

Motif Perempuan Menjadi Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Surabaya

Salsabila Athaya^{1*} & Martinus Legowo²

^{1,2}Program Studi S1 Sosiologi, Jurusan Ilmu Sosial dan Hukum, FISH-Unesa

salsabilaathaya.18009@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Women who are entangled in social construction, make it seem as if women have to be involved only in the domestic sphere. When women are in the public sphere, they are often underdeveloped. There is a lot of stigma that makes women avoid getting a high position, even though they get the opportunity to be beaten by men. Meanwhile, when women get the same opportunities as men, women can also work well like men. This opportunity is obtained by many women in special education. They can become principals, who lead the school and all its contents. Seeing this, this study aims to analyze the motives of women to become principals in special schools. This study uses Alfred Schütz's foundation, to analyze women's motives in choosing to become school principals. The method used is a qualitative approach. The subjects of this study were female school principals in the city of Surabaya with various lengths of office and school backgrounds. The results of this study are based on because of motive, namely the nature of loyalty, encouragement from the foundation, support from family and co-workers. Meanwhile, based on in order to motive, namely improving educational facilities for students, developing schools, and expanding the network of relationships. This known motive shows when women who get support from their surroundings will have more confidence in themselves. When women lead they will show their maximum leadership.

Key Word: Fenomenologi, Social Motive, Female, Principal, Special School

Abstrak

Perempuan terilit dalam konstruksi sosial, kerap membuat seakan perempuan hanya berkecimpung dalam ranah domestik saja. Ketika perempuan berada diruang publik, seringkali kurang berkembang. Terdapat stigma yang menempatkan posisi perempuan dalam ranah publik tidak semasif posisi laki-laki. Berbeda dengan stigma yang ada, ketika perempuan mendapatkan kesempatan yang sama. Perempuan juga dapat bekerja dengan baik seperti laki-laki. Kesempatan ini didapatkan oleh banyak perempuan dalam pendidikan luar biasa. Perempuan dapat menjadi kepala sekolah yang memimpin sekolah dan seisinya. Melihat hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motif perempuan menjadi kepala sekolah di sekolah luar biasa. Penelitian ini menggunakan landasan Alfred Schutz, untuk menganalisis motif perempuan dalam memilih untuk menjadi kepala sekolah. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Subjek dari penelitian ini ialah kepala sekolah perempuan di Kota Surabaya dengan berbagai lamanya masa jabatan dan latar belakang sekolah. Hasil penelitian ini berdasarkan *because of motive* yaitu sifat loyalitas, dorongan yayasan, dukungan keluarga dan rekan kerja. Sedangkan berdasarkan *in order to motive* yaitu meningkatkan fasilitas pendidikan bagi anak didik, perkembangan sekolah, dan memperluas jaringan relasi. Motif ini menunjukkan ketika perempuan yang mendapatkan dukungan dari sekitarnya akan lebih percaya pada dirinya. Ketika perempuan memimpin mereka akan menunjukkan kepemimpinan mereka secara maksimal.

Kata Kunci: Fenomenologi, Motif Sosial, Perempuan, Kepala Sekolah, Sekolah Luar Biasa

1. Pendahuluan

Pembagian kerja sosial tiap individu masih menyesuaikan jenis kelamin menjadi suatu kriteria utama. Masyarakat melukiskan peranan-peranan untuk tiap peran pada jenis kelamin yang ada, bahkan beberapa peranan di khususkan untuk perempuan atau laki-laki [1]. Saat ini kesadaran kesetaraan gender dalam masyarakat mulai tumbuh, perempuan perlahan tidak hanya dipandang sebagai sosok yang lemah, lembut, feminim lagi. Sehingga, saat ini banyak perempuan yang diberikan kesempatan

untuk mendapatkan posisi tinggi sesuai dengan kemampuan mereka. Perempuan yang dianggap mampu dalam memimpin, juga harus memenuhi peran gender yang berlaku dan melekat. Namun peran pengambilan keputusan atau pengambilan kebijakan, masih terbilang kecil yang mengindikasikan masih adanya ketimpangan gender dalam dunia pendidikan [2]. Menurut survey The Conversation, pendidik perempuan dalam tingkat sekolah dasar memiliki presentase sebanyak 70% tetapi hanya sepertiganya saja yang menjadi kepala sekolah [3]. Namun, ketimpangan gender dari data The Conversation, berbanding terbalik dengan fenomena di sekolah luar biasa swasta di Kota Surabaya. Data dari dinas pendidikan Kota Surabaya melihat bahwa kepala sekolah pada sekolah luar biasa (SLB), berbanding dengan pendidikan sekolah pada umumnya. Perempuan lebih banyak mendapatkan kesempatan dalam memimpin, dimana jumlah kepala sekolah perempuan lebih banyak dari kepala sekolah laki-laki. Melihat dari data dinas pendidikan tahun 2021 dari 41 sekolah, 29 sekolah dipimpin oleh perempuan. Hal ini juga sebanding dengan tenaga pendidik perempuan yang lebih banyak daripada laki-laki. Minimnya laki-laki pada lembaga pendidikan luar biasa, memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menjadi pemimpin.

Kepala sekolah yang ditunjuk oleh yayasan, dipilih berdasarkan kinerja dan lama bekerja saat menjadi guru. Kepala sekolah tidak melakukan kegiatan belajar mengajar setelah menduduki jabatan, terkecuali bila kondisi mendesak yang mengharuskan kepala sekolah mengajar. Seperti yang tercantum pada Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 Pasal 9. Kepala sekolah memiliki latar belakang pendidikan luar biasa, hal ini juga agar lebih mempermudah menjalankan organisasi pendidikan karena mengerti struktur serta hal yang dibutuhkan. Jika melihat dari aturan Permendikbud Nomor 6 tahun 2018. Pada Bab I Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi TK/TKLB, SD/SDLB, SMP/SMPLB, SMA/SMALB, atau sekolah Indonesia di Luar Negeri. Pada Bab II Pasal 2, guru yang dapat menjadi kepala sekolah harus memiliki kualifikasi akademik paling rendah S1/DIV dengan pengalaman mengajar paling singkat 6 tahun, dan diikuti dengan persyaratan lainnya. Masa jabatan yang diberikan kepada kepala sekolah luar biasa cenderung sampai masa pensiun tiba, atau sesuai dengan keputusan yayasan. Melihat aturan terbaru yang merujuk pada Bab IV Pasal 8, jangka waktu penugasan guru sebagai kepala sekolah dilaksanakan paling banyak selama 4 periode dalam jangka waktu 16 tahun dengan setiap masa periode dilaksanakan dalam jangka waktu 4 tahun, tetapi bagi kepala sekolah yang sudah melakukan pembekalan maka dapat memperpanjang masa jabatan. Namun, ketetapan peraturan sekolah sendiri masih dibawah kendali penuh yayasan. Yayasan dapat memperpanjang masa jabatan jika memang diharuskan.

Guru perempuan pada SLB yang ditunjuk menjadi kepala sekolah, membuktikan bahwa guru perempuan juga dipandang mampu dalam memimpin. Yayasan menyerahkan kepercayaan kepada mereka, karena dirasa mereka dapat mengoperasikan sekolah. Saat menjadi pemimpin, aktor dipastikan membawa suatu motif untuk dapat melangkah terutama pada hal besar [4]. Motif yang paling umum sering dijumpai ialah kekuasaan, afiliasi, dan pencapaian [5]. Saat perempuan memutuskan untuk menjadi pemimpin, prasangka akan muncul karena keingintahuan. Keingintahuan nantinya akan membentuk motif yang mendorong perempuan untuk menjadi pemimpin. Loyalitas yang dimiliki perempuan cukup besar, terutama mereka yang sudah berdedikasi dalam pekerjaannya. Selama perempuan diberi kesempatan untuk naik, mereka akan bertahan lebih lama dalam pekerjaannya [6].

Mereka yang berada di usia dewasa (35-50 tahun) lebih mudah bertahan dalam pekerjaannya. Adanya topangan dan dorongan dari lingkungan sosial juga menjadi salah satu pendorong bagi perempuan memutuskan untuk menjadi pemimpin. Namun, perempuan memiliki kemampuan yang cukup acap kali mendapatkan stereotype, bahwa tidak opsi pilihan lain sehingga perempuan menjadi pemimpin.

Perempuan juga ingin menduduki posisi atas jerih payah mereka dan kinerja yang sudah mereka lakukan dengan baik. Bisa terlihat pada fenomena yang diangkat, hal ini membuktikan bahwa perempuan dapat mencapai posisi pemimpin dengan berbagai motif didalamnya. Peralihan ranah perempuan dari kepengurusan rumah tangga hingga dapat bekerja ke berbagai sektor, menjadi kekuatan pendorong dalam perubahan kesetaraan gender [7]. Karena sesungguhnya perbedaan gender tidak akan menjadi sebuah masalah atas ketidakadilan gender [8]. Namun persoalan muncul ketika perbedaan gender, melahirkan banyak ketidakadilan bagi kaum perempuan dan laki-laki. Adanya kesempatan yang muncul karena perbedaan antara sekolah umum dengan sekolah luar biasa, ini menandakan adanya kesempatan bagi perempuan untuk memimpin. Berdasarkan uraian yang sudah di paparkan di atas. Peneliti ingin menjadikan “Motif Perempuan Menjadi Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Surabaya” dengan studi kasus pada SLB di Kota Surabaya.

2. Kajian Pustaka

2.1 Perempuan dalam Ranah Publik

Perempuan masih mendapatkan kesenjangan gender saat masuk ke ranah publik. Perempuan dibayar dengan upah minimum yang lebih sedikit dari laki-laki [9]. Terlebih perempuan juga tidak bisa memiliki jam kerja yang lebih banyak daripada laki-laki, karena harus mengurus rumah tangga. Hal ini membuat terjadinya ketimpangan yang sangat signifikan antara gaji laki-laki dengan perempuan. Hasil dari survey The Conversation [10] menyatakan bahwa perbedaan gaji antara pegawai laki-laki dan perempuan, mencapai 27,60% dimana pada usia 30 tahun ke bawah memiliki kesenjangan yang lebar.

Saat perempuan masuk dalam ranah ekonomi dan sosial, maka menjadikan sebuah pertanda bahwa perempuan memberdayakan potensi yang dimilikinya [11]. Potensi yang dimiliki oleh perempuan dapat membantu perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Perempuan tidak harus terus menerus bergantung kepada laki-laki, karena perempuan juga membantu untuk tetap menyeimbangkan antara ranah ekonomi dan sosial keluarga mereka. Saat mereka masuk ke ranah publik maka hal tersebut membuktikan bahwa perempuan juga mampu untuk diberi kesempatan yang sama dengan laki-laki. Pemberdayaan perempuan yang saat ini mulai dilakukan dan kesadaran akan kemampuan perempuan di ranah publik, membuat perempuan lebih memiliki banyak kesempatan.

2.2 Kepemimpinan Perempuan pada Pendidikan

Adanya fakta bahwa kepemimpinan pada aspek pendidikan di seluruh penjuru dunia diduduki oleh laki-laki dalam kurun waktu yang lama [12]. Sehingga manajemen pendidikan masih melihat dari sisi laki-laki. Perempuan harus mendobrak tatanan sosial yang ada, untuk dapat memperoleh kedudukan dan makna pada lembaga sosial [13]. Saat perempuan dapat menjadi pemimpin yang notabene akan mengatur secara keseluruhan. Maka perempuan harus memenuhi ekspektasi, pertama untuk menunjukkan bahwa perempuan dapat masuk ke dalam ranah publik, kedua perempuan dapat memimpin sebaik laki-laki, selanjutnya perempuan juga dapat menyeimbangkan antara ranah publik

dan privat. Terkadang kemampuan perempuan dalam memimpin masih diragukan, bahkan meski perempuan sudah menjadi pemimpin yang baik maka konteks gender masih terseret.

Saat perempuan mampu menjadi pemimpin seperti kepala sekolah. Mengindikasikan bahwa perempuan dapat menipu konstruksi sosial akan identitas yang melekat. Karena seperti yang kita tahu masyarakat patriarki sering menjadi musuh terbesar bagi perempuan [14]. Ketika perempuan yang menjadi kepala sekolah diterima oleh guru dan staff, mereka akan memperlihatkan hasil yang positif dengan adanya perbaikan fasilitas sekolah dan prestasi belajar siswa [15]. Jika melihat pada masa ini, kepemimpinan perempuan lebih percaya diri dan berbakat daripada laki-laki. Saat perempuan dapat menjadi pemimpin, hal ini bisa menjadi motivasi bagi perempuan muda kelak mereka akan mendapatkan pencapaian yang sama [16]. Sehingga hal ini dapat menjadi keberagaman dalam memimpin.

2.3 Teori *Because Motive and In Order to Motive* Alfred Schutz

Aktor hidup melalui proses berlangsungnya sebuah tindakan yang ia lalui. Schutz mendefinisikan bahwa “hidup sehari-hari” merupakan suatu pengalaman nyata yang membentuk individu untuk menjadi dewasa, sehingga dapat hidup di tengah-tengah sekelompok masyarakat. Individu akan bertindak secara pragmatis, sesuai dengan kehidupan sehari-hari mereka [17]. Schutz [18] melihat bahwa serangkaian pengalaman yang terlihat dari tindakan terbentuk lewat kesadaran nyata dan kesadaran aktor. Harusnya ada pembagian antara tindakan yang telah lalu, dengan tindakan yang sedang berlangsung. Tindakan yang dilakukan, dipengaruhi oleh motivasi yang dilakukan. Schutz membedakan motif menjadi dua tipe, *in order to motive* dan *because of motive* [19].

Because motive atau motif karena, faktor yang menyebabkan aktor melakukan sebuah tindakan, dimana tindakan tersebut tidak muncul begitu saja. Adanya tindakan melalui proses pertimbangan yang panjang guna melihat kondisi ekonomi, sosial budaya, dan norma etika agama atas dasar tingkat kemampuan atas pengertian sejauh mana diri mampu melakukan tindakan tersebut [20]. Adanya hubungan timbal balik, membuat perspektif aktor bisa menanggapi dalam hal berbeda. Akumulasi dari hal-hal yang diketahui, membuat aktor secara tidak sadar akan mengarahkan perilakunya pada hal tersebut. Setiap perilaku memiliki ‘sejarah’, yang secara tidak langsung akan ‘terikat’ antara tindakan satu sama lain [21].

In order to motive atau motif tujuan, melihat seseorang melakukan usaha dalam sebuah tindakan dengan menciptakan situasi dan harapan di masa mendatang. Tindakan yang dilakukan individu, merupakan tindakan subjektif dimana memiliki tujuan dan keberadaannya tidak terlepas dari intersubjektivitas [20]. Pada prinsipnya aktor melakukan hal tersebut karena adanya kredibilitas pada diri mereka, serta ketidakpuasan diri mereka pada masa itu. Pengalaman dan sikap yang diberikan, mempengaruhi pandangan dan tindakan akan motivasi yang dipilih [21].

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk memperoleh data yang kaya, informasi secara mendalam mengenai isu atau fenomena yang akan diteliti [22]. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi Alfred Schutz. Fenomenologi digunakan untuk mengetahui dunia dari perspektif orang yang mengalaminya secara langsung, sehingga terlihat sifat-sifat alami dan makna yang melekat pada manusia [23].

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Teknik *purposive* ialah pengambilan sumber data dengan mempertimbangkan beberapa pertimbangan [22]. Pertimbangan ini sesuai dengan kriteria yang diinginkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan fokus penelitian. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah perempuan sekolah luar biasa. Lokasi penelitian akan dilakukan di sekolah luar biasa yang berada di Kota Surabaya sehingga pengambilan data menjadi relevan. Lokasi penelitian melingkupi berbagai macam sekolah luar biasa, yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan.

Tabel 1 Lokasi Penelitian

Nama Sekolah	Lokasi
SMALB AKW 2	Jl. Kalibokor Timur No. 165
SLB YPAC	Jl. Semolowaru Utara V/2A Kecamatan Sukolilo, Kota Surabaya
SDLB Karya Mulya 1	Jl. A. Yani 6-8 Kec. Wonokromo
SLB Agca Center	Jl. Ngagel Jaya Tengah 3/11 Kec. Gubeng
SLB Grahitasari	Jl. Kejawan Putih Tambak No. 48 C Kec. Mulyorejo
SLB Santi Mulia	Jl. Kav. Jugrug Baru No.3-4 Kandangan Kec. Benowo
SLB Karya Asih	Jl. Margorejo Sawah 59-E Kec. Wonocolo
SLB Fajar Harapan	Jl. Kebraon Praja Barat III/1 Kec. Karang Pilang
SLB Tunas Kasih	Jl. Menganti Jeruk Gg. IV No. 12 A Kec. Lakarsantri
SLB Amaryllis	Jl. Darmo Indah Timur Q-2 Tandes Lor, Kecamatan Tandes

Sumber: Data Wawancara

Pengumpulan data merupakan bagian penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer terbagi menjadi 3 yaitu; observasi, wawancara, dan dokumentasi [22]. Kemudian, adanya dukungan dari data sekunder yang berasal dari penelitian terdahulu.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Because of Motive (Motif Sebab)

4.1.1 Sifat Loyalitas

Temuan data melihat bahwa mayoritas subjek kepala sekolah menyetujui penyerahan jabatan tersebut karena adanya rasa loyalitas untuk sekolah. Sekolah yang perlahan menjadi rumah kedua bagi mereka, karena hampir selama seminggu mereka ada disana. Mereka juga banyak terlibat dalam pembelajaran murid, sehingga mengetahui apa kebutuhan dari murid tersebut. Kondisi sekolah yang seperti rumah kedua mereka juga membuat mereka mengetahui kekurangan dan kelebihan. Perkembangan diri yang terjadi dari awal, membuat para subjek 'sungkan' untuk menolak permintaan yayasan dan rekan. Terlebih jika memulai karir pertama sampai sekarang di

sekolah tersebut. Pencapaian yang didapatkan dari sekolah, meski usaha sendiri. Membuat subjek merasa berhutang kepada sekolah. Karena mereka melihat, sekolah menjadi naungan bagi mereka untuk berkembang hingga mendapatkan pencapaian saat ini. Terlebih untuk subjek yang mana yayasan miliki keluarga, maka rasa loyalitas kepada sekolah semakin tinggi. Hal ini karena subjek bertanggung jawab untuk membesarkan sekolah yang sudah dibangun sedari awal. Belum lagi jika subjek ikut dalam proses perkembangan sekolah dari nol hingga saat ini.

Hubungan baik antara karyawan satu sama lain, kemudian saling menghargai tanpa terhalang gender menjadi juga menjadi salah satu kenyamanan untuk bekerja di lingkup ini. Hasil data lapangan menemukan bahwa guru perempuan dan guru laki-laki, tidak ada perselisihan satu sama lain. Bahkan laki-laki disini lebih senang ketika perempuan dapat memimpin, juga karena guru laki-laki melihat bahwa mereka menjadi pemimpin juga karena kinerja dan lamanya mengabdikan pada sekolah.

Sulitnya mencari tempat bekerja yang sesuai dengan mereka juga membuat mereka mengiyakan permintaan untuk menjadi kepala sekolah. Melihat mayoritas dari mereka cukup lama menjadi guru di sekolah tersebut, kurang lebih mengetahui kondisi sekolah. Meski tidak bisa memperbaiki secara maksimal karena berbagai faktor halangan, setidaknya mereka berusaha untuk mengembangkan. Beberapa kesempatan yang besar menghampiri, tetapi karena sudah pada zona nyaman dan takut jika kesempatan tidak sesuai dengan mereka. Lingkup pendidikan luar biasa yang terbilang kecil membuat para kepala sekolah dan guru semakin loyal. Jika keluar dari lingkungan sekolah saat ini kemudian berpindah, maka bisa saja akan mendapatkan hal yang tidak jauh berbeda.

4.1.2 Dorongan Yayasan

Menurut UU Nomor 28 Tahun 2004, dijelaskan bahwa yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota. Yayasan pada umumnya lebih dikenal untuk menaungi sekolah-sekolah swasta. Melihat dari temuan data, beberapa yayasan memiliki beberapa metode berbeda dalam pengambilan keputusan kepala sekolah yang baru. Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan, mayoritas dari sekolah yang dituju menunjuk langsung kepala sekolah yang akan memimpin kedepannya. Satu sekolah yang ditemui di lapangan yaitu SLB YPAC, cukup berbeda dengan sekolah lainnya, pemilihan kepala sekolah dilakukan dengan cara memilih kepala sekolah yang sudah mengajukan dirinya. Kemudian staff sekolah yang berisi guru dan tata usaha akan memilih kepala sekolah yang akan memimpin kedepannya. Sekolah lainnya terlihat bahwa yayasan akan mengajak calon kepala sekolah yang ditunjuk untuk berdiskusi terlebih dahulu. Cara ini terlihat lebih baik karena calon kepala sekolah akan ditawarkan terlebih dahulu, kemudian dibicarakan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tugas kepala sekolah. Juga ditemui 1-2 sekolah yang menunjuk calon kepala sekolah secara langsung, tanpa berdiskusi sehingga hanya terjadi percakapan sebentar. Calon kepala sekolah yang dipilih oleh yayasan tidak boleh menolak keputusan yayasan dengan alasan yang tidak bisa diterima.

Berbagai macam cara ditemui ketika yayasan akan mengangkat kepala sekolah. Meski ada yang sifatnya 'memaksa' karena berbagai alasan, salah satunya karena tidak ada pengganti. Melihat dari sisi lainnya yayasan juga menilai bahwa subjek yang ditunjuk untuk menjadi kepala sekolah

memanglah mampu untuk menjadi pemimpin. Dukungan yang diberikan kepada subjek berpengaruh terhadap subjek dalam menjalani kepemimpinannya. Penelitian [24] menemukan, ketika atasan mendukung karyawan secara positif maka pertumbuhan kinerja karyawan akan naik. Hal ini juga bisa terlihat yang mana yayasan sebagai atasan mendukung subjek untuk naik menjadi kepala sekolah. Yayasan yang menilai dari segi kinerja, juga percaya diri untuk mendorong subjek dalam mengiyakan jabatan tersebut. Yayasan yang tidak memandang perbedaan gender saat memilih, pemilihan kepala sekolah benar-benar dilakukan berdasarkan kemampuan. Hal ini perlahan akan membangun kepercayaan diri subjek untuk memimpin sekolah dengan visi dan misi yang sudah dibangun bersama yayasan.

4.1.3 Dukungan Komunitas Terdekat

1. Dukungan Keluarga

Konflik antara peran dan pekerjaan merupakan salah satu konflik peran yang terjadi jika aktor didalamnya memainkan lebih dari satu peran [25]. Seperti yang kita ketahui konstruksi yang berada di masyarakat mengharuskan perempuan untuk mengurus rumah dan seisinya. Hal ini membuat banyak perempuan menjadi kurang berkembang saat berada di ranah publik. Subjek memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan kepala sekolah, harus pintar dalam mengatur waktu antara pekerjaan dengan rumah tangga. Menurut penelitian [26] jika pekerjaan memiliki tanggung jawab yang tinggi, maka akan meningkatkan konflik antara pekerjaan-rumah. Hal ini dikarenakan akan mengambil banyak waktu dan perhatian, karena harus fokus pada hal tersebut. Tak sedikit waktu yang harus korbankan untuk keluarga, karena seringkali beberapa subjek yang menjadi anggota organisasi dan sering kali dinas ke luar kota. Adaptasi yang harus dilakukan saat masa awal jabatan cukup sulit bagi mereka, karena pembagaaian waktu yang cukup sulit.

Berdasarkan data lapangan, bahwa mereka tidak kesulitan dalam membagi waktu dengan anak dan suami. Pembagian waktu dalam keluarga juga sangat memengaruhi subjek, karena semakin anak mereka mandiri maka tanggung jawab yang diemban juga berkurang. Melihat dari hasil data yang didapatkan, mayoritas dari para subjek memiliki anak yang berusia remaja dan dewasa. Anak yang mudah paham dengan beban pekerjaan orangtua, lebih memudahkan orangtua dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Terlebih jika subjek harus bekerja di luar kota. Mendapatkan dukungan penuh dari suami dapat membuat subjek memandang pekerjaannya secara positif, serta akan mengurangi beban mental karena suami juga akan membantu dalam peranan rumah tangga [27]. Berdasarkan kondisi awal saat menjadi kepala sekolah yang baru, 9 dari 10 subjek diberikan suami dukungan penuh. Hal ini dikarenakan suami mengerti kemampuan yang dimiliki oleh subjek. Hanya satu subjek yang tidak mendapat dukungan suami, dikarenakan subjek yang tidak menceritakan mengenai dirinya sebagai kepala sekolah, sehingga tidak diketahui oleh suami. Bagi subjek yang ditemukan dengan kondisi bercerai, subjek dapat lebih fokus untuk diri sendiri dan peminatannya. Hal ini juga didukung oleh anak subjek yang sudah dapat hidup mandiri. Subjek lebih dapat mengembangkan potensi dalam dirinya, terlihat dari subjek yang saat ini tengah sibuk pada program sekolah penggerak. Ini juga didukung studi [28] yang mana bebas dari perkawinan berarti juga bebas dari kewajiban rumah tangga yang harus dijalankan.

Bercerai juga berarti perwujudan dari aspek kemandirian, yang mana subjek harus berdiri sendiri tanpa bantuan suami dari segala aspek.

Subjek juga memiliki suami yang berprofesi sebagai guru lebih mudah dipahami dalam pembagian waktu, sehingga mengetahui apa kesulitan yang dialami. Bahkan seringkali mereka bertukar pikiran untuk mencari solusi. Bagi subjek dengan suami yang berkecimpung dalam dunia kerja yang sama, subjek sangat terbantu karena seringkali ketika terjadi masalah di sekolah subjek dengan suami akan mencari jalan keluar dengan bertukar pikiran. Meski tidak berdampak secara signifikan keluarga besar juga menjadi salah satu pendorong dalam pembuatan keputusan subjek untuk menjadi kepala sekolah. Terlebih dari beberapa subjek yang mana keluarga mereka pemilik yayasan tersebut, sehingga tidak ada hambatan jika subjek berkarir untuk menjadi kepala sekolah.

2. Dukungan Rekan Kerja

Rekan kerja membentuk rasa nyaman dan aman di tempat kerja, juga untuk membantu performa dalam pekerjaan. Adanya dukungan sosial yang didapat, entah dalam rumah maupun sekolah dapat membantu subjek dalam rasa percaya diri akan kemampuan yang dimilikinya. Sumber-sumber terdekat jika bekerja secara bersamaan dengan baik, maka akan terbentuk *support system* yang lengkap bagi subjek [29]. Keluarga sebagai bagian terdekat, seringkali tidak relevan terhadap pekerjaan subjek. Sehingga rekan kerja mengimbangi hal tersebut. Bimbingan yang didapat dari orang lain merupakan salah satu dukungan sosial, yang menjadi salah satu faktor berhasilnya penyelesaian kerja. Temuan data juga melihat bahwa tidak adanya kecemburuan gender, sehingga hal ini juga membentuk suasana kerja yang baik. Mereka memahami satu sama lain dan bersaing secara sehat. Kesenjangan gender sudah mulai terbentuk secara perlahan.

Semua harus bekerjasama secara selaras, agar sekolah mendapat penilaian yang baik dan berkembang lebih baik lagi. Terlihat dari temuan lapangan, subjek yang memiliki hubungan baik dengan para rekan kerja. Hal lainnya di salah satu sekolah, subjek akan membebaskan para staff untuk memilih rekan kerja baru. Hal tersebut dikarenakan staff yang akan bekerjasama dengan mereka sehingga dapat memperkirakan kecocokan ketika bekerja. Kondisi pandemi juga membuat beberapa guru memutuskan untuk keluar dari sekolah, juga didukung dengan berkurangnya murid karena faktor ekonomi. Berkurangnya murid dan guru ini membuat kepala sekolah harus membuat keputusan yang baik. Karena berkurangnya murid, juga membuat sekolah tidak mendapat pemasukan sehingga berdampak pada gaji guru yang menjadikan salah satu faktor guru untuk mengundurkan diri. Pembagian beban kerja dengan murid terkadang tidak setimpal, karena tenaga kerja yang terbatas sehingga membuat kepala sekolah harus pintar dalam mengaturnya. Terbatasnya tenaga pengajar pada temuan data, membuat kepala sekolah juga harus mengajar. Karena kondisi pandemi, salah satu temuan data melihat cara penyelesaian masalah dengan mengurangi intensitas kerja daripada meliburkan karyawan secara penuh. Yayasan yang melihat sekolah tidak ada pemasukan selama pandemi, kesulitan dalam memberi upah kepada staff. Pengurangan intensitas kerja

menjadi salah satunya, agar staff tetap diberi upah meski hanya setengahnya. Kerja yang biasanya dilakukan pada hari senin-jum'at, akan diganti menjadi seminggu 2 kali.

Berdasarkan pemikiran Schutz mengenai *because motive* (motif karena) yang merujuk langsung pada tindakan-tindakan di masa lalu yang menjadi presepsi mengenai masa depan, dalam hal ini subjek yang menjadi aktor melihat aktor sebelumnya atau kepala sekolah untuk dapat menjalankan tugas di masa depan. Pengalaman masa lalu juga menjadi sebab individu melakukan suatu tindakan, kemudian pengetahuan individu yang berasal dari individu lainnya juga menjadi salah satu motif sebab. Karena individu sudah melihat sebelumnya dari pengalaman individu sebelumnya, sehingga mempunyai gambaran mengenai tugas yang akan dikerjakan ketika menjadi kepala sekolah. Setiap perilaku memiliki 'sejarah', yang secara tidak langsung akan 'terikat' antara tindakan satu sama lain [21]. Hal ini bisa kita lihat saat kepala sekolah yang didukung oleh kepala sekolah sebelumnya, terutama ketika adanya persamaan gender. Mereka merasa seperti adanya dukungan oleh satu sama lainnya.

Ketika perempuan berada di ruang publik, respon yang diberikan kepada perempuan sebagai aktor sangatlah penting. Ketika publik memberi atensi mengenai pencapaian, kemudian menghargai aktor. Aktor akan semakin yakin untuk melanjutkan apa yang telah dijalankan selama ini. Tetapi jika ruang publik di sekitar aktor tidak menerimanya dengan baik, aktor akan diberi pilihan. Meski banyak mendapatkan kesempatan yang memungkinkan, subjek sudah merasakan bahwa sekolah sebagai rumah kedua bagi mereka. Sekolah yang menjadi tempat mereka dalam mengembangkan potensi dirinya, menjadi diri mereka sendiri, dan pendapat yang selalu dihargai. Yayasan yang menilai subjek berdasarkan kemampuan. Yayasan yang menilai dari segi kinerja, juga percaya diri untuk mendorong subjek dalam mengiyakan jabatan tersebut. Yayasan yang tidak memandang perbedaan gender saat memilih, pemilihan kepala sekolah benar-benar dilakukan berdasarkan kemampuan. Perempuan yang sering dianggap sebelah mata karena konstruksi masyarakat, dalam hal ini mendapatkan keyakinan terutama dari yayasan. Karena yayasan memberikan kepercayaan kepada mereka untuk menjabat sebagai kepala sekolah. Dorongan serta dukungan yang diberikan kepada subjek, juga menjadi salah satu *because motive*.

4.2 In Order to Motive (Motif Bertujuan)

4.2.1 Kemajuan Diri

Upaya yang dilakukan selama menjabat menjadi kepala sekolah membuktikan bahwa diri subjek sudah melakukan berbagai hal untuk kemajuan diri mereka dan sekolah. Banyak hal yang sudah subjek korbankan, seperti waktu berkumpul bersama keluarga. Banyaknya hal yang sudah dilepas dan diperoleh oleh subjek, membuat subjek lama-kelamaan juga jenuh dengan jalan yang dilalui, terutama bagi subjek yang sudah lama menjabat menjadi kepala sekolah. Tantangan yang didapatkan saat ini seperti sudah biasa dialui seperti sebelum-sebelumnya. Hal tersebut membuat diri subjek ingin maju lagi, meski sulit karena beberapa kebijakan dan masa jabatan yang mungkin tinggal sedikit. Merujuk pada penelitian terdahulu [4] adanya kesadaran diri pada diri perempuan ketika menjadi seorang pemimpin, membuat perempuan dapat menentukan keputusan yang lebih tepat.

Berdasarkan hasil temuan data, subjek ingin melihat kemajuan diri mereka. Hal ini juga karena para subjek yang sedari awal tidak memiliki pengalaman, kemudian belajar untuk mempercayai diri mereka untuk menjadi pemimpin. Pengalaman yang masih belum matang

tersebut, kemudian perlahan berkembang menjadi suatu hal yang membuat diri mereka menjadi seperti saat ini. Aktualisasi diri yang sudah mereka lakukan, membuat diri mereka ingin mendapatkan suatu hal. Meski hal ini bisa dianggap sebagai harapan yang didapatkan atas jerih payah mereka selama ini. Meski bukan sebuah jabatan tinggi yang mereka dapatkan, tetapi ketika diri mereka bisa berkembang maka hal tersebut juga merupakan suatu hal yang menyenangkan. Terlihat dalam penelitian terdahulu [30] yang melihat bahwa guru perempuan lebih menyadari kesempatan besar ketika mereka menjadi kepala sekolah. Mereka akan menyadari bahwa kesempatan yang mereka ambil akan membantu mereka untuk berkembang. Karena ketika mereka menjadi kepala sekolah perlahan mereka akan belajar demi sedikit berbagai hal, salah satunya penyelesaian masalah.

Banyak dari subjek yang ingin mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari saat ini. Meski dengan harapan tersebut dilontarkan dengan tidak serius, keinginan tersebut memang ada nyatanya. Hal tersebut juga dibuktikan dengan banyaknya kegiatan yang diikuti oleh subjek. Menambah banyak pengalaman yang nantinya akan membantu mereka mendapatkan jabatan seperti yang diinginkan. Perkembangan diri yang terjadi pada subjek, membuat dirinya mendapatkan tujuan yang ingin ditujunya yaitu perkembangan karir kedepannya. Perkembangan pada diri mereka, bukan hanya berdampak pada diri mereka saja, melainkan juga berdampak pada sekolah. Kemampuan yang sudah mumpuni pada diri mereka, akan membawa berbagai keputusan yang baik bagi sekolah.

4.2.2 Perkembangan Sekolah

Banyak hal yang sudah dilalui saat menjadi kepala sekolah membuat hampir semua subjek dapat dikatakan berpengalaman. Hal ini membuat mereka mengetahui apa yang dibutuhkan sekolah yang dipimpin. Subjek yang sudah berada di lingkungan tersebut sejak lama, bahkan beberapa dari mereka memulai dari nol. Subjek yang memahami kondisi sekolah sejak awal, lama-kelamaan memiliki keinginan untuk membuat sekolah semakin berkembang. Merujuk pada penelitian terdahulu milik Weir, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kolaboratif dengan guru dapat terwujud juga pengalaman guru menjadi landasan saat memimpin [31]. Hampir semua subjek yang ditemukan di lapangan menginginkan dapat memajukan sekolah mereka, dari model pendidikan murid sampai sarana dan prasarana. Melihat keadaan murid yang setiap hari berinteraksi dengan mereka, membuat subjek ingin memberikan mereka fasilitas yang memadai saat mereka bersekolah. Subjek juga berharap mereka mendapatkan pendidikan yang baik, meski mereka memiliki kekurangan.

Kepala sekolah bukan hanya untuk mengembangkan fasilitas sekolah saja, melainkan juga dapat memajukan para staf. Kepala sekolah bertanggung jawab pada kualitas tenaga pendidik yang berada dibawah kepemimpinannya, perhatian yang di tunjukkan di harapkan dapat meningkatkan kinerja ke arah profesional yang diharapkan [32]. Seperti yang kita ketahui, banyak isu mengenai tenaga pendidik yang kurang mendapatkan kesetaraan dalam hasil kerja mereka. Dalam hal ini, subjek yang melihat hal tersebut juga terdorong untuk mensejahterahkan tenaga pendidik. Setiap hari subjek bertemu dengan guru, kemudian mereka bekerja sama agar murid mendapatkan pendidikan yang nyaman. Keluhan orangtua yang didapat, mereka akan menyelesaikan hal tersebut sampai terwujudnya solusi terbaik. Subjek

yang juga menjadi wadah keluh kesah mereka, berharap mereka mendapatkan hasil yang sepadan dengan kerja keras mereka. Hal ini bisa dilihat dari beberapa guru yang menjadi PNS ketika dibawah kepemimpinan beberapa subjek. Kemudian subjek yang memberikan kebebasan, juga mendorong guru untuk dapat berkuliah dan mengikuti berbagai kegiatan untuk mendapatkan sertifikasi.

Adanya tanggung jawab dari jabatan kepala sekolah, membuat subjek memiliki kewajiban untuk memenuhinya. Pembuktian tanggung jawab dari jabatan tersebut, membuat para subjek menunjukkan bahwa diri mereka mampu untuk mengemban jabatan kepala sekolah. Kepala sekolah akan tercermin kepemimpinannya ketika dapat mengetahui kondisi tenaga pendidik, memahami karakteristik peserta didik, serta dapat menerima kritik dan saran dalam kepemimpinannya [33]. Hal ini seperti temuan yang menunjukkan bahwa semua subjek bertujuan untuk membuat progres ketika masa kepemimpinannya. Salah satu pembuktian sekolah dengan adanya progres ialah naiknya akreditasi pada sekolah, menjadi sekolah penggerak di Surabaya, perpindahan dari sekolah inklusi ke sekolah luar biasa, dan masih banyak lainnya.

4.2.3 Memperluas Relasi

Kepala sekolah yang memimpin sekolah beserta seisinya, dituntut untuk memiliki kemampuan membangun relasi yang baik dengan tenaga pendidik, murid, wali murid, dan berbagai macam orang dalam lingkup pendidikan [34]. Bertemu dengan berbagai macam individu sudah menjadi hal yang biasa bagi para subjek. Interaksi yang terjadi antara kepala sekolah dengan individu yang sama maupun individu yang baru, memunculkan suatu hubungan diantara mereka. Hal ini membuat subjek memiliki banyak relasi, dengan banyaknya relasi ini akan menguntungkan subjek.

Menjadi kepala sekolah juga berarti bertemu dengan banyak orang, mereka harus banyak berinteraksi dengan guru, murid, wali murid, teman kepala sekolah, orang dinas, dan masih banyak lagi. Interaksi ini akan membuat meluasnya jejaring pertemanan bagi subjek, karena secara tidak langsung akan menimbulkan hubungan timbal balik satu sama lain saat mereka saling membutuhkan. Dalam interaksi, mereka akan saling memengaruhi satu sama lain yang akan menghasilkan penyesuaian bagi para subjek. Bertemu dengan berbagai individu akan membuat subjek lebih mendapatkan banyak sudut pandang, dengan hal tersebut subjek dapat menjadikan diri mereka lebih berkembang. Berbagai kalangan yang ditemui juga akan mewujudkan tujuan mereka kedepannya, bahkan ketika saat subjek tidak menjabat kepala sekolah memungkinkan akan mendapatkan kesempatan yang lebih baik. Memperluas relasi akan sangat berguna bagi subjek, meski secara tidak langsung. Ketika mereka merasa kesulitan dalam menyelesaikan masalah, akan sangat membantu bila mereka bertukar pikiran dengan berbagai kepala. Kemudian, ketika adanya kebijakan baru untuk SLB bertukar pikiran akan sangat penting bagi mereka. Dampak yang lebih besar kepada subjek, ketika subjek juga berperan besar dalam hubungan sosial yang terjadi. Adanya hubungan timbal balik dari hubungan sosial yang terjadi, dimana hal tersebut akan membantu subjek. Walaupun membangun hubungan relasi bukanlah suatu hal yang mudah, tetapi ketika kepercayaan sudah didapatkan dari berbagai individu maka hal tersebut akan sangat berdampak.

Meski temuan data menemukan bahwa menjadi kepala sekolah bukan menjadi *'goals'* mereka, tetapi mereka tetap berkeinginan untuk berkembang. Berkembang disini menunjukkan jika mereka ingin terus menerus dapat berguna bagi lingkup tersebut. Berbagai tujuan yang muncul ini dapat terealisasi dengan menjadi kepala sekolah. Setujunya subjek untuk menjadi kepala sekolah, menandakan setuju atas tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Meski begitu, subjek juga memiliki tujuan saat sudah berada di jabatan tersebut. Subjek tidak ingin hanya sekedar menjabat dan duduk santai saja mengerjakan tugas yang diberikan. Meski sudah ada visi dan misi sekolah yang harus diwujudkan, tetapi semua subjek juga ingin mewujudkan visi misi pribadi mereka. Subjek yang paham akan kelebihan dan kekurangan yang akan diterimanya. Banyak hal yang juga bisa didapatkan ketika menjadi kepala sekolah saja, seperti Mendapatkan koneksi yang banyak, kemudian dari sisi humanis ingin membuat anak-anak dapat merasakan sekolah yang lebih baik lagi.

Jika *because motive* membentuk persepsi aktor dari pengalaman masa lalu untuk membuat keputusan, *in order to motive* lebih mengarah *'rencana'*. Dalam hal ini bisa diartikan kepala sekolah perempuan yang menjadi aktor dapat menjaga tanggung jawab. Adanya motif tujuan yang muncul tersebut, muncul sebuah *'rencana'* hanya dapat dilakukan ketika subjek menjadi kepala sekolah. Merujuk pada penelitian terdahulu milik Jenni [4] ketika perempuan sudah menjadi pemimpin, maka perempuan sudah mengetahui motivasi apa yang membawanya untuk menjadi pemimpin. Dari motivasi tersebut kepala sekolah perempuan akan mengetahui apa saja yang ingin dicapai, kemudian pola kepemimpinan, serta hal-hal yang dapat mendukung untuk mencapai tujuannya tersebut. Menjadi pemilik salah satu kekuasaan tertinggi di lingkup sekolah, membuat mereka dapat mengatur. Meski beberapa hal dapat diusahakan saat tidak menjadi kepala sekolah, tetapi akan lebih maksimal dan mudah didapatkan ketika menjadi kepala sekolah. Kesadaran akan tanggung jawab menjabat sebagai kepala sekolah, membuat subjek memunculkan tujuan kedepannya. Hubungan antara subjek dengan berbagai individu membuat timbulnya pengalaman, yang melahirkan motif tujuan pada tindakan di masa depan.

5 Kesimpulan

Kesempatan yang didapatkan, menjadi suatu langkah besar yang dilakukan oleh perempuan. Hal tersebut tentu memiliki motif di dalamnya. Menurut Alfred Schutz melihat bahwa serangkaian pengalaman yang terlihat dari tindakan terbentuk lewat kesadaran nyata dan kesadaran aktor. Harusnya ada pembagian antara tindakan yang telah lalu, dengan tindakan yang sedang berlangsung. Tindakan yang dilakukan, dipengaruhi oleh motivasi yang dilakukan. Schutz membedakan motif menjadi dua tipe, *in order to motive* dan *because of motive*. *Because of motive* (motif sebab) dalam penelitian, pertama ialah loyalitas diri. Salah satu penyebab terbesar karena subjek merasa hutang budi kepada sekolah yang menjadi tempat berkembang dari nol hingga saat ini. Subjek merasa harus mengabdikan diri kepada sekolah tempatnya berkembang. Kedua, dorongan dari yayasan yang mana yayasan pemilik kekuasaan tertinggi di sekolah. Yayasan yang merasa cocok dengan subjek untuk dijadikan kepala sekolah karena dapat diandalkan, akhirnya mendorong subjek untuk menjabat. Ketiga, dukungan dari lingkungan sekitar. Dukungan ini bagi para subjek sangatlah penting, karena akan mempermudah kinerja dengan bantuan yang akan didapatkan terutama dari rekan kerja. Dukungan dari keluarga juga sangat berpengaruh, terutama suami. Keluarga yang mendukung akan mempermudah subjek dalam hal pengelolaan rumah tangga.

Kemudian, *in order to motive* (motive tujuan) yang ditemukan dalam penelitian ini. Pertama, meningkatkan fasilitas pendidikan bagi anak didik. Hal ini agar anak-anak berkebutuhan khusus yang sulit mendapatkan pendidikan di sekolah umum, tetap mendapatkan fasilitas pendidikan yang terbaik bagi diri mereka. Kedua, meningkatkan kesejahteraan guru. Isu guru honorer yang sudah kita ketahui, membuat guru di SLB juga mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja. Banyak keluhan terutama saat pandemi yang datang mengenai gaji. Ketika mereka mendapat perlakuan yang baik, akan memengaruhi kinerja mereka. Ketiga, memperluas jaringan relasi. Bagi diri subjek memperluas jaringan relasi akan sangat mendukung bagi pekerjaan mereka. Mereka akan mendapatkan inovasi untuk pembangunan sekolah. Luasnya relasi juga akan menjadi bekal kelak di masa depan ketika membutuhkan suatu bantuan.

Daftar Pustaka

- [1] S. K. Sanderson, *Makro Sosiologi Suatu Pendekatan terhadap Realitas Sosial*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.
- [2] D. A. S. M. S. ; D. E. Idris, *Kesetaraan Gender dalam Bidang Pendidikan*, Kedua. Bandung: PT. Genesindo, 2010.
- [3] S. A. G. A. S. R. E. Purba, “Kepala Sekolah Perempuan di Indonesia: saat ini masih sedikit dan kita butuh lebih banyak,” *The Conversation*, 2020. <https://theconversation.com/kepala-sekolah-perempuan-di-indonesia-saat-ini-masih-sedikit-dan-kita-butuh-lebih-banyak-137622> (accessed Nov. 19, 2021).
- [4] C. Jenni, “Motivation to lead: A contingent approach to female leadership,” *J. Bus. Divers.*, vol. 17, no. 2, pp. 75–81, 2017, [Online]. Available: <http://www.na-businesspress.com/jbdopen.html>.
- [5] M. Martí, F. Gil, and A. Barrasa, “Organizational leadership: Motives and behaviors of leaders in current organizations,” *Span. J. Psychol.*, vol. 12, no. 1, 2009, doi: 10.1017/S1138741600001670.
- [6] K. Hogue, “Women more loyal than men to employers,” *Jacksonville Business Journal*, May 07, 1997.
- [7] P. N. Cohen, “The gender division of labor: ‘Keeping House’ and Occupational Segregation in the United States,” *Gend. Soc.*, vol. 18, no. 2, pp. 239–252, 2004, doi: 10.1177/0891243203262037.
- [8] M. Fakhri, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, 5th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- [9] M. Nieminen, “Women teachers and the feminisation of the teaching profession in a Finnish journal for primary school teachers (The Teacher), 1915–1920,” *Paedagog. Hist.*, 2020, doi: 10.1080/00309230.2020.1818797.
- [10] E. B. Karnadi, “Riset: ada kesenjangan upah antar gender di Indonesia, terutama bagi perempuan di bawah 30 tahun,” *The Conversation*, 2020. <https://theconversation.com/riset-ada-kesenjangan-upah-antar-gender-di-indonesia-terutama-bagi-perempuan-di-bawah-30-tahun-129463> (accessed Dec. 01, 2021).
- [11] N. Rahmah *et al.*, “The role of women in public sector and family welfare,” *World Appl. Sci. J.*, vol. 26, no. 26, 2013, doi: 10.5829/idosi.wasj.2013.26.nrrdsi.26013.
- [12] Y. Wulandari, E. Dwi Sartika, and P. Perawati, “Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 3, no. 1, pp. 126–136, 2018, doi: 10.31851/jmksp.v3i1.1584.
- [13] and R. H.-L. Arar, K., T. Shapira, F. Azaize, *Arab Women into Leadership and Management*. New York: Palgrave Macmillan, 2013.

- [14] C. Cruz-González, M. Pérez Muñoz, and J. Domingo Segovia, "Marta's story: a female principal leading in challenge contexts," *Sch. Leadersh. Manag.*, vol. 40, no. 5, 2020, doi: 10.1080/13632434.2020.1719401.
- [15] Rohyatun, S. Wilian, and U. Waluyo, "Analysis Of Female School Principal Leadership In Improving Teacher Performance And Student Achievement," *Int. J. Multicult. Dan Multireligious Underst.*, vol. 7, no. 2, pp. 197–204, 2020.
- [16] C. C. Meltzer, "Women Leaders: Myths and Challenges," *J. Am. Coll. Radiol.*, vol. 15, no. 12, 2018, doi: 10.1016/j.jacr.2018.06.005.
- [17] G. Ritzer and J. Stepnisky, *The Wiley-Blackwell Companion to Major Social Theorists*, vol. 1. 2011.
- [18] C. B. Thomason, *Making Sense of Reification*. New Jersey: Humanity Press, 1982.
- [19] A. Schutz, *Collected Papers V. Phenomenology and the Social Sciences*. Phaenomenologica 205, 2011.
- [20] D. I. Wirawan, *Teori-teori Sosial dalam Tiga Paradigma: Fakta Sosial, Definisi Sosial, dan Perilaku Sosial*, 1st ed. Jakarta: Kencana, 2012.
- [21] A. S. T. Luckman, *The Structure of the Life-World*. London, 1973.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 3rd ed. Bandung: Alfabeta, 2020.
- [23] M. Dr. Muhammad Farid, M.Sos; Dr. H. Moh. Adib. Drs., *Fenomenologi dalam Penelitian Ilmu Sosial*, 1st ed. Jakarta: Kencana, 2018.
- [24] W. F. L. D. S. S. A. Bakri, "Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan," *J. Manaj. dan Bisnis Srinji.*, vol. 18, no. 4, 2020.
- [25] E. E. Kossek, S. Pichler, T. Bodner, and L. B. Hammer, "Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support," *Pers. Psychol.*, vol. 64, no. 2, 2011, doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x.
- [26] S. Aryee, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore," *Hum. Relat.*, vol. 45, no. 8, 1992, doi: doi.org/10.1177/001872679204500804.
- [27] B. E. A. Prasetya, "Wife's perception of husband's support in pursuing her career in relation to wife's marital satisfaction among working wives in metro manila," *Insa. Media Psikol.*, vol. 9, no. 1, 2007.
- [28] S. N. N. Ula, L. Basri, and U. Mardiyah, "Fenomena Gugatan Cerai Dari Kalangan Istri Terhadap Suami (Studi Kasus Pada Pengadilan Agama Kabupaten Malang)," *J. Noken Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 6, no. 1, 2020, doi: 10.33506/jn.v6i1.1125.
- [29] E. Santoso and J. L. Setiawan, "Peran Dukungan Sosial Keluarga, Atasan, dan Rekan Kerja terhadap Resilient Self-Efficacy Guru Sekolah Luar Biasa," *J. Psikol.*, vol. 45, no. 1, 2018, doi: 10.22146/jpsi.25011.
- [30] E. Al-Zboon, "Special Education Teacher Leadership in Jordan: Current State and Constraints," *Societies*, vol. 6, no. 3, 2016, doi: 10.3390/soc6030019.
- [31] K. E. Weir, "LEADERSHIP EXPERIENCES OF FEMALE SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATORS," University of Massachusetts Amherst, 2017.
- [32] A. Aniati, "Peran Kepala Sekolah/Madrasah dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik," *J. Pendidik. Islam PENDEKATAN Interdisip.*, vol. 2, no. 1, 2017.
- [33] S. Febriantina, "PERAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MEMIMPIN SATUAN PENDIDIKAN," *Econosains J. Online Ekon. dan Pendidik.*, vol. 13, no. 1, 2015, doi: 10.21009/econosains.0131.06.
- [34] R. Anggorowati, A. Komariah, J. Permana, N. Diding, and E. Prihatin, "Peran Komunikasi Kepemimpinan Pendidikan Dalam Membangun Relasi," *J. Penelit. Pendidik.*, vol. 21, no. 3, pp. 9–16, 2021, doi: doi.org/10.17509/jpp.v21i3.41984.