



KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN FORMAL YAYASAN PESANTREN CIPASUNG

Ahmad Zaki Mubarak

Rizki Abdul Rohman

Abstract

Background: This research is motivated by the existence of women's leadership that allows the pros and cons. They still think that men are entitled to become leaders, there is even a term that an institution or state will be damaged if it is led by women. This assumption actually still needs to be questioned again. This is actually still a strong patriarchal culture that exists in our society, so that women are placed as people who work in the domestic area. **Purpose:** Background: This research is motivated by the existence of women's leadership that allows the pros and cons. They still think that men are entitled to become leaders, there is even a term that an institution or state will be damaged if it is led by women. This assumption actually still needs to be questioned again. This is actually still a strong patriarchal culture that exists in our society, so that women are placed as people who work in the domestic area. **Objective:** The purpose of this research is to understand women's leadership according to Islam. To find out the considerations for the appointment of women leaders in the Cipasung Islamic Boarding School's formal educational institutions. To understand the leadership style of women in formal educational institutions Cipasung Islamic Boarding School Foundation. To understand the factors that support and hinder women's leadership in formal education institutions Cipasung Islamic Boarding School. To understand the factors that support and hinder women's leadership in formal education institutions Cipasung Islamic Boarding School. **Research method:** To obtain the data, a research was conducted using a qualitative approach based on case study research. This case study is a type of approach used to investigate and understand an event or problem that has occurred by collecting various kinds of information which is then processed to obtain a solution so that the problems revealed can be resolved. Broadly speaking, this research was conducted with the stages of observation and interviews. **Research results:** The results of this study indicate that women's leadership in Islam is allowed. Because, the quality of a person is determined from his piety. Each of you is a leader and will be responsible for his leadership. The system for appointing leaders in the formal institution of the Cipasung Islamic Boarding School is carried out by acclamation involving the extended family of the pesantren. The leadership style used by female principals at the Cipasung Islamic Boarding School's formal educational institution tends to be democratic. **The inhibiting factors are:** female ego and barriers to perspective. While the supporting factors are: full motivation and trust from the Chairperson of the Foundation and the big family of the Cipasung Islamic Boarding School, increasing competence, creativity, learning new things, the nature of female leaders, the ability to solve problems.

Keywords

Women's Leadership, Formal Education Institutions, Cipasung Islamic Boarding School Foundation

ملخص

الخلفية: الدافع وراء هذا البحث هو وجود قيادة نسائية تسمح بالإيجابيات والسلبيات. لا يزالون يعتقدون أن الرجال يحق لهم أن يصبحوا قادة ، حتى أن هناك مصطلحاً مفاده أن مؤسسة أو دولة ستتضرر إذا كانت تقودها نساء. هذا الافتراض في الواقع لا يزال بحاجة إلى التساؤل مرة أخرى. هذه في الواقع لا تزال ثقافة أبوية قوية موجودة في مجتمعنا ، بحيث يتم وضع النساء كأشخاص يعملون في المنطقة المنزلية. **الهدف:** الغرض من هذا البحث هو فهم قيادة المرأة وفقاً للإسلام. لمعرفة اعتبارات تعيين القيادات النسائية في المؤسسات التعليمية الرسمية لمدرسة سيپاسونغ الإسلامية الداخلية. لفهم أسلوب القيادة للمرأة في المؤسسات التعليمية الرسمية Cipasung Islamic Boarding School Foundation. لفهم العوامل التي تدعم وتعوق قيادة المرأة في مؤسسات التعليم الرسمي مدرسة سيپاسونغ الإسلامية الداخلية. لفهم العوامل التي تدعم وتعوق قيادة المرأة في مؤسسات التعليم الرسمي مدرسة سيپاسونغ الإسلامية الداخلية. **طريقة البحث:** للحصول على البيانات ، تم إجراء بحث باستخدام منهج نوعي يعتمد على دراسة الحالة البحثية. دراسة الحالة هذه هي نوع من الأساليب المستخدمة للتحقيق وفهم حدث أو مشكلة حدثت من خلال جمع أنواع مختلفة من المعلومات التي تتم معالجتها بعد ذلك للحصول على حل بحيث يمكن حل المشكلات التي تم الكشف عنها. بشكل عام ، تم إجراء هذا البحث مع مراحل الملاحظة والمقابلات. نتائج البحث: تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن دور المرأة القيادي في الإسلام مسموح به. لأن صفة الإنسان تحدد من تقواه. كل واحد منكم هو قائد وسيكون مسؤولاً عن قيادته. يتم تنفيذ نظام تعيين القادة في المؤسسة الرسمية لمدرسة Cipasung الإسلامية الداخلية بالتنسيق بمشاركة الأسرة الممتدة من pesantren. يميل أسلوب القيادة الذي تستخدمه المديرات في المؤسسة التعليمية الرسمية لمدرسة سيپاسونغ الإسلامية الداخلية إلى أن يكون ديمقراطياً. **العوامل المثبطة هي:** غرور الأنثى والحواس أمام المنظور. بينما العوامل الداعمة هي: الدافع الكامل والثقة من رئيس المؤسسة والأسرة الكبيرة لمدرسة Cipasung الإسلامية الداخلية ، زيادة الكفاءة ، والإبداع ، وتعلم أشياء جديدة ، وطبيعة القيادات النسائية ، والقدرة على حل المشكلات.

Abstrak

Latar belakang: Penelitian ini dilatar belakangi adanya kepemimpinan perempuan yang memungkinkan pro dan kontra. Mereka masih beranggapan bahwa yang berhak menjadi pemimpin adalah kaum laki-laki, bahkan ada sebuah istilah bahwa suatu lembaga atau negara akan rusak jika di pimpin perempuan. Anggapan seperti ini sebenarnya masih perlu dipertanyakan lagi kebenarannya. Ini sebenarnya masih kuatnya budaya patriaki yang ada di masyarakat kita, sehingga perempuan di tempatkan sebagai orang yang bekerja di wilayah domestik. **Tujuan:** Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami kepemimpinan perempuan menurut islam. Untuk mengetahui pertimbangan pengangkatan pemimpin perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung. Untuk memahami gaya kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung. Untuk memahami faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung. Untuk memahami faktor-faktor yang

menjadi pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung. **Metode penelitian:** Untuk mendapat data tersebut maka dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan berdasarkan penelitian studi kasus (case study). Studi kasus ini merupakan jenis pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkap dapat terselesaikan. Secara garis besar penelitian ini dilakukan dengan tahapan observasi dan wawancara. **Hasil penelitian:** Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam islam diperbolehkan. Karena, Kualitas seseorang di tentukan dari ketaqwaannya. Setiap khalid adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Sistem pengangkatan pemimpin di lembaga formal Yayasan Pesantren Cipasung dilakukan secara aklamasi yang melibatkan keluarga besar pesantren. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung ini cenderung ke demokratis. Faktor penghambatnya yaitu: ego perempuan dan hambatan sikap pandang. Sedangkan faktor pendukungnya yaitu: motivasi dan kepercayaan penuh dari Ketua Yayasan dan keluarga besar Pesantren Cipasung, meningkatkan kompetensi, kreativitas, mempelajari hal baru, sifat pemimpin perempuan, kemampuan menyelesaikan masalah.

Kata-kata Kunci

Kepemimpinan Perempuan, Lembaga Pendidikan Formal, Yayasan Pesantren Cipasung

¹Universitas Islam KH. Ruhiat Cipasung, Tasikmalaya, Indonesia

²Universitas Islam KH. Ruhiat Cipasung, Tasikmalaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: iissuhayati@unik-cipasung.ac.id

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu agar mampu untuk berdiri sendiri. Dengan pendidikan diharapkan seseorang mampu untuk berkembang baik secara profesional, keterampilan maupun kepribadian, agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin sulit, untuk mengatasi hal itu maka diperlukan adanya sebuah Lembaga Pendidikan yang mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman sekarang.

Lembaga pendidikan merupakan salah satu sistem yang memungkinkan berlangsungnya pendidikan. Di dalam lembaga pendidikan dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu: lembaga pendidikan formal, lembaga pendidikan non formal dan lembaga pendidikan informal. Lembaga pendidikan formal merupakan lembaga pendidikan yang terstruktur mulai dari tingkatan TK sampai perguruan tinggi.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan. Kepala Sekolah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan formal.

Kepemimpinan memegang peranan inti terhadap keberhasilan proses dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, khususnya dalam organisasi yang sangat mengandalkan manajemen dan kepemimpinan untuk memastikan keberhasilan target yang ingin dicapai.

Setiap organisasi memiliki ciri khasnya tersendiri, bergantung kepada bagaimana konsep

kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini juga yang menguatkan bahwa organisasi dengan kepemimpinan yang baik akan membawa kesuksesan bagi organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk dapat mengarahkan dan mengkoordinasi di mana kemampuan untuk bisa mengarahkan dan mengkoordinasi tidak terbatas oleh jenis kelamin, sehingga kepemimpinan di sini tidak melulu harus dilakukan oleh seorang laki-laki, namun perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk bisa memimpin, karena memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap kreativitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai. Hal yang menarik adalah bahwa sosok yang berperan sebagai pemimpin hingga saat ini masih banyak didominasi oleh laki-laki. Sementara perempuan seringkali dianggap sebagai kelas kedua dalam kepemimpinan.

Hal ini juga didukung oleh seorang pengamat tentang gender, Nasarudin Umar yang mengatakan bahwa :

“Perbedaan laki-laki dan perempuan masih menyimpan beberapa masalah, baik dari segi substansi kejadian maupun peran yang diemban dalam masyarakat. Perbedaan anatomi biologis antara keduanya cukup jelas. Akan tetapi efek yang timbul akibat perbedaan itu menimbulkan perdebatan, karena ternyata perbedaan jenis kelamin secara biologis (seks) melahirkan seperangkat konsep budaya. Interpretasi budaya terhadap perbedaan jenis kelamin inilah yang disebut gender.”

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yang dipimpin atau pengikut- pengikutnya). Sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana kehendaki oleh pemimpin tersebut. Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial. Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak- hak dan kewajiban-kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat.¹

Menurut C.N. Cooley (1902), *The leader is always the nucleus of tendency, and on the other hand, all social movement, closely examined will be found to consist of tendencies having such nucleus*. Maksudnya, pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat.

Dari kata tersebut dapat dirumuskan memimpin mengandung makna yang luas yaitu "Kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata itulah, kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang.

Pengertian kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok.

Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggerakkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau proses pemberian bimbingan (pimpinan), tauladan dan pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang-orang yang terorganisir formal.²

Dari beberapa definisi di atas tampak beberapa hal penting yaitu:

1. Kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian proses atau tindakan.
2. Adanya tujuan yang hendak dicapai bersama.
3. Fungsi kepemimpinan itu adalah untuk mempengaruhi, menggerakkan orang lain dalam kegiatan atau usaha bersama.
4. Kegiatan atau proses memimpin untuk antar beberapa pemberian contoh atau bimbingan kegiatan atau usaha yang terorganisasi.
5. Kegiatan tersebut berlangsung dalam organisasi formal.
6. Kepemimpinan juga diterjemahkan ke dalam istilah : sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar kedudukan dari suatu jabatan administrasi.³

Kepemimpinan bukan suatu yang istimewa, tetapi tanggung jawab, ia bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenang-wenangan bertidak tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak. Pengertian kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai sisi kepemimpinan itu sendiri, kepemimpinan mengandung dua segi, yaitu:

¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta:1973, h.318.

² Dirawat dkk, 1983, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, Hal. 23

³ Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan teoritik dan permasalahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hal. 17

- a. Pemimpin formal, orang yang secara resmi diangkat dalam jabatan kepemimpinannya, teratur dalam organisasi secara hirarki. Kepemimpinan formal ini disebut dengan istilah “kepala”.
- b. Pemimpin informal, yaitu kepemimpinan ini tidak mempunyai dasar pengangkatan resmi, tidak nyata terlihat dalam hirarki kepemimpinan organisasi.⁴

Berbagai pengertian tentang arti kepemimpinan di atas dapat diambil pengetahuan secara comprehensive yaitu bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus atau superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain, serta dia harus berpengetahuan yang luas, dan bervisi jauh ke depan serta memenuhi syarat-syarat tertentu dan mampu mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggota dari kelompok.

Istilah kepemimpinan pendidikan mengandung dua pengertian, dimana kata “Pendidikan” menerangkan dilapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung, dan sekaligus menjelaskan pula sifat atau, ciri-ciri kepemimpinan. Dengan demikian kepemimpinan pendidikan merupakan perpaduan antara konsep kepemimpinan dan pendidikan yang keduanya mempunyai pengertian sendiri-sendiri, yang pada akhirnya terpadu dalam bentuk keilmuan yang menunjukkan ciri-ciri khusus dari suatu bentuk kepemimpinan secara umum.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerja sama orang-orang diluar kelompok dan organisasi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat sarana, proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau suka cita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Untuk memahami kepemimpinan dapat dilihat

terhadap definisi yang diungkapkan para ahli berikut. Stogdill Ralph, mengemukakan definisi kepemimpinan ke dalam sepuluh golongan yakni:

- 1) Kepemimpinan sebagai titik pusat dari proses yang terjadi dalam kelompok. Definisi ini, kepemimpinan dikaitkan dengan kedudukan pemimpin sebagai pusat perubahan, kegiatan dan proses yang terjadi dalam kelompok.
- 2) Kepemimpinan sebagai kepribadian dan akibat. Dalam definisi ini, kepemimpinan dimaknai dengan kemampuan yang muncul pada diri seseorang.
- 3) Kepemimpinan sebagai seni membentuk kepatuhan. Menurut definisi ini, kepemimpinan berarti hubungan langsung antara pemimpin dan bawahan.
- 4) Kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh. Definisi ini menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah saling berhubungan antara manusia yang terjadi pada situasi yang terarah melalui proses komunikasi tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.
- 5) Kepemimpinan sebagai perbuatan dan perilaku. Kepemimpinan merupakan perbuatan dan perilaku seseorang yang bertugas memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok.
- 6) Kepemimpinan sebagai suatu bentuk mengajak. Maksudnya, kepemimpinan adalah seni mengarahkan bawahan kepada tujuan tertentu.
- 7) Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan. Bahwa kepemimpinan adalah hubungan antar perorangan yang masing-masing memiliki kadar kekuasaan yang berbeda dalam suatu kelompok.
- 8) Kepemimpinan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Maksudnya adalah kepemimpinan sebagai instrumen yaitu sebagai alat untuk mencapai tujuan kelompok.
- 9) Kepemimpinan sebagai suatu proses perbedaan peran. Bahwa setiap orang baik dalam masyarakat, maupun dalam lembaga atau organisasi menempati posisi tertentu, memainkan peran yang berbeda

⁴ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 3

dengan yang lainnya.

- 10) Kepemimpinan sebagai awal tata hubungan kerja. Bahwa setiap anggota mempunyai peran masing-masing. Dalam hal ini terjadi hubungan timbal balik antara peran yang berbeda. Peran tersebut diorganisasikan dalam tata hubungan kerja yang berisi ketentuan tentang apa yang harus diperbuat oleh setiap anggota dalam mencapai tujuan bersama.⁵

Kepemimpinan sering dibedakan antara "kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial". Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau sesuatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat. Pada dasarnya kepemimpinan tidak membedakan siapa pelakunya, apakah dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Bagi kedua-duanya berlaku persyaratan yang sama untuk menjadi pemimpin yang baik. Perempuan merupakan bagian dari masyarakat yang lebih besar dibandingkan laki-laki.

Manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dari dua jenis yaitu laki-laki dan perempuan. antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang mencolok. Mereka mempunyai kedudukan, derajat, hak serta kewajiban yang sama. Dewi H. Susilastuti, menjelaskan "laki-laki berbeda dengan perempuan". Pernyataan ini dapat dikatakan berlaku universal. Perbedaan antara keduanya hanya terbatas pada perbedaan biologis.

Perempuan sering digambarkan sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan keinginan untuk mengasuh. Sebaliknya, laki-laki sering ditampilkan sebagai seseorang yang besar, dominan, lebih kuat, lebih aktif, otonomi serta agresi. Sementara itu Ciptaningsih Utaryo memberikan gambaran bahwa kata "perempuan" berasal dari kata "empu" yaitu tokoh manusia yang dihormati dan dihargai.

Dalam pengertian yang lain, perempuan dapat disamaartikan dengan wanita. Dalam bahasa Jawa wanita itu mempunyai pengertian "wani ditata". Jadi perempuan itu orang yang berani untuk diatur. Pada perkembangan sekarang sudah banyak bermunculan perempuan sebagai pemimpin dalam

berbagai bidang, sehingga perempuan mempunyai tugas tambahan yaitu selain sebagai ibu rumah tangga juga sebagai pemimpin.

Reformasi di Indonesia telah memberikan harapan yang besar bagi kaum perempuan yang selama ini terpasung dalam segala hal. Kebangkitan kaum perempuan dalam era globalisasi pola kehidupan telah membawa perubahan dalam perkembangan pembangunan. Pada masa saat ini, pada diri perempuan melekat multi peran, tidak lagi terpaku pada peranan menjadi istri atau ibu semata-mata, tetapi telah terorientasi pada pemanfaatan kualitas eksistensinya selaku manusia.

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah Saw. wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan amir (yang jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan faktor yang sangat strategis dalam sebuah organisasi. Menurut Drukcer yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono menyatakan bahwa pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin.⁶

Definisi kepemimpinan secara umum pemimpin dan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Banyak muncul pengertian-pengertian mengenai pemimpin dan kepemimpinan secara umum, antara lain Brown berpendapat bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan. Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan meng-handel orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar, kepemimpinan merupakan kekuatan semangat/moral yang kreatif dan terarah. Definisi kepemimpinan dalam berwirausaha kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain bertindak dengan cara

⁵ Stogdill Ralph, *Handbook of Leadership* (New York: The Dree Press A Division of MacMillan Publishing, 1984), h. 716.

⁶ Djokosantoso Moeljono, *Konsep Beyond Leadership*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2012, hal 40.

tertentu atau mengikuti arah tertentu.⁷

2.1.1 Kriteria Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria. Kriteria apa saja tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan apakah itu sifat kepribadiannya, ketrampilannya, bakatnya, sifat-sifatnya, atau kewenangan yang dimilikinya.

Karakteristik pemimpin yang berhasil memiliki sifat dan keterampilan tertentu. Cirinya antara lain dapat beradaptasi dengan situasi, peka terhadap lingkungan sosial, ambisius serta berorientasi pada hasil, tegas, dapat bekerjasama, meyakinkan, mandiri, mampu mempengaruhi orang lain, enerjik, tekun, percaya diri, tahan setres, dan memikul tanggung. Sedangkan keterampilan yang harus dimiliki pemimpin anatara lain cerdas, tampil secara konseptual, kreatif, diplomatis, dan taktis, lancar berbahasa, memiliki pengetahuan terhadap tugas kelompok, mampu mengorganisasi, mampu mempengaruhi dan meyakinkan, dan memiliki keterampilan.⁸

Kriteria kepemimpinan secara singkat dapat dikemukakan bahwa pemimpin yang efektif adalah jujur, takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, integritas, vitalitas fisik dan mental, kecerdasan, kearifan, bertanggung jawab, kompeten, memahami kebutuhan pengikutnya, keterampilan interpersonal, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola, memutuskan, menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, mampu beradaptasi atau memiliki fleksibilitas.

Seorang pemimpin dalam pandangan Islam hakikatnya adalah pelayan bagi rakyat yang dipimpinnya dengan penuh rasa cinta dan keikhlasan. Menjadi pemimpin mungkin dambaan tiap orang. Namun, tidak semua orang bisa menjadi pemimpin jika tidak memenuhi kriteria yang ideal.

Dalam Islam dianjurkan seorang pemimpin harus memiliki iman dan amal shaleh, dan batang tubuh tiap-tiap pemimpin yang sehat, dan berkepemimpinan mendapat keridhoan Allah Swt. Kepemimpinan tidak akan terlepas dari

tanggung jawab terhadap amanah yang telah dipercayakan. Dalil naqli pemimpin yang ideal dan perintah mematuhiya termaktub dalam Al Quran, Surat An Nisa Ayat 59. Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."*⁹

Dalam menyatukan dan memajukan keberagaman kehidupan umat Islam, maka harus dapat menggambarkan karakter pemimpin yang dikehendaki. Karakter kepemimpinan merupakan suatu hal yang tak terpisahkan dengan keadaan dan lingkungan masyarakat yang dipimpinnya.

2.1.2 Fungsi dan Gaya Kepemimpinan

a) Fungsi Kepemimpinan

Kemandirian Fungsi kepemimpinan artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi sntar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.¹⁰

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan

⁷ Widodo, N. (2009). *Kepemimpinsn dalam Kewirausahaan*

⁸ Stogdill. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok : Holistica 2014

⁹ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bekasi: Cipta Bagus Sagara, 2013)

¹⁰ Yudiaatmaja F. *Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya*. Media Komunikasi FPIPS 2013

tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.¹¹

b) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnnya yang dinilai mempunyai berbagai informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan

c) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

e) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.¹²

b) Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi

bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.¹³

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Menurut Rivai, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dipakai.¹⁴

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan

¹¹ Irawati, D. *Perkembangan Teori Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Pustaka*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 7 No.1 2021

¹² Fakih Mansyur. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Belajar 1999

¹³ Darwin, M. Muhadjir. *Negara dan Perempuan: Reorientasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Wacana 2005

¹⁴ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta:2006, h.56-58

kehendak pemimpin.

Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan sikap yang menonjolkan "keakuannya", antara lain dalam bentuk: kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat martabat mereka. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin yang otoriter antara lain: menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya, dalam menegakkan disiplin menunjukkan keakuannya, bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi, menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

b) Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin berdudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya mengfungsikan dirinya sebagai penasihat.

Pada gaya kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol bawahan, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

c) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan,

buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dandihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin.

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

Ketiga gaya kepemimpinan di atas dalam pratiknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

Untuk membentuk fungsi-fungsi tersebut, pemimpin dapat mengambil berbagai gaya kepemimpinan. Empat perbedaan gaya kepemimpinan diejelaskan dalam model *path-goal* sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Pengarah (Directive Leadership)

Pemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.¹⁵

b) Kepemimpinan Pendukung (Supportive Leadership)

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustrasi dan kekecewaan.

c) Kepemimpinan Partisipatif (Participative Leadership)

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan

¹⁵ Budiman Arif. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta s: PT Raja Grafindo Persada 1995

bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

d) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (Achievement Oriented Leadership)

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.¹⁶

Dengan menggunakan salah satu dari empat gaya di atas, dan dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti yang diuraikan tersebut, seorang pemimpin harus berusaha untuk mempengaruhi persepsi para karyawan atau bawahannya dan mampu memberikan motivasi kepada mereka, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif.

2.2 Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah suatu sikap mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dengan visi dan misi yang kuat. Jika berbicara tentang kepemimpinan pasti dipikirkan masyarakat umumnya identik dengan kaum adam atau pria padahal jika kita menelaah perempuan juga mempunyai jiwa kepemimpinan, yang tidak jauh berbeda keahliannya dalam memberi arahan, dalam berorasi maupun beretorika atau bahkan memberi gagasan. Pada dasarnya semua orang dapat menjadi pemimpin (leadership), Wanita tidak semuanya lemah ia ibarat sebuah bangunan yang kokoh dan merupakan fondasi yang berstruktur kuat. Hal ini dapat dilihat dari perannya pada kehidupan bermasyarakat, dalam konsumen pembangunan bukan hanya sebagai proses pembangunannya saja, sungguh menyedihkan apabila kita melihat dari sudut pandang yang berlainan bahkan sudah banyak kenyataannya peran seorang perempuan tradisional dianggap sebagai "cadangan".

Terwujudnya peran wanita dalam berkesempatan memegang peranan sebagai kepemimpinan membawa dampak yang mengarah lebih baik bahwa permasalahan akan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi

antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian, antara perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama dalam mencapai sebuah peran kepemimpinan. Kini perempuan mampu memberikan suara dalam berpartisipasi dan kontrol atas pembangunan negara yang lebih baik. Tentu hal ini adalah sebuah kebijakan dalam memperoleh manfaat kesetaraan serta adil dari pembangunan. Kini saatnya para wanita maju dan memiliki peran penting dalam kepemimpinan.

Istilah perempuan berasal dari kata empu yang mempunyai arti dihargai, dipertuan atau dihormati, yang mempunyai puki, dapat menstruasi, dapat melahirkan anak dan menyusui, istri, bini, lawan jenis laki-laki.¹⁷ Perempuan adalah wanita, dengan arti bahwa wanita adalah perempuan dewasa yang sudah dapat berpikir mana yang baik dan mana yang buruk, mana yang benar dan yang salah. Istilah perempuan juga dapat dipandang dari beberapa konsep misalnya seks (jenis kelamin) yang memandang perempuan secara biologis dan konsep gender yang memandang perempuan secara konstruksi sosial.¹⁸

Menurut jenis konsep, jenis kelamin adalah persifatan pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu, yakni bahwa laki-laki adalah manusia yang memiliki atau bersifat seperti berikut: memiliki Penis, memiliki jakala, dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkannya, mereproduksi telur, memiliki vagina dan alat menyusui. Alat-alat tersebut secara biologis melekat pada manusia jenis perempuan dan laki-laki selamanya, dalam artian tidak dapat dipertukarkan dan sudah menjadi kodrat Tuhan.

Dari beberapa konsep pengertian tentang perempuan dan laki-laki yang diungkapkan, maka timbul perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara alami (biologis) dalam berbagai konteks budaya seringkali mendasari deferensiasi peran (*division of labor*) yang ada. Akibatnya sering terjadi ketidakseimbangan peran antara laki-laki dan perempuan yang dalam beberapa kasus dapat memunculkan adanya dominasi laki-laki dan perempuan. Laki-laki dengan ciri biologisnya serta sifat-sifat senantiasa diidentikkan dengan orientasi instrumental, yakni aktif, menonjolkan diri, pelindung, dan pemimpin.

¹⁶ Budiman Arif. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 1994

¹⁷ Chistina S. Handayani, Ardhian Novianto, *Kuasa Wanita Jawa* , PT LKiS Pelangi Aksara, Yogyakarta:2004, h.6.

¹⁸ Hamid St, Kamus Pintar Bahasa Indonesia, Pustaka Dua, Surabaya, h.324.

Berdasarkan data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI (2013), meskipun Indonesia, Laos, dan Kamboja telah melakukan berbagai macam program kesetaraan *gender*, tiga negara tersebut termasuk negara dengan indeks ketimpangan *gender* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki masih dominan di masing-masing indikator, baik ketenagakerjaan, pendidikan maupun keterwakilan di parlemen. Keterwakilan perempuan atau laki-laki dalam parlemen merupakan salah satu komponen ketimpangan *gender*. Semakin proporsional jumlah perempuan atau laki-laki menunjukkan kesetaraan dalam pengambilan keputusan. Penelitian Seager (1997) yang dimuat dalam buku Pembangunan Manusia berbasis *gender* oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2013) mengungkapkan bahwa laju keterwakilan perempuan di parlemen sangatlah lambat sehingga UN (United Nation) memperkirakan bahwa keseimbangan antara laki-laki dan perempuan di parlemen baru akan bisa dicapai pada tahun 2490.

Indonesia merupakan salah satu negara yang saat ini sedang menggagas keberadaan perlunya pengaturan secara khusus yang menjamin kesetaraan *gender*. Pada periode legislasi nasional 2010-2014, pemerintah mengusulkan pembahasan RUU tentang Keadilan dan Kesetaraan Gender. Dengan adanya peraturan yang komprehensif melindungi hak asasi perempuan di berbagai bidang kehidupan, dan mengatur mekanisme perwujudan kesetaraan *gender* melalui berbagai langkah tindak dalam upaya pembangunan pembangunan nasional termasuk dalam proses pembentukan hukum dan peraturan perundangan, pengawasan keuangan negara, dan proses penegakkan hukum, maka hal ini merupakan pemenuhan prinsip kewajiban negara secara *de jure* dan *de facto* dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan *gender* dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Disinilah kemudian jaminan konstitusi negara Indonesia bagi warga negaranya dapat diwujudkan, karena konstitusi tersebut perlu diturunkan dalam aturan dan jaminan pelaksanaan yang lebih detail lagi melalui peraturan perundang-undangan dibawahnya.

2.3 Indikator Kepemimpinan Perempuan

Dalam suatu proses kepemimpinan terdapat

beberapa cara memimpin yang berbeda-beda, namun kepemimpinan memiliki tujuan yang serupa. Dalam sudut pandang ilmu, perempuan dan laki-laki memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin namun dalam sudut pandang seni kepemimpinan perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan. Perbedaan-perbedaan tersebut mempengaruhi pola kepemimpinan, perempuan memimpin dengan cara yang berbeda namun belum tentu kepemimpinan perempuan lebih jelek daripada kepemimpinan laki-laki. Kanter (1977) menjelaskan beberapa indikator Kepemimpinan Perempuan yaitu sebagai berikut :

a. Pemimpin Perempuan sebagai The Mother (Simpatik)

The mother atau keibuan dalam jabatan publik diasumsikan bahwa pemimpin perempuan memiliki sikap simpatik lebih dari pada pemimpin laki-laki, seperti halnya seorang ibu yang sigap menyediakan obat, selalu bersedia menjadi pendengar yang baik serta pemimpin perempuan juga mudah diajak bertukar pikiran dan berbicara masalah pribadi. Dengan asumsi tersebut diharapkan staff dapat lebih santai ketika bercerita atau menyampaikan keluhan kesah, menyampaikan pendapat dan kritikan serta bercerita kepada atasan, peran ibu relative aman bagi pemimpin perempuan karna mudah tersedia untuk semua orang ketika dibutuhkan sehingga hal ini menjadi salah satu indikator yang dapat mengembangkan lingkungan kerja yang lebih baik.¹⁹

b. Pemimpin perempuan sebagai Seductress (Penyemangat)

Kepemimpinan perempuan sebagai Seductress atau penggoda ini adalah pemimpin perempuan yang cenderung lebih memperkenalkan unsur persaingan dan kecemburuan pada karyawannya dan pemimpin perempuan terkadang tidak sadar bahwa sikap menggoda itulah yang dapat menimbulkan semangat pada karyawannya atau bawahannya. Dalam hal ini pemimpin perempuan dianggap sebagai faktor yang mampu memotivasi karyawan atau staffnya untuk lebih giat dalam bekerja dan mempunyai cara memberi semangat yang berbeda lebih baik daripada pemimpin laki-laki.²⁰

c. Pemimpin perempuan sebagai The pet (Kekeluargaan)

¹⁹ Ahmad Fauziah. *Kepemimpinan Wanita di Dunia Publik (Kajian Tematik Hadis)*. AL-MAIYYAH: Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan, Vol (2), Hal (214-231).

²⁰ Irawati, D. *Perkembangan Teori Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Pustaka*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 7 No.3. (2011).

Pemimpin perempuan sebagai kesayangan para staff merupakan hal yang sering ditemui dalam dunia kerja, karakter kesayangan tersebut diadopsi oleh para karyawan sebagai hal yang mampu menunjukkan kehebatan dalam kepemimpinan perempuan bahwa pemimpin perempuan mampu membuat pendekatan yang lebih baik kepada karyawan daripada kepemimpinan laki-laki. Dalam hal ini para atasan memiliki sikap yang cepat menganggap bawahan sebagai orang terdekat atau sebagai keluarga sehingga staff akan menganggap bahwa pemimpin perempuan sebagai orang dekat, hal inilah yang membuat para staff tidak merasa canggung lagi ketika berkolaborasi dengan atasannya atau ketika menyampaikan sesuatu. Hal tersebut cukup membangun dalam menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik.²¹

d. Pemimpin perempuan sebagai *The iron maiden* (Tegas)

The "iron maiden" yaitu peran yang dimana pemimpin perempuan memiliki sikap tegas dalam memimpin. Peran iron maiden ini cenderung membuat pemimpin perempuan lebih bersikap tegas dalam memimpin bawahannya, hal tersebut agar mampu membuat bawahannya lebih baik dalam bekerja atau lebih disiplin lagi dalam dunia kerja hal ini cenderung menimbulkan kesan tegas. Peranan *iron maiden* ini terkadang menjadikan pemimpin perempuan sebagai atasan yang tidak diperhatikan oleh staff karena lebih kerap tegas dan keras dalam berbicara kepada bawahan sehingga ketika pemimpin perempuan tersebut memiliki masalah maka staff skurang memperhatikannya berbeda dengan *seductress* dan *pet*.²²

2.4 Pendidikan Formal

a) Pengertian pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh seorang pendidik untuk membimbing peserta didiknya agar dapat mengembangkan segala potensi yang ada di dalam dirinya, pengertian tersebut sependapat dengan beberapa ahli yang mengemukakan pendapat tentang pendidikan. Menurut Hasbullah pendidikan adalah suatu proses bimbingan, tuntunan atau pimpinan yang didalamnya mengandung unsur-unsur seperti pendidik, anak didik, tujuan, dan sebagainya.

Aspek-aspek paling dipertimbangkan antara

lain yaitu kesadaran, pencerahan, pemberdayaan, dan perubahan perilaku. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Takdir Ilahi bahwa pendidikan adalah sebagai usaha membina dan mengembangkan pribadi manusia, baik menyangkut aspek ruhaniah dan jasmaniah. Berdasarkan penjelasan dari kedua ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam kehidupan. Pendidikan juga merupakan wahana penting untuk membangun bangsa. Pada gilirannya, manusia hasil pendidikan itu menjadi sumber daya pembangunan, karena itu, pendidik dalam melaksanakan tugasnya diharapkan tidak membuat kesalahan-kesalahandalmendidik

b) Unsur-unsur pendidikan

Unsur-unsur yang ada di dalam prose pendidikan melibatkan banyak hal, yaitu: peserta didik, pendidik, interaksi edukatif, tujuan pendidikan, materi pendidikan, alat dan metode pendidikan, serta lingkungan pendidikan. Peserta didik merupakan subjek yang dibimbing atau dididik. Pendidik adalah orang yang mendidik. Interaktif edukatif adalah interaksi antara peserta didik dengan pendidik, interaksi edukatif pada dasarnya adalah komunikasi timbal-balik antara peserta didik yang terarah kepada tujuan pendidikan.

Tujuan pendidikan diarahkan sesuai dengan tujuan, materi pendidikan pengaruh yang diberikan dalam bimbingan, alat dan metode cara yang digunakan dalam bimbingan. Alat dan metode diartikan sebagai segala sesuatu yang dilakukan atau diadakan dengan sengaja untuk mencapai tujuan pendidikan. Secara khusus, alat dilihat berdasarkan jenisnya, sedangkan metode dilihat berdasarkan efisiensi dan efektivitasnya. Alat pendidikan dibedakan atas alat yang preventif yang kuratif. Lingkungan pendididkn tempat berlangsungnya peristiwa bimbingan. Lingkungan pendidikan biasa disebut tripusat pendidikan, yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat.

c) Tujuan pendidikan

Elfachmi menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan, oleh karena itu tujuan pendidikan memiliki dua fungsi: memberikan arahan kepada segenap kegiatan pendidikan dan sebagai sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap

²¹ Fakih Mansyur. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Belajar. (1999).

²² Stogdill. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok : Holistica 2014

kegiatan pendidikan. Pada praktik pendidikan, khususnya sistem persekolahan, dalam rentang anantara tujuan umum dan tujuan yang sangat khusus, terdapat pula sejumlah tujuan antara yang berfungsi untuk menjembatani pencapaian tujuan umum dari sejumlah tujuan khusus. Pada umumnya, terdapat empat jenjang tujuan, yaitu:

- 1) Tujuan umum merupakan tujuan pendidikan secara nasional. Pancasila merupakan landasan dari tujuan umum pendidikan nasional di Indonesia.
- 2) Tujuan institusional merupakan tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- 3) Tujuan kurikuler merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu bidang studi atau mata pelajaran.
- 4) Tujuan instruksional merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu materi tertentu-penguasaan materi tertentu.

Seperti dijelaskan di atas tujuan pendidikan perlu dirumuskan untuk tiba pada suatu titik yang telah ditetapkan sebelumnya. Titik tujuan pendidikan itu lebih bersifat imajiner daripada nyata. Pendidikan yang dilaksanakan tanpa tujuan akan berakhir dengan kegagalan. Secara normatif tujuan pendidikan di Indonesia diamanatkan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, disebutkan bahwa pendidikan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Danim menjelaskan secara akademik, pendidikan memiliki beberapa tujuan.

Pertama, mengoptimasi potensi kognitif, afektif, dan psikomotor yang dimiliki oleh siswa. Kedua, mewariskan nilai-nilai budaya dari generasi ke generasi untuk menghindari sebisa mungkin anak-anak tercabut dari akar budaya dan kehidupan berbangsa dan bernegara. Ketiga, mengembangkan daya adaptabilitas siswa untuk menghadapi situasi masa depan yang terus berubah, baik intensitas maupun persyaratan yang diperlukan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keempat, meningkatkan dan mengembangkan tanggung jawab moral siswa, berupa kemampuan untuk membedakan mana yang benar dan mana yang salah, dengan spirit atau keyakinan untuk memilih dan menegakkannya.

Seperti dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan yaitu untuk

mengubah segala macam kebiasaan buruk yang ada di dalam diri manusia menjadi kebiasaan baik yang terjadi selama masa hidup, dengan tujuan untuk mpeningkatkan kualitas diri menjadi pribadi yang mampu bersaing dan menjawab berbagai tantangan di masa depan.

d) Manfaat pendidikan

Manfaat pendidikan menurut Elfachmi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan ilmu yang akan dibutuhkan untuk masa depan.
- 2) Belajar diluar sekolah bisa menambah wawasan yang lebih luas.
- 3) Dengan mendapatkan ilmu dan wawasan yang lebih luas, kita dapat meraih cita-cita yang kita impikan.
- 4) Menjadikan manusia memiliki budi pekerti yang luhur Sesuai dengan pengertian dan tujuan pendidikan, pendidikan sangatlah bermanfaat bagi kehidupan semuanya agar menjadi manusia yang seutuhnya, karena sejatinya pendidikan sabagai alat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan Negara.

e) Fungsi Pendidikan

Pendidikan membawa misi mulia sebagai proses kemanusiaan dan pemanusiaan, baik alami maupun buatan. Pendidikan nasional dikonsepsikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Danim menjelaskan fungsi pendidikan sesungguhnya adalah memebangun manusia yang beriman, cerdas, kompetitif, dan bermartabat. Beriman mengandung makna bahwa manusia mengakui adanya eksistensi Tuhan dan mengikuti ajaran dan menjauhi larangannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi pendidikan adalah sebuah mnfaat dari hasil pendidikan yang dapat dirasakan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Secara garis besar fungsi pendidikan yaitu mengubah pola pikir manusia untuk menuju kehidupan yang lebih baik.

f) Pengertian Pendidikan Formal

Secara sederhana pendidikan bisa diartikan sebagai usaha mengarahkan peserta didik dari tidak tahu menjadi tahu. Sehingga dengan memiliki pengetahuan maka seseorang akan menjadi lebih terarah dalam menentukan maupun mengambil

keputusan. Secara etimologi pendidikan dalam bahasa Yunani *paedagogi* yaitu terdiri dari kata "*pais*" artinya anak dan "*agoge*" diterjemahkan membimbing, jadi *paedagogi* adalah bimbingan yang diberikan kepada anak. Jadi, pendidikan juga dapat diartikan sebagai proses penyempurnaan diri manusia secara terus-menerus. Ini terjadi karena secara kodrat manusia memiliki kekurangan dan ketidaklengkapan.²³

Secara istilah menurut Undang-Undang No. 12 tahun 2012 tentang "Pendidikan Tinggi", yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam mendukung sistem pendidikan nasional tersebut pemerintah Indonesia telah mencanangkan program wajib belajar sejak 2 Mei 1994, diselenggarakan selama 6 tahun di sekolah dasar (SD) atau yang sederajat dan setara dengan SD. Namun efektifitas program ini masih patut dipertanyakan karena masih tingginya angka putus sekolah, hal ini dimungkinkan karena adanya perbedaan yang cukup mendasar antara wajib belajar yang diterapkan di Indonesia dan wajib belajar yang diselenggarakan di negara maju.²⁴

Pendidikan jalur formal adalah kegiatan yang sistematis, berstruktur, bertingkat dimulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi dan yang setaraf dengannya, termasuk di dalamnya adalah kegiatan studi yang berorientasi akademis dan umum, program spesialisasi, dan latihan profesional yang dilaksanakan dalam waktu yang terus menerus. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang berstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Sedangkan pengertian pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreatifitas peserta didik dalam proses pembelajaran (Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun

2013).²⁵

Pendidikan jalur formal merupakan bagian dari pendidikan nasional yang bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan fitrahnya, yaitu pribadi yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, demokratis, menjunjung tinggi hak asasi manusia, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, memiliki keterampilan hidup yang berharkat dan bermartabat, memiliki kepribadian yang mantap, mandiri, kreatif, serta memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan yang mampu mewujudkan kehidupan bangsa yang cerdas dan berdaya saing di era global.²⁶

g) Satuan Penyelenggara Pendidikan Formal

1) TK (Taman Kanak-Kanak)

Taman Kanak-kanak adalah jenjang pendidikan anak usia dini (yakni usia 6 tahun atau di bawahnya) dalam bentuk pendidikan formal. Tujuan TK adalah meningkatkan daya cipta anak-anak dan memacunya untuk belajar mengenal berbagai macam ilmu pengetahuan melalui pendekatan nilai budi bahasa, agama, sosial, emosional, fisik, motorik, kognitif, bahasa, seni, dan kemandirian. Semua dirancang sebagai upaya mengembangkan daya pikir dan peranan anak dalam hidupnya. Kegiatan belajar ini dikemas dalam model belajar sambil bermain.

2) SD (Sekolah Dasar)

Sekolah Dasar adalah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Sekolah dasar ditempuh dalam waktu 6 tahun, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6. Saat ini murid kelas 6 diwajibkan mengikuti Ujian Nasional (dahulu Ebtanas) yang memengaruhi kelulusan siswa. Lulusan sekolah dasar dapat melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah pertama (atau sederajat). Sekolah dasar diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tahun 2001, pengelolaan sekolah dasar negeri (SDN) di Indonesia yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota. Sedangkan Departemen

²³ Aangraeni, Krisna. 2016. "Pendidikan Formal, Informal dan Nonformal". (Jurnal Online). https://www.academia.edu/19894523/-pendidikan_informal_formal_nonformal. Pada hari Senin tanggal 01 September 2022 pukul 10.58 WIB.

²⁴ Koesoema A, Doni. 2007. *Pendidikan Karakter Strategi Mendidik Anak di Zaman Pendidikan Karakter Global*. Jakarta: PT. Grasindo

²⁵ Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013

²⁶ Aangraeni, Krisna. 2016. "Pendidikan Formal, Informal dan Nonformal". (Jurnal Online). https://www.academia.edu/19894523/-pendidikan_informal_formal_nonformal. Pada hari Senin tanggal 01 September 2022 pukul 19.00 WIB.

Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan. Secara struktural, sekolah dasar negeri merupakan unit pelaksana teknis dinas pendidikan kabupaten/kota.

3) SMP (Sekolah Menengah Pertama)

Sekolah Menengah Pertama adalah jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus sekolah dasar (atau sederajat). Sekolah menengah pertama ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9. Sekolah menengah pertama diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tahun 2001, pengelolaan sekolah menengah pertama negeri di Indonesia yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota. Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan. Secara struktural, sekolah menengah pertama negeri merupakan unit pelaksana teknis dinas pendidikan kabupaten/kota.

4) SMA (Sekolah Menengah Atas)

Sekolah Menengah Atas adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus Sekolah Menengah Pertama (atau sederajat). Sekolah menengah atas ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 10 sampai kelas 12. SMA diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tahun 2001, pengelolaan SMA negeri di Indonesia yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota. Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan. Secara struktural, SMA negeri merupakan unit pelaksana teknis dinas pendidikan kabupaten/kota.

5) Perguruan Tinggi

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Menurut jenisnya, perguruan tinggi dibagi menjadi dua:

- Perguruan tinggi negeri adalah perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah.
- Perguruan tinggi swasta adalah perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh pihak swasta.

Pengelolaan dan regulasi perguruan tinggi di Indonesia dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Nasional. Rektor Perguruan Tinggi Negeri merupakan pejabat eselon di bawah Menteri Pendidikan Nasional. Selain itu juga terdapat perguruan tinggi yang dikelola oleh kementerian atau lembaga pemerintah non kementerian yang umumnya merupakan perguruan tinggi kedinasan, misalnya Sekolah Tinggi Akuntansi Negara yang dikelola oleh Kementerian Keuangan.

Selanjutnya, berdasarkan undang-undang yang berlaku, setiap perguruan tinggi di Indonesia harus memiliki Badan Hukum Pendidikan yang berfungsi memberikan pelayanan yang adil dan bermutu kepada peserta didik, berprinsip nir laba, dan dapat mengelola dana secara mandiri untuk memajukan pendidikan nasional.

3. Metode

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif yaitu penelitian dengan melakukan penyelidikan yang hati-hati, sistematis dan terus menerus terhadap suatu masalah dengan tujuan dapat digumakan dengan segera untuk keperluan tertentu.²⁷

Pendekatan yang digunakan berdasarkan penelitian studi kasus (*case study*). Studi kasus ini merupakan jenis pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkap dapat terselesaikan.²⁸

Langkah awal penelitian ini adalah pengumpulan data yang bertujuan untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka penelitian ini tidak akan menemukan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

a) Metode Observasi

²⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000), h. 30.

²⁸ Mustika Zed, (2018), *Metode Penelitian studi kasus*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, h. 3

Menuru Nasution menyatakan bahwa, obsevasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya bisa bekerja berdasarkan datayaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Sedangkan menurut Marshall menyatakan bahwa melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

b) Metode Wawancara

Metode wawancara Esterberg adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu. Penulis melakukan wawancara kepada kepala sekolah/ pihak lain yang bersagkutan dengan tujuan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan secara mendalam.²⁹

Secara Analisis data adalah proses mengatur urutan data dan mengorganisasikannya kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan data.³⁰

Adapun langkah- langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Pemrosesan Satuan

Dalam proses ini penulis membaca data dan mempelajari terlebih dahulu data yang sudah ada, setelah itu mengidentifikasi pada satuan-satuan analisis.³¹

b. Kategorisasi

Menu Moleong bahwa "kategorisasi adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencari kesamaan-kesamaan suatu kategori tertentu pada suatu data dan membandingkan dengan data sebelumnya untuk suatu kategori."³²

c. Komparasi

Komparasi, yaitu upaya membandingkan beberapa keterangan- keterangan atau data yang diperoleh untuk mendapatkan argumentasi yang lebih kuat serta mampu memberikan kejelasan yang layak untuk dijadikan pegangan dalam

penelitian ini.

d. Kesimpulan

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data- data yang telah diperoleh.³³

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Hasil Penelitian

Pelaksanaan penelitian berlangsung selama kurang lebih 2 minggu. Penelitian dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan subjek penelitian dan beberapa informan disekitar lokasi penelitian. Hasil penelitian di analisis oleh peneliti dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif, yang artinya peneliti akan menggambarkan, menguraikan, serta menginterpretasikan seluruh data yang terkumpul sehingga mampu memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Ketua dan Pengurus Yayasan Pesantren Cipasung serta para pimpinan lembaga pendidikan formal dibawah naungan Yayasan Pesantren Cipasung.

Manajemen pendidikan menjadi salah satu komponen yang bertanggung jawab terhadap baik buruknya mutu pendidikan terutama pada sekolah swasta yang bernaung dibawah yayasan. Beberapa hal yang menjadi penilaian terhadap mutu yayasan antara lain:

- Visi yang jelas. Yayasan yang baik harus memiliki visi, misi serta tujuan institusional yang jelas dan semuanya harus terkominkasikan dengan baik pada level kepala sekolah, guru, karyawan, orang tua, peserta didik bahkan masyarakat sekalipun. Visi, misi dan tujuan yang tidak jelas seringkali menjadi pemicu munculnya permasalahan antara pihak yayasan dan pelaksana sekolah/madrasah.
- Koordinasi yang baik antara pengurus yayasan dan pelaksana sekolah. Pengurus yayasan memberikan tugas kerja kepada pelaksana sekolah dan pihak yayasan yang melakukan monitoring. Seyogyanya keduanya memahami

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian daam Suatu Pendekatan dan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta:1998. hal. 145-146

³⁰<http://makalahbarataanpba.blogspot.co.id/201/0/01/analisis-data.html> (diunduh 28 Februari 2022)

³¹ Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. remaja Rosdakarya, 2002).

³²http://repository.upi.edu/27066/6/S_PJKR_0906232_Chapter%203.pdf (diunduh 27 Februari 2022).

³³<http://dapurilmiah.blogspot.co.id/2014/06/analisis-data-kualitatif.html> (diunduh 02 Maret 2022).

bahwa untuk mencapai tujuan lembaga tidak bisa masing-masing.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, sulit bagi lembaga pendidikan jika tidak memiliki seorang pemimpin yang dapat menggerakkan anggotanya. Yayasan sebagai lembaga yang menaungi lembaga pendidikan formal harus mengetahui berbagai harapan dan kebutuhan setiap stakeholder yang ada di lingkungan lembaga pendidikan. Langkah yang diambil Yayasan Pesantren Cipasung merupakan suatu langkah yang sangat berani dengan menunjuk seorang perempuan menjadi pemimpin di lembaga-lembaga pendidikan formal.

Pengangkatan kepala sekolah perempuan di lembaga pendidikan formal yang berada di Yayasan Pesantren Cipasung bukan tanpa pertimbangan. Di zaman sekarang, perempuan dianggap tidak bisa memimpin suatu organisasi. Padahal seorang perempuan sangat berpotensi sekali memberikan segala inovasi-inovasi untuk meningkatkan kualitas sekolah/madrasah. Untuk mengangkat seorang pemimpin di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung dilakukan dengan acara aklamasi karena sangat kuat memegang sistem yang dipakai di dalam keluarga besar Pesantren Cipasung. (A.1.1)

Kepala sekolah/madrasah merupakan pemimpin di lembaga pendidikan formal. Dalam mengambil keputusan saya tidak sembarangan dalam arti saya harus sering bersilahturahmi dengan komite, kemudian bersilahturahmi dengan sesepuh yang ada disini dalam mengambil keputusan. Misalkan ada masukan dari rapat untuk iya tidaknya saya silahturahmi dulu dengan sesepuh yang ada disini karena saya tidak ingin gegabah. Kalau dalam hal yang ringan saya ambil keputusan sendiri tidak apa-apa, misalkan untuk penataan lingkungan disekolah an terkadang saya menghimbau kepada para siswa di setiap kelas untuk membawa tanaman hias dari rumah untuk menghias taman di depan kelas masing-masing, agar suasana di sekolah terasa nyaman dan tidak menjenuhkan. Namun kalau untuk mengambil keputusan yang berat seperti ketika sekolahan mendapat alokasi dana untuk RKB, saya mengumpulkan seluruh guru dan komite untuk membahas rancangan serta teknis dalam mengaplikasikan rencana tersebut. (B.1.2)

Hal senada juga diutarakan oleh Bapak Zaenal selaku guru PAI di Madrasah Tsanawiah Cipasung. Kepala madrasah disini sangat bagus, sebagai pemimpin walaupun beliau seorang wanita namun mampu mengayomi dan membantu para bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya,

beliau selalu menanyakan apakah ada kesulitan? Jika ada maka beliau pun bersedia memberi masukan seperti yang saya rasakan selaku guru PAI disini ketika saya mendapatkan tugas mengerjakan laporan atau proposal beliau selaku kepala sekolah tidak rikuh untuk ikut membantu serta membimbing saya dalam menyelesaikan tugas, ketika saya membutuhkan waktu beliau untuk kebutuhan tugas saya pun beliau selalu bersedia meluangkan waktu, jadi disini walaupun saya bekerja sebagai guru PAI tidak pernah merasakan beban atau tugas yang berat karna ketika ada permasalahan atau kesulitan beliau selalu bisa diajak bekerjasama. (B.1.1)

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Gaya ibu kepala sekolah disini itu supel, tapi kadang-kadang karena kesibukannya beliau kalau bahasa sundanya keluar, tapi memang itu semua diperlukan, kadang-kadang orang yang disuruh beliaunya itu orang-orang yang pendiam sangat pendiam tujuannya itu untuk apa? Ya supaya orang itu bisa dekat dengan ibu kepala sekolahnya. Kalau terhadap guru-guru sering dihamiri, sering mengunjungi meja-meja yang ada di ruang guru. (C.1.2)

Interpretasi Data Hasil Penelitian

Untuk meningkatkan kualitas dilembaga pendidikan adalah dengan merangsang setiap *stakeholder* pendidikan supaya berperan aktif dalam peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu yang sangat berperan adalah pengasuh yayasan dan kepala sekolah. Untuk mengetahui bagaimana pengangkatan, gaya dan faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung, peneliti melakukan observasi ke sekolah dan madrasah di lingkungan Yayasan Pesantren Cipasung khususnya yang di pimpin oleh seorang perempuan. Diantaranya Madrasah Tsanawiyah Cipasung, SMP Islam Cipasung dan SMA Islam Cipasung. Selain itu, peneliti melakukan wawancara dengan para informan yang sudah ditentukan dengan berpedoman kepada kisi-kisi instrumen wawancara.

Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya maka diperlukan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap berjalannya suatu pekerjaan. Karena subjeknya pemimpin perempuan, maka yang dijadikan peneletian adalah

pemimpin perempuan atau kepala sekolah perempuan. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung ini cenderung ke demokratis, tetapi hal tersebut dapat berubah secara situasional sesuai dengan bagaimana pendekatan yang digunakan, cara dalam mengambil keputusan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh peneliti terdapat faktor penghambat peran kepemimpinan perempuan ialah masih sulitnya bagi seorang pemimpin perempuan untuk menyembunyikan atau mengendalikan emosi yang ada di dalam dirinya. Sehingga terkadang dapat membuat down para pegawai atau staff, yang menyebabkan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Saat keadaan yang seperti itu terjadi tentu sangat membuat suasana bagi pegawai atau staff kesulitan jika harus menemui pimpinan mereka misalnya untuk meminta tanda-tangan atau membahas suatu pekerjaan yang harus dilakukan saat itu juga dan akan berimbas kepada bawahan juga nantinya.

Faktor-faktor pendukung yang peneliti temukan dalam penelitian ini adalah motivasi yang sangat besar yang didapatkan oleh pemimpin perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung, dimana pengaruh motivasi dan pendidikan yang tinggi merupakan modal utama mereka gunakan untuk dapat memainkan perannya dalam kepemimpinannya di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung. Serta kepercayaan dan dukungan penuh dari Ketua Yayasan dan keluarga besar Pesantren Cipasung.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis tentang kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan formal di Yayasan Pesantren Cipasung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan perempuan dalam islam diperbolehkan. Karena, Kualitas seseorang di tentukan dari ketaqwaannya. Setiap klian adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab atas kepemimpinannya.
2. Pertimbangan pengangkatan pemimpin perempuan di lembaga formal Yayasan Pesantren Cipasung dilakukan berdasarkan pertimbangan dengan memperhatikan beberapa aspek, seperti sifat dan gaya kepemimpinannya. Bukan karena tidak ada lagi laki-laki yang mampu untuk menjadi seorang pemimpin, dengan hasil rundingan,

pengangkatan pemimpin dilakukan secara aklamasi yang melibatkan keluarga besar pesantren.

3. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung ini cenderung ke demokratis. Gaya ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan komunitasnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi komunitasnya dengan membantu komunitasnya memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam lembaga.

4. Faktor penghambat peran kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan formal Yayasan Pesantren Cipasung masih sulitnya untuk menyembunyikan atau mengendalikan emosi yang ada di dalam dirinya. hambatan sikap pandang, dan faktor budaya patriarki. Sehingga terkadang dapat membuat down para pegawai atau staff, yang menyebabkan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Saat keadaan yang seperti itu terjadi tentu sangat membuat suasana bagi pegawai atau staff kesulitan jika harus menemui pimpinan mereka misalnya untuk meminta tanda-tangan atau membahas suatu pekerjaan yang harus dilakukan saat itu juga dan akan berimbas kepada bawahan juga nantinya. Adapun faktor-faktor pendukung yaitu meningkatkan kopetensi, kreativitas, mempelajari hal baru, sifat pemimpin perempuan, kemampuan menyelesaikan masalah, serta kepercayaan dan dukungan penuh dari Ketua Yayasan dan keluarga besar Pesantren Cipasung.

6. Pustaka

- Aidinil Zetra. Gaya Kepemimpinan (Bahan Bacaan Kuliah Kepemimpinan Politik). Padang : Magister Ilmu Politik Universitas Andalas.
- Ardhian Novianto Chistina S. Handayani , 2004 Kuasa Wanita Jawa , PT LKiS Pelangi Aksara, Yogyakarta
- Al-Hibri, Azizah. 2001. Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses Pemberdayaan dan Kesempatan. Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press.
- Asep Suryana. 2013. Value Based Leadership. Bandung : Nurani Press.
- B. Uno, Hamzah. 2007. Teori Motivasi dan Pembelajaran.. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Bush, Tony dan Marianne Coleman. 2012. Manajemen Mutu Pendidikan. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Danim, Sudarwan. 2010. Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. 2003. Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan transformatif dalam komunitas organisasi pembelajar). Jakarta: Bumi Aksara. Golema,
- Daneil. 2004. Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Hermiono, Agustinus. 2014. Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- J Moelong, Lexy. Metodologi Penelitian Kualitatif. 2012. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kartono, Kartini. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Remaja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 1977. Psikologi Wanita. Bandung: Mandar Maju.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2005. Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Husein. 2004. Islam Agama Ramah Tamah (Pembela Kyai Pesantren). Yogyakarta: LkiS.
- Mulyas, E. 2006. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurkholis. 2005. Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi. Jakarta: PT. Grafindo.
- Prasetyo, Ristiyanto. 2006. Pengembangan Karier Sekertaris Kepemimpinan. Yogyakarta: Andi Purwanto, Ngalm. 1992. Adminitrasi Dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithal. 2007. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rohmat. 2010. Kepemimpinan Pendidikan (Konsep dan Aplikasi). Purwokerto: STAIN Press.
- Roqib, Muhammad. 2003. Pendidikan Perempuan. Yogyakarta: Gema.
- Rofiq, Ahmad. 2004. Fiqih Kontekstual Dari Normatif ke Pemaknaan Sosial, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA. Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2009. Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, Aplikasi. Yogyakarta: Teras.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. Kepemimpinan Profesional, Pendekatan Leadership Games. Yogyakarta: Gava Medika.
- Syafarudin. 2005. Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Jakarta: Ciputat Press.
- Umar, Nasrudin. 2001. Argument Kesetaraan Gender dalam Perspektif Al-Qur'an. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Usman, Husaini. 2011. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2009. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Alfabeta
- Zainal Efendi, (2015), Panduan Praktis Menulis Skripsi, Tesis Dan Desertasi (Kualitatif, Kuantitatif dan Kepustakaan), Medan: Mitra