



Original Article

Tantangan Perempuan Karir pada Kepala Madrasah Raudhatul Athfal di Kemetrian Agama Kabupaten Maros

Rezki Nurfyanti^{1✉}, A. Octamaya Tenri Awaru², M. Ridwan Said Ahmad³, Ashari⁴, Najamuddin⁵

^{1,2,3,4,5}Program Pascasarjana Ilmu Pegetahuan Sosial Universitas Negri Makassar, Indonesia

Correspondence Author: rezkishofir@gmail.com✉

Abstract:

This study aims to identify and analyze the challenges faced by career women serving as Heads of Raudhatul Athfal (RA), or early childhood Islamic education institutions. In their roles, female school leaders are expected not only to manage the institution professionally but also to balance family responsibilities and personal life. The findings reveal several key challenges, including emotional strain such as frequent anger and sudden crying, time-consuming administrative tasks like school accreditation, limited quality time with family, curriculum changes, miscommunication with parents, differences in students' personalities, conflicts with colleagues, and often-neglected health issues. These challenges are interconnected and can affect leadership effectiveness and overall school management quality. The study suggests the importance of emotional support, stress management training, improved interpersonal communication skills, and institutional policies that are more accommodating to the needs of female school leaders. With the right strategies, these challenges can be addressed, allowing headteachers to perform their roles effectively and sustainably.

Keywords: Head of madrasah, career women, Raudhatul Athfal, leadership challenges.

Pendahuluan

Pada zaman dahulu, perempuan hanya memiliki kesempatan terbatas untuk beraktivitas di dalam rumah. Namun, dengan berkembangnya globalisasi, semakin banyak perempuan yang memilih untuk bekerja di luar rumah, didorong oleh berbagai alasan. Saat ini, banyak di antaranya yang memutuskan untuk menjalani peran ganda sebagai perempuan karir dan ibu rumah tangga, baik karena kebutuhan ekonomi, keinginan untuk berkontribusi secara sosial, atau sekadar untuk mengejar aspirasi pribadi. Pilihan mereka pun beragam: ada yang memilih untuk menjalankan usaha dari rumah, sementara yang lain lebih memilih untuk berkarir di luar rumah. Perempuan karir adalah perempuan yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan, atau jabatan. Perempuan yang mandiri, yang bekerja untuk menghidupi dirinya sendiri baik dalam ruang publik maupun ruang domestik ([Andriyani, 2014](#)).

Secara umum, banyak perempuan yang memilih menjadi perempuan karir sebagai cara untuk mengaktualisasikan diri, dengan lebih memilih bekerja di luar rumah daripada sekadar menjalani aktivitas domestik. Bagi mereka, kehidupan yang penuh dengan aktivitas dan perubahan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan, tetapi juga memberikan semangat baru di tengah rutinitas rumah tangga yang sering kali monoton.

Selama beberapa dekade terakhir, peran perempuan dalam dunia produktif semakin terlihat jelas. Hal ini dapat dilihat dari keterlibatan aktif perempuan dalam berbagai sektor, seperti ekonomi, politik, pendidikan, hingga agama. Dalam bidang-bidang tersebut, beberapa perempuan bahkan diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan atau mengemukakan ide-ide penting. Meski demikian, di beberapa daerah, perempuan masih terjebak dalam tradisi dan keyakinan yang membatasi peran mereka hanya di dalam rumah. Pandangan ini berakar dari anggapan bahwa perempuan seharusnya hanya mengurus urusan domestik dan tidak memiliki peran dalam pengambilan kebijakan.

Kata “madrasah” adalah kata dalam bahasa Arab yang merupakan bentuk ism al-makan dari bentuk fi’il madhi dan mudhari’ “darasa-yadrusu”. Kata “darasa-yadrusu” sendiri berarti mempelajari, sedangkan kata “madrasah” mengandung arti sekolah atau madrasah. Dimaknai madrasah karena di Indonesia kata “madrasah” yang berasal dari bahasa Arab ini sudah menjadi serapan dalam bahasa Indonesia yang sudah lazim digunakan. Dalam kamus Bahasa Indonesia, kata “madrasah” diartikan sebagai sekolah atau perguruan, terutama perguruan Islam. Perguruan ini dalam pemahaman sekarang adalah semacam lembaga pendidikan. Dalam perkembangan selanjutnya, madrasah sering dipahami sebagai lembaga pendidikan yang berbasis keagamaan ([Muhammad Rouf, 2016](#)).

Istilah kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “madrasah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin madrasah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Sementara menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, bahwa kepala madrasah adalah pemimpin madrasah, untuk melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah dan kepala madrasah sejatinya memiliki kesamaan tugas dan tanggung jawab yaitu memimpin suatu sekolah atau madrasah. Namun, memiliki perbedaan dalam fokus kerja. Kepala madrasah fokus kepada bagaimana mengajarkan dan mendalami agama Islam dan umum, sedangkan kepala sekolah hanya fokus dalam pembelajaran umum. Sama seperti sekolah umum yang memiliki tingkatan dimulai dari TK, SD, SMP dan SMA, madrasah juga memiliki tingkatan tersendiri, yaitu madrasah Raudhatul Athfal yang setara dengan TK, Madrasah Ibtidaiyah setara dengan Sekolah Dasar, Madrasah Tsanawiyah setara dengan Sekolah Menengah Pertama, dan Madrasah Aliyah setara dengan Sekolah Menengah Atas.

Memulai karir sebagai kepala madrasah bukanlah hal yang mudah bagi seorang perempuan yang sudah berkeluarga, baik dari segi tanggung jawab maupun kehidupan sosial. Seorang perempuan harus mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut

dengan baik. Dalam dunia pendidikan, terutama di madrasah, seorang kepala madrasah tidak hanya dituntut untuk mencerdaskan siswa dan memberikan dukungan kepada rekan-rekannya, tetapi juga menjadi tempat tempat bersandar bagi anak didik di lingkungan sekolah. Sementara itu, di rumah, ia tetap diharapkan menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab mendidik anak-anaknya dan memenuhi kebutuhan suami.

Perempuan memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan pendidikan, termasuk dalam posisi kepemimpinan pada lembaga pendidikan anak usia dini seperti Madrasah Raudhatul Athfal (RA). Dalam hal ini, keberadaan kepala madrasah dari kalangan perempuan bukan hanya menandakan tercapainya kesetaraan gender dalam kepemimpinan, tetapi juga menunjukkan sumbangsih nyata perempuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan bagi anak usia dini. Meski demikian, perempuan yang berkarier sebagai kepala madrasah, terutama di daerah seperti Kabupaten Maros, seringkali menghadapi berbagai tantangan yang bersifat struktural, budaya, maupun pribadi.

Di sisi lain, sejumlah kepala RA perempuan mampu menunjukkan kemampuan dan kinerja yang baik meskipun berada dalam kondisi yang serba terbatas. Mereka mampu menerapkan strategi yang adaptif dan inovatif dalam mengelola lembaga, menjalin hubungan dengan masyarakat, serta menjalankan fungsi administratif. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian mendalam terhadap tantangan-tantangan yang mereka hadapi guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika perjalanan karier perempuan dalam pendidikan anak usia dini berbasis keagamaan.

Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif. [Creswell \(1998\)](#), menyatakan penelitian kualitatif sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang dialami. Penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deksriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekaran induktif. Proses dan makna (prespektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. [\(Noor, 2014\)](#)

Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagai mana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deksriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Dalam hal ini, peneliti mengambil sampel kepala madrasah raudhatul athfal di bawah naungan Kementrian Agama Kabupaten Maros, sedangkan Variable yang diteliti bisa tunggal (satu variable) bisa juga lebih dari satu variable dalam hal ini kepala madrasah yang telah berkeluarga.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Maros dan Kepala Madrasah Raudhatul Athfal sebagai infromannya dengan masa jabatan 5 hingga 10 tahun.

3. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Observasi adalah menumpulkan data langsung dari lapangan. Proses observasi

dimulai dengan mengidentifikasi tempat yang hendak diteliti. Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi kepada beberapa kepala madrasah raudhatul Athfal. Setelah tempat penelitian diidentifikasi, dilanjutkan dengan membuat pemetaan, sehingga diperoleh gambaran umum tentang sasaran penelitian. Dalam hal ini peneliti menemui kepala madrasah raudhatul athfal berjenis kelamin perempuan yang ada di Kementerian Agama yang telah berkeluarga. ([Semiawan, n.d.](#))

b. Wawancara

Menurut [Esterberg \(2002\)](#) mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga hasil dari wawancara dapat diolah dan dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu.¹³ Wawancara dapat dilakukan dalam tahap awal penelitian dan dilanjutkan dengan wawancara penelitian yang lebih mendalam. ([Wijoyo, n.d.](#))

Dalam penelitian ini, peneliti akan mewawancarai kepala madrasah raudhatul athfal di Kabupaten Maros. teknik wawancara yang digunakan adalah teknik wawancara semi terstruktur, yang mana wawancara ini dilakukan sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti yang sesuai dengan rumusan masalah dan berdasarkan instrument penelitian yang telah dibuat.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dalam hal ini, peneliti menggunakan dokumen berupa daftar nama-nama kepala madrasah raudhatul athfal di Kabupaten Maros. Adapun dokumentasi yang digunakan berupa foto yang diambil pada saat peneliti mengumpulkan data dan informasi. ([Sulistyo, 2023](#))

Pembahasan

Tantangan Kepala Madrasah Raudhatul Athfal

1. Tantangan Emosional dan Psikologis

Perempuan yang menjabat sebagai kepala madrasah tentu memiliki tanggung jawab yang besar, baik sebagai seorang pemimpin di lingkungan kerja maupun sebagai seorang ibu dan istri di rumah. Kombinasi antara tekanan pekerjaan, ekspektasi sosial, serta beban emosional dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi. Reaksi seperti mudah marah atau menangis sering kali menjadi bentuk ekspresi dari stres yang telah terakumulasi, terutama saat menjelang datang bulan atau masa menopause. Kondisi ini biasanya terjadi akibat kurangnya waktu untuk diri sendiri, istirahat yang tidak cukup, atau karena beban emosional yang tidak tersalurkan dengan baik.

Stress kerja guru perempuan terjadi manakala keinginan dalam bekerja tidak terwujud atau tidak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Bentuk-bentuk stress itu dapat berupa stress fisik (mudah lelah, keringat dingin, mudah marah), dan stress psikis (mudah bingung, burnout). ([Khilmiyah, 2010](#))

Pengalaman ini juga dialami oleh Ibu Hasriani, Kepala Madrasah Raudhatul Athfal DDI Cambalagi. Ia mengakui bahwa tantangan emosional kerap membuatnya merasa bingung dengan dirinya sendiri. Terkadang, ia merasa sedih atau marah tanpa alasan yang jelas. Saat emosi tersebut muncul, beliau biasanya memilih untuk berhenti sejenak dari aktivitas, lalu keluar rumah bersama anak perempuannya. Meski hanya sekadar membeli es krim atau menikmati matahari terbenam di pantai, kegiatan sederhana ini

cukup membantu meredakan pikiran dan menenangkan beban emosional yang dirasakan.

Hal serupa juga dialami oleh Ibu Hasniati, Kepala Madrasah Raudhatul Athfal Hj. Haniah. Menurutnya, tantangan emosional merupakan sesuatu yang sulit diprediksi. Ia tidak tahu kapan emosi itu akan meledak, karena tekanan bisa datang dari berbagai arah—baik dari lingkungan sekolah, keluarga, maupun masyarakat. Meski demikian, beliau berusaha semaksimal mungkin untuk mengendalikan emosinya. Cara yang sering ia lakukan adalah berdiam diri di rumah atau melaksanakan sholat dua rakaat sebagai bentuk permohonan ketenangan hati kepada Sang Pencipta.

Pengalaman kedua kepala madrasah ini menunjukkan bahwa tekanan emosional adalah hal nyata yang sering dihadapi oleh perempuan yang memegang tanggung jawab besar. Upaya sederhana namun bermakna seperti mencari waktu untuk diri sendiri, mendekatkan diri kepada Tuhan, serta dukungan dari keluarga dapat menjadi solusi untuk menjaga keseimbangan emosional di tengah berbagai tuntutan kehidupan.

2. Tantangan Manajemen Waktu dan Beban Kerja

Akreditasi merupakan salah satu tugas administratif yang sangat penting, namun sering kali terasa berat karena melibatkan pengumpulan dokumen, proses evaluasi, serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait. Proses ini sering kali memakan waktu dan energi ekstra, sehingga dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagai seorang ibu sekaligus istri, waktu bersama keluarga sering kali terabaikan selama masa akreditasi, yang pada akhirnya menimbulkan rasa bersalah dan konflik internal. Hal ini tidak hanya memengaruhi performa kerja, tetapi juga keharmonisan dalam keluarga.

Selama proses akreditasi, para kepala madrasah dan rekan-rekan guru bekerja keras mempersiapkan segala sesuatu demi tercapainya hasil akreditasi yang optimal bagi lembaga mereka. Sayangnya, proses ini kerap tidak selesai dalam jam kerja karena para pendidik juga memiliki tanggung jawab utama untuk mengajar dan mendidik anak-anak usia dini, yang tentunya sangat menguras tenaga dan pikiran. Alhasil, pekerjaan administrasi akreditasi pun harus diselesaikan di luar jam kerja, bahkan hingga larut malam.

Pengalaman serupa dialami oleh Ibu Salmiah, Kepala Madrasah Raudhatul Athfal Amalia. Pada masa akreditasi, batas antara pekerjaan rumah dan pekerjaan sekolah menjadi kabur. Untungnya, sekolah dan rumah beliau berada dalam satu lokasi, sehingga memungkinkan beliau untuk bolak-balik dengan lebih mudah demi menyelesaikan kedua tanggung jawab tersebut.

Kehidupan yang memuaskan, sehat, dan produktif adalah kehidupan yang mencakup keseimbangan antara pekerjaan, hiburan, dan cinta; yang memadukan berbagai aktivitas dengan perhatian pada perawatan diri, serta pengembangan pribadi dan spiritual. Kehidupan seperti ini mencerminkan keinginan, minat, dan nilai-nilai unik setiap individu. Sebaliknya, kehidupan yang tidak seimbang—yang didominasi oleh pekerjaan dan berfokus semata-mata pada pemenuhan kebutuhan eksternal—sering kali mengorbankan pertumbuhan batin dan bertentangan dengan keinginan sejati seseorang. Konflik pekerjaan-keluarga (pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga) dan konflik keluarga-pekerjaan (keluarga mempengaruhi pekerjaan). Seorang pekerja cenderung merasa pekerjaan lebih berdampak pada kehidupan rumah tangga daripada sebaliknya. Konflik ini dapat menimbulkan berbagai dampak negative berupa penurunan kinerja, depresi, dan masalah kesehatan fisik. [\(Fiona Jones, Mina Westman, 2026\)](#)

3. Tantangan Kurikulum dan Perubahan Kebijakan

Perubahan kurikulum yang dinamis dan sering terjadi menuntut adanya pemahaman baru, penyusunan ulang strategi pembelajaran, serta pelatihan berkelanjutan bagi para guru. Dalam situasi seperti ini, kepala madrasah memegang peran sentral sebagai pemimpin transformasi, yang tidak hanya dituntut untuk cepat dan tepat dalam merespons perubahan, tetapi juga memastikan seluruh guru memahami arah kebijakan dan implementasi kurikulum yang baru—terlebih di era digital seperti saat ini.

Namun, realitas di lapangan seringkali jauh dari harapan. Tidak semua kepala madrasah memiliki kompetensi digital yang memadai, terutama mereka yang telah berusia lanjut dan tidak terbiasa dengan teknologi. Kurangnya penguasaan terhadap metode pembelajaran berbasis digital menjadi hambatan serius dalam proses pengaplikasian kurikulum secara optimal kepada peserta didik. Tantangan ini semakin kompleks jika akses terhadap teknologi dan jaringan internet masih terbatas, seperti yang terjadi di wilayah-wilayah pelosok.

Tantangan lainnya adalah kesiapan sumber daya manusia (guru) sebagai pilar utama pelaksana kurikulum merdeka. Selain itu, kurangnya pemahaman proses penilaian terhadap kurikulum baru, kesulitan menerapkan scientific approach dalam kegiatan belajar mengajar, dan kesulitan dalam membuat siswa aktif juga menjadi kendala dalam menghadapi perubahan kurikulum. Oleh karena itu, perubahan kurikulum harus diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penyesuaian metode pembelajaran yang tepat. [\(Deasy Yunita, Nurul Fadhillah, Khairunnisa, Lailatul Fitria, 2024\)](#)

Salah satu contoh nyata dapat dilihat dari pengalaman Ibu Yesniati, Kepala Madrasah Raudhatul Athfal Al-Multazam di Bantimurung. Di daerah tempat beliau bertugas, akses terhadap komputer dan jaringan internet masih sangat terbatas. Kondisi ini memaksa Ibu Yesniati untuk berjuang lebih keras, di antaranya dengan aktif mengikuti berbagai pelatihan mandiri menggunakan komputer pribadinya. Usaha ini dilakukan demi memastikan bahwa madrasah yang beliau pimpin mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain yang memiliki kemudahan dalam akses informasi dan teknologi. Komitmen dan ketekunan seperti inilah yang menjadi fondasi penting dalam menjawab tantangan pendidikan di era digital, terutama di wilayah-wilayah yang masih tertinggal secara infrastruktur.

4. Tantangan Komunikasi dan Relasi sosial

Komunikasi merupakan keterampilan utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, terutama dalam konteks pendidikan anak usia dini. Di lingkungan ini, kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas, tepat, dan penuh empati menjadi sangat krusial. Salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah terjadinya miskomunikasi atau kesalahpahaman antara pihak sekolah dan wali murid. Hal ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti perbedaan ekspektasi, kurangnya informasi, atau penyampaian pesan yang tidak sesuai dengan konteks budaya masyarakat setempat.

Komunikasi tanpa disadari menjadi arti penting dalam kehidupan manusia. Untuk menghubungkan individu dengan individu lain agar saling memahami, saling membantu, dan saling melengkapi satu sama lain, perlu adanya komunikasi. Permasalahan yang kerap terjadi yaitu masalah miskomunikasi yang artinya adanya

kesalahan pengertian sehingga menghasilkan respon yang berlawanan dengan tujuan atau maksud yang diharapkan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan atau misi yang hendak dicapai. (Irawan, 2019)

Miskomunikasi umumnya terjadi pada momen-momen penting seperti saat pendaftaran peserta didik baru atau menjelang kelulusan. Perbedaan latar belakang budaya dan penggunaan bahasa yang tidak seragam sering menjadi sumber kesalahpahaman. Dalam situasi seperti ini, kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan berbahasa yang baik serta mampu menyesuaikan gaya komunikasi dengan karakteristik masyarakat yang dilayaninya.

Contoh nyata dari tantangan ini dialami oleh Ibu Salmiah, Kepala Madrasah Raudhatul Athfal Amaliah Maccopa. Pada saat proses pendaftaran, terjadi ketidaksesuaian antara data yang diinput ke dalam sistem komputer dengan dokumen asli yang dibawa oleh orang tua peserta didik. Akibatnya, data harus diperbaiki sejak awal untuk menghindari kesalahan administratif di masa mendatang. Namun, sebagian orang tua tidak memahami alasan di balik perubahan data tersebut. Ibu Salmiah harus bersabar menjelaskan kembali proses dan kebijakan yang berlaku, bahkan harus mengulang penjelasan beberapa kali agar orang tua memahami pentingnya akurasi data di era digitalisasi pendidikan.

Situasi serupa juga dialami oleh Ibu Fatmawinata, Kepala Madrasah Raudhatul Athfal Arrahmah Sambotara. Pada masa kelulusan, sekolah menetapkan sejumlah biaya administrasi untuk penerbitan ijazah dan kegiatan rekreasi. Beberapa orang tua sempat menyampaikan keberatan karena menganggap biaya tersebut terlalu mahal. Melalui komunikasi yang persuasif dan penjelasan yang disampaikan berulang kali dengan bahasa yang sederhana, akhirnya para orang tua memahami dan menerima kebijakan tersebut.

Tidak hanya dalam berinteraksi dengan orang tua murid, kepala madrasah juga menghadapi tantangan komunikasi di lingkungan internal. Perbedaan pendapat antar guru dapat menimbulkan konflik yang menghambat kerja sama tim. Dalam hal ini, kepala madrasah harus memiliki keterampilan interpersonal yang tinggi, menjadi penengah yang bijaksana, serta membangun suasana kerja yang kondusif. Dengan komunikasi yang tepat, terbuka, dan saling menghargai, potensi konflik dapat diminimalkan, sehingga tercipta sinergi yang positif dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan anak usia dini sangat bergantung pada kecakapan komunikasi. Kepala madrasah harus mampu menjadi jembatan antara berbagai pihak, memahami kebutuhan dan perspektif yang berbeda, serta menjalin komunikasi yang harmonis untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan mendukung perkembangan anak secara optimal.

5. Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Anak Didik

Madrasah Raudhatul Athfal merupakan lembaga pendidikan anak usia dini yang setara dengan taman kanak-kanak. Di usia ini, anak-anak sedang berada pada tahap perkembangan awal yang sangat penting, dengan kepribadian dan kebutuhan belajar yang sangat beragam. Ada anak yang aktif dan ceria, ada pula yang pendiam dan pemalu, serta tidak sedikit yang memiliki kebutuhan khusus. Keberagaman ini menuntut adanya pendekatan pendidikan yang tepat dan penuh empati.

Di lingkungan sekolah, sering kali anak-anak datang dari latar belakang keluarga yang berbeda, yang tentunya membawa nilai dan norma yang berbeda pula. Hal ini bisa menciptakan konflik atau ketegangan antar anak. Seorang kepala madrasah maupun

seorang guru harus mampu memahami dan menangani dinamika ini dengan bijak. ([Devianti et al., 2020](#))

Sebagai kepala Madrasah Raudhatul Athfal, peran kepemimpinan menjadi sangat krusial. Kepala madrasah harus mampu mengarahkan dan membimbing para guru agar peka terhadap karakter masing-masing anak dan mampu merespons kebutuhan mereka dengan metode pembelajaran yang adaptif. Kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini tidak hanya memerlukan kecakapan manajerial, tetapi juga kepekaan emosional, kesabaran, serta kemampuan komunikasi yang baik dengan berbagai pihak, termasuk orang tua siswa.

Menjadi kepala madrasah perempuan sering kali identik dengan sifat keibuan yang penuh kasih sayang dan kesabaran. Namun, sebagai manusia, tentu ada kalanya rasa lelah dan keterbatasan kesabaran muncul, terutama ketika harus berhadapan dengan anak-anak yang memiliki karakter sulit, atau ketika menghadapi orang tua yang terlalu ikut campur dalam kebijakan dan metode pengajaran di sekolah. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi dengan bijaksana dan profesionalisme tinggi.

Pengalaman ini dialami oleh Ibu Hasni, kepala Madrasah Raudhatul Athfal Darmawanita. Dalam kesehariannya, beliau dihadapkan pada dinamika yang kompleks, mulai dari perbedaan karakter siswa, hingga intervensi orang tua dalam proses pendidikan. Tidak jarang, Ibu Hasni harus turun langsung menggantikan guru kelas yang berhalangan hadir, sambil tetap menjalankan tugas manajerial dan menjadi penengah dalam konflik antara guru dan wali murid.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, Ibu Hasni dituntut untuk tampil tegas, bijak, dan berwibawa. Sikap inilah yang akhirnya membuat beliau dihormati oleh para siswa, guru, maupun orang tua. Kepemimpinan beliau menunjukkan bahwa keberhasilan dalam memimpin lembaga pendidikan anak usia dini bukan hanya soal kecerdasan intelektual, tetapi juga melibatkan kecerdasan emosional dan ketangguhan pribadi yang luar biasa.

6. Tantangan Masalah Kesehatan

Beban kerja yang tinggi tentu berdampak signifikan terhadap keseimbangan hidup seseorang. Tekanan tersebut kerap mengurangi waktu istirahat, meningkatkan beban mental, serta memperburuk kondisi fisik dan emosional. Aktivitas fisik yang berlebihan, pola makan yang tidak teratur, serta stres yang berkepanjangan dapat memicu berbagai masalah kesehatan seperti kelelahan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, bahkan gangguan psikologis seperti kecemasan berlebih dan burnout. Meskipun demikian, tidak sedikit di antara mereka yang tetap menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab, khususnya dalam pembinaan madrasah yang menjadi amanah mereka.

Kesehatan mental adalah aspek penting dalam kehidupan perempuan, terutama bagi ibu rumah tangga dan wanita karir. Kesehatan mental mencakup kemampuan untuk mengelola stres, menjaga hubungan yang sehat, dan berkontribusi secara produktif dalam pekerjaan maupun kehidupan sosial. Dukungan sosial dan emosional, baik dari pasangan maupun lingkungan sekitar, menjadi krusial dalam membantu mereka mengatasi tekanan ini. Dengan kesehatan mental yang baik, perempuan dapat menjalankan peran ganda mereka dengan lebih optimal dan menciptakan harmoni dalam keluarga serta lingkungan kerja. ([Patmisari, 2021](#))

Hal ini dirasakan langsung oleh Ibu Yesniati, Kepala Madrasah Raudhatul Athfal Al-Multazam di Bantimurung. Tanggung jawab besar yang diemban, ditambah peran gandanya sebagai seorang ibu dan istri, menuntut energi dan waktu yang tidak sedikit.

Akibatnya, beliau mengalami kelelahan fisik hingga akhirnya didiagnosis menderita tipis. Namun, di tengah kondisi kesehatannya yang menurun dan harus beristirahat, Ibu Yesniati tetap berkomitmen menjalankan perannya dengan memantau proses belajar mengajar di madrasah melalui koordinasi dengan rekan-rekan guru.

Kisah serupa juga dialami oleh Ibu Haerati yang tengah menghadapi ujian berat berupa penyakit kanker serviks. Ironisnya, masa pengobatan yang harus dijalannya bertepatan dengan proses akreditasi sekolah. Kendati harus menjalani perawatan intensif dan beristirahat di rumah, semangat beliau untuk mendampingi madrasah tidak surut. Ibu Haerati tetap aktif memberikan arahan dan pemantauan terhadap proses akreditasi, bahkan rekan-rekan guru melakukan pengumpulan dokumen dan penyusunan berkas langsung di kediaman beliau demi memastikan kelancaran proses tersebut.

Dedikasi dan semangat luar biasa dari kedua sosok ini menjadi bukti bahwa tanggung jawab dan kepedulian terhadap dunia pendidikan mampu mengalahkan keterbatasan fisik. Mereka adalah inspirasi nyata tentang keteguhan hati dan pengabdian yang tulus dalam memajukan madrasah di tengah tantangan pribadi yang tidak ringan.

Kesimpulan

Perempuan yang menjabat sebagai Kepala Madrasah Raudhatul Athfal tidak hanya menjalankan peran sebagai pemimpin lembaga pendidikan anak usia dini, tetapi juga mengemban tanggung jawab ganda dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Dalam pelaksanaannya, mereka menghadapi tantangan yang kompleks dan berlapis—baik secara emosional, profesional, maupun sosial.

Secara emosional, beban kerja tinggi dan tekanan dari berbagai pihak sering menimbulkan ketegangan batin yang dapat memicu reaksi seperti mudah marah atau menangis secara tiba-tiba. Dalam aspek manajemen waktu dan beban kerja, tanggung jawab seperti proses akreditasi sekolah menjadi beban administratif yang menyita waktu dan energi yang dapat mengganggu kualitas waktu bersama keluarga yang dapat konflik peran antara kewajiban domestik dan profesional. Perubahan kurikulum yang terjadi secara berkala juga menjadi tantangan tersendiri, kepala madrasah tidak hanya dituntut untuk memahami perubahan tersebut tetapi juga harus mampu mengarahkan guru-guru agar dapat menyelesaikan proses pembelajaran secara efektif, pelatihan yang tidak memadai menjadi beban tambahan yang sangat menekan. Dari sisi komunikasi dan relasi sosial, tantangan muncul dalam bentuk miskomunikasi atau kesalahpahaman dengan wali murid serta perbedaan pendapat dengan rekan guru. Komunikasi interpersonal serta keterampilan resolusi konflik menjadi sangat penting dalam konteks ini. Dari sisi mengelola keberagaman karakter anak didik, Kepala Madrasah harus mampu memimpin guru-guru dalam mengembangkan pendekatan pembelajaran yang inklusif dan adaptif agar semua anak mendapatkan perhatian yang sesuai dengan kebutuhannya. Tantangan terakhir yaitu masalah kesehatan, tugas yang berat menjadi tantangan nyata bagi kepala madrasah, karena jika tidak ditangani akan mempengaruhi produktivitas, suasana kerja, hingga kualitas kepemimpinan. Jika tanpa dukungan sistem yang sehat, akan berdampak langsung pada kondisi fisik dan mental pemimpin sebuah sekolah.

Melihat kompleksitas tantangan ini dapat disimpulkan bahwa peran Kepala Madrasah Raudhatul Athfal membutuhkan kapasitas kepemimpinan yang kuat, ketahanan emosional, serta dukungan lingkungan yang kondusif. Pengembangan

professional secara berkelanjutan, pelatihan manajemen stress, peningkatan keterampilan komunikasi dan kebijakan kelembagaan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga menjadi hal-hal yang mendesak untuk diwujudkan. Dengan dukungan yang tepat, perempuan dalam posisi ini tidak hanya mampu mengatasi tantangan, tetapi juga dapat berkembang menjadi pemimpin yang inspiratif dan berdaya guna tinggi bagi lembaga masyarakat.

Saran

Perempuan yang menjabat sebagai Kepala Madrasah Raudhatul Athfal dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik melalui beberapa langkah sederhana. Pertama, kestabilan emosi dengan meluangkan waktu untuk sendiri dan lakukan relaksasi agar emosi tetap stabil. Kedua, mengatur waktu dan tugas, dengan menyusun jadwal, delegasikan tugas, tetap luangkan waktu berkualitas untuk keluarga. Ketiga, menangani tugas akreditasi dengan bentuk tim kerja kecil, gunakan alat bantu dan minta pendampingan dari pihak yang berpengalaman. Keempat, menghadapi perubahan kurikulum dengan mengikuti pelatihan, diskusikan bersama guru, dan pelajari kurikulum secara bertahap. Kelima, meningkatkan komunikasi dengan mendengarkan dan mengajak dialog interaktif wali murid dan guru dengan cara yang tenang dan terbuka. Keenam, mengelola perbedaan anak didik dengan mengenali karakter anak, cari pendekatan yang sesuai, libatkan ahli jika perlu. Ketujuh, yaitu aktif dalam forum kepala madrasah Raudhatul Athfal dan kelompok kerja untuk saling belajar dan berbagi solusi. Dan yang terakhir yaitu mengelola kesehatan, dengan istirahat saat dibutuhkan, makan makanan bergizi, jadwalkan pemeriksaan rutin, delegasikan tugas bila sedang sakit, serta lakukan relaksasi untuk mengelola stress dengan ibadah dan konseling.

Perempuan yang menjabat sebagai Kepala Madrasah Raudhatul Athfal menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tekanan emosional, beban kerja, komunikasi, perubahan kurikulum, hingga masalah kesehatan. Semua ini menuntut ketangguhan fisik, mental, dan kepemimpinan yang kuat. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi. Dengan dukungan yang tepat, manajemen waktu yang baik, serta perhatian pada kesehatan dan komunikasi, tantangan-tantangan tersebut dapat diatasi secara bijak dan manusiawi.

Daftar Pustaka

- Andriyani, J. (2014). Coping Stress Pada Wanita Karier Yang Berkeluarga. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(2), 1–10.
- Deasy Yunita, Nurul Fadhilah, Khairunnisa, Lailatul Fitria, P. F. (2024). *Tantangan dan Strategi Menghadapi Perubahan Kurikulum di Sekolah*. <https://journal.aripi.or.id/index.php/Bima/article/view/569>
- Devianti, R., Sari, S. L., & Bangsawan, I. (2020). Pendidikan Karakter untuk Anak Usia Dini. In *MITRA ASH-SHIBYAN: Jurnal Pendidikan dan Konseling* (Vol. 3, Issue 02, pp. 67–78). <https://doi.org/10.46963/mash.v3i02.150>
- Fauzan, R., Harsono, K., Meisandy, R. P., Barokah, M., & Muhaimin, M. I. (2024). Optimising Human Resource Management as an Effort to Improve Employee Performance through Digital Attendance. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 16-25.
- Fiona Jones, Mina Westman, R. J. B. (2026). *Work Life Balance a Psychological Perspective*. Taylor & Francis.
- Imran, M. F. (2024). Criminological Examination of Physical and Psychological Violence

- Committed Against Children in the School Environment. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 41-47.
- Irawan, A. (2019). MISCOMMUNICATION MANAGER SENTRA DENGAN STAFF MONITORING DI PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA SENTRA OPERASIONAL FATMAWATI. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbec.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Khilmiyah, A. (2010). *Stres Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Bantul Yogyakarta*. https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/3165/3.STRES_KERJA_GURU_PEREMPUAN%2Babstrak.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muhammad Rouf. (2016). Memahami Tipologi Pesantren dan Madrasah sebagai Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *Tadarus*, 5(1), 70.
- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*.
- Patmisari, Wibowo H. P. (2021). Perempuan Bahagia, Masyarakat Sejahtera: Pendampingan Kesehatan Mental bagi Ibu Rumah Tangga dan Wanita Karir di Desa Ngargoyoso. *Abdimas Galuh*, 3(1), 32–38.
- Semiawan, C. R. (n.d.). *Metode Penelitian Kualitatif*. Grasindo.
- Sulistyo, U. (2023). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. PT Salim Media Indonesia.
- Wijoyo, H. (n.d.). *Analisis teknik wawancara (pengertian wawancara, bentuk- bentuk pertanyaan wawancara) dalam penelitian kualitatif bagi mahasiswa teologi dengan tema pekabaran injil melalui penerjemahan alkitab*. 1–10.
- Wulandari, D. (2024). The Effectiveness of Youtube Channel as Learning Media at Conversation Class. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 67-69.