**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF STUDI GENDER**

**Azqiya Akidatul Izzah, Nur Hidayah**

IAI An Nur Lampung

Email: izzahazqiya@gmail.com

**ABSTRACT**

*In general, there are many male heads of madrasas and schools. The purpose of this research is to describe the leadership of female madrasah principals in the perspective of gender studies. In the context of leadership, it was found that women prioritized human relations, cared for their subordinates, paid attention to cooperation between members, respected and valued each other. Women's leadership tends to communicate informally to subordinates and is more polite, uses collaborative strategies in overcoming conflicts, is open and prefers to share with subordinates, likes to work in teamwork. Work As a teacher as well as a principal is very closely related directly to students, the mentality of a woman who has a gentle nature, a sense of humility, likes and is very caring for children makes her closeness to children a big influence on the tasks she carries out well as a teacher and as a school principal who demands attention to the progress of his students. The closeness of women to students making it easier for them to provide transfer of knowledge, education and teaching is also supported by the characteristics possessed by a woman such as: Women are more nurturing, protecting, more settled, and preserving (Conservation) psychology of women getting to know teenagers and adult women.*

**Keywords**: *Leadership, Madrasah, Women, Gender*

**ABSTRAK**

Pada umumnya yang menjadi kepala madrasah maupun sekolah banyak dari laki-laki. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam perspekti studi gender. Dalam konteks kepemipinan, ditemukan bahwa perempuan lebih mengutamakan hubungan kemanusiaan, peduli terhadap bawahan, memperhatikan kerja sama antaranggota, saling menghormati dan menghargai. Kepemimpinan perempuan cenderung melakukan komunikasi informal terhadap bawahan dan lebih sopan, menggunakan strategi kolaboratif dalam mengatasi konflik, terbuka dan lebih suka *sharing* dengan bawahan, suka bekerja dalam *teamwork*. Pekerjaan Sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah sangat erat berhubungan langsung kepada anak-anak didik, kejiwaaan seorang perempuan yang memiliki sifat kelembutan, rasa rendah hati suka dan sangat perhatian terhadap anak-anak membuat kedekatannya kepada anak-anak memberi pengaruh besar terhadap tugas yang diembannya baik sebagai guru maupun sebagai kepala sekolah yang menuntut perhatian kepada kemajuan anak-anak didiknya. Kedekatan perempuan kepada anak didik sehingga memudahkannya memberikan trasfortasi ilmu pengetahuan, pendidikan dan pengajaran didukung pula oleh sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang perempuan seperti: Perempuan lebih bersikap memelihara, melindungi, lebih menetap, dan mengawetkan (Konservasi) psikologi wanita mengenal remaja dan wanita dewasa.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Madrasah, Perempuan, Gender

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu madrasah dalam menjalankan proses pendidikan yang berkualitas sering diidentikkan dengan keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola segala sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yaitu guru dan karyawan yang mampu menghasilkan *output* yang berkualitas, peningkatan kualitas pembelajaran dan kualitas proses pendidikan secara keseluruhan. Dalam mengelola SDM tidak terlepas dengan kepemimpinan kepala madrasah.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Keberhasilan kepala madrasah dalam mencapai tujuan secara dominan ditentukan oleh kehandalannya dalam mengelola manajemen madrasah yang bersangkutan. Salah satu keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola manajemen madrasah ditentukan oleh gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang pada saat mempengaruhi orang lain. Kepala madrasah di dalam menjalankan roda organisasi madrasah, untuk mencapai tujuan madrasah perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah antara lain dapat dilihat dari bagaimana kepala madrasah melakukan pengambilan keputusan baik untuk kepentingan internal madrasah maupun eksternal madrasah. Selain hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana kepala madrasah membangun komunikasi yang harmonis dengan warga madrasah. Gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat pula dari bagaimana kepala madrasah melakukan motivasi kepada warga madrasah.

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh peran gender, dimana peran gender dapat dikategorikan kedalam tipe maskulin dan feminin. Adapun karakteristik peran gender maskulin antara lain adalah dapat digambarkan sebagai sosok individu yang kuat, tegas, berani, semangat, harga diri dan kepercayaan diri yang teguh, berani mengambil resiko, agresif, bebas, objektif, tidak emosional, aktif, kompetitif, ambisius, rasional, rasa ingin tahu tentang berbagai peristiwa, kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi (perasaan**).** Sedangkan karakteristik peran gender yang feminin antara lain adalah lebih memperhatikan perasaan, emosional, lebih sensitif, rapi, teliti, tabah, lembut, hangat, hemat, lebih berhati-hati, ramah. Dari karakteristik tersebut banyak yang menyamakan antara gender dengan jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki untuk maskulin dan feminin untuk jenis kelamin perempuan. Sampai abad 21 ini kepemimpinan perempuan masih sering dipermasalahkan. Hal tersebut karena adanya penandaan (*Stereotip*) yang diberikan kepada perempuan. Studi Coleman menunjukkan bahwa para kepala madrasah dan para manajer senior perempuan lainnya di Inggris dan Wales mengindikasikan mereka cenderung berperilaku model kepemimpinan transformatif dan partisipatif.[[1]](#footnote-1)

Keberadaan perempuan sebagai pemimpin membawa dampak yang positif. Kondisi ini menjadikan permasalahan kesetaraan gender sedikit teratasi, ditandai dengan tidak adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Oleh karena itu, perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan.

Sehingga saat ini perempuan dapat membuktikan mampu memberikan kontribusi pembangunan negara yang lebih baik.[[2]](#footnote-2) Manfaat persamaan serta keadilan dalam pembangunan mesti dibuktikan bahwa perempuan semakin maju dalam kemimpinan. Kehadiran seorang perempuan dalam kepemimpinan, terutama dalam pembangunan sekarang ini sangat dibutuhkan dari segi pemikiran dan kreasi untuk mengembangkan dan mewujudkan tujuan pembangunan. Islam juga tidak menoleransi adanya perbedaan atau diskriminasi di antara sesama manusia.[[3]](#footnote-3)

**PEMBAHASAN**

**Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Dalam implementasi manajemen berbasis madrasah (MBM), Seperti yang dijelaskan dalam Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah “kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan MBM, kepala madrasah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja, sehingga MBM sebagai paradigma baru manajemen pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Kinerja Kepemimpinan madrasah dalam kaitannya dengan MBM adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan MBM untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif yang efesien. Sehubungan dengan itu, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam MBM dapat dianalisis berdasarkan kriteria sebagai berikut:

* 1. Mampu memberdayakan pendidikan dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan proses pembelajaran yang baik, lancar dan produktif.
  2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan sasaran.
  3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah dan pendidikan.
  4. Mampu menerapkan prinsip Kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di madrasah.
  5. Bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen.
  6. Berhasil mewujudkan tujuan madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.”[[4]](#footnote-4)

Melihat dari kriteria di atas bahwa kepala madrasah dituntut untuk selalu mengedapankan aspek mutu secara individu yaitu pribadi kepala madrasah tersebut. Mutu dari kepala madrasah sangat diharapkan untuk menggerakan roda madrasah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap kebijakan yang ada di madrasah tentu dapat dilihat kedepan oleh seorang kepala madrasah, maka dari itu kepala madrasah harus selalu mengupdate kemampuan manajerialnya.[[5]](#footnote-5)

**Kepemimpinan Perempuan**

Gender banyak didengung-dengungkan pada masa sekarang ini. Nugroho[[6]](#footnote-6) berpendapat bahwa “gender adalah pembedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak, perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya setempat”. Pada saat ini banyak yang memberikan pendapat bahwa gender adalah merupakan perbedaan antara lakilaki dan perempuan.

Terdapat dua tipe peranan gender yaitu tipe maskulin dan tipe feminin. Adapun karakteristik peran gender maskulin antara lain adalah dapat digamb arkan sebagai sosok individu yang kuat, tegas, berani, teguh, semangat, harga diri dan kepercayaan diri yang teguh, berani mengambil resiko, agresif, bebas, dominan, objektif, tidak emosional, aktif, kompetitif, ambisius, rasional, rasa ingin tahu tentang berbagai peristiwa, kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi (perasaan). Sedangkan karakteristik peran gender yang feminin antara lain adalah lebih memperhatikan perasaan, emosional, lebih sensitif, rapi, teliti, tabah, lembut, hangat, hemat, lebih berhati-hati, ramah. Dari karakteristik tersebut banyak yang menyamakan gender dengan jenis kelamin antara laki-laki untuk maskulin dan feminin untuk perempuan.

Growe[[7]](#footnote-7) mengemukakan

*Leadership* 0*Styles Women* sebagai berikut: *(a). emphasize relationships, sharing, and process; (b). focus on instructional leadership, (c). facilitative leadership; (d). interact more with teachers, students, parents, colleagues, community, etc. more than men; (e). support contributive, consensual decision making; (f). emphasize the process; (g). encourage feelings of self worth, active participation, and sharing of power and information, which helps to transform people’s self interest into organizational goals; (h). influence teachers to use more desirable teaching methods; (i). emphasize the importance of curicullum and intruction more than men. (Growe, R. Women and the leadership paradigm: bridging the gender).*

Dari pendapat Growe dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan lebih menekankan pada menjalin hubungan atau berinteraksi dengan warga sekolah. Hubungan atau interaksi tersebut baik dengan guru, siswa, orang tua, rekan kerja, masyarakat dan memfokuskan pada proses serta kepemimpinan yang bersifat intruksional dan fasilitatif. Menerima kontribusi, dukungan, partisipatif, pemberian informasi dalam pengambilan keputusan yang konsensual untuk tercapainya tujuan organisasi atau sekolah.

Sedangkan Burns & Martin[[8]](#footnote-8) berpendapat bahwa, “*gender differences in leadership can be accounted for through a variety of rationale. From interpersonal relationships to social role expectations to differences in perception and styles, men and women may indeed lead differently in addition to being 'followed' differently. Most assuredly, general agreement exists that men and women will naturally vary in their leadership styles”.*

Pendapat Burns & Martin dapat diartikan bahwa perbedaan gender dalam kepemimpinan dapat dipertanggungjawabkan melalui berbagai pemikiran yang rasional. Dari hubungan interpersonal dengan harapan peran sosial untuk perbedaan persepsi dan gaya, pria dan wanita memang dapat menyebabkan hal yang berbeda. Yang pasti, ada kesepakatan umum bahwa pria dan wanita secara alami akan bertukar dalam gaya kepemimpinan mereka.

Robbins[[9]](#footnote-9) berpendapat bahwa wanita cenderung mengambil atau menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Mereka mendorong partisipasi, berbagai kekuasaan dan informasi serta berupaya meningkatkan harga diri pengikutnya. Mereka lebih suka memimpin lewat keterlibatan dan mengandalkan karisma, kepakaran, kontak, dan ketrampilan antarpribadi mereka untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan perempuan tidak perlu diragukan lagi, karena kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kompetensi, karakteristik, kecerdasan, wawasan yang luas dari seseorang.

Bush and Coleman[[10]](#footnote-10) menyatakan bahwa dalam sebuah studi yang mengidentifikasi beberapa perbedaan kepemimpinan antara laki-laki dan wanita sebagai berikut, (a). *that men were more concerned with finance and salaries than women, who were more concerned with people within the school and their own workload; (b).* *the striking competitiveness of the male. In contrast the women were more concerned with cooperation and sharing, and in teamwork; (c).* *men tend to be completely satisfied with their work, women more hesitant; (d).* *men wanted status and recognition, whilst women do not seem to want to be a subject of status envy*

Pernyataan Bush & Coleman dapat diartikan sebagai berikut, (a). laki-laki lebih *concern* terhadap hal-hal yang berhubungan dengan finansial dan gaji dari pada wanita yang lebih *concern* terhadap orangorang dalam sekolah dan beban kerja mereka; (b). laki-laki berupaya dalam hal kompetitif, sebaliknya wanita lebih *concern* terhadap kerja sama dan *sharing*, dan bekerja dalam tim; (c). laki-laki cenderung mudah puas dengan pekerjaannya, sedangkan wanita masih ragu; (d). laki-laki menginginkan status dan penghargaan, adapun wanita tampak tidak menginginkan status.

Kepemimpinan perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformatif serta kolaboratif. Kepemimpinan perempuan lebih berorientasi sebagai motivator, adanya hu bungan pribadi yang baik seperti memberikan pengakuan terhadap hasil kerja yang baik, saling bekerja sama.

Hasil tes kepribadian terhadap kepemimpinan perempuan yang dilakukan Iirusinqhe dan Lyons (Bush and Coleman, 2000, p.31), menghasilkan kesimpulan bahwa dimensi kepemimpinan perempuan menggambarkan diri mereka lebih, (a). *affiliative* (afiliatif); (b). *democratic* (demokrasi); (c). *caring* (peduli); (d). *artistic* (artistik); (e). *behavioural* (perilaku); (f). *detail conscious* (penuh kesadaran); (g). *Conscientious, and worrying* (teliti dan mengkhawatirkan); (h). *team worker* (pekerja tim); (i). *completer* (pelengkap).

Perempuan lebih menyukai organisasi yang menekankan hubungan dan berhubungan dengan orang lain. Sebagaimana disampaikan oleh Rothschild[[11]](#footnote-11) dari hasil penelitiannya menyebutkan enam ciri karakteristik suatu organisasi yang dipimpin oleh perempuan (organisasi feminin) sebagai berikut, (a) anggota dihargai sebagai manusia individual. Orang-orang diperlakukan sebagai individu, dengan nilai dan kebutuhan individu; (b) non-oportunistik. Hubungan dipandang sebagai memiliki nilai di dalamnya, tidak sekedar suatu alat yang formal untuk pencapaian tujuan organisasi; (c) karir didefinisikan dalam bentuk layanan kepada orang lain. Sementara anggota organisasi dalam suatu birokrasi mendefinisikan sukses karir dalam bentuk promosi, pemerolehan kekuasaan, dan kenaikan gaji, anggota organisasi dalam model feminin mengukur sukses dalam bentuk layanan kepada orang lain; (d) komitmen pada pertumbuhan karyawan. Organisasi feminin menciptakan kesempatan pertumbuhan pribadi yang ekstensif bagi anggotanya, daripada menekankan spesialisasi dan pengembangan keahlian yang sempit. Organisasi ini mengembangkan keterampilan anggota dan memperluas kompetensi karyawan dengan menawarkan pengalaman belajar yang baru. Penciptaan komunikasi yang peduli; (e) anggota menjadi terikat secara akrab; (f) berbagi kekuasaan. Semua anggota yang akan terkena oleh suatu keputusan diberi kesempatan untuk berperanserta dalam keputusan tersebut.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan perempuan cenderung kepada gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasi. Kepemimpinan perempuan lebih mengutamakan hubungan kemanusiaan, peduli terhadap bawahan, memperhatikan kerja sama antaranggota, saling menghormati dan menghargai. Kepemimpinan perempuan cenderung melakukan komunikasi informal terhadap bawahan dan lebih sopan, menggunakan strategi kolaboratif dalam mengatasi konflik, terbuka dan lebih suka *sharing* dengan bawahan, suka bekerja dalam *teamwork*. Lebih berperan sebagai motivator untuk pengembangan bawahan. Memunculkan watak *estri* atau wanita dalam kepemimpinannya yaitu bersifat sabar, santun, mengalahkan tanpa kekerasan dan pandai berdiplomasi.

Pada dasarnya laki-laki maupun perempuan sama-sama makhluk Allah SWT yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai khalifah Allah SWT. dimuka bumi ini sesuai dengan kodrat masing- masing. Allah swt berfirman:

*Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, ‘Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.’ Mereka berkata, ‘Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu’ Dia berfirman, ‘Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”[[12]](#footnote-12)*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa semua manusia itu sama, yaitu menjadi khalifah Allah dan menebarkan kedamaian di muka bumi. Dalam ayat tersebut tidak menyebutkan bahwa yang layak menjadi khalifah adalah dari kaum laki-laki, atau Allah tidak menyebutkan akan kelebihan jenis kelamin tertentu. Namun dalam ayat tersebut Allah akan menjadikan khalifah di muka bumi dari golongan manusia baik laki-laki ataupun perempuan.

Walaupun demikian antara laki-laki dan wanita berbeda kodratnya, namun dalam suatu pengabdian wanita dan laki-laki bisa sama-sama berkifrah dan berperan sebagai seorang pendidik.

Selanjutnya dalam Psikologi Wanita, Kartini Kartono menjelaskan “Wanita atau perempuan sebagai makhluk yang dibekali kemampuan untuk berpikir dan berkarya, untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai makhluk Allah SWT. Ia mempunyai kecenderungan dan mempunyai kemampuan kerja keras sebagai mana dikatakan kartini kartono bahwa wanita pada hakikatnya mampu bekerja yang sama baiknya dengan laki-laki, wanita cenderung untuk mengeluarkan energi kerja yang berlebih-lebihan; tau bekerja yang lebih berat (*Overworked*) karena didorong oleh kesadaran yang sangat mendalam akan pentingnya tugas dan kewajibannya.”[[13]](#footnote-13) Namun meskipun begitu akan dipaparkan kiprah perempuan dalam berbagai bidang, diantaranya adalah:

Fatimah Mernisi dalam bukunya menyebutkan “dalam sejarah Islam banyak di sebutkan wanita-wanita yang sukses karena mendapat kesempatan menjadi seorang pemimpin, didalam alquran di ceritakan seoarang raja wanita ratu Saba yang baik memimpin negerinya.”[[14]](#footnote-14)

Selanjutnya dalam Feminine Hypostases in Epic Fantasy, Măcineanu Laura menjelaskan “Dalam buku-buku sejarah ada banyak dikenal beberapa wanita yang pernah menjadi seorang pemimpin sebagai posisi sebagai raja wanita/sultana, mereka disebut-sebut di dalam khotbah jum’at begitu juga gelar mereka tertera dalam uang logam seperti antara lain Razia Sultan dari New Delhi (634 H), Chajarat ad Durs dari Kairo, Tadj Al Alam Din Shah dari Indonesia. Dari pengalaman sejarah telah terbukti bahwa wanita dapat posisi yang sangat tinggi derajatnya ditengah masyarakat, semuanya diberikan tidak dapat begitu saja tentu adanya kemampuan dan kelayakan yang memang dimiliki oleh seorang wanita.

Dari sebuah penelitian oleh Laura, banyak wanita sukses menjadi sorang pemimpin antara lain seperti Hillary Clinton mantan istri presiden Amerika dan Senator dari New York, Aan Mulcahey presiden Xerox, Margaret Thatcher mantan perdana menteri Inggris kemampuannya membuat orang mengikutinya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Laura, ia membuat sebuah matriks perilaku. Dari wanita-wanita yang sukses memimpin ini ia temui beberapa persamaan, yakni: 1) Visi yang jelas mengenai apa yang ingin mereka capai, 2) Kemampuan menyeimbangkan strategi dengan taktis, 3) Kesediaan mengambil risiko, 4) Kemampuan mempengaruhi orang lain, 5) Kemampuan menginspirasi dan memotivasi orang lain, 6) Kemampuan membangun kelompok guna membantu mereka mencapai Visi mereka, dan 7) Kecerdasan emosi yang tinggi.”[[15]](#footnote-15)

Dari sederetan perilaku perempuan yang sukses dalam kepemimpinan yang telah diteliti oleh Laura ini membuatnya yakin bahwa “kita hidup di saat dan di zaman dimana kepemimpinaan dan pengaruh perempuan bukan hanya diperlukan tetapi juga dibutuhkan karena perempuan mempunyai kemampuan, kekuatan, keberanian dan hati untuk memimpin masyarakat.”

Lebih lanjut Kartini Kartono menerangkan “Kemampuan wanita dalam menjalankan pekerjaan publik sudah banyak terbukti dimana banyak wanita yang sukses dan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan dimana ia mendapat kesempatan dan dipercaya memegang peran sebagai penentu kebijakan. Kepiauan wanita menjalankan peran kepemimpinan di tengah-tengah masyarakat sesuai dengan peran yang diberikan bukan tidak beralasan bahwa pemimpin perempuan memberikan sumbangan yang besar dari kepemim- pinannya dengan alasan: 1) Eksekutif perempuan mempunyai kecenderungan lebih besar untuk berkonsultasi dengan orang lain baik sebagai pakar, karyawan, dan sesama pemilik bisnis saat mengembangkan stategi. 2) Eksekutif perempuan mempunyai kecendrungan alami yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan sekaligus dengan nyaman. 3) Eksekutif perempuan mempunyai kecondrongan bersaing yang lebih kecil dan sering kali mencari pendekatan yang lebih bersifat kerjasama. 4) Eksekutif perempuan cenderumg berfokus pada gambaran besar ketika membuat keputusan bisnis yang penting atau mengembangkan strategi. 5) Eksekutif perempuan menekankan pemba-ngunan hubungan dan juga pengumpulan fakta. 6) Eksekutif perempuan lebih suka ide-ide oranglain sebelum membuat keputusan akhir.”[[16]](#footnote-16)

Melihat kemampuan yang ada dimiliki perempuan sudah selayaknya ada wanita mendapatkan kepercayaan dan di berikan kesempatan sebagai seorang poemimpin memegang tampuk khususnya sebagai kepala sekolah/madrasah dengan harapan agar persoalan-persoalan rendahnya mutu pendidikan di indonesia bisa teratasi dengan gaya kepemimpinan perempuan, kesuksesan perempuan memimpin kerna gayanya yang non tradisional yang mana kepemimpinan perempuan muncul dari keinginanan mengerjakan apa yang mereka inginkan atau mempunyai kendali atas dirinya sendiri, tidak memandang jabatan kepemimpinan sebagai perintah dan kendali tetapi muncul dari mendapatkan kepatuhan dan kesetiaan dengan memahami serta memenuhi kebutuhan orang lain dan dikatakan juga bahwa model kepemimpinan perempuan berdasarkan pada nilai.

Nilai membentuk hakikat mengenai cara perempuan menerapkan perilaku kepemimpinan harian, mulai dari mengembangkan visi, menciptakan tim berkineja tinggi dan mengambil risiko. Untuk menetapkan arah organisasi perempuan selalu melihat kembali nilai-nilai.

Kemudian lebih lanjut Măcineanu Laura menerangkan dalam bukunya “Dari perjalanan panjang wanita dari masa ke masa yang tidak lepas dari budaya patriatcal dimana perempuan harus selalu tunduk di bawah kekuasan kaum lakilaki dengan segala perlakuan memberikan beban domestik kepada wanita walaupun pada kenyataan wanita juga harus bekerja diruang publik kemampuannya menjalan semua peran yang harus ia lakoni setiap hari dan waktu membuat wanita punya kemampuan merumuskan dan menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, sebagaimana dikatakan Laura, sesungguhnya seorang pemimpin wanita yang sukses mempunyai kemampuan: 1) Menciptakan visi, membariskan orang di belakangnya, dan mengembangkan rencana untuk dilakukannya. 2) Meng- komunikasikannya dengan cara yang menimbulkan kepercayaan dan keyakinan. 3) Memotivasi pengikut untuk mendukung usaha yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. 3) Membangun tim yang memahami dan menghargai saling ketergantungan dan sinergis. 4) Memperlihatkan kecerdasan emosi. 5) Mengambil risiko yang akan menguntungkan organisasi. 6) Mengembangkan jaringan yang kuat dan akan mendukung pencapaian tujuan serta keberhasilan profesional.”[[17]](#footnote-17)

Menurut penulis bahwa ketujuh perilaku di atas identik dengan perilaku yang secara rutin di perlihatkan oleh perempuan dalam posisi mereka dalam masyarakat sebagai pengasuh, akomodator, dan penjaga sehingga ia katakan dari indikator di atas tersebut bahwa kepemimpinan adalah seni perempuan atau disebut juga dengan ketrampan yang lunak kerna dalam kepemimpinannya tidak berhubungan dengan perintah dan kendali. Kemampuan kelebihan ini pulalah ia dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu seperti pekerjaan yang diamanahkan kepadanya sebagai kepala sekolah akan membawa hasil yang yang memuaskan. Pekerjaan Sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah sangat erat berhubungan langsung kepada anak-anak didik, kejiwaaan seorang perempuan yang memiliki sifat kelembutan, rasa rendah hati suka dan sangat perhatian terhadap anak-anak membuat kedekatannya kepada anak-anak memberi pengaruh besar terhadap tugas yang diembannya baik sebagai guru maupun sebagai kepala sekolah yang menuntut perhatian kepada kemajuan anak-anak didiknya. Kedekatan perempuan kepada anak didik sehingga memudahkannya memberikan trasfortasi ilmu pengetahuan, pendidikan dan pengajaran didukung pula oleh sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang perempuan seperti: Perempuan lebih bersikap memelihara, melindungi, lebih menetap, dan mengawetkan (Konservasi) psikologi wanita mengenal remaja dan wanita dewasa.

Menurut penulis ada beberapa kelebihan Kepemimpinan wanita dari lakilaki dalam kompetensi pendidikan yaitu: 1) Wanita lebih cenderung mencurahkan waktunya untuk kepentingan siswa. 2) Wanita lebih komunikatif. 3) Wanita lebih memperhatikan perbedaan individual dan lebih tinggi motivasinya. 4) Administrasi lebih cenderung, metode dan teknik mengajar lebih bagus dari laki. 5) Administrator wanita lebih cenderung menunjukkan sifat lebih demokrat dan gaya partisifatoris. 6) Administrator wanita itu lebih cenderung mempertimbangkan masukan-masukan dari anggotanya dari laki-laki. 7) Wanita lebih mampu berpartisipatif dan dikatakn bahwa kepemiminan wanita di lembaga pendidikan dari tingkat SD sampai ke SLTA lebih efektif dari laki-laki.

**Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan**

Sebagai kepala madrasah memiliki kemampuan yang luar biasa diberikan tugas tambahan sebagai pemimpin tersebut. Kegiatan tersebut dilakukan sebagai penunjang proses belajar mengajar maupun komunikasi kepada guru dan peserta didik. Kepala Madrasah juga memberikan motivasi, inovasi sebagai pemimpin pada lingkungan Madrasah. Seorang yang menjadi pemimpin pendidikan dalam hal ini ialah kepala madrasah sebagai orang mampu memegang amanah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di satuan pendidikan. Adapun gaya kepemimpinan yang digunakan antara lain demokrasi, visioner, kondisional dan konsisten. Kepemimpinan visioner jadi apa yang diucapkan sesuai dengan yang dikerjakan secara langsung. Pada saat tertentu bisa saja kondisional ketika menjalankan tugas sebagai kepala madrasah.

Menurut Wart tentang kepemimpinan ialah suatu bentuk kepemimpinan yang menggabungkan serta mengintegrasikan dari elemen transaksi, perubahan, dengan variabel kondisi tertentu yang ada pada berbagai keadaan di lingkungan masyarakat.[[18]](#footnote-18)

Sutikno[[19]](#footnote-19) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi tujuh antara lain sebagai berikut; *otokratik laissez fire, paternalistic, kharismatik, militeristik pseudo demokratik serta demokratik.*

Siapapun berhak memimpin baik dari laki-laki ataupun perempuan. Selain dia mampu menjadi panutan dan memiliki kemampuan yang mempengaruhi serta memotivasi bawahannya, sehingga semua yang terlibat mampu memberikan kontribusi dan menjadi bagian dari menyukseskan apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi yang dipimpinnya. Kepala madrasah mempunyai perilaku dan kepribadian baik, ramah, tegas, disiplin, bijaksana, bertanggungjawab, mampu menjadi seorang pemimpin, dan mudah berbaur bersama dengan yang lain. Ketika menjadi seorang pemimpin dituntut menjadi profesional terhadap apa yang telah diamanahkan, jika seorang pemimpin tidak profesional maka akan tugas-tugasnya tidak selesai secara sempurna.

Peran seorang perempuan dalam pendidikan sangat penting dan bukanlah suatu hal yang aneh tentang pengertian kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan hak yang sama sebagai makhluk sosial. Ketika menjadi pemimpin diharapkan mampu memberikan peran seerta berpartisipasi dalam semua kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dan kesamaan dalam menikmati pembangunan.

Motivasi kepala madrasah sangat diperlukan kepada guru-guru agar selalu semangat dalam kegiatan belajar mengajar serta memberikan yang terbaik kepada peserta didik. Selain motivasi juga inovasi terhadap kegiatan belajar mengajar seperti media pembelajaran untuk menggunakan teknologi yang lebih canggih. Serta keterampilan dalam pemanfaatan bahan-bahan yang bisa menjadikan sesuatu yang berharga dan digunakan dalam kegiatan belajar. Serta memberikan peluang belajar kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, pendidikan maupun pelatihan, melanjutkan pendidikan.

Perubahan-perubahan yang dilakukan pada masa kepemimpinan kepala madrasah signifikan. Mulai dari penataan lingkungan sekitar bangunan, tanaman, kantin madrasah hingga administrasi madrasah hingga mampu menjadi sebagai sekolah percontohan se-kalimantan tengah. Pencapaian hasil tersebut tidak semudah seperti yang dibayangkan tentunya perlu ada kerja nyata dari semua pihak.

Fajrin dan Susilo[[20]](#footnote-20) mengungkapkan bahwa pemimpin ialah seorang yang mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya selalu memberikan arah kepada orang lain dan amanah dari kewajibannya agar memenuhi target yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah ialah orangnya yang mampu memberikan contoh maupun tegas, disiplin serta selalu ingin mencoba agar menambah pengetahuan dan pengalaman yang baru. Hal tersebut yang membuatnya memacu untuk belajar, belajar dan belajar sehingga apa yang di inginkan terwujud. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik maka diperlukan kerja sama antara Kepala Madrasah, Wakamad, Guru dan Peserta didik. Kepala Madrasah, Wakamad, guru dan karyawan lainnya memiliki tugas masing-masing yang harus diselesaikan sebagai bentuk tanggungjawab.

Komunikasi yang dilakukan untuk mempermudah dalam segala urusan tentunya harus dibangun dengan baik kepada semua yang ada di lingkungan madrasah serta di luar madrasah. Kepala Madrasah melakukan komunikasi kepada bawahannya lancar tanpa ada kendala. Sebab kepala madrasah selalu memberikan kemudahan serta tidak membedakan antara satu dan yang lainnya. Kepala madrasah juga dalam memimpin dengan cara merangkul agar semua tidak merasa dibedakan. Kekompakan warga madrasah sangat diperhatikan sebab segala bentuk kegiatan maupun yang lainnya bila dikerjakan bersama-sama akan menjadi lebih mudah dan lebih efektif.

Kepemimpinan visioner jadi apa yang diucapkan sesuai dengan yang dikerjakan secara langsung. Menjalankan program kerja sesuai pada visi serta misi yang telah diprogramkan sebelumnya. Pada saat tertentu bisa saja kondisional ketika menjalankan tugas sebagai kepala madrasah. Melakukan perencanaan-perencanaan yang matang agar mampu beradaptasi terhadap setiap perubahan teknologi.

Kepemimpinan visioner ialah kepemimpinan yang memiliki visi (*Visionary Leadership*) yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh rintangan dan hambatan. Tipe jenis kepemimpinan visioner ini dapat dengan ciri, dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga mampu di rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran apa yang hendak dicapai dari instansi yang dipimpinnya.[[21]](#footnote-21)

Disamping gaya kepemimpinan, seorang kepala madrasah perempuan harus memenuhi kualifikasi khusus kepala madrasah/sekolah, di dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tersebut juga harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah/sekolah ialah kompetensi. Dalam Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, Ramayulis[[22]](#footnote-22) menjelaskan “Kompetensi yang menjadi persyaratan kepala madrasah/sekolah ialah:

(1) Kepribadian, meliputi:

1. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di madrasah/sekolah.
2. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
3. Memiliki keinginan kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala madrasah/sekolah.
4. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
5. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah/sekolah.
6. Memiliki bakat dan minat terhadap jabatan pendidikan.

(2) Manajerial, meliputi:

1. Menyusun perencanaan madrasah/sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
2. Mengembangkan organisasi madrasah/sekolah sesuai dengan kebutuhan.
3. memimpin madrasah/sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya madrasah/sekolah secara optimal.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan madrasah/sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
5. Menciptakan budaya dan iklim madrasah/sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
7. Mengelola sarana dan prasarana madrasah/sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
8. Mengelola hubungan madrasah/sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar dan pendayaan madrasah/sekolah.
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
11. Mengelola keuangan madrasah/sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efesiensi.
12. Mengelola ketatausahaan madrasah/sekolah dalam mendukung pencapaian/tujuan madrasah/sekolah.
13. Mengelola unit layanan khusus madrasah/sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di madrasah/sekolah.
14. Mengelola system informasi madrasah/sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi insformasi bagi peningkatan pembelajaran dan memajukan madrasah/sekolah.
16. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah/sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan kegiatan lanjutan.
17. Kewirausahaan, meliputi:
18. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan madrasah/sekolah.
19. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan madrasah/sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
20. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan madrasah/sekolah.
21. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi madrasah/sekolah.
22. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan atau jasa madrasah/sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.
23. Supervisi, meliputi:
24. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.
25. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
26. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
27. Sosial, meliputi:
28. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah/sekolah.
29. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. \
30. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.”

KESIMPULAN

Dapat sismpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan perempuan cenderung kepada gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasi. Kepemimpinan perempuan lebih mengutamakan hubungan kemanusiaan, peduli terhadap bawahan, memperhatikan kerja sama antaranggota, saling menghormati dan menghargai. Kepemimpinan perempuan cenderung melakukan komunikasi informal terhadap bawahan dan lebih sopan, menggunakan strategi kolaboratif dalam mengatasi konflik, terbuka dan lebih suka *sharing* dengan bawahan, suka bekerja dalam *teamwork*. Lebih berperan sebagai motivator untuk pengembangan bawahan. Memunculkan watak *estri* atau wanita dalam kepemimpinannya yaitu bersifat sabar, santun, mengalahkan tanpa kekerasan dan pandai berdiplomasi. Selain itu ada beberapa kelebihan Kepemimpinan wanita dari lakilaki dalam kompetensi pendidikan yaitu: 1) Wanita lebih cenderung mencurahkan waktunya untuk kepentingan siswa. 2) Wanita lebih komunikatif. 3) Wanita lebih memperhatikan perbedaan individual dan lebih tinggi motivasinya. 4) Administrasi lebih cenderung, metode dan teknik mengajar lebih bagus dari laki. 5) Administrator wanita lebih cenderung menunjukkan sifat lebih demokrat dan gaya partisifatoris. 6) Administrator wanita itu lebih cenderung mempertimbangkan masukan-masukan dari anggotanya dari laki-laki. 7) Wanita lebih mampu berpartisipatif dan dikatakn bahwa kepemiminan wanita di lembaga pendidikan dari tingkat SD sampai ke SLTA lebih efektif dari laki-laki.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmadi, A. (2020). Kepemimpinan Pesantren: Kajian Integrasi Budaya Pesantren Dan Budaya Dayak Di Pondok Pesantren Hidayatul Insan Fii Ta’limiddin Kota Palangka Raya. *Jurnal Darussalam*, *11*(2), 424-448.

Coleman, M., & Bush, T. (2000). Leadership and strategic management in education. *Leadership and Strategic Management in Education*, 1-96.

Growe, R., & Montgomery, P. (1999). *Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap*. Columbus, Ohio: ERIC Clearinghouse.

Growe, Roslin, and Paula Montgomery. *Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap*. Columbus, Ohio: ERIC Clearinghouse, 1999.

Halilah, H. (2015). Kepemimpinan wanita dalam manajemen kependidikan. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1).

Kartono, K. (2006). Psikologi wanita. *Bandung: Mandar Maju*.

Kristiyanti, E. I., & Muhyadi, M. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *3*(1), 37-49.

Madrasah, P. M. B. (2003). Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam Dep. *Agama RI*.

Nasution, M. H. (2019). Manajemen Mutu Terpadu (MMT) Dalam Pendidikan Islam. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, *4*(2), 228-248.

Nugroho, M. D. (2008). Pergeseran Gender Pada Interior Rumah Tinggal Di Kawasan Jeron Benteng Yogtakarta. *LINTAS RUANG: Jurnal Pengetahuan dan Perancangan Desain Interior*, *2*(2).

Robbins, S. P., Tarigan, T., Molan, B., & Pujaatmaka, H. (2001). Perilaku Organisasi Jilid 1: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.

Ruslan, M. (2010). Pemberdayaan perempuan dalam dimensi pembangunan berbasis gender. *Jurnal Musawa*, *2*(1), 79-96.

Saptandari, P. (1999). Lima Tingkat Pemberdayaan Perempuan. *Masyarakat Kebudayaan dan Politik, Th XII*, *2*.

Hidayati, N. (2021). *Kompetensi Dan Komitmen Profesi Pendidikan*. Penerbit Qiara Media.

Anwar, K., Fahmi, F., Ahmadi, A., & Musilimah, M. (2021, December). Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di MTsN 1 Kota Palangka Raya. In *Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS)* (Vol. 1, No. 1).

1. Eutrovia Iin and Muhyadi Muhyadi. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3.1 (2015): 37-49. [↑](#footnote-ref-1)
2. Murniati Ruslan. "Pemberdayaan perempuan dalam dimensi pembangunan berbasis gender." *Jurnal Musawa* 2.1 (2010): 79-96. [↑](#footnote-ref-2)
3. Pinky Saptandari, "Lima Tingkat Pemberdayaan Perempuan." *Masyarakat Kebudayaan dan Politik, Th XII* 2 (1999). [↑](#footnote-ref-3)
4. Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah* (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam DEPAG RI, 2003), h. 72-73 [↑](#footnote-ref-4)
5. Nurul Hidayati. *Kompetensi Dan Komitmen Profesi Pendidikan*. (Penerbit Qiara Media, 2021) [↑](#footnote-ref-5)
6. Nugroho. "Pergeseran Gender Pada Interior Rumah Tinggal Di Kawasan Jeron Benteng Yogtakarta." *LINTAS RUANG: Jurnal Pengetahuan dan Perancangan Desain Interior* 2.2 (2008). [↑](#footnote-ref-6)
7. Growe, Roslin, and Paula Montgomery. *Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap*. Columbus, Ohio: ERIC Clearinghouse, 1999. [↑](#footnote-ref-7)
8. Burns, Gwen, and Barbara N. Martin. "Examination of the Effectiveness of Male and Female Educational Leaders Who Made Use of the Invitational Leadership Style of Leadership." *Journal of Invitational Theory and Practice* 16 (2010): 30-56. [↑](#footnote-ref-8)
9. Stephen, Robbins P., and Handyana Pujatmika. "Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi." *Jilid I. Jakarta: Pressbalindo* (2001). [↑](#footnote-ref-9)
10. Coleman, Marianne, and Tony Bush. "Leadership and strategic management in education." *Leadership and Strategic Management in Education* (2000): 1-96. [↑](#footnote-ref-10)
11. Robbins, Stephen P., and Tim Judge. *Organizational behavior*. Pearson South Africa, 2009. [↑](#footnote-ref-11)
12. QS. Al Baqarah ayat 30 [↑](#footnote-ref-12)
13. Kartini Kartono, *Psikologi Wanita* (Bandung: Mandar Maju, 1992), jilid I h. 15 [↑](#footnote-ref-13)
14. Fatimah Mernisi, *Setara dihadapan Allah* (Jogjakarta: ISPPA, 2000), h. 209 [↑](#footnote-ref-14)
15. Măcineanu Laura, “Feminine Hypostases in Epic Fantasy”, Gender Studies, vol. 14

    [(https://content.sciendo.com/view/journals/genst/14/1/article-p68.xml)](https://content.sciendo.com/view/journals/genst/14/1/article-p68.xml) [↑](#footnote-ref-15)
16. Kartono, Kartini. "Psikologi wanita." (Bandung: Mandar Maju, 2006). 43 [↑](#footnote-ref-16)
17. Măcineanu, Laura. "Feminine Hypostases in Epic Fantasy: Tolkien, Lewis, Rowling." *Gender Studies* 14.1 (2015): 68-82. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ahmadi, A. 2020. “Kepemimpinan Pesantren: Kajian Integrasi Budaya Pesantren Dan Budaya Dayak Di Pondok Pesantren Hidayatul Insan Fii Ta’limiddin Kota Palangka Raya.” J [↑](#footnote-ref-18)
19. Anwar, Khaerul, et al. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di MTsN 1 Kota Palangka Raya." *Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS)*. Vol. 1. No. 1. 2021. [↑](#footnote-ref-19)
20. Ibid. [↑](#footnote-ref-20)
21. Halilah, "Kepemimpinan wanita dalam manajemen kependidikan." *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1.1 (2015). [↑](#footnote-ref-21)
22. Mulyadi Hermanto. "Manajemen Mutu Terpadu (MMT) Dalam Pendidikan Islam." *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman* 4.2 (2019): 228-248. [↑](#footnote-ref-22)