

Konsep Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Sumenep

Junaidi¹, Nunuk Hariyati², Zaitur Rahem³

^{1, 2} Universitas Negeri Surabaya, Indonesia, ³Institut Ilmu Keislaman Annuqayah Guluk-Guluk, Indonesia

Email: junaidi.22014@mhs.unesa.ac.id, nunukhariyati@unesa.ac.id, zaiturrahempdi@gmail.com

Article History:

Received: 12-10-2023

Accepted: 18-11-2023

Publication: 28-11-2023

Cite this article as:

Junaidi, J., Hariyati, N. ., & Rahem, Z.
Konsep Manajemen Kepemimpinan
Kepala Sekolah Perempuan di
Kabupaten Sumenep. *Journal of Islamic
Education*, 1(2), 92–104.
<https://doi.org/10.61231/jie.v1i2.171>

This is an Open Access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Attribution License
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author :

junaidi.22014@mhs.unesa.ac.id

Abstract: *The principal is the most important role in advancing an educational institution. Visionary leadership patterns such as the two institutions in Sumenep district are one of the benchmarks for the development and progress of the world of education in this era. The involvement of female school principals signals the demise of the perception in society that gender issues are no longer relevant. With a qualitative approach, this article highlights the reality of women's leadership in Sumenep district in carrying out leadership duties and is able to create a more lively leadership atmosphere in educational institutions. The findings from this research are that the leadership of a number of female school principals in Sumenep district was able to improve the quality of education*

Keywords : *Management, Leadership, Women*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai sebuah sistem pendidikan akan menemukan puncak kualitasnya jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten. Kepala sekolah dengan latar pengalaman, keilmuan yang memadai, pengetahuan mumpuni, dan kecakapan manajerial menjadi sinyalkuat akan terwujudnya kualitas belajar, pembelajaran, dan manajerial. Kehadiran kepala sekolah yang handal dan profesional bisa menjadi indikator pencapaian setiap perencanaan pada sebuah sekolah atau lembaga pendidikan. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003, bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Lembaga pendidikan merupakan salah satu sistem yang memungkinkan kegiatan pendidikan dengan sekian capaian ilmu pengetahuan bagi peserta didik. Lembaga pendidikan islam sebagai tempat kegiatan pendidikan yang mengelola pendidikan islam merupakan wadah bagi orang muslim untuk dapat mengakses dan merperdalam ilmu keagamaan. Selain itu tujuan dari pendidikan islam yaitu untuk

membentuk manusia yang sempurna (insan kamil), sehingga setiap kegiatan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan islam sebagai ujung dari kegiatan akhir.

Sebagai sebuah kegiatan menjalankan dan mengimplementasikan cita-cita nasional, pendidikan keagamaan dapat diselenggarakan dalam jalur pendidikan formal, non formal dan informal. Madrasah merupakan lembaga pendidikan formal yang berada di bawah Kementrian Agama. Madrasah memiliki jenjang yang sama dengan sekolah yang berada di bawah Dinas Pendidikan. Dalam suatu madrasah terdapat keterkaitan berbagai komponen yang saling menunjang dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan. Salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu instansi pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan menjadi salah satu pilar terpenting atau 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. (Zaitur Rahem, 2020). Posisi pemimpin sebagai pengendali utama gerak suatu organisasi merupakan kunci untuk menentukan maju dan mundurnya sebuah organisasi.

Kepemimpinan adalah hal yang penting dalam organisasi. Suatu organisasi memiliki kompleksitas, baik barang/jasa maupun ide, menghadapi berbagai perubahan yang senantiasa melingkupi setiap saat, menghadapi berbagai karakteristik personel yang dapat mengembangkan maupun melemahkan. Hal ini menjadi alasan diperlukannya orang yang tampil mengatur, memberi pengaruh, menata, mendamaikan, memberi penyejuk dan dapat menetapkan tujuan yang tepat saat anggota tersesat atau kebingungan menetapkan arah (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2005)

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan. Untuk itu sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah harus mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah memiliki kewenangan untuk mengambil banyak kebijakan sebagai upaya untuk mengembangkan sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah sebagai pemegang tampuk kepemimpinan dalam sistem sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. (E. Mulyasa, 2003). Sebagai orang yang memiliki pengaruh dan otoritas penuh dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah harus memiliki komitmen terhadap perbaikan kualitas dan mutu sekolah.

Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama pemberdayaan guru dan peningkatan mutu proses dan produk pembelajaran. Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab apakah guru dan staf sekolah dapat bekerja secara baik, kultur sekolah dan kultur

pembelajaran juga dibangun oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam berintraksi dengan komunitasnya.(S. anim, 2003). Dalam sebuah lembaga pendidikan kepala sekolah harus mampu menjalankan dan mengatur gerak dan perkembangan dari seluruh komponen yang ada. Sehingga, seluruh komponen yang ada dalam bersinergi dengan baik dan mempermudah mencapai target yang diinginkan.

Berkaca kepada konsep manajemen pendidikan di Indonesia, kompetensi kepemimpinan diatur melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 mengenai Standar Kepala Sekolah atau Madrasah. Ada lima kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, kelima kompetensi tersebut yaitu, kompetensi sosial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan, kompetensi manajerial dan kompetensi keberibadian.

Selain kompetensi tersebut kepala sekolah dituntut untuk memiliki wawasan yang luas, pengalaman, tanggung jawab, komitmen, bisa berkerja sama dengan banyak pihak, pekerja keras, cermat dan teliti (Dennis Haruna, 2009). Kepala sekolah harus memiliki sikap yang mencerminkan profesionalitas, bertanggung jawab serta amanah untuk membentuk sekolah yang dapat melahirkan generasi penerus bangsa yang mampu memiliki daya saing dengan negara-negara lain dalam konteks global.

Keberadaan kepala sekolah selama ini bisa diduduki oleh jenis kelamin apapun. Kepala sekolah baik laki-laki atau dari kalangan kepala sekolah perempuan. Sebab, indikator kuat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kompetensi, kapasitas dan kapabilitas untuk melakukan perubahan. Laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin. Sehingga, tidak ada bias gender yang mendominasi dan menempatkan satu pihak lebih unggul dari pihak yang lain. Lingkungan harus memberikan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan supaya terjadi keseimbangan dalam proses pembangunan nasional.

Persoalan ketimpangan yang berlatar isu gender secara konseptual adalah suatu refleksi akibat pendefinisian dan pembakuan peran yang berbeda pada laki-laki dan perempuan terhadap sesuatu yang didasarkan atas pembagian kerja menurut kategori jenis kelamin dan asumsi ideologi patriarkhi. Dengan kuatnya ideologi patriarkhi tersebut laki-laki dan perempuan tidak memiliki kebebasan untuk menentukan pilihan peran sosial, kultural, dan hukum.(Amelia Fauzia, 2004). Pembakuan yang sering kali dilekatkan kepada perempuan adalah bahwa perempuan merupakan sosok yang lemah, sentimental, emosional dan tidak cocok dijadikan sebagai pemimpin. Meskipun demikian, perempuan hanya perlu bekerja dan menjalankan tanggung jawab sebaik yang bisa dilakukan oleh kemampuannya, bersungguh-sungguh, memiliki tekad dan kegigihan yang tinggi. Dengan demikian, lingkungan akan memberikan penilaian atas kinerja yang dimiliki. Sehingga, tidak ada hambatan dan alasan yang dapat memarjinalisasi perempuan untuk menjadi pemimpin.

Mengamati setiap fenome yang sering terjadi, seiring perkembangan zaman dan kemajuan berpikir yang dimiliki oleh perempuan, perempuan hari ini telah menyadari potensi besar yang ada di dalam dirinya. Sehingga, mampu bangkit dan memperjuangkan hak untuk mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama dalam berbagai hal. Kalangan perempuan selama ini sudah mampu menempati posisi dan melaksanakan peran dalam berbagai sektor baik dalam sektor politik, ekonomi, pendidikan, dan peran-peran publik yang lain sekalipun keberadaan laki-laki tetap lebih mendominasi. Meskipun demikian, hal tersebut merupakan kemajuan yang sangat luar biasa dari beberapa tahun terakhir mengingat posisi perempuan gambaran negatif yang dilekatkan oleh masyarakat terhadap perempuan dalam posisi kepemimpinan.

Gambaran fenomena kepemimpinan kepala sekolah perempuan ini menjadi tanda bahwa jumlah perempuan potensial yang berhasil menempati posisi kepemimpinan, kajian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan sejauh mana perubahan yang dapat dicapai oleh madrasah yang dipimpin oleh perempuan selama dua periode kepemimpinan. Kajian ini dilakukan di lingkungan sekolah di kabupaten Sumenep dengan melihat sisi keberhasilan kepemimpinan kalangan perempuan sebagai kepala sekolah.

METODE

Kajian dalam artikel ini merupakan pengamatan lapangan yang dilakukan di sejumlah sekolah di kabupaten Sumenep. Sekolah dimaksud adalah lingkungan sekolah yang dipegang jabatan strukturalnya oleh kalangan perempuan. Peneliti dalam kajian ini menggunakan metode kualitatif. Untuk memperkuat dalam kajian, Peneliti juga melihat hasil penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan oleh Peneliti sebelumnya. Karya penelitian terdahulu tersebut ada beberapa karya ilmiah yang cukup relevan dengan pembahasan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam lembaga pendidikan islam, diantaranya yaitu; karya Alif Rahmani mengenai Manajemen Islam Kepemimpinan Perempuan Milenial. Adapun yang membedakan dengan penelitian-penelitian tersebut adalah penelitian yang penulis lakukan lebih menitikberatkan pada model kepemimpinan perempuan sebagai educator, administrator, manager dan supervisor, serta perubahan dan perkembangan yang dicapai oleh madrasah yang dipimpin oleh perempuan selama dua periode kepemimpinan.

Dalam mempermudah proses analisis data dalam tulisan ini Penulis menggunakan beberapa teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sri Wiludjeng SP. dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen (Sri ludjeng SP, 2001) yaitu:

1. The Great Man Theory (teori sifat), teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik seorang pemimpin. Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat berhasil menjadi pemimpin dapat dilihat apakah ia memiliki sifat sebagai seorang pemimpin atau tidak. Teori ini sebagian besar bersandar pada

pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh Thomas Carlyle di abad 19 yang pernah menyatakan bahwa sejarah dunia tak lain adalah sejarah hidup orang-orang besar. Menurutnya, seorang pemimpin besar akan lahir saat dibutuhkan sehingga para pemimpin ini tidak bisa diciptakan.

2. Contingency theory (teori situasi), dalam penelitian ini menggunakan teori situasi dengan pendekatan model Fiedler. Model Fiedler adalah teori bahwa kelompok yang efektif bergantung pada kesesuaian antara gaya interaksi seorang pemimpin dengan bawahannya serta sejauh mana situasi tersebut menghasilkan kendali dan pengaruh untuk pemimpin tersebut. Model ini adalah model kemungkinan pertama yang komprehensif yang dikembangkan oleh Fred Fiedler.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut Leadership sedangkan dalam bahasa Arab disebut Imamah. Dalam perspektif Madura kepemimpinan identik dengan *oreng towah*. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin. Beberapa ahli telah memberikan definisi terhadap kepemimpinan, menurut Harold Koontz seorang ahli teori organisasi Amerika sekaligus profesor manajemen bisnis di University of California, Los Angeles (1909-1984) dan Cyril J. O'donnell seorang profesor dan guru manajemen manajemen bisnis di University of California, Los Angeles (1900-1976), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. (Moehwiono, 2012)

1. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Menurut Danim, ada lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a. Sebagai penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan
- b. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar
- c. Komunikator yang efektif
- d. Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam untuk menangani situasi konflik internal
- e. Integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Fungsi kepemimpinan menurut Reza secara operasional ada 5, yaitu:

- a. Fungsi instruktif, Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat

- diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
- b. Fungsi konsultatif, Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
 - c. Fungsi partisipasi, Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.
 - d. Fungsi delegasi, Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.
 - e. Fungsi pengendalian, Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktivitas anggota-anggotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Setiap individu memiliki karakter pribadi yang berbeda dengan individu yang lain. Hal tersebut sama dengan kepemimpinan, gaya seseorang dalam memimpin merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut Thoha, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku ini.

Pola dan gaya kepemimpinan .pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Menurut Tannenbaum dan Schmidt yang dikutip oleh Sutrisno, mengartikan perilaku kepemimpinan membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurutnya, sifat-sifat ini dipengaruhi oleh identitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut.

Gaya kepemimpinan menurut A Dale Timple, dan Robbin P. Steppen adalah:

- 1) Gaya kepemimpinan Otokratis, pemimpin otokratis membuat keputusan sendiri arena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang. Ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh, pengawasan bersifat ketat, langsung dan tepat.

- 2) Gaya kepemimpinan Demokratis, pemimpin yang demokratis (partisipasi) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah.
- 3) Gaya kepemimpinan Kendali Bebas, pemimpin penganut kendali bebas memberi kekuasaan kepada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Gaya ini biasanya tidak berguna akan tetapi dapat menjadi efektif dalam kelompok profesional yang bermotivasi tinggi. (A. Dale Tempel, 1975).

Gaya Kepemimpinan dalam Islam

- 1) Gaya Kepemimpinan Rasulullah SAW.

Nabi Muhammad merupakan utusan Allah dengan konsep dakwah dan kepemimpinan yang ramah dan *rahmatan lil alamin*. Kepemimpinan Rasulullah, selaku seorang pemimpin dimulai dari bawah sampai atas dari segala penjuru dari berbagai budaya menjadi satu masyarakat atau ummatan wahidah yang beriman dan bertaqwa. Selain itu, kepemimpinan Rasulullah juga berhasil menanamkan keimanan, ketaqwaan, kesetiaan dan semangat juang untuk membela kebenaran dan mempertahankan hak selain memperoleh bantuan Allah.

Ada beberapa pola kepemimpinan yang menjadi penyebab keberhasilan dakwah Rasulullah, yaitu:

- 1). Akhlak Rasulullah yang terpuji dan tanpa cela,
- 2). Karakter Rasulullah yang tahan uji, tangguh, ulet, sederhana dan bersemangat belajar,
- 3). Sistem dakwahnya menggunakan metode imbauan dengan penuh hikmah dan bijaksana. Rasulullah dalam menyeru manusia agar beriman, berbuat yang baik dan mencegah kemungkaran sedikitpun tidak ada unsur paksaan.
- 4). Tujuan perjuangan nabi untuk menegakkan keadilan dan kebenaran serta menghancurkan yang batil, tanpa pamrih kepada harta, kekuasaan dan kemilau dunia.
- 5). Prinsip persamaan. Rasulullah bergaul dengan semua orang, tutur katanya lembut dan menyenangkan dalam bergaul.
- 6). Prinsip kebersamaan. Rasulullah selalu ikut dalam kegiatan bersama dengan umatnya, untuk memberikan teladan atau contoh.
- 7). Mendahulukan kepentingan dan keselamatan umatnya.
- 8). Memberikan kebebasan berkreasi dan berpendapat. Rasulullah bukanlah tipe pemimpin otoriter.
- 9). Tipe kepemimpinan kharismatik dan demokratis. Kepatuhan umat kepadanya karena selalu menunjukkan bersatunya kata dan perbuatan. (Mubasyaroh, 2018)

- 2) Gaya Kepemimpinan Umar bin Khattab

Selama menjabat sebagai Khalifah, ada banyak strategi yang digunakan untuk mempertahankan wilayah kekuasaan Islam dan melakukan ekspansi ke berbagai wilayah. Hal tersebut tidak lepas dari

gaya kepemimpinan yang dimiliki, beberapa gaya kepemimpinan yang dimiliki Umar bin Khattab adalah sebagai berikut:

- a. Musyawarah., dalam bermusyawarah, Umar bin Khattab tidak pernah menempatkan dirinya pada posisi penguasa, melainkan hanya manusia biasa dengan kedudukan sama dengan anggota musyawarah yang lain. Bahkan Umar menyatakan bahwa anggota musyawarah yang lain merupakan guru yang akan menunjukkan jalan melalui pendapat yang diutarakan untuk memperjelas kebenaran.
- b. Kekayaan negara untuk melayani rakyat, pada masa kepemimpinan Umar bin Khattab, kekayaan negara digunakan untuk melayani rakyat.
- c. Menjunjung tinggi kebebasan. menurut Umar, manusia pada hakikatnya dilahirkan dalam kondisi bebas merdeka. Bagi Umar, kebebasan yaitu kebebasan kebenaran yang berarti ada diatas semua peraturan. Kebenaran yang dimaksud itu sendiri adalah islam dan bukan kebebasan atas dasar logika liberalis.
- d. Siap mendengar dan menerima kritik.
- e. Terjun langsung mengatasi masalah rakyat. Umar bin Khattab sangat populer sebagai seorang pemimpin yang tidak sungkan untuk terjun langsung mengatasi masalah rakyatnya.

Kepemimpinan Perempuan dalam Islam

1. Kepemimpinan Ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin

Posisi perempuan dalam kepemimpinan selalu disangsikan, sekalipun kesetaran gender dan kesempatan berperan dalam wilayah publik kerap kali didengungkan dan diperbincangkan dimana-mana dan belum menampakkan hasil yang menggembirakan. Sebab, lingkungan sekitar hampir selalu menuntut perempuan untuk berperan dalam wilayah domestik saja.

Secara biologis, laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang dapat berpengaruh pada sikap dan karakter keduanya. Laki-laki dan perempuan diciptakan berbeda secara fisik dan kejiwaan. Secara alamiah perempuan mengalami masa haid, mengandung, melahirkan dan menopause. Keadaan alamiah ini yang menyebabkan produktivitas manajerial perempuan dalam pemerintahan berbeda dengan laki-laki.(Sudaryono, 2014). Perbedaan tersebut menjadikan laki-laki sering menjadi tokoh utama dalam kehidupan masyarakat, karena laki-laki dianggap lebih potensial untuk mengemban tugas-tugas kemasyarakatan. Keadaan biologis perempuan dianggap sebagai kelemahan yang membatasi ruang gerak mereka, sehingga tak mampu mengemban tugas-tugas kemasyarakatan. Sedangkan teori nature menyatakan bahwa perbedaan peran dalam masyarakat antara kedua jenis kelamin ini bukan disebabkan oleh perbedaan biologis, namun lebih banyak disebabkan oleh bangunan kultural yang melekat dalam

masyarakat. Begitu Pula teori nurture, perbedaan tersebut bukanlah kehendak Tuhan, ajaran agama, dan bukan pula karena faktor biologis, melainkan karena konstruksi budaya dalam masyarakat yang memandang perempuan lebih lemah dari laki-laki. (Fitriyani, 2014)

Beberapa hasil studi menyebutkan, bahwa terdapat perbedaan-perbedaan inheren dalam gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan. Perempuan dalam posisi kepemimpinan cenderung bersikap demokratis, bersifat keibuan, terbuka, mendorong semangat kerja dan partisipasi anggota melalui pelibatan atau pemberdayaan dan mendasarkan pada kharisma, keahlian, kontak, dan keahlian interpersonal dalam mempengaruhi orang lain. Sebaliknya laki-laki cenderung lebih menggunakan gaya kepemimpinan yang mendasarkan pada kontrol dan perintah, mereka lebih mendasarkan pada jabatan otoritas formal sebagai dasar baginya untuk melakukan pengaruhnya (Sudaryono, 2014)

Sebelum Rasulullah menikah dengan Siti Khadijah r.a, beliau bekerja kepada Siti Khadijah r.a yang merupakan saudagar kaya raya dengan memiliki puluhan unta dan melakukan perdagangan ke Syam Dan Syiria. Setelah Rasulullah menikahi Siti Khadijah r.a, Siti Khadijah menyumbangkan sebagian besar harta yang dimilikinya untuk kepentingan dakwah Nabi dalam menyebarkan ajaran Islam sekaligus menjadi perempuan pertama yang mempercayai kenabian dan risalah yang dibawa oleh Muhammad bin Abdullah.

Selain dalam bidang ekonomi dan pendidikan, fakta sejarah menyebutkan, bahwa ada beberapa perempuan muslim yang juga berperan dalam wilayah politik. Ummu Hani merupakan salah satu perempuan yang hidup semasa dengan Nabi Muhammad SAW. Sikap ummi Hani yang memberi jaminan keamanan sementara kepada orang musyrik dibenarkan oleh Rasulullah. Istri Nabi Muhammad, Aisyah r.a turut memimpin peperangan dalam perang Jamal melawan Ali bin Abi Thalib ketika itu menjabat sebagai kepala negara. Keterlibatan Aisyah r.a. bersama sekian banyak sahabat Nabi dan kepemimpinannya dalam peperangan menunjukkan, bahwa beliau bersama para pengikutnya menganut paham kebolehan keterlibatan perempuan dalam ranah politik.

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۚ فَالصَّالِحَاتُ قَنَاطٌ حُفِظَتْ لِلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ ۚ فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا ﴿٣١﴾

“Laki-laki (suami) itu pelindung bagi perempuan (istri), karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah memberikan nafkah dari hartanya. Maka perempuan-perempuan yang saleh adalah mereka yang taat (kepada Allah) dan menjaga diri ketika (suaminya) tidak ada, karena Allah telah menjaga (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan akan nusyuz, hendaklah kamu beri nasihat kepada mereka, tinggalkanlah mereka di tempat tidur (pisah ranjang), dan (kalau perlu) pukullah mereka. Tetapi jika mereka

menta'atimu, maka janganlah kamu mencari-cari alasan untuk menyusahkannya. Sungguh, Allah Maha Tinggi, Maha Besar”

Beberapa ulama Indonesia yang berpendapat tentang kebolehan perempuan menjadi seorang pemimpin adalah Quraish Shihab, Said Aqil Siradj, Matori Abdul Djilil dan Amina Wadud. Menurut mereka, Q.S. al-Nisa: 34 wajah dilalah pada ayat ini tidak bersifat umum, akan tetapi bersifat khusus; juga tidak dengan lafadz suruhan (amar) tetapi dengan lafadz informatif (khabari). Hal ini berarti kaum wanita boleh menjadi pemimpin suatu bangsa.

2. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan

Hasil penelitian beberapa ahli menunjukkan, jika laki-laki dan perempuan memiliki karakter yang berbeda ketika memimpin yang dipengaruhi oleh sifat bawaan sejak lahir. Kesimpulan akhir dari penelitian yang menghubungkan gender dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Porter menunjukkan, bahwa kepemimpinan perempuan memiliki gaya yang khas. (Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J., 2004). Ada 2 aspek kepemimpinan perempuan yang berhasil ditemukan Porter, yaitu dalam hal pengambilan keputusan berorientasi pada pemimpin yang demokratis dan otokratik dan mengambil strategi komunikasi untuk mempengaruhi bawahan, atasan dan rekan kerja.

KESIMPULAN

Konsep kepemimpinan kepala sekolah perempuan di sebuah lembaga pendidikan menjadi bagian kemajuan tersendiri dalam iklim peradaban ini. Pola kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di SMPN Pasongsongan 2, SMPIT Al Hidayah, SMPT Siding Puri Kecamatan Lenteng, dan MI Nasy'atul Muta'allimin II dengan pola kepemimpinan demokratis mampu menjadikan lembaga pendidikan semakin menapaki puncak kemajuannya. Setidaknya itu terlihat dari capaian perkembangan di dalam bidang sarana dan prasarana. Dalam bidang ini sekolah berhasil melakukan merenovasi ruang guru, mengadakan perluasan lokasi belajar dan pembangunan ruang perpustakaan sekolah, kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan di MI Nasy'atul Muta'allimin II, yaitu pramuka dan Tahfid Juz Amma, Keaktifan mengikuti ajang perlombaan. Penerapan kedisiplinan sikap, pakaian dan waktu. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan visioner dalam kajian ini juga akan mampu mendukung program pemerintah dalam mempercepat perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Rahman, 2013. Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam, *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 18, no. 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Budio, Sesra. M. Aulia Abdurrahim. 2020. Persepsi Kepala Sekolah terhadap Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah, *Jurnal Menata*
- Burhan Bungin, 2007. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Perdana Mendra Grub.
- Burhanudin, 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Dalyono, M. 2005. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformatif Dalam Komunitas Organisasi Pembelajar)*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwin. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Agama RI, 1991-1992. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Dierjend. Binbaga Islam.
- Depdiknas. 2006. UU No. 20 Tahun 2003. *Tentang sistem Pendidikan Nasional* Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Fathurrohman, Muhammad. Sulistyorini. 2012. *Meretas Pendidikan Berkualitas dalam Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras.
- Fauzia, Amelia, 2004. *Realita dan Citra Kesetaraan Gender di UIN Jakarta*, Jakarta: Mc Gill IAIN.
- Fitriyani. 2014. “Kepemimpinan Perempuan dalam Islam Study Pemikiran M. Quraish Shihab”. *Skripsi Prodi Falsafah dan Agama Fakultas Falsafah dan Peradaban, Universitas Paramadina*.
- Gunawan, Heri. 2014. *Pendidikan Islam Kajian Teoritis dan Pemikiran Tokoh*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Halim, Abdul. 2002. *Filsafat Pendidikan Islam: Pendekatan Historis, Teoris dan Praktis*, Jakarta: Ciputat Pers.
- Hamka. 1984. *Tafsir al-Azhar, Jilid V*, Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Haruna, Dennis, 2009. dalam skripsinya yang berjudul “Model Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta I)”, Yogyakarta
- Ihsan, Hamdani dan A. Fuad Ihsan. 1998. *Filsafat Pendidikan Islam, Cet I* Bandung : CV Pustaka Setia

- Ilyasin, Mukhamad dan Nanik Hidayati, 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: Aditya Media Publishing.
- J., Lexy Moleong, 2001 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Rosda Karya.
- Komaridah, Aan dan Cepi Triatna, 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Marimba, Ahmad D. 1989. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung Al-Ma'arif.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mubasyaroh. 2018. *Pola Kepemimpinan Rasulullah SAW; Cerminan Sistem Politik Islam*, POLITEA Jurnal Pemikiran Islam.
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz. 2014. *Etika Islam dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka
- Nazir, Moh., 2002 *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ngalim, M. Purwanto, 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Nizar, Samsul. 2001. *Pengantar Dasar-Dasar Pemikiran Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaya Gramedia Pratama.
- P. Steppen, Robbin. 2000. *Prilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta : Prenhallindo.
- P.S., Arker. 1996. *Gender, culture, and leadership: Toward a culturally distinct model of African-American women executives' leadership strategies*, Leadership Quarterly
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 Tahun 2007
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. 2004. *Organizational Commitment and Managerial Turnover*. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Purmanto, M. Ngalim. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Rofiq, Ahmad, 2004, *Fiqh Kontekstual Dari Normatif ke Pemaknaan Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Samsul Nizar, 2008. *Memperbincangkan Dinamika Intelektual dan Pemikiran Hamka tentang Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sudaryono. 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Syafaruddin, 2002. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan; Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Jakarta: Gradindo.
- Syafaruddin. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan ; Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindou.

Tafsir, Ahmad. 1992 Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam, Bandung: Ramaja Rosdakarya.

Tempel , A. Dale, 1987. Kepemimpinan, Jakarta : Gramedia.

Tirtaharja, Umar. 1995. Pengantar Pendidik, Jakarta: Renika Cipta.

Wahjosumidjo, 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wiludjeng, Sri. 2007. Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Zakiah Derajat, dkk. 1995. Pendidikan Islam Keluarga dan Sekolah, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

.