

SOSIALISASI GENDER PADA PEMBINAAN KARIER GURU-GURU PEREMPUAN DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH DI SURAKARTA

Chusniatun¹⁾, Kuswardhani²⁾, Joko Suwandi³⁾

¹⁾ Fakultas Agama Islam

²⁾ Fakultas Hukum

³⁾ Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

This gender research aims to describe and examine the gender socialization in structural coaching career female teachers schools Muhammadiyah in Surakarta, on review category of the material aggregation, the category of the situation and the behavior of individuals. The subject of this case study is female teachers schools Muhammadiyah in Surakarta and regulations product on coaching career, selection and appointment of top school leader. Data were collected using unstructured interview list, then analyzed using Vulnerabilities Capacities Technical Analisis (CVA). The study concluded that there was no gender socialization inhibits structural coaching career female teachers schools Muhammadiyah in Surakarta, both at the level aggregation of material categories and situations (social). actually there at the level of aggregation individual categories, which are divided into three classifications; groups not accept female leadership and passivity, the group received and did pioneering intensive and the group had intensive coaching career to the top of the structural career.

Keywords: Socialization of Gender, female teachers, school Muhammadiyah

1. PENDAHULUAN

Isu kepemimpinan perempuan bagi Muhammadiyah bukan merupakan hal baru, pada Muktamar XXII tahun 1989 di Malang telah dibicarakan dan menjadi sebuah keputusan Tarjih. Masuknya Prof. Dr. Hj. Siti Chamamah Soeratno dalam kepengurusan Majelis Tarjih Pusat menjadi bukti bahwa kesetaraan gender di Muhammadiyah telah diupayakan. Setelah 24 tahun kemudian apakah kesempatan tersebut telah dimanfaatkan perempuan untuk membina karier dalam kepemimpinan publik, termasuk didalamnya sebagai pengelola pendidikan persekolahan atau jabatan sebagai kepala sekolah?

Sebagai contoh kasus realisasi perjuangan kesetaraan gender di sekolah-sekolah Muhammadiyah, khususnya pada jabatan pengelola pendidikan persekolahan, kita akan melihat situasi di perguruan Muhammadiyah

di Kota Surakarta. Data yang dihimpun dari Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) di Kota Surakarta per Mei 2013, menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang berhasil membina karier puncak sebagai kepala sekolah Sekolah Dasar (SD) sampai dengan Sekolah Menengah (SMA/MA/SMK) hanya 23,26%. Padahal perbandingan jumlah guru perempuan dan guru laki-laki pada semua jenjang pendidikan Muhammadiyah di Kota Surakarta menunjukkan jumlah guru perempuan (492 orang) lebih banyak dibanding jumlah guru laki-laki (454 orang). Perlu dikaji secara mendalam melalui suatu penelitian terhadap sumber penyebab masalah itu, agar dapat diupayakan langkah-langkah yang tepat untuk mensukseskan program penyeteraan gender,

khususnya di lingkungan sekolah-sekolah Muhammadiyah.

Pertanyaan penelitian ini adalah; 1) Adakah sosialisasi peran jender dalam pembinaan karier guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah di Surakarta, ditinjau dari tataran agregasi kategori material, kategori situasi dan perilaku individu? 2) Pada agregasi kategori mana sosialisasi jender dalam pembinaan karier guru perempuan di sekolah-sekolah Muhammadiyah terjadi? dan 3) Bentuk kendala seperti apa yang menghambat pembinaan karier guru perempuan mencapai puncak karier?

Sosialisasi jender diartikan sebagai proses membantu individu-individu belajar dan menyesuaikan diri, terhadap cara hidup dan berpikir kelompok tentang peran, perilakuatribut fungsi laki-laki dan perempuan di dalam suatu kelompok masyarakat. Dalam pengertian ini, berarti gender tidak dibawa sejak lahir melainkan dipelajari dan dikondisikan melalui sosialisasi peran. Sehingga kemungkinan akan terjadi perubahan peran gender sesuai perkembangan nilai-nilai budaya di masyarakat.

Jadi dalam permasalahangender ini kita melihat perbedaan peran, perilaku dan perangai perempuan dan laki-laki yang dibentuk atau dikonstruksikan oleh budaya masyarakatlewat sebuah sosialisasi. Atau dengan kata lain identitas gender diperoleh melalui proses belajar dan proses sosialisasi dan melalui kebudayaan masyarakat yang bersangkutan.

Agen Sosialisasi Gendermeliputi; 1) Keluarga, merupakan lingkungan yang mula-mula mengajarkan seorang laki-laki harus maskulin, dan seorang perempuan harus feminim. Proses sosialisasi ke dalam peran laki-laki dan perempuan terjadi semenjak seorang bayi dilahirkan, maka dalam kehidupan sosial selanjutnya ditemukan bentuk-bentuk pembagian kerja anak laki-laki dan perempuan dalam keluarga yang jelas-jelas diberi batasan (Mosse.2002:28); 2) Kelompok bermain, yaitumembentuk perilaku dan sikap kanak-kanak. Kemungkinan beberapa anak memiliki penilaian

peran yang agak berbeda dengan yang lain, sehingga mempengaruhi dan mengubah sikap terhadap peran perempuan dan laki-laki. 3) Sekolah, yaitumenerapkan pembelajaran gender melalui media utamanya yaitu kurikulum formal. Achmad Muthali'in, (2001) menemukan beberapa bentuk sosialisasi bias jender pada keseluruhan proses pembelajaran anak di sekolah melalui contoh visual dan bangun cerita pada buku-buku pelajaran maupun pada interaksi dan perlakuan guru terhadap murid. Masrukhi (2003) menemukan sosialisasi jender pada buku teks pelajaran sekolah yang tidak mendukung kesetaraan jender; 4) Doktrin teologi, terutama pemahaman secara tekstual atas "*qawwamuuna*" dari QS.An-Nisa' ayat 34 (*ar-rijalu qawwamuuna 'ala an-nisa'*) sebagai pemimpin. Laki-laki adalah pemimpin perempuan. Pemahaman tekstual ini sangat berpengaruh pada sebagian perilaku laki-laki dan perempuan muslim, termasuk dalam perjalanan karier profesi; dan 5) Media massa, sangat berperan dalam sosialisasi gender, baik melalui pemberitaannya, kisah fiksi yang di buatnya, maupun melalui iklan yang dipasang di media.

Dampak Sosialisasi Gender menurut Mosse (2002:269), lambat laun cenderung kurang menawarkan kesempatan bagi perempuan seluas laki-laki dalam berprestasi di semua lingkup kehidupan. Seperti dalam pembagian peran jender, anak perempuan lebih banyak diarahkan pada peran-peran domestik, reproduktif, feminim dan jika sebagai pekerja, bukan sebagai pencari nafkah utama, tetapi sebagai *secondary earner*. Sementara itu anak laki-laki diarahkan pada peran-peran produktif, publik, maskulin, dan pencari nafkah utama (Fakih,1997). Tinjauan yang lain bahwa pencitraan terhadap kaum perempuan tidak hanya dibentuk oleh pandangan budaya setempat, tetapi juga oleh pandangan mereka terhadap doktrin teologi agama, khususnya menurut pemahaman tekstual (Purwadi, 2000:147). Menurutnya justru pengaruh doktrin teologi lebih kuat dibanding faktor budaya, karena adanya pandangan

budaya, karena adanya pandangan kemutlakan terhadap agama; bahwa apa yang datang dari agama tidak boleh diragukan lagi kebenarannya.

Disisi lain para penganut paham kontekstual berargumen bahwa; (1) dalam memahami hadist hendaknya diperhatikan latar belakang dan keberadaan masyarakat pada saat munculnya hadis tersebut, yaitu pernyataan Nabi dalam menanggapi Putri Kisra sebagai pemimpin Persi sama sekali tidak membicarakan syarat kepala Negara; (2) dalam menilik konteks ayat Al-Qur'an tentang pemimpin wanita (Surat An-Nisa' 34) sebaiknya mendasarkan *sabab al-Nuzul*, dimana dalam ayat tersebut yang dimaksud adalah kepemimpinan dalam rumah tangga.

Perlu diketahui, bahwa Islam sebenarnya memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk berprestasi (QS An-Nisa'/4:124 dan QS An-Naml/16:97). Laki-laki dan perempuan adalah makhluk Allah yang mempunyai tanggung jawab yang sama sebagai hamba Allah dan pemimpin dunia (QS al-Alaq/96:4, adz-dzariyat/51:56, al-Baqoroh/2:30). Laki-laki dan perempuan tidak saling menyakiti (QS al-Maidah:12). Laki-laki dan perempuan mempunyai hak untuk melakukan hal yang diinginkannya (QS al-Ahzab/33:72). Islam memberikan keadilan kepada setiap individu dimanapun berada (QS al-A'raf/6:164).

Banyak tokoh politik perempuan Islam (sulthanah dan malikah) yang berhasil menjadi pemimpin yang sangat disegani, seperti Sulthanah Radhiyyah (Turki), Zaynt al-Din Kamalat Syah (Sumatera), Sulthanah Syarajat al-Duur (Mesir), Zainab al-Nafzawiyah (Spanyol), Malikah 'Arwah (Yaman) dan masih banyak lagi. Berbeda dengan kepemimpinan politik yang banyak dipermasalahkan, dalam konteks kepemimpinan sosial seperti kepala sekolah/madrasah sangat sedikit dibicarakan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sosial-pendidikan diangkat oleh dinas atau yayasan, bertugas mengelola semua komponen sistem sekolah yang meliputi; manajemen, pelaksanaan kurikulum, kesiswaan,

ketenagaan, sarana-prasarana dan lingkungan.

Studi dengan pendekatan sosiologi tentang efektivitas pengelolaan sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah memainkan peran sangat penting (Lightfoot,2009:42). Kepala sekolah memiliki tugas; (1) menggerakkan dan mengarahkan dalam hal pelaksanaan kerja pada para bawahannya, (2) merupakan orang yang mempunyai peranan penting dalam manajemen, dan (3) dibutuhkan perilaku tertentu dalam menghadapi para bawahannya.

Depdiknas (2011) dalam kaitannya dengan persyaratan kepalasekolah/madrasah menetapkan beberapa syarat, antara lain: (1) persyaratan administrasi, (2) pengalaman dan kemampuan khusus sebagai nilai tambah, kemampuan membuat karya tulis (lembar tugas), (3) potensi untuk menjadi kepala sekolah, (4) pemahaman terhadap kebijakan dan program pendidikan, dan (5) kemampuan menyerap materi serta perilaku selama mengikuti pelatihan khusus calon kepala sekolah. Dari ke-empat syarat tidak ada satupun yang bias gender. Artinya bahwa guru perempuanpun memiliki peluang yang sama dengan guru laki-laki untuk menjadi kepala sekolah. Tetapi mengapa dalam realitas di masyarakat menunjukkan kuantitas perempuan yang menjadi kepala sekolah/madrasah masih sangat sedikit ?

Untuk menjelaskannya, penulis akan menguraikan berdasarkan agregasi dalam pembinaan karier struktural guru. Ada tiga agregasi pembinaan karier yang mempengaruhi proses pembinaan karier struktural guru, yaitu agregasi kategori material, agregasi kategori situasi (sosial) dan agregasi perilaku individu.

Kategori material meliputi produk undang-undang, dan yang lebih teknis meliputi Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Kepmendiknas RI) tentang Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) tentang Standar Kepala Sekolah, dan surat edaran sebagai

implementasi dari Dinas-dinas Pendidikan Nasional Daerah, Himpunan Putusan Tarjih Muhammadiyah serta Peraturan Kepegawaian Perguruan Muhammadiyah Kota Surakarta.

Kategori agregasi situasi (sosial) mencakup sikap atas penerapan peraturan produk Depdiknas dan atau yayasan, khususnya dalam rangka perencanaan dan pembinaan karier struktural guru-guru perempuan. Bagaimana sikap lingkungan sosial sekolah (pimpinan sekolah, guru-guru, karyawan, dan komite) terhadap kepemimpinan perempuan.

Kategori perilaku individu ialah perilaku guru-guru perempuan dalam melakukan pembinaan atau rintisan karier struktural, mulai dari jenjang terendah sebagai prasyarat menuju jenjang tertinggi, yaitu jabatan kepala sekolah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian studi kasus ini mengeksplorasi suatu masalah pembinaan karier guru perempuan di lembaga pendidikan Muhammadiyah Kota Surakarta dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi.

Subyek penelitian adalah guru-guru perempuan di sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta dan produk peraturan tentang pengembangan/pembinaan karier dan seleksi serta pengangkatan kepala sekolah, antara lain meliputi; Keputusan Mendiknas RI, No. 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, Permendiknas No. 3 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, Peraturan Kepegawaian Perguruan Muhammadiyah Kota Surakarta dan Surat Edaran No. 648/III.4/A/XI/2011 tentang Seleksi Calon Kepala Sekolah yang diterbitkan oleh Majelis Dikdasmen PDM Kota Surakarta.

Instrumen penelitian sebagai dasar acuan pengumpulan data menggunakan daftar wawancara tidak terstruktur untuk wawancara mendalam kepada subyek penelitian dan kajian dokumen.

Pengumpulan data penelitian menggunakan metode wawancara mendalam dan kajian dokumen. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali data yang berhubungan dengan sikap, perilaku dan penilaian warga sekolah dan guru-guru perempuan di sekolah-sekolah Muhammadiyah tentang pembinaan karier di lingkungan institusinya. Kajian dokumen digunakan untuk mengkaji produk peraturan yang berhubungan dengan proses pembinaan karier struktural guru, antara lain; 1) Keputusan Mendiknas RI, No. 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah; 2) Permendiknas No. 3 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah; 3) Peraturan Kepegawaian Perguruan Muhammadiyah Kota Surakarta dan 4) Surat Edaran No. 648/III.4/A/XI/2011 tentang Seleksi Calon Kepala Sekolah yang diterbitkan oleh Majelis Dikdasmen PDM Kota Surakarta.

Analisis data menggunakan Teknik *Capacities and Vulnerabilities Analysis* (CVA). Menurut Harmayani (dalam Handayani & Sugiarti, 2002:193) dalam analisis perlu dilakukan disagregasi (pengelompokan) gender sebagai upaya untuk mengidentifikasi data secara terpola, meliputi; (1) kategori material pusat lembaga (Depdikbud, Dikpora Kota Surakarta dan PDM Kota Surakarta) dalam merencanakan pembinaan karier guru; (2) kategori situasi pada implementasi pengembangan karier di lingkungan sosial sekolah Muhammadiyah; dan (3) kategori perilaku guru-guru perempuan dalam pembinaan karier dirinya masing-masing.

Validasi data menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode yang melibatkan pihak guru, pihak ranting Muhammadiyah dan Majelis Dikdasmen Surakarta serta cara yang digunakan menggali data

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru yang bekerja di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota Surakarta dari tingkat SD/MI s.d SMA/MA/SMK berjumlah 946 orang. Terdiri guru perempuan berjumlah

492 orang dan jumlah guru laki-laki 454 orang. Dengan demikian jumlah guru perempuan lebih banyak lebih banyak dibanding guru laki-laki, dengan perbandingan 52% guru perempuan dan 48% guru laki-laki.

Jumlah kepala sekolah perempuan untuk jenjang pendidikan SD/MI sebanyak 13,04%, SMP/MTs hanya 10% dan jenjang SMA/MA dan SMK sebanyak 30%. Dari sedikit kepala sekolah perempuan, Kepala SMK 1 Dra. Nurnida Setyaningsih, M.Pd. memiliki prestasi yang membanggakan. Walaupun tidak pernah mengajar di SMK teknik, ternyata Nurnida Setyaningsih berhasil mengelola sekolah secara baik, sehingga dari tiga program mencapai nilai akreditasi B untuk Kendaraan Ringan, B untuk Teknik Las dan A untuk Teknik Permesinan. Satu lagi yaitu Dra. Sri Darwati, MPd Kepala SMAM 2, mampu mengembangkan model pembelajaran *moving class* di sekolah yang berdampak positif bagi peningkatan kreativitas guru dan murid dalam pembelajaran, serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu mampu membawa sekolah memperoleh akreditasi A.

Dari contoh diatas menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan perempuan di sekolah Muhammadiyah cukup mumpuni, tetapi kenapa hanya sedikit yang diberi tanggungjawab untuk menjadi kepala sekolah. Untuk itu perlu ditelusuri lebih lanjut apa penyebab ketimpangan kuantitas kepala sekolah perempuan dengan jumlah kepala sekolah laki-laki itu? Adakah sosialisasi peran jender dalam pembinaan karier guru perempuan di lingkungan Sekolah Muhammadiyah? Untuk menjawabnya pertanyaan itu perlu dilakukan penggalan data dan kajian mendalam pada tiga tataran agregasi, yaitu agregasi kategori material, situasi dan perilaku guru sekolah Muhammadiyah perempuan sendiri.

Pada tataran agregasi kategori material dikaji peraturan-peraturan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang berkompeten terhadap proses dan keputusan dalam pengangkatan kepala sekolah di lingkungan Pendidikan Nasional. Antara

lain: 1) Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 162/U/2003, tentang Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah tertanggal 24 Oktober 2003, berisi 11 bab dan 15 pasal serta dilengkapi dengan lampiran tentang pedoman seleksi calon Kepala Sekolah untuk Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Dasar Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama, dan sekolah Menengah Atas; 2) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah merupakan awal dari upaya standarisasi kepala sekolah/madrasah. Dalam Permendiknas ini telah ditetapkan standar minimal kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah/madrasah yang berlaku pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA/SMK di seluruh Indonesia; 3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Pedoman dan Panduan Pelaksanaan Pengadaan Kepala Sekolah. Hal-hal pokok yang diatur dalam Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 meliputi: syarat-syarat guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah, penyiapan calon Kepala Sekolah/ Madrasah, proses pengangkatan kepala sekolah/madrasah, masa tugas, pengembangan keprofesian berkelanjutan, penilaian kinerja kepala sekolah/madrasah, dan mutasi dan pemberhentian tugas guru sebagai kepala sekolah/madrasah; 4) Peraturan Kepegawaian Perguruan Muhammadiyah Kota Surakarta. Peraturan Kepegawaian ini disusun dalam rangka peningkatan mutu pengelolaan amal usaha pendidikan Muhammadiyah, berdasar pada peraturan dan ketentuan dari Diknas RI dan disesuaikan dengan putusan Tarjih Muhammadiyah. Peraturan Kepegawaian diterbitkan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Surakarta, terdiri atas 14 bab dan terurai dalam 46 pasal.

Prosedur pemilihan dan pengangkatan kepala sekolah pada sekolah dibawah pengelolaan Ranting Muhammadiyah dan Cabang Muhammadiyah menurut keterangan Trijono dari Majelis Dikdasmen PDM Kota

Surakarta dilakukan lembaga pengelola tersebut. Kecuali ada beberapa yang minta bantuan PDM untuk melakukan pemilihan dan pengangkatan. Selanjutnya hasil pemilihan dari ranting dan cabang dimintakan Surat Tugas kepada PDM. Begitu pula dalam pemilihan atau seleksi kepala sekolah di bawah binaan PDM dilakukan sendiri oleh PDM atau kerjasama dengan Diknas Kota Surakarta. Kepala sekolah 'drop-drop' pemerintah kota (Pemkot) diberi tunjangan dari anggaran Pemkot, sedangkan yang berasal dari yayasan diberi tunjangan dari anggaran PDM.

Berdasarkan kajian material dari ketentuan dan prosedur seleksi serta pengangkatan kepala sekolah yang diterbitkan oleh Diknas maupun Persyarikatan Muhammadiyah, tidak sedikitpun ditemukan batasan yang bias gender, baik yang tersurat maupun yang tersirat. Artinya guru laki-laki dan guru perempuan memiliki hak sama dan diperlakukan dan dituntut sama dalam segala hal, termasuk dalam rintisan karier dan kesempatan mengikuti seleksi dan pengangkatan kepala sekolah.

Lebih tegas lagi tentang kesetaraan gender telah terkondisi pada ketentuan pengangkatan kepala Sekolah di lingkungan persyarikatan Muhammadiyah. Pada persyaratan salah satunya mempertegas kesamaan hak antara guru laki-laki dan perempuan (anggota Muhammadiyah dan anggota Aisyiyah) dalam menduduki jabatan Kepala Sekolah di lingkungan Muhammadiyah.

Kategori situasi yang dimaksud adalah situasi yang berkembang di sekitar penerapan peraturan produk Depdiknas dalam tata kehidupan di lingkungan sekolah, khususnya pada pencalonan dan atau pengangkatan kepala sekolah dari kalangan perempuan. Situasi diciptakan oleh sikap warga sekolah terhadap kepemimpinan perempuan, khususnya sebagai seorang kepala sekolah.

Warga sekolah dalam konteks tulisan ini meliputi seluruh guru (laki-laki maupun perempuan), wakil kepala sekolah dan kepala sekolah di lingkungan sekolah

Muhammadiyah di Kota Surakarta yang memiliki kesempatan untuk menciptakan opini dan atau ikut mengambil keputusan dalam pemilihan seseorang guru perempuan untuk diusulkan atau diangkat menjadi kepala sekolah.

Sebagai lembaga yang berafiliasi kepada faham agama Islam, dimungkinkan warga sekolah Muhammadiyah memiliki pemahaman dan keyakinan berbeda atas kepemimpinan perempuan. Khususnya pada dikotomi tekstual atas pemahaman atas "qawwamuuna" dari QS.An-Nisa' ayat 34 yang berbunyi "ar-rijalu qawwamuuna 'ala an-nisa'". Laki-laki adalah pemimpin perempuan. Doktrin teologi ini bisa saja mempengaruhi sikap dan penilaian atas posisi seorang perempuan yang diberi tugas sebagai kepala sekolah di lingkungannya.

Untuk mengidentifikasi sikap warga terhadap kepemimpinan perempuan, peneliti mengumpulkan informasi dari beberapa sumber, antara lain; Suraji, Kepala Sekolah SMK 2 Kota Surakarta, Saifudin Kepala Sekolah SMPM 1, Nurnida Setyaningsih, Kelapa Sekolah SMK 1 Kota Surakarta, Bambang Sujianto Guru SMK 2 dan Fran Hartuti guru SMPM 1 Surakarta, Nuraini, MpdI Guru SDM 16, Suwartinah SpdI guru SDM 16, Saronu guru SDM 16 dan Pengurus Ranting Muhammadiyah Karangasem Surakarta dan Mahmud Hasni Kepala SMPM 10 Kota Surakarta. Kesemua sumber mengatakan tidak pernah menemukan bentuk opini atau statemen yang transparan dari warga sekolahnya yang mengarah kepada gerakan yang menentang atau mempermasalahkan kepemimpinan perempuan.

Kesetaraan di dalam melaksanakan hak dan kewajiban sebagai tenaga kependidikan diterima dengan baik. Hanya dalam beberapa kasus, apabila terdapat dua orang guru, satu laki-laki dan satu perempuan memiliki kompetensi sama untuk menduduki suatu jabatan tertentu, maka pertimbangan memilih laki-laki masih sering terjadi. Saifudin mengamini kebiasaan ini, bertolak dari pengalamannya saat memimpin SMP Muhammadiyah 5 dan SMP Muhammadiyah

1 Surakarta. Alasan yang dikemukakan lebih banyak pada alasan non teknis. Seperti disampaikan Sarono dari SD Muhammadiyah 16 bahwa perempuan kurang mandiri, ada yang tidak bisa naik sepeda motor sendiri, dan sering ijin kalau ada kegiatan sore atau malam hari. Hal senada dikemukakan oleh Suraji, Kepala SMK Muhammadiyah 2 Surakarta. Walaupun dalam kenyataan anggapan itu tidak sepenuhnya benar.

Berdasarkan situasi di lapangan itu menunjukkan bahwa warga sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta telah menerima sepenuhnya atau tidak memperlakukan terhadap kepemimpinan dari kalangan perempuan atas dasar kemampuannya. Sikap penerimaan terhadap kepemimpinan perempuan lainnya ditunjukkan pada bidang politik yang levelnya lebih tinggi, yaitu saat Megawati Sukarno Putri mencalonkan diri sebagai Presiden RI, sekolah-sekolah Muhammadiyah tidak bereaksi menentang atau membuka opini 'jangan perempuan'.

Berhubung jumlah kaum tekstual di sekolah Muhammadiyah terbilang sedikit dan tidak memiliki aksi nyata, maka selama ini pandangan yang mentabukan kepemimpinan perempuan dalam sekolah Muhammadiyah tidak pernah menjadi sikap kelompok atau sikap umum warga sekolah.

Kajian kategori perilaku guru perempuan di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota Surakarta berkisar pada sikap penolakan atau penerimaan atas kepemimpinan dari kalangan perempuan beserta implementasi rintisan karier struktural.

Dari hasil pengumpulan data, dapat diklasifikasikan sesuai tanggapan (menolak atau menerima) dan implementasinya dalam meniti karier struktural menjadi tiga (3) kelompok; 1) Kelompok tidak menerima, yaitu tidak setuju kepemimpinan dari kalangan perempuan di sekolah dengan argumen didasarkan pada ayat al-Qur'an Surat an-Nisa' ayat 34 "*ar-ri jaalu qawwaamuuna 'alaa an-nisa'*" beserta tafsiratasnya, yaitu tafsirRuh *al-Ma'ani* oleh al-Alusi; '*Tugas kaum laki-laki adalah memimpin kaum perempuan, sebagaimana*

pemimpin memimpin rakyatnya. Yaitu dengan perintah, larangan dan yang semacamnya', atau dalam tafsir *al-Munir* oleh Wahbah Zuhaili; '*Laki-laki merupakan pemimpin wanita, penguasa atasnya serta sebagai pendidik, jika menyimpang*'. Selain itu dasar penolakan bersumber pada Hadist al-Kutub al-Tis'ah yang diriwayatkan oleh Imam Nasa'I Imam Tirmidzi dan Imam Achmad, yang berbunyi '*Sekali-kali tidak akan berbahagia suatu kaum yang menyerahkan kepemimpinannya kepada perempuan*'.

Kelompok ini jumlahnya sangat sedikit, hanya 5% dan mereka tidak berusaha mempengaruhi orang lain untuk mengikuti pendiriannya. Penolakan mereka lebih banyak bersifat individual, tersembunyi dan tidak dikomunikasikan di depan forum yang formal maupun non-formal. Implementasi pengembangan karier strukturalnya cenderung nihil. Mereka bahkan lebih sering menghindari dari penugasan-penugasan struktural. Dengan demikian boleh dibilang ambisi berkarier tidak ada. Kelompok ini lebih bersikap '*nrimo ing pandum*' dan merasa cukup puas hanya sebagai pengajar yang menjalankan tugas fungsional saja. Mereka tidak berusaha mengubah nasib, sehingga menjalankan profesi sewajarnya, monoton dan tidak mencari yang lebih; 2) Kelompok menerima tetapi tidak berambisi, yaitu mengakui bahwa kemampuan yang dimiliki guru perempuan dengan laki-laki untuk mengemban jabatan struktural tidak berbeda. Maka wajar jika dalam berkarierpun diberi peluang yang sama. Kelompok ini termasuk penganut paham kontekstual, yang memahami ayat dari Surat an-Nisa' 34 berdasar *sabab al-Nuzul* dan berpikir realistis terhadap perkembangan budaya masyarakat saat ini. Mereka menilai kandungan makna ayat al-Qur'an dan Hadis yang dijadikan dasar penganut paham tekstualis yang menolak kepemimpinan dari kalangan perempuan hanya sebatas dalam 'konteks keluarga' dan sama sekali tidak berkesan bias gender. Belajar pula dari realita di masyarakat dimana saat ini banyak ulama yang tidak mengharamkan lagi

kepemimpinan dari kalangan perempuan. Walaupun menerima tetapi mereka tidak memiliki ambisi pribadi untuk melakukan rintisan karier yang jelas menuju puncak karier sebagai kepala sekolah, justru suka mencalonkan orang lain (perempuan) yang dianggap memiliki potensi lebih baik atau dari kaum laki-laki. Guru perempuan yang termasuk kelompok ini sangat banyak, bahkan jumlahnya mencapai 90%; dan 3) Kelompok yang menerima dan berambisi, yaitu sangat meyakini kemampuan perempuan tidak berbeda dengan laki-laki, sehingga tidak layak kalau kepemimpinan perempuan diragukan. Mereka menilai bahwa dari sisi kemampuan akademik (dilihat dari indek prestasi akademik), banyak yang berhasil mengungguli prestasi laki-laki. Selain itu dari sisi kemampuan manajerial sebagian perempuan memiliki pengalaman yang cukup baik, dari keikutsertannya pada berbagai organisasi, baik organisasi formal maupun informal di masyarakat, seperti di Aisyiah, PKK, dan sebagainya. Umumnya guru perempuan yang termasuk dalam kelompok ini aktif dalam membina karier struktural. Mereka memiliki kelebihan energi, berjiwa organisasi yang mantap, memiliki kemampuan mengelola waktu dan mendapat dukungan dari keluarga. Di sekolah Muhammadiyah, perempuan-perempuan seperti ini sangat menonjol dibanding yang lain dan umumnya mendapat pengakuan dari warga sekolah. Sehingga yang bersangkutan sering mendapat kepercayaan dari pimpinan sekolah untuk mengembang tugas-tugas struktural. Tetapi perlu digarisbawahi bahwa bagaimanapun besarnya ambisi mereka, tetap tidak secara fulgar ditampilkan. Ini merupakan sifat perempuan 'timur'. Kesempatan menunjukkan kemampuan tentunya dapat mendukung pengembangan karier guru perempuan tersebut. Sayangnya jumlah mereka sangat sedikit (kira-kira 5%) dan belum tentu ada di setiap sekolah. Sebagai contoh yang termasuk kelompok ini antara lain; Siti Muyassaroh dari SDM 6, Endang Nur Widiastuti dari SDM 22, Muslimah dari SD ASM, Dwiyani Prasetyani dari SMPM 6,

Nurainidari SDM 16, Sri Darwati dari SMPM 1 yang sekarang mendapat kepercayaan menjadi Kepala Sekolah SMAM 2, dan Elly Elliyun dari SMK 4, yang selanjutnya mendapat kepercayaan menjadi Kepala SMK 4 Kota Surakarta.

4. SIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan di lapangan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Ditinjau dari agregasi kategori material menunjukkan bahwa tidak ada sosialisasigender dalam pembinaan karier di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota Surakarta.
2. Ditinjau dari agregasi kategori situasi menunjukkan bahwa kebijakan Kepala sekolah dilingkungan sekolah Muhammadiyah dan sikap warga sekolah tentang perencanaan dan pembinaan karier bagi guru-guru tidak sedikitpun bernuansa sosialisasi gender.

Permasalahan pembinaan karier guru perempuan terjadi pada agregasi kategori perilaku individu. Mereka termasuk dalam; a) kelompok tidak menerima kepemimpinan dari kalangan perempuan dan b) menerima tetapi tidak memiliki ambisi untuk meraih karier struktural tertinggi (menjadi kepala sekolah).

5. REFERENSI

- As'ad, Mohammad. 1986. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*, Ed. Kedua, Yogyakarta: Liberty.
- Budiman, Arief. 1995. *Pembagian Kerja Secara Seksual : Sebuah Pembahasan Sosiologis Tentang Peran Wanita di Dalam Masyarakat*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Depdiknas. 2001. *Pedoman Seleksi Calon Kepala Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen-Direktorat Tenaga Kependidikan.

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Fakih, Mansour. 1997, *Menggeser Konsep Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fiedler, FE, (1987), *A Theory of Leadership effectiveness*, New York: McGraw-hill.
- Flippo, Edwin B. 1991. *Manajemen Personalialia*.(Terjemahan).Jilid 1. Jakarta. Erlangga.
- Hackman, Richard & Suttle, J. Lloyd. 1997. *Improving Life at Work*. St. Monica, California. Goodyear.
- Handayani, Trisakti dan Sugiarti, (2002), *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*, Malang:: UMM Press
- <http://answers.yahoo.com/question/index?qid=20121202181048AAy4lpq>. Diakses tanggal 23 Juni 2013, jam 19.35.
- <http://answers.yahoo.com/question/index?qid=20120522063237AAhceRP>. Diakses tanggal 23 Juni 2013, jam 19.00.
- https://docs.google.com/file/d/0Byk7Gm63O8jOM2RhMWRmYmItMmZIMS00NzNjLTikZTMtNzk3YjE2M2VjMGly/edit?usp=drive_web&pli=1. Diakses tanggal 3 Juli 2013, jam 09.20.
- Issacson, LE. & Brown, D. 1993. *Career Informatioan, Career Counseling, and Career Development*. Boston: Allyn and Bacon.
- Lightfoot, Sara. 1983. *The Good High School: Portrait of Character and Cultur*. New York: Basic Books.
- Manullang. 1997. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masruki. 2003. *Bias Jender Pada Buku Teks PPKn. Sekolah Dasar* (tidak dipublikasikan). Semarang: UNNES.Munandar, Aris dan Haling, Abdul. 2000. *Dimensi-Dimensi Perilaku Guru Perempuan di Sulawesi Selatan*. Laporan Penelitian. Makasar: Pusat Penelitian Universitas Negeri Makasar.
- Mosse, Julia Cleves. 2002. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta. Rifka Annisa Women's Crisis Centre & Pustaka Pelajar.
- Muthali'in, Achmad. 2001. *Bias Gender Dalam Pendidikan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Notosusanto, Smita & Purwandari, E. Kristi (Penyunting). 1997. *Perempuan dan Pemberdayaan*. Jakarta: Program Studi Kajian Perempuan PPS-UI.
- Pidarta, Made. 1998. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- PP. Aisyiah. 2010.
- PP. Muhammadiyah. 1982.
- Pujiwati. 1992. *An Overview of Gender and Development Issues in Indonesia*.
- Purwadi, Agus (editor). 2000. *Islam dan Problem Gender: Telaah Kepemimpinan Wanita Dalam Perspektif Tarjih Muhammadiyah*. Yogyakarta: AdityaMedia.
- Suharso dan Retnoningsih, Ana. 2005. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. Semarang: CV. Widya Karya.