah selalu menekankan visi dan misi sekolah untuk membangun budaya sekolah secara bersama sesuai tujuan, karena keberhasilan sekolah bergantung pada kerja sama semua pihak, selain peran kepala sekolah.

## METHODS

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Tempat penelitian Sekolah Dasar Kabupaten Aceh Tengah. Waktu penelitian dimulai dari Februari 2024-Juni 2024. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian kepala sekolah dan guru yang berjumlah 15 orang guru. Teknik pengumpulan data ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan *Credibility*, *Transferability*, *Dependability* dan *Confirmability* Sedangkan teknik analisis data menggunakan *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drowing/verification*.

## RESULTS & DISCUSSION

### Results

#### 1. Variabel Kepemimpinan Perempuan (*Seductress*)

Kepemimpinan perempuan tidak hanya berperan seperti ibu, tetapi juga memperkenalkan persaingan sehat dan menjadi penyemangat bagi bawahannya. Pemimpin perempuan cenderung memotivasi kinerja timnya. Penilaian tentang kepemimpinan perempuan (tipe *Seductress*) dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Perempuan ( <i>Seductress</i> ) (X <sub>2</sub> )					
No	Item Pernyataan	Rerata	Persen	Kategori	
1.	Pimpinan menjadi pembangkit semangat kerja bagi bawahan.	3,53	88,25	Sangat Tinggi	
2.	Pimpinan menjadi motivator di lingkungan kerja.	3,63	90,75	Sangat Tinggi	
3.	Pimpinan memberikan inspirasi bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,56	89,00	Sangat Tinggi	
4.	Pimpinan mudah mendekati bawahan.	3,39	84,75	Sangat Tinggi	
5.	Pimpinan mampu membuat bawahan menjadi kurang tenang hatinya.	3,52	88,00	Sangat Tinggi	
6.	Pimpinan senang menerima bantuan dari bawahan.	2,83	70,75	Tinggi	
7.	Sering terjadi konflik antara pimpinan dengan bawahan di tempat kerja.	3,68	92,00	Sangat Tinggi	

8.	Tindakan dan ucapan pimpinan terkadang kurang berkenan di benak bawahan.	3,60	90,00	Sangat Tinggi
9.	Pimpinan mampu menimbulkan semangat kebersamaan dengan bawahan	3,57	89,25	Sangat Tinggi
10.	Pimpinan mudah memberikan pujian terhadap bawahan karena prestasinya	3,44	86,00	Sangat Tinggi
	Rerata	3,47	86,75	Sangat Tinggi

*Sumber: Data Primer Diolah (2024)*

Berdasarkan Tabel 1 Rata-rata skor kepemimpinan perempuan (tipe *Seductress*) sebesar 3,47 berada dalam kategori sangat tinggi (3,25-4,00), menunjukkan bahwa peran kepemimpinan perempuan lebih dominan dibandingkan peran seperti ibu. Meskipun kadang menimbulkan persaingan dan kecemburuan, kepemimpinan ini juga mampu mendorong semangat karyawan.

## 2. Variabel Kepemimpinan Perempuan (*Pet*)

Kepemimpinan ini menggambarkan pemimpin perempuan yang menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga mereka lebih cenderung menjaga dan mendukungnya. Penilaian mengenai Kepemimpinan Perempuan (tipe *Pet*) dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.**

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Perempuan (*Pet*) (X3)

No	Item Pernyataan	Rerata	Persen	Kategori
1.	Pimpinan menjadi idola atau panutan bagi para bawahan.	3,39	84,75	Sangat Tinggi
2.	Pimpinan cenderung memperlakukan para bawahan secara individual.	2,91	72,75	Tinggi
3.	Pimpinan terlihat menyenangkan bagi para bawahannya.	3,42	85,50	Sangat Tinggi
4.	Pimpinan mau mendengarkan saran dari bawahannya.	3,46	86,50	Sangat Tinggi
5.	Pimpinan mampu menghargai kemampuan yang dimiliki bawahan	3,54	88,50	Sangat Tinggi
6.	Hubungan pimpinan dengan para bawahan terjalin harmonis.	3,59	89,75	Sangat Tinggi
7.	Pimpinan cenderung mendorong para bawahan untuk lebih berprestasi.	3,57	89,25	Sangat Tinggi
8.	Pimpinan terlihat kurang optimal dalam memimpin.	3,55	88,75	Sangat Tinggi
9.	Pimpinan lebih banyak berbicara daripada bekerja	2,38	59,50	Cukup
10.	Pimpinan cenderung kurang dihargai para bawahannya.	3,70	92,50	Sangat Tinggi
	Rerata	3,35	84,80	Sangat Tinggi

*Sumber: Data Primer Diolah (2024)*

Berdasarkan Tabel 2 dapat dinyatakan kepemimpinan perempuan (*Pet*) memiliki skor rata-rata sebesar 3,35 yang berada dalam interval (3.25 s/d 4.00) atau dalam kategori sangat tinggi, yang berarti pemimpin perempuan menjadi idola, panutan serta kesayangan bagi bawahannya.

3. Variabel Kepemimpinan Perempuan (*Iron Maiden*)

Peran *Iron Maiden* ditunjukkan oleh pemimpin perempuan yang memiliki gaya kompeten, terus terang, dan ingin setara dengan semua orang. Pemimpin tipe ini dikenal tangguh dan seringkali bersikap lebih militan daripada seharusnya. Mereka cenderung tegas dalam memimpin, sehingga muncul kesan keras. Penilaian tentang Kepemimpinan Perempuan (*Iron Maiden*) dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Perempuan (*Iron Maiden*) (X4)

No	Item Pernyataan	Rerata	Persen	Kategori
1.	Pimpinan memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan.	3,70	92,50	Sangat Tinggi
2.	Pimpinan mampu menumbuhkan rasa hormat para bawahannya karena sikap dan perilakunya.	3,47	86,75	Sangat Tinggi
3.	Pimpinan merasa puas bila para bawahan mampu mencapai hasil.	3,60	90,00	Sangat Tinggi
4.	Pimpinan bersifat perfeksionis (sempurna) terhadap hasil kerja.	3,14	78,50	Tinggi
5.	Pimpinan menunjukkan keunggulan dalam bekerja.	3,25	81,25	Sangat Tinggi
6.	Pimpinan memberi sanksi yang tegas atas kesalahan kerja para bawahan.	2,91	72,75	Tinggi
7.	Pimpinan dianggap sebagai sosok yang cenderung angkuh.	3,79	94,75	Sangat Tinggi
8.	Pimpinan menjawab kritik dengan tangkas/cekatan.	3,09	77,25	Tinggi
9.	Pimpinan memperjuangkan hak para bawahannya.	3,49	87,25	Sangat Tinggi
10.	Pimpinan cenderung kurang menemukan mitra kerja di lingkungan kerja.	3,46	86,50	Sangat Tinggi
	Rerata	3,39	84,75	Sangat Tinggi

Sumber: *Data Primer Diolah (2024)*

Berdasarkan Tabel 3, kepemimpinan perempuan (*Iron Maiden*) memiliki skor rata-rata 3,39, yang berada dalam kategori sangat tinggi (3,25-4,00). Ini menunjukkan bahwa pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin, sehingga muncul kesan yang tegas dan keras.

4. Variabel Budaya Sekolah Kolaboratif

Konsep budaya sekolah kolaboratif mencakup nilai-nilai mendasar seperti perspektif jangka panjang, antisipasi perubahan, komunikasi, rasa hormat, pemberdayaan, kerja tim, pengambilan risiko, toleransi terhadap ambiguitas, dan

dorongan keberagaman (Lei et al., 2017) . Penilaian budaya sekolah kolaboratif pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel ringkasan hasil deskripsi variabel penelitian:

**Tabel 4.**  
 Rekapitulasi Hasil Distribusi Jawaban Responden

No	Item Pernyataan	Rerata	Persen	Kategori
1.	Kepemimpinan Perempuan ( <i>Mother</i> ) (X1)	3,41	85,25	Sangat Tinggi
2.	Kepemimpinan Perempuan ( <i>Seductress</i> ) (X2)	3,47	86,75	Sangat Tinggi
3.	Kepemimpinan Perempuan ( <i>Pet</i> ) (X3)	3,35	84,80	Sangat Tinggi
4.	Kepemimpinan Perempuan ( <i>Iron Maiden</i> ) (X4)	3,39	84,5	Sangat Tinggi
5.	Budaya Sekolah Kolaboratif (Y)	3,36	84,00	Sangat Tinggi
	Rerata	3,40	85,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6, rekapitulasi hasil variabel penelitian menunjukkan skor rata-rata 3,40, yang berada dalam kategori sangat tinggi (3,25-4,00). Dengan demikian, seluruh variabel penelitian Kepemimpinan Perempuan (*Mother*) (X1), Kepemimpinan Perempuan (*Seductress*) (X2), Kepemimpinan Perempuan (*Pet*) (X3), Kepemimpinan Perempuan (*Iron Maiden*) (X4), dan Budaya Sekolah Kolaboratif (Y) masuk dalam kategori baik.

5. Efektifitas Kepemimpinan Perempuan Terhadap Sekolah Kolaboratif

Berdasarkan pembahasan masing-masing variabel penelitian, peneliti merangkum hasilnya dalam Tabel 6, yang menunjukkan skor rata-rata keseluruhan variabel penelitian sebesar 3,40. Ini masuk dalam kategori sangat tinggi (3,25-4,00), sehingga seluruh variabel penelitian dikategorikan baik.

**Tabel 5.**  
 Rekapitulasi distribusi jawaban responden.

No	Item Pernyataan	Rerata	Persen	Kategori
1.	Karakteristik yang mengayomi dan melindungi (X <sub>1</sub> )	3,41	85,25	Sangat Tinggi
2.	Karakteristik yang ramah dan komunikatif (X <sub>2</sub> )	3,47	86,75	Sangat Tinggi
3.	Karakteristik yang lembut dan mudah disayangi (X <sub>3</sub> )	3,35	84,80	Sangat Tinggi
4.	Karakteristik yang tegas dan mandiri (X <sub>4</sub> )	3,39	84,75	Sangat Tinggi
5.	Karakteristik Budaya Sekolah Kolaboratif (Y)	3,36	84,00	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,40</b>	<b>85,00</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sementara terkait dengan efektivitasnya, mengacu ke tabel skala dan klasifikasi pengukuran efektivitas sebagaimana tabel 7 dibawah, dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) karakteristik kepemimpinan perempuan yang menghasilkan rerata 85% sebagaimana tersebut diatas, adalah sangat efektif dalam meningkatkan budaya sekolah kolaboratif.

**Discussion**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh signifikan dari efektivitas kepemimpinan perempuan sebagai *Mother*, *Seductress*, *Pet*, dan *Iron Maiden* dalam meningkatkan budaya sekolah kolaboratif. Nilai korelasi (r) untuk kepemimpinan perempuan sebagai *Mother* adalah 0,711. Kepemimpinan perempuan sebagai *Mother* dapat memberikan perhatian dan nasihat dengan rasa simpatik, serta menciptakan rasa aman bagi

bawahan di lingkungan kerja. Feminitas yang dimiliki perempuan sebagai gaya kepemimpinan mendorong peningkatan budaya sekolah kolaboratif.

Untuk variabel *Seductress* nilai korelasinya adalah sebesar 0,692. Kepemimpinan perempuan sebagai *Seductress* mampu menjadi motivator di lingkungan kerja dan memberikan inspirasi bagi bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan serta mampu menimbulkan semangat kebersamaan dengan bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Untuk variabel *Pet* nilai korelasinya adalah sebesar 0,703. Kepemimpinan perempuan sebagai *pet* mampu menjadi idola atau panutan bagi para bawahan, mampu menghargai kemampuan yang dimiliki bawahan sehingga antara pimpinan dengan para bawahannya dapat terjalin hubungan yang harmonis dan mendorong para bawahan untuk dapat mengembangkan kompetensi dan potensi yang dimiliki bawahannya sehingga bawahannya dapat lebih berprestasi.

Dan untuk variabel *Iron Maiden* nilai korelasinya 0,799. Kepemimpinan perempuan sebagai *Iron Maiden* memiliki keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan suatu organisasi, dengan menumbuhkan semangat motivasi dan terus mendorong bawahannya untuk menciptakan kreativitas, inovasi dan ide – ide yang baru sehingga apa yang menjadi tujuan bersama dalam suatu organisasi dapat dicapai.

Oleh karena itu kepemimpinan, dalam hal ini kepemimpinan perempuan baik sebagai *mother*, *Seductress*, *pet* dan *Iron Maiden* sangat diperlukan dalam meningkatkan budaya sekolah yang kolaboratif. Gaya kepemimpinan perempuan yang efektif akan tercermin pada meningkat atau tidak meningkatnya budaya sekolah kolaboratif. Feminitas yang dimiliki perempuan atau the *mother* (sayang seperti ibu) sebagai suatu gaya kepemimpinan perempuan yang mendorong perempuan berhasil meningkatkan budaya sekolah kolaboratif. Di sisi lain pandangan maskulinitas seperti *Iron Maiden* (keras dan kaku) bukanlah gaya yang secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiawati, 2009).

Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, peran pimpinan sangat penting, terutama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkarakter dan berkualitas. Kepemimpinan perempuan memiliki peran krusial dalam mewujudkan tujuan tersebut. Sentuhan kepemimpinan perempuan yang baik dapat menciptakan budaya sekolah kolaboratif, yang tercermin dalam kebiasaan, kerja sama, kolaborasi, dan kebersamaan di lingkungan sekolah. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan peserta didik yang berkarakter, unggul, dan berkualitas.

Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan perempuan, kepedulian perempuan terhadap keluarga, masyarakat, dan lingkungan sangat tinggi, terutama secara moral. Ini diharapkan membuat kepemimpinan perempuan lebih etis dan berpihak pada kepentingan keluarga dan masyarakat, mengingat mereka terbiasa mengasuh dan membesarkan anak. Dalam memelihara komitmen organisasi, peran pemimpin sangat penting, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Pemimpin yang efektif harus memahami bawahan, mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, serta tahu cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang ada.

Perempuan memerlukan lebih banyak pengembangan profesional dibandingkan laki-laki, dan tingkat pengalaman kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja serta kemajuan sekolah. Masa jabatan kepala sekolah laki-laki cenderung lebih panjang, sementara perempuan memiliki lebih banyak pengalaman kerja sebelum menjabat. Kepala sekolah perempuan menggunakan model manajemen pendidikan secara ekstensif, dan efektivitas mereka membutuhkan pengembangan profesional berkelanjutan. Proses pengembangan harus diawali dengan pemeriksaan untuk mengidentifikasi kebutuhan yang



spesifik. Oleh karena itu, untuk mewujudkan sekolah yang baik, diperlukan kepala sekolah yang tepat dan mampu bekerja secara efektif (Ananda & Fadhilaturrahmi, 2018).

Kepemimpinan perempuan sebagai *Iron Maiden* memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi dengan menumbuhkan semangat motivasi dan mendorong bawahan untuk menciptakan kreativitas, inovasi, dan ide-ide baru. Pemimpin tipe ini akan menunjukkan keunggulannya dan merasa senang saat bawahannya mencapai hasil kerja maksimal. Untuk mendukung pencapaian tersebut, pemimpin memberikan arahan yang jelas dan rinci, serta kebebasan dan kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pemimpin juga menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan secara optimal.

Menurut Hendarto (2009), Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, seperti membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, mendorong kreativitas, dan menekankan pengembangan, berpengaruh positif pada komitmen afektif karyawan. Sementara itu, perilaku yang berorientasi pada tugas juga memengaruhi komitmen afektif, meskipun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah. Dalam konteks ini, kepemimpinan perempuan sebagai *Iron Maiden* mampu menumbuhkan rasa hormat bawahan, mendorong mereka untuk mematuhi aturan dan komitmen bersama, seperti hadir tepat waktu, disiplin dalam melaksanakan tugas, dan mematuhi peraturan meskipun tanpa pengawasan dari pimpinan.

Menurut penelitian Novitasari, et al., (2021), ketegasan pemimpin adalah karakter penting bagi pegawai. Pemimpin yang tegas, konsisten, dan adil dalam mengambil keputusan adalah kunci keberhasilan. Pemimpin perempuan, dengan gaya kepemimpinan *Iron Maiden*, cenderung bersikap tegas, memperjuangkan hak bawahan, serta mampu menyelesaikan masalah di lingkungan sekolah. Mereka berusaha menciptakan budaya sekolah kolaboratif melalui kerja sama dengan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan bersama. Selain itu, pimpinan menghargai bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dengan kondisi tersebut, diharapkan semua pihak dapat mengedepankan visi dan misi sekolah, serta mempromosikan sekolah agar diminati siswa dan orang tua.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa empat karakteristik kepemimpinan perempuan efektif meningkatkan budaya sekolah kolaboratif. Gaya kepemimpinan yang tegas dan mandiri memiliki pengaruh paling besar (63,8%), diikuti oleh mengayomi dan melindungi (50,5%), lembut dan disayangi (49,4%), serta ramah dan komunikatif (47,9%). Oleh karena itu, disarankan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah untuk memberikan kesempatan yang sama kepada guru perempuan untuk menjadi kepala sekolah, mengingat keterlibatan mereka dalam kepemimpinan pendidikan masih sangat sedikit.

## REFERENCES

- Ananda, R., & Fadhilaturrahmi, F. (2018). Analisis kemampuan guru sekolah dasar dalam implementasi Pembelajaran Tematik Di SD. *Jurnal Basicedu*, 2(2), 11-21.
- Baxter, J. (2017). Freeing Women Political Leaders from Their Gender Stereotypes. *Challenging Leadership Stereotypes through Discourse: Power, Management and Gender*, 173-194.

- Chin, W. W. (1995). Partial least squares is to LISREL as principal components analysis is to common factor analysis. *Technology studies*, 2(2), 315-319.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological bulletin*, 129(4), 569.
- Engineer, A. A., Wajidi, F., & Assegaf, C. F. (2000). *Hak-hak perempuan dalam Islam*. Lembaga Studi dan Pengembangan Perempuan dan Anak.
- Kasmawati, Y. (2019). Pentingnya budaya kolaboratif: suatu tinjauan literatur. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 203-214.
- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan kolaboratif: sebuah bentuk kepemimpinan untuk sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 197-207.
- Novitasari, D., Asbari, M., Putra, F., Kumoro, D. F. C., & Fikri, M. A. A. (2021). Tacit Knowledge Sharing di Sekolah Islam: Analisis Kepemimpinan dan Iklim Keamanan Psikologis. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 138-162.
- Nurvita, A. (2019). *Efektivitas gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Setiawati, T. (2009). Pejabat Struktural Perempuan Dalam Perspektif Gender. In *Proceeding Seminar Nasional Kepemimpinan yang Berperspektif Gender*.
- Sumar, W. W. T. (2015). Implementasi kesetaraan gender dalam bidang pendidikan. *Jurnal Musawa IAIN Palu*, 7(1), 158-182.