

**POLA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SEKTOR PENDIDIKAN
DI DAERAH KABUPATEN BIMA (STUDI KASUS SMPN 3 MONTA, SDN
1 TEKE, SMPN 13 LANGGUDU SATAP DAN SDN IMPRES LIDO)**



Oleh

Nurhadianah

NIM 190603065

**JURUSAN PEMIKIRAN POLITIK ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM**

2023

**POLA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SEKTOR PENDIDIKAN
DI DAERAH KABUPATEN BIMA (STUDI KASUS SMPN 3 MONTA, SDN
1 TEKE, SMPN 13 LANGGUDU SATAP DAN SDN IMPRES LIDO)**

Skripsi

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram untuk melengkapi
persyaratan mencapai gelar Sarjana sosial**



Oleh

Nurhadianah

NIM 190603065

JURUSAN PEMIKIRAN POLITIK ISLAM

FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM

2023



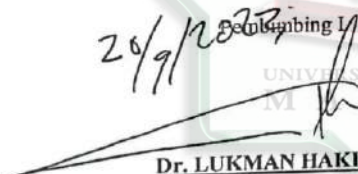


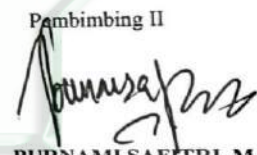
Perpustakaan UIN Mataram

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal skripsi oleh Nurhadianah, NIM : 190603065 dengan judul **POLA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SEKTOR PENDIDIKAN DI DAERAH KABUPATEN BIMA (STUDI KASUS SMPN 3 MONTA, SDN 1 TEKE, SMPN 13 LANGGUDU SATAP DAN SDN IMPRES LIDO)** telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal..... 2023

20/9/2023
Pembimbing I

Dr. LUKMAN HAKIM, M.PD
NIP. 196602151997031001

Pembimbing II

PURNAMI SAFITRI, M.A
NIP. 198502282020122006

Perpustakaan UIN Mataram

NOTA DINAS PEMBIMBING

Mataram, _____ 2023

Hal: Uji Skripsi

Yang terhormat

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Asslamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama Mahasiswa/I : Nurhadianah

NIM : 190603065

Jurusan/Prodi : Pemikiran Politik Islam

Judul : Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima (Studi Kasus SMPN 3 Monta, SDN 1 Teke, SMPN 13 Langgudu Satap dan SDN Impres Lido)

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang munaqasyah skripsi fakultas ushuluddin dan studi agama UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-munaqasyahkan.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II


DR. H. LUKMAN HAKIM, M.PD

NIP. 197105061996031001


PURNAMI SAFITRI, M.A

NIP. 198502282020122006

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Nurhadianah, NIM: 190603065 dengan judul "Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan Di Daerah Kabupaten Bima (Studi Kasus SMPN 3 Monta, SDN 1 Teke, SMPN 13 Langgudu Satap dan SDN Impres Lido) telah dipertahankan di depan dewan penguji Jurusan Pemikiran Politik Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Mataram pada tanggal 2023.

Dewan Penguji

Dr. H. Lukman Hakim, M.Pd
Pembimbing 1

Purnami Safitri, M.A
Pembimbing 2

Prof. Dr. Bahtiar, M.Pd. Si
Penguji 1

Agus Dedi Putrawan, M.S.I
Penguji 2

Perpustakaan UIN Mataram

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama


Dr. H. Lukman Hakim, M.Pd.
NIP. 196602151997031001

MOTTO

“Sukses adalah jumlah dari upaya kecil yang diulangi hari demi hari”



Perpustakaan UIN Mataram

PERSEMBAHAN

“Penulis persembahkan Skripsi ini sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih untuk semua orang yang penulis cintai, terutama untuk kedua orang tua yang paling berharga dalam hidup yaitu bapak Ismail dan ibu Suharti yang telah membesarkan dengan penuh cinta dan kasih sayang, yang selalu mendukung dalam setiap keadaan, selalu menasehati dan memberikan motivasi hidup serta yang selalu memanjatkankan do’a untuk kebahagiaan dan keberhasilan, dan ucapan terimakasih kepada abang Sukmin, S.Ap yang telah senantiasa memberikan arahan dan motivasi serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini”.

Perpustakaan UIN Mataram

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur hanya bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima", Adapun tujuan penulis Menyusun skripsi ini adalah guna memenuhi dan memperoleh gelar Sarjana (S.Sos) pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap gulita (alam kebodohan) menuju alam yang terang benderang seperti sekarang ini dan juga kepada Keluarga, sahabat, dan semua pengikutnya. Amin.

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi ini tidak akan sukses tanpa bantuan dan keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih kepada pihak- pihak yang telah membantu sebagai berikut.

1. Bapak Dr. H. Lukman Hakim, M.Pd. selaku pembimbing I dan Ibu Purami Safitri, M.A selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi dengan keramahan dan koreksi, terus-menerus, tanpa adanya rasa bosan di tengah kesibukannya menjadikan skripsi ini lebih matang.
2. Bapak Zakaria Ansori, M.Hum dan Bapak Abdul Karim, M.Hum selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan pemikiran politik islam.
3. Bapak Dr. H. Lukman Hakim, M.pd, selaku Dekan Fakultas Ushuludin dan Studi Agama beserta seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajarkan berbagai disiplin ilmu pengetahuan dan bantuan pada masa studi di UIN Mataram
4. Bapak Prof. Dr. H Masnun, M.Ag selaku rector Universitas Islam Negeri Mataram beserta seluruh staf akademik UIN Mataram. Yang telah

memberikan bimbingan dan juga arahan selama menuntut ilmu di UIN Mataram, sehingga memberikan kemudahan penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak/ ibu dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Uin Mataram yang telah mengajarkan berbagai disiplin ilmu pengetahuan dan bantuan pada masa studi di Universitas Islam Negeri Mataram, semoga dengan ilmu yang telah diajarkan dapat bermanfaat bagi penulis, masyarakat, agama dan bangsa.
6. Keluargaku, kedua orang tuaku bapak Ismai dan ibu Suharti yang selalu memberikan dukungan baik dukungan moril dan material serta doa-doa untuk kesuksesanku sehingga skripsi ini terselesaikan.
7. Rosdiana, Nur Alfu Laila, Dian Uswatun Hasanah, yang selalu memberikan dukungan dan menemaniku selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Kepala Sekolah SMPN 3 Monta, SDN 1 Teke, SMPN 13 Langgudu Satap, SDN Impres lido beserta jajarannya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi data dan dokumentasi yang penulis butuhkan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
9. Seluruh teman-teman Jurusan Pemikiran Politik Islam angkatan 2019, khususnya kelas C terimakasih untuk persahabatan, kebersamaan, dan kekompakan selama di bangku kuliah, semoga tali silaturahmi kita tidak pernah terputus.
10. Dan semua pihak yang tidak disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan berkontribusi memperlancar penyelesaian skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih begitu banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang. Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan civitas akademika di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Mataram.

Walaikumsalam Wr. Wb

Mataram, 5 Maret 2023

Penulis,

Nurhadianah

NIM. 190603065



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN LOGO	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Ruang Lingkup dan <i>Setting</i> Penelitian.....	9
E. Telaah Pustaka.....	10
F. Kerangka Teori.....	14
1. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.....	14
2. Konsep Gender.....	18
3. Women In Leadership.....	20
4. Tipe Kepemimpinan Menurut Max Weber.....	24
5. Pola Kepemimpinan.....	24
6. Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Laki-Laki.....	26
G. Metode Penelitian.....	28
1. Kehadiran Penelitian.....	29
2. Lokasi Penelitian.....	29
3. Sumber Data.....	29
4. Teknik Pengumpulan Data.....	30
5. Pengambilan Sampel.....	32
6. Teknik Analisis Data.....	33
7. Uji Keabsahan Data.....	34
H. Sistematika Pembahasan.....	35
BAB II PAPARAN DATA DAN TEMUAN	37
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
1) SMPN 3 Monta.....	37
a. Profil SMPN 3 Monta.....	37
b. Visi dan Misi Sekolah.....	38
c. Struktur Organisasi.....	38
d. Sarana dan Prasarana sekolah.....	39
2) SDN Impers Lido.....	39
a. Profil SDN Impres Lido.....	39

b. Visi dan Misi Sekolah.....	40
c. Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
d. Sarana dan Prasarana	41
3)SDN 1 Teke.....	41
a. Profil SDN Impres Lido.....	41
b. Sarana dan Prasarana	41
4) SMPN 13 Langgudu Satap	42
a. Profil SMPN 13 Langgudu Satap.....	42
b. Visi dan Misi Sekolah.....	43
c. Struktur Organisasi	44
d. Sarana dan Prasarana	44
B. Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.....	46
C. Faktor Pendukung dan Penghambat pada Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.....	51
D. Upaya Meningkatkan Dukungan dan Mengatasi Hambatan pada Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.....	53
BAB III PEMBAHASAN.....	55
A. Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.....	55
B. Faktor pendukung dan Penghambat Pada Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan.....	62
C. Upaya Meningkatkan Dukungan dan Mengatasi Hambatan Pada Kepemimpinan Perempuan.....	67
BAB IV PENUTUP	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	84

POLA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SEKTOR PENDIDIKAN DI DAERAH KABUPATEN BIMA

Oleh:

Nurhadianah

NIM 190603065

ABSTRAK

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis, pendidikan, kesehatan perusahaan, religi, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab, pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama) dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja kelompok.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola kepemimpinan perempuan, faktor pendukung dan penghambat pada kepemimpinan perempuan dan upaya meningkatkan dukungan dan mengatasi hambatan pada kepemimpinan perempuan di sektor pendidikan di daerah Kabupaten Bima. Jenis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian di 4 Lembaga Pendidikan (SMPN 3 Monta, SDN 1 Teke, SMPN 13 Satap Languidu dan SDN Impres Lido) peneliti menemukan kepemimpinan perempuan menggunakan beberapa pola yaitu 1) pola yang digunakan oleh pemimpin perempuan yaitu demokrasi, *colaborative*/kerja sama, dan bersifat empati. 2) faktor pendukung dan penghambat pada kepemimpinan perempuan dapat di pengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal perempuan. Terutama dalam menumbuh kembangkan *skill* maupun *soft skill* yang dapat meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diamanahkan kepada pemimpin. 3) upaya dalam meningkatkan dukungan pada kepemimpinan perempuan yaitu dengan kemampuan melakukan evaluasi diri baik sebagai pemimpin maupun bawahan serta sikap dalam menjalankan kepemimpinan menjadi prioritas utama dalam memimpin.

KATA KUNCI: Pola, Kepemimpinan Perempuan, Sektor pendidikan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan perempuan dalam bidang politik menjadi isu yang selalu diperbincangkan dan memancing polemik perdebatan antara yang pro dan yang kontra tentang kepemimpinan perempuan dalam sebuah negara. Stigma bahwa perempuan tidak perlu sekolah tinggi-tinggi adalah upaya pembodohan dan mengekang demokrasi yang tumbuh dan berkembang di Indonesia, oleh karena itu tidak hanya yang memiliki kesempatan yang besar untuk menjadi seorang pemimpin adalah kaum laki-laki.¹

Budaya patriarki yang dianut oleh sebagian besar penduduk dunia, telah melahirkan kenyataan dan persepsi yang berdampak terhadap perbedaan peran laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sosial bermasyarakat. Selama waktu yang amat panjang, anatomi biologis yang berbeda antara laki-laki dan perempuan menjadi faktor utama dalam penentuan peran sosial keduanya. Laki-laki memegang peran utama dalam masyarakat karena dianggap kuat, potensial dan produktif. Sementara perempuan yang mempunyai reproduksi, dianggap lebih lemah, kurang potensial dan tidak produktif.²

Pembahasan mengenai perempuan merupakan pembahasan yang selalu menarik dan tidak ada habisnya. Apalagi jika dikaitkan dengan kepemimpinan kaum hawa itu sendiri. Kepemimpinan perempuan adalah bagian dari prinsip-prinsip kesetaraan gender. Hal ini menimbulkan polemik yang berkepanjangan diantara pemikir karena tidak ada nash-nash yang jelas tentang bolehnya seorang perempuan menjadi pemimpin.

¹ Muhamadong, "Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Pertama Sebagai Pejabat Politik Level Tertinggi Di Kabupaten Bima", (*Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*), Vol. 16, Nomor 2, Desember 2019, hlm. 33.

² Nurhilaliati, "Kualitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di Lingkungan Pondok Pesantren", (*Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Universitas Islam Negeri Mataram 2019), Vol. 17, No. 1, hlm. 58.

Wacana tentang kepemimpinan perempuan kian mencuat seiring dengan derasnya arus informasi yang membuka paradigma berpikir masyarakat kekinian. Ditambah lagi dengan munculnya kaum wanita pendobrak tradisi yang membatasi kiprah wanita dalam kehidupan bermasyarakat. Sebut saja R.A Kartini. Selain itu, masyarakat telah banyak melihat kesuksesan kaum wanita memimpin sebuah organisasi, baik formal maupun non formal. Mulai dengan Ratu Bilqis dengan kerajaan Saba'. aisyah (Ummul Mukminin) memimpin perang Jamal, Megawati Soekarno Putri yang menjadi seorang presiden Indonesia, Gloriyal Makapegel Aroyo yang menjadi presiden Filipina, sampai Ratu Elizabeth yang memimpin kerajaan Inggris.

Fakta-fakta ini membuktikan bahwa kapasitas kepemimpinan tidak hanya dimiliki oleh kaum laki-laki, tetapi kaum wanita juga terbukti sukses menjadi seorang pemimpin. Namun perlu dipahami bahwa kepemimpinan wanita tidaklah mutlak disemua sektor. Karena ada beberapa wilayah dimana kepemimpinan pria tidak bisa di gantikan oleh wanita. Misalnya wanita tidak boleh menjadi imam shalat bagi jamaah laki-laki.³

Secara legalitas formal tidak ada hambatan struktural bagi perempuan untuk menjadi setara dengan laki-laki, termasuk yang menyangkut faktor keragaman biologis, walaupun kenyataannya banyak perempuan yang secara sukarela tidak dapat melepaskan faktor biologisnya, terutama yang berkaitan dengan aspek reproduksi, namun hal ini tidak dapat menghambat peluang bagi perempuan untuk dapat bersaing menempati posisi yang strategis dalam organisasi merupakan lahan bagi kaum laki-laki.⁴

Motivasi hadirnya kepemimpinan perempuan itu karna kabupaten bima juga dipimpin oleh perempuan sehingga menjadi motivasi bagi 100 lebih instansi sekolah maupun daerah mulai menunjukkan partisipasi perempuan.

³ Rudi Hartono, "Kepemimpinan Perempuan Di Era Globalisasi", (Jurnal, Jurusan Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu 2021), Vol. 1, No. 1, hlm. 82.

⁴ Krisvaldy, Bino, "Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan Studi Pada lurah Di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi". (Skripsi, Universitas Jambi 2021), hlm. 3.

secara umum kepemimpinan perempuan hampir dengan kepemimpinan laki-laki dengan mengarahkan kinerja bawahan secara disiplin dan teratur.

Kepemimpinan seorang perempuan tidak hanya didukung oleh legalitas yang secara struktural tetapi dalam pandangan agama bahwa perempuan juga memiliki hak yang sama dalam memimpin sebagaimana dijelaskan dalam Surat At-Taubah ayat 71:

يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya, “Orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah perbuatan yang mungkar, melaksanakan shalat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Maha Perkasa, Maha Bijaksana.”⁵

Peran wanita dalam konteks kepemimpinan di berbagai kehidupan termasuk dalam pemerintahan menjadi permasalahan kontroversial di kalangan para ulama klasik dan kontemporer. Sebagian ulama membolehkan wanita menjadi pemimpin (Presiden, Perdana Menteri, Menteri dan lain-lain) dalam jabatan-jabatan strategis, karena setiap kita adalah pemimpin yang kelak akan ada pertanggung jawabannya sebagaimana sabda Nabi saw.⁶

أخبرني سالم بن عبد الله، عن عبد الله بن: حدثنا أبو اليمان، أخبرنا شعيب، عن الزهري، قال: كُنْتُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ «: عَمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، أَنَّهُ سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَإِلِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ فِي مَالِ هَابِمِ رَاعٍ وَهُوَ الْمَنْقُولُ مِنَ الْوَالِدِهَا

⁵ Surah At-Taubah {9} ayat 71, Tafsir Ash-Shaghir/ Fayid bin Sayyaf As-Sariih, dimuraja'ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah bin Abdul Aziz al-Awaji, Professor tafsir Univ Islam Madinah

⁶ Farida, "Kepemimpinan Wanita Dalam Al-Quran Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah dan Tafsir Katsir, (Skripsi, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018), hlm. 1

Artinya Telah cerita kepadaku Abu al-Yaman telah cerita kepadaku Syuaib dari al-Zuri dia berkata telah cerita kepadaku Salim bin Abdillah bin Umar ra sesungguhnya beliau mendengar Rasulullah saw bersabda: "Masing-masing dari kalian adalah pemimpin, dan masing-masing dari kalian bertanggung jawab atas apa yang dia pimpin. Seorang penguasa adalah pemimpin, (dan ia bertanggung jawab atas apa yang dipimpinya). Seorang laki-laki adalah pemimpin di lingkup keluarganya, (dan bertanggung jawab atas anggota keluarga yang ia pimpin). Seorang wanita adalah pemimpin di rumah suami dan anaknya. Seorang pembantu adalah pemimpin untuk menjaga harta majikanya. (HR. Bukhari).⁷

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi sangat mempengaruhi kehidupan manusia baik dari sektor ekonomi, sosial, politik, dan budaya, selanjutnya diikuti dengan tuntutan yang bergerak dibidang intelektual. Dengan perubahan dalam berkehidupan yang maju, aksi, dan tuntutan dari perempuan pun tidak ketinggalan. Selama ini beranggapan bahwa perempuan berada pada *second class*, tertindas dan tidak berdaya. Oleh karena itu, mereka berasumsi diperlukan perjuangan menuju emansipatif, agar perempuan mampu memperjuangkan kepentingan dirinya, tidak tergantung pada orang lain.

Jika dilihat berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia, tidak adanya hal-hal yang bersifat diskriminatif gender. UUD 1945 tidak memuat perbedaan antara laki-laki dengan perempuan, terkhusus di dalam organisasi Islam. Dapat dilihat dalam Konstitusi (UUD 1945) pasal 27, menyertakan bahwa semua orang mempunyai kedudukan yang setara/ sama di depan hukum. Karena itu laki-laki dan perempuan memiliki persamaan atas hak hukum dalam semua bidang kehidupan, termasuk peresamaan dalam bidang organisasi masyarakat.⁸

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis, pendidikan, kesehatan perusahaan, religi, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas pemimpin

⁷ <https://ilmuislam.id/hadits/11370/hadits-bukhari-nomor-2646>

⁸ Hardin Arie Saputra, dkk, "Analisis Wacana: Partisipasi Perempuan dalam Politik di Indonesia Tahun 2018-2019", (*Jurnal Kajian Gender*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2020), Vol. 12, No. 1, hlm. 90.

menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab, pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama) dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja kelompok.⁹

Dalam sudut pandang gender, terdapat stereotip bahwa laki-laki dianggap lebih unggul daripada perempuan. Stereotip tersebut menempatkan perempuan sebagai manusia kelas dua, kemudian muncul pandangan bahwa kekuasaan dan kepemimpinan merupakan domain laki-laki yang terwujud dalam identitas maskulin.

Di sisi lain, ada juga pendapat yang beranggapan bahwa seorang perempuan juga bisa berperan sebagai pemimpin. Salah satu pandangan yang mendukung kepemimpinan perempuan adalah pandangan feminisme, yang berpendapat bahwa perempuan juga memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin, bahkan pemimpin perempuan memiliki cara atau ciri khas tersendiri untuk menjalankan kepemimpinan yang efektif.¹⁰

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan berperan penting dalam rangka mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, baik itu tujuan pendidikan nasional maupun tujuan di masing-masing sekolah.¹¹

Dalam menjaga dan memelihara komitmen suatu organisasi, peran seorang pemimpin tentu sangat diperlukan dan kepemimpinan yang efektif tentunya menjadi syarat utama. Seorang pemimpin yang efektif menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, namun terlebih dahulu tentu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, memahami kekuatan dan kelemahan bawahannya, serta mengerti bagaimana memanfaatkan kekuatan bawahan guna mengimbangi kelemahan bawahannya.

⁹ Abd Wahab Umiarso, 2011, "*Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*", (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media), hlm. 79

¹⁰ Halimatul Ilmiyumul Hajji, "Pola Kepemimpinan Transformasional Pada Pemimpin Perempuan Di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 1 Surabaya", (*Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel 2018), hlm. 2.

¹¹ *Ibid*, hlm. 3

Membahas sifat dan kecenderungan perempuan, tidak bermaksud menyatakan sifat perempuan lebih baik. Hal ini justru memicu stigma yang bias gender. Perempuan hanya perlu terampil memahami karakteristik diri dan kecakapan meningkatkan manajemen diri. Itulah kapasitas yang perlu di tingkatkan ketika menjadi seorang pemimpin. Barangkali kita bisa belajar dari sosok pemimpin perempuan yang akhir-akhir ini diakui berhasil, Jacinda Ardern, Perdana Menteri Selandia baru. Negara dengan pemimpin perempuan lebih berhasil tangani krisis virus corona.

Dalam tulisan Erni, Jacinda Ardern merupakan perdana menteri di Selandia Baru yang terbukti berhasil dalam mengatasi kasus covid-19. Jacinda Ardern salah satu dari beberapa pemimpin wanita dunia yang berhasil memperoleh banyak pujian atas pesan efektif dan tindakan yang tegas yang dilakukan masa pandemic covid-19. Selain tindakan tegas, Jacinda juga dikenal sebagai pemimpin yang cepat tanggap dan telah menjadi bukti bahwa pemimpin wanita mampu mengatasi permasalahan dengan baik.¹²

Fakta-fakta ini membuktikan bahwa kapasitas kepemimpinan tidak hanya dimiliki oleh kaum laki-laki, tetapi kaum wanita juga terbukti sukses menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan perempuan diyakini lebih efektif dibandingkan kepemimpinan laki-laki. Tetapi pendapat tersebut cenderung membesar-besarkan sifat yang melekat pada perempuan.

Perempuan bisa menjadi pemimpin sama efektifnya dengan laki-laki. Namun, kenyataannya kepemimpinan perempuan dalam masyarakat terutama di Indonesia masih dianggap sebagai sesuatu yang hal yang tabu atau aneh. Hal ini di karenakan kepemimpinan itu diidentikan dengan laki-laki. Dimana perempuan itu lebih emosional, sifat alamiah dan kedua sifat ini bertentangan dengan karakter pemimpin. Sedangkan kaum laki-laki lebih percaya diyakini lebih tegas, lebih bertanggungjawab, lebih cerdas dan lebih pantas menjadi seorang pemimpin karena memiliki karakter yang mampu untuk menjalankan kepemimpinan.

¹² <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/27/130000/mengenal-kepemimpinan-jacinda-ardern-dalam-menangani-kasus-covid-19>. Di akses tanggal 27 Agustus 2021, pukul 13:00.

Apabila ditinjau dari segi karakteristik antara laki-laki dan perempuan ternyata memiliki perbedaan yang menonjol salah satunya yaitu laki-laki memiliki karakter rasional sedangkan perempuan lebih emosional (lebih mengedepankan perasaan), salah satu fungsi pemimpin yaitu pengambilan keputusan. Dalam mengambil keputusan pemimpin hendaknya ditinjau dari segi objektif, logis, dan rasionalnya sesuai dengan karakteristik laki-laki, sedangkan perempuan yang subjektifnya.¹³

Hal ini menyatakan secara tegas bahwa perbedaan alamiah atau perbedaan seksual antara laki-laki dan perempuan memengaruhi kecakapan kapasitas maupun efektivitas kepemimpinan. Namun dalam beberapa penelitian membantah hal tersebut karena tidak membedakan aspek kapasitas, gaya kepemimpinan dan efektivitas. Dalam banyak studi terutama dalam kepemimpinan perempuan perbedaan seksual antara laki-laki dan perempuan tidak memengaruhi kecakapan dalam kepemimpinan. Kecakapan kepemimpinan di pengaruhi oleh kapasitas personal dan perbedaan seksual tersebut juga tidak bisa menjadi penjelas utama efektivitas kepemimpinan laki-laki dan perempuan. Efektivitas itu di pengaruhi oleh banyak hal misalnya gaya kepemimpinan, sumber daya kepemimpinan, strategi kepemimpinan dan lain sebagainya. Oleh karena itu dari paparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti terkait **“Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima?
2. Apa saja Faktor Pendukung dan Penghambat pada Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima?

¹³ Asmana Rohmatun Sholehah, dkk, “Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan”, (Jurnal, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Djati Bandung 2016), Vol. 1, No. 1, hlm. 70.

3. Bagaimana upaya dalam meningkatkan dukungan dan mengatasi hambatan pada Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah Kabupaten Bima.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah Kabupaten Bima.
- c. Untuk meningkatkan dukungan dan mengatasi hambatan pada pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah Kabupaten Bima.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil dan manfaat yang positif bagi semua pihak. Ditinjau dari manfaatnya penelitian ini dibagi dari dua segi sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara objektif dan analisis serta menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan mengenai Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman ilmu dalam hal pola kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan guna menciptakan manajemen yang bisa mengantarkan dalam suksesnya tujuan pendidikan.

2) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa mengubah cara pandang masyarakat terhadap kemampuan seorang perempuan yang sebelumnya di pandang sebagai makhluk yang bergantung pada laki-laki namun ternyata pada globalisasi ini dalam memimpin sebuah lembaga atau organisasi perempuan memiliki kemampuan sama dengan laki-laki.

3) Bagi Pembaca

Peneliti ini memberikan informasi secara tertulis maupun referensi pembelajaran maupun pengetahuan bagi khalayak umum.

D. Ruang Lingkup dan *Setting* Penelitian

1) Ruang lingkup penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat di 4 lembaga pendidikan yaitu SMPN 3 Monta, SDN 1 Teke, SMPN 13 Langgudu Satap, dan SDN Impres Lido adapun ruang lingkungnya dengan batasan-batasan terhadap suatu penelitian yang akan di teliti, agar penelitian dilakukan tidak melampaui masalah yang akan diteliti. Dimana peneliti hanya memfokuskan pada bagaimana Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima, Apa saja Faktor Pendukung dan Penghambat pada Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima serta Bagaimana meningkatkan dukungan dan mengatasi hambatan pada Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.

2) *Setting* Penelitian,

Setting penelitian merupakan latar alamiah (tempat atau lokasi) penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di daerah Kabupaten Bima, dengan metode sampling area yakni sebagian populasi dianggap merepresentasikan ciri populasi sekolah yang ada di Kabupaten Bima. Pemilihan subyek penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan pertimbangan bahwa subyek yang di tentukan sesuai dengan kriteria peneliti.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan kajian terhadap peneliti-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian seorang peneliti. Guna mendukung penelitian ini maka dilakukan telaah pustaka pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang akan di teliti yaitu:

No	Nama, Tahun dan Judul	Tujuan, Hasil Penelitian	Persamaan, Perbedaan dan Posisi
1	Melisa (2010) Judul: Pola Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Sekolah Dan Laki-laki sebagai Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru	Tujuan: Mendeskripsikan pola kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil Penelitian: pola kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah di SMA Negeri 12 Semarang dalam meningkatkan motivasi kerja guru berorientasi pada gaya kepemimpinan dimensi perilaku tugas (<i>Task dimension</i>). stereotype gender tentang perempuan dianggap berkiprah dalam sektor domestik, membuat mereka terbiasa melakukan dengan tepat waktu akan tugas dan tanggung jawab yang di emban. Sedangkan pola kepemimpinan laki-laki sebagai kepala sekolah SMA Negeri 5 Semarang dalam meningkatkan motivasi kerja guru berorientasi pada gaya kepemimpinan dimensi perilaku hubungan (<i>Relationship dimension</i>).	Persamaan: sama-sama meneliti tentang pola kepemimpinan perempuan dan melakukan penelitian menggunakan data kualitatif Perbedaan: peneliti ini lebih fokus membandingkan pola kepemimpinan laki-laki dan perempuan sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Posisi: meneliti lebih luas

2	<p>Asmanah Rohmatun Sholehah, dkk (2016)</p> <p>Judul: Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Pendidikan</p>	<p>Tujuan: Penelitian ini berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan, apa saja upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam mengelola yayasan serta apa saja faktor penunjang dan penghambatnya.</p> <p>Hasil Penelitian: gaya kepemimpinan ketua yayasan bersifat demokratis dan mengutamakan kerjasama. yang membedakan dengan pemimpin yang lainnya ibu ketua yayasan memberikan perhatian lebih seperti seorang ibu terhadap anaknya, adapun upaya selain kegiatan yang mengikutsertakan seluruh anggota beliau memperbaiki sistem planning serta kepengurusan yayasan mempunyai relasi yang luas karena beliau aktif di berbagai organisasi, menjadikan kelebihan tersebut sebagai jalan untuk usaha baik segi keuangan dan segi publikasi yayasan.</p>	<p>Persamaan: sama-sama meneliti tentang pola kepemimpinan perempuan dan melakukan penelitian menggunakan data kualitatif</p> <p>Perbedaan: penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan perempuan dalam mengelola yayasan pendidikan.</p> <p>Posisi: meneliti lebih luas</p>
3	<p>Suraya, dkk (2021)</p> <p>Judul: Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima)</p>	<p>Tujuan: penelitian berfokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik pada kepemimpinan ibu Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima.</p> <p>Hasil Penelitian: peran kepemimpinan perempuan pada Madrasah Ibtidaiyah</p>	<p>Persamaan: sama-sama meneliti tentang kepemimpinan perempuan dan melakukan penelitian menggunakan data kualitatif .</p> <p>Perbedaan: penelitian ini berfokus pada</p>

		<p>Negeri 2 Bima telah hadir sebagai fasilitator, artikulator, dan motivator. Peran-peran tersebut telah terlaksana dengan baik di dorong komunikasi inernal yang baik dengan seluruh elemen yang ada di sekolah.</p>	<p>bagaimana peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik (Studi pada kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima.</p> <p>Posisi: meneliti lebih luas</p>
4	<p>Dira Nadira (2017)</p> <p>Judul: Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memajukan Pendidikan di Yayasan Amir Hamzah Medan</p>	<p>Tujuan: untuk mengetahui pola kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memajukan Pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam Amir Hamzah Medan.</p> <p>Hasil penelitian: Program terbaru yang dilakukan pada saat ini adalah diwajibkan setiap guru menguasai IT, guru harus menguasai bahasa inggris, serta mampu menggunakan proyektor (infokus) dalam KBM, dan memasang hasil karya anak di papan pajangan/mading. Program peningkatan kualitas pembelajaran yaitu melaksanakan kegiatan penyelesaian seteron SPP, gaji pegawai/guru lapoaran bulanan rencana keperluan perlengkapan kantor/sekolah dan rencana belanja bulanan, memberi petunjuk pada guru tentang siswa yang perlu diperhatikan kasus yang perlu diketahui, dalam rangka pembinaan kegiatan siswa pada akhir bulan dilakukan, menyelenggarakan evaluasi</p>	<p>Tujuan: sama-sama meneliti tentang pola kepemimpinan perempuan dan melakukan penelitian menggunakan data kualitatif.</p> <p>Perbedaan: penelitian ini berfokus pada Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memajukan Pendidikan di Yayasan Amir Hamzah Medan.</p> <p>Posisi: meneliti lebih luas</p>

		<p>program sekolah tahunan pelajaran yang bersangkutan & menyusun program sekolah untuk tahun yang akan datang, menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah dan alat pendidikan.</p>	
5	<p>Reza Wira Pratama, dkk (2022)</p> <p>Judul: Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengelola Kultur Sekolah yang Kondusif.</p>	<p>Tujuan: untuk mengetahui pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengelola kultur sekolah yang kondusif pada aspek kultur sosial, kultur akademik, kultur mutu di salah satu sekolah menengah Kabupaten Lombok Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini studi kasus.</p> <p>Hasil penelitian: pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengelola kultur sekolah yang kondusif yaitu aspek kultur sosial menganut pola kepemimpinan kharismatik dan pola kepemimpinan demokratis. Aspek kultur akademik menganut pola kepemimpinan demokratis dan pola kepemimpinan kharismatik. Aspek kultur mutu menganut pola kepemimpinan demokratis.</p>	<p>Persamaan: sama-sama meneliti tentang pola kepemimpinan perempuan dan melakukan penelitian menggunakan data kualitatif</p> <p>Perbedaan: penelitian ini berfokus pada Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengelola Kultur Sekolah yang Kondusif.</p> <p>Posisi: peneliti lebih luas</p>

F. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan dalam perspektif Islam

Kepemimpinan dalam perspektif Islam disebut Khalifah:

Sebagai mana Firman Allah SWT. dalam QS. Al-Baqoroh (2): 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ السَّائِغُونَ لِمَا كُفِّرُوا بَعَدُكَ وَمَا لَهُمْ لَكَ بِشَيْءٍ عَالِمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqoroh (2): 30)"¹⁴

Menurut Imam Jalaluddin Al-Mahali dan Imam Jalaluddin As-Suyuti, dalam Tafsir Jalalain, menafsirkan ayat tersebut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ الْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

"Dan ingatlah, hai Muhammad (Ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi) yang akan mewakili Aku dalam melaksanakan hukum-hukum atau peraturan-peraturan Ku padanya, yaitu Adam."¹⁵

Dalam Tafsir At-Tobari dalam Al-Qur'aanul Karim Miracle Thereference, menjelaskan bahwa ayat tersebut diatas mengingatkan ni'mat-ni'mat Allah kepada manusi, di antaranya dinobatkannya Adam. a.s. sebagai kholifah di bumi. Maksud (Aku hendak menjadikan kholifah di bumi) Juga dalam Tasir Ibnu Katsir

¹⁴ Ibnu Katsir, Surah Al-Baqarah {2}: ayat 30.

¹⁵ Imam Jalaluddin Al-Mahali dan Imam Jalaluddin As-Suyuti, 2013, Tafsir Jalalain, Bandung, Sinar Baru Algensindo, Hal. 16.

dijelaskan, ayat tersebut di atas bahwa setelah menyempurnakan langit dan bumi, Allah SWT. Kemudian mengamati manusia mejadi kholifah di muka bumi"¹⁶

Juga dalam Tasir Ibnu Katsir dijelaskan, ayat tersebut di atas bahwa setelah menyempurnakan langit dan bumi, Allah SWT. Kemudian mengamati manusia mejadi kholifah di muka bumi"¹⁷

Firman Allah SWT. Dalam QS. Al-An'am (6): 165

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلِيفَةَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ

فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ

تَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَعَفُورٌ رَّحِيمٌ

"Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS. Al-An'am (6): 165).¹⁸

Kepemimpinan dalam perspektif Islam disebut juga Ulil Amri Q.S. An-Nisa (4): 59.

Menurut Marno dan Trio Supriatno, kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan kearah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.¹⁹

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَرَسُوْلِهِۦٓ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ

خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ج

¹⁶ Kementrian Agama Syaamil, 2010, Al-Qur'aunul Karim Miracle Thereference, Bandung, Sygma Ekamedia Arkanleema, Hal. 10

¹⁷ *Ibid*, Hal. 10

¹⁸ Surah Al- An'am {6}: ayat 165, Zubadut Tafsir Min Fathil Qadir/ Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al-Asyqar, mudarris tafsir Universitas Islma Madinah.

¹⁹ Marno dan Trio Supriatno, 2013. Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, PT. Bandung, Refika Aditam, Hal. 33

"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 (A) Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (Q.S. An-Nisa: 59).²⁰

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan seseorang (yaitu pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya. Orang lain tersebut bertingkah-laku sebagaimana yang di kehendaki oleh pemimpin tersebut. Kadangkala di bedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial.²¹

Pemimpin merupakan individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan suatu sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan inti dari pada suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dan alat lainnya dalam suatu organisasi.²²

Terdapat banyak definisi tentang kepemimpinan. Namun demikian, terdapat banyak kesamaan diantara definisi-definisi tersebut yang memungkinkan adanya pengklasifikasikan pengertian kepemimpinan sebagai berikut ²³:

a. Kepemimpinan sebagai fokus proses-proses kelompok

Pemimpin adalah fitur sentral yang mempersatukan kelompok. Ciri-ciri kepribadian pemimpin yaitu kelompok sosial yang mencerminkan kesatuannya dalam aktivitas yang saling berhubungan.

b. Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian dan akibatnya

²⁰ Surah An-Nisa {4}: ayat 59, Kementerian Urusan Islam Indonesia.

²¹ Mardiah, dkk, "Efektivitas Kepemimpinan Wanita Dalam Mengatasi Konflik Sosial Studi Pada Kepemimpinan Bupati Bima Dalam Satu Periode", (*Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Fisip UM Mataram 2018), Vol. 6, No. 1, hal. 23.

²² Conni Welvionita, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kota Tanjungpinang Studi Kasus Hj. Rahma, S.IP", (*Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji 2022), hlm. 15.

²³ Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan", *Jurnal TAPIS*, Vol. 11. No. 2, Juli-Desember 2015, hlm. 8.

Pemimpin sebagai seorang individu yang memiliki sifat kepribadian dan karakter yang diinginkan atau baik. Kepemimpinan bertujuan mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan beberapa tugas tertentu.

c. Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain

Kepemimpinan sebagai kemampuan menimbulkan kepatuhan, rasa hormat, loyalitas dan kerja sama serta menghendak orang lain untuk memperoleh hasil maksimal dengan friksi sedikit mungkin dan kerja sama yang besar.

d. Kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh

Kepemimpinan adalah usaha individu untuk mengubah tingkah laku orang lain. Jadi kepemimpinan melibatkan hubungan saling mempengaruhi antara dua orang atau lebih.

e. Kepemimpinan sebagai hubungan kekuasaan

Kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dengan dipimpin dimana pemimpin lebih banyak mempengaruhi daripada dipengaruhi karena sebagai suatu hubungan kekuasaan. Hal ini mengenai hak anggota kelompok untuk menentukan pola tingkah laku yang sesuai dengan aktifitas kelompok.

f. Kepemimpinan sebagai perbedaan peran

Kepemimpinan kelompok sebagai suatu posisi yang timbul dari proses interaksi itu sendiri.

Robbins menjelaskan tiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga ciri, yaitu²⁴ :

1) Persepsi sosial (*social perception*)

Kecakapan dalam melihat dan memahami sikap dan kebutuhan anggota-anggota lainnya dalam suatu kelompok.

2) Kemampuan berpikir abstrak

Pemimpin mempunyai kecerdasan tinggi, dan kecakapan untuk berpikir secara abstrak.

3) Keseimbangan emosional

²⁴ *Ibid*, hlm. 10

Pemimpin memiliki alam perasaan yang seimbang. Seorang pemimpin memiliki kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, cita-cita dan alam perasaan serta pengintegrasian kesemuanya kedalam suatu kepribadian yang harmonis.

Kebutuhan untuk memiliki, untuk bekerja dengan baik, dan menjadi bagian dari sesuatu adalah elemen fundamental kemanusiaan kita, banyak orang mencela komitmen dan loyalitas masih dinilai tinggi. Loyalitas tidak dapat di beli, loyalitas harus di usahakan. Kepemimpinan bukan masalah hak, posisi, atau gelar; kepemimpinan adalah masalah tanggung jawab. Kepemimpinan adalah sarana mencapai tujuan. Pemimpin menciptakan visi bersama yang mampu membuat karyawan melepaskan perasaan sebagai pekerja yang dikontrak perusahaan dan memberi orang rasa keberartian.²⁵

2. Konsep Gender

Istilah gender diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. Perbedaan ini sangat penting, karena selama ini sering kali mencampur adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan yang bersifat bukan kodrati (gender). Perbedaan gender ini sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada manusia perempuan dan laki-laki untuk membangun gambaran relasi gender yang dinamis dan tepat serta cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat. Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas. Sedemikian rupanya, perbedaan gender ini melekat pada cara pandang kita, sehingga kita sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadi sebagaimana permanen dan abadinya ciri biologis yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.²⁶

²⁵ M. Rudiarmoko, dkk, "*Seni Berpikir Global*" , (Jakarta, Prenada Media: 2004), hlm. 222-223.

²⁶ Puspitawati, H. (2013). Konsep, teori dan analisis gender. Bogor: Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor

Konsep gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural artinya perempuan itu dikenal lemah-lembut, cantik, emosional, keibuan, sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa.²⁷ Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas) serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Terwujudnya kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya deskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kontrol atas pembangunan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Adapun indikator kesetaraan gender adalah sebagai berikut.²⁸

a) Akses

Akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan laki-laki terhadap sumber daya yang dibuat. Sebagai contoh dalam hal pendidikan bagi guru adalah akses memperoleh beasiswa melanjutkan pendidikan untuk guru perempuan dan laki-laki diberikan secara adil dan setara atau tidak.

b) Partisipasi

Partisipasi merupakan keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau pengambilan keputusan dalam hal ini guru

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Konsep%2C+teori+dan+analisis+gender&oq=#d=gs_qabs&t=1675703191737&u=%23p%3DtKdwfEC9EjEJ. Di ambil pada tgl 13 Februari 2023, jam 23:45 WIB.

²⁷ Mansour Faqih, “*Menggeser Konsepsi Gender*”, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 1996), hlm. 51.

²⁸ Mohammad Hajir, “Bias Gender Dalam Teks Bahasa Indonesia SMA Kurikulum 2013 Edisi Revisi”, (*Skripsi*, Program Pascasarjana 2020), hlm. 18.

perempuan dan laki-laki apakah memiliki peran yang sama dalam pengambilan keputusan di sekolah atau tidak.

c) Kontrol

Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan. Dalam hal ini apakah pemegang jabatan sekolah sebagai pengambilan keputusan didominasi oleh gender tertentu atau tidak.

d) Manfaat

Manfaat adalah kegunaan yang dapat dinikmati secara optimal. Keputusan yang diambil oleh sekolah memberikan manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki atau tidak.

3. *Women in Leadership*

Perempuan merupakan bagian kesatuan masyarakat yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Penciptaan laki-laki dan perempuan oleh Tuhan Yang Maha Esa merupakan takdir dan mempunyai kedudukan, derajat hak serta kewajiban yang sama. Djasmoredjo Fitriani menjelaskan “laki-laki berbeda dengan perempuan” namun hanya sebatas pada perbedaan biologis. Perempuan diidentik sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan berkeinginan untuk mengasuh. Sebaliknya, laki-laki sering ditampilkan sebagai seseorang yang besar, dominan, lebih kuat, lebih aktif, otonomi serta agresif.²⁹

Memposisikan perempuan bukan hanya sebagai proses pembangunan tetapi juga sebagai pondasi yang mendukung pembangunan merupakan keniscayaan karena sejalan dengan gerakan emansipasi wanita seperti figur R.A Kartini. Gerakan emansipasi dan gender intinya mengusahakan persamaan hak perempuan di berbagai bidang kehidupan sehingga perlahan menggeser stigma tentang sosok perempuan itu sendiri. Tidak di pandang lagi sebagai sosok yang lemah namun memiliki kemampuan yang sama untuk berada diposisi puncak dalam karier. Gaya kepemimpinan wanita yang komprehensi beserta nilai positif lainnya membuat mereka pantas untuk menduduki posisi manajer.

²⁹ Reny Yulianti, dkk, “Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin”, (*Jurnal Politik dan Sosial Masyarakat*), Vol. 10, No. 2, hlm. 18.

Banyak tokoh dunia perempuan yang menjadi panutan seperti Managereth Thatcher di Inggris, Indira Gandhi, Cory Aquino di Philipina yang mampu memposisikan dirinya sebagai wanita cerdas dengan tidak melihat dirinya yang lemah melainkan kekuatan dan kecerdasan dalam menempatkan diri di rumah, dunia kerja, tempat ibadah, dan lingkungan masyarakat. Peran perempuan kini secara tidak langsung sudah memiliki ekstra posisi yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Dengan memberi kesempatan dan menyemangati perempuan untuk berperan sebagai pemimpin pemerintah dan organisasi. Berikut lima ciri yang dimiliki perempuan:³⁰

- 1) Kemampuan untuk membujuk, wanita pemimpin umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan laki-laki, ia cenderung lebih berambisi dibandingkan dengan laki-laki, keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata “ya” akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya, sisi sosial, feminim, dan sifat empatinya tidak akan hilang.
- 2) Membuktikan kritikan yang salah, mereka “belum bermuka tebal”, wanita pemimpin memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, artinya mereka masih bisa merasakan rasa sakit akibat penolakan dan kritik. Namun, tingkat keberanian, empati, keluwesan, dan keramahan yang tinggi membuat mereka cepat pilih belajar dari kesalahan, dan bergerak maju dengan sikap positif “akan saya buktikan”.
- 3) Semangat kerja tim, wanita pemimpin yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Mereka juga fleksibel, penuh pertimbangan, dan membantu stafnya. Bagaimanapun, wanita harus banyak belajar dari laki-laki dalam hal ketelitian saat memecahkan masalah dan membuat keputusan.
- 4) Sang pemimpin, wanita pemimpin yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, begitu juga dengan laki-laki. Mereka persuasif, percaya diri, serta berkemauan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan enegik.

³⁰ *Ibid*, hlm. 24.

5) Berani mengambil resiko, tidak lagi berada di wilayah yang aman, wanita pemimpin pada dasarnya berani melanggar aturan dan mengambil resiko, sama seperti laki-laki sekaligus memberi perhatian yang sama pada detail. Mereka berpekulasi diluar batas-batas perusahaan, dan tidak sepenuhnya menerima aturan struktural yang ada (peraturan perusahaan).³¹

Dari sudut pandang ilmu, pria dan wanita memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin. Dari sudut pandang seni, kepemimpinan pria dan wanita memiliki perbedaan. Perbedaan cara pria dan wanita dalam memimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor trait, karena secara konstruksi pria dan wanita memiliki perbedaan-perbedaan.³²

Faktor	Pria	Wanita
Emosi dan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> ● Lebih sulit menyatakan emosi ● Berelasi dengan aktivitas ● Mengisi waktu dengan berkarya ● Fokus pada tujuan akhir 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ekspresif dalam menyatakan emosi ● Berelasi dengan komunikasi ● Mengisi waktu dengan memelihara ● Fokus pada proses
Cara Berfikir	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistematis, analitis, runut ● Fokus pada satu titik ● Konsentrasi pada present ● Memperhatikan inti persoalan dan hasil akhir ● Mengandalkan fakta dan analisi 	<ul style="list-style-type: none"> ● Multitasking ● Fokus pada satu area ● Konsentrasi serempak present, past, future ● Memperhatikan detail ● Mengandalkan intuisi

³¹ *Ibid.*

³² Khairin Nizomi, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi Studi Kasus Kepala SMP Muhammadiyah Yogyakarta 2019", (*Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Vol. 4, No. 2, hlm. 132.

Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> ● Harfiah, informatif, mengembangkan fakta ● Berkomunikasi dengan diri sendiri saat menghadapi masalah (ada unsur intropeksi dan introvensi) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Emotif, implisit, membangun relasi ● Saat bermasalah cenderung berbicara dan lega setelah didengar (ada unsur ekstroversi dan butuh dukungan)
Orientasi	<ul style="list-style-type: none"> ● Goal and achievement ● Suka pada prestasi dan penghargaan ● Merasa berarti bila mengerjakan sesuatu ● Membangun identitas dan diri melalui apa yang dikerjakan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Berorientasi pada hubungan rasional ● Suka pada ikatan perasaan dan ikatan rasional ● Merasa berarti bila terikat dengan keluarga ● Identitas terletak pada keberhasilan anak dan keluarga
Natural fisik	<ul style="list-style-type: none"> ● Lebih kuat secara fisik ● Hasrat muncul setiap saat 	<ul style="list-style-type: none"> ● Berstamina tinggi ● Ada pengaruh hormonal (misalnya saat menstruasi)
Peran dalam keluarga	<ul style="list-style-type: none"> ● Kepala rumah tangga ● Mengasahi istri ● Fokus kepada pekerjaan eksternal dan memberi masukan pada kegiatan internal ● Pemimpin spritual keluarga 	<ul style="list-style-type: none"> ● Penoling yang sepadan ● Hormat pada suami ● Fokus pada pekerjaan internal dan memberi masukan pada kegiatan eksternal keluarga ● Ratu rumah tangga

Nature perbedaan-perbedaan tersebut mempengaruhi pola-pola kepemimpinan. Wanita memimpin dengan cara yang berbeda dengan pria,

meskipun demikian kepemimpinan seorang wanita belum tentu lebih jelek dari pada pria.³³

4. Tipe-tipe Otoritas menurut Max Weber

Menurut Max Weber tentang tipe otoritas yaitu untuk menganalisa pola-pola kepemimpinan. Peneliti melihat bahwa otoritas dapat menandakan adanya pola-pola dari kepemimpinan yang di tandai dengan cara, dan perilaku pemimpin memimpin anggotanya. Otoritas merupakan sesuatu yang dimiliki dan diberikan oleh institusi atas suatu posisi tertentu. Masuknya individu pada suatu posisi dalam struktur sehingga memiliki otoritas tertentu sesuai dengan posisi itu dapat menyebabkan terjadinya demoralisasi pada individu. Pada sisi lain, pada otoritas tertentu juga dapat memiliki akses terhadap berbagai sumber yang ada. Esensi dari konsep otoritas bahwa perintah yang diberikan oleh pihak atasan, serta sukarela ditaati oleh pihak bawahan. Adapun kriteria dari otoritas, yaitu meliputi berikut ini:

- 1) Menaati secara sukarela suatu perintah yang sah
- 2) Mangantungkan keputusan pada perintah dari pihak yang lebih atas
- 3) Terdapat orientasi nilai yang menunjukkan bahwa penggunaan kontrol adalah sah.

5. Pola kepemimpinan

Pola kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara penampilan karakteristik tersendiri. Menurut Follet, pola di definisikan sebagai hak istimewa yang terdiri dari ahli dengan hasil akhir yang dicapai tanpa menimbulkan isu sampingan. Sedangkan menurut Gilles, menyatakan bahwa pola kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh adanya pengalaman bertahun-tahun dan lama dalam kehidupannya oleh karena itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi pola kepemimpinan yang digunakan. Pola kepemimpinan seseorang cenderung sangat bervariasi dan berbeda-beda.

³³ *Ibid*, hlm. 133

Pola kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam membawa dirinya sebagai pemimpin, cara berlagak dalam menggunakan kekuasaannya, misalnya pola kepemimpinan otoriter, demokratis, patenarlistik.³⁴

Pola dapat dilihat dari dua titik yaitu kepemimpinan berfokus pada atasan dan kepemimpinan berfokus pada bawahan. Pola tersebut di pengaruhi oleh faktor manajer, faktor karyawan, faktor situasi. Jika pemimpin memandang kepentingan organisasi harus didahulukan dibanding kepentingan individu, maka pemimpin akan otoriter, akan tetapi jika bawahan mempunyai pengalaman yang lebih baik dan menginginkan partisipasi, maka pemimpin menerapkan pola partisipasinya.³⁵

Pola kepemimpinan akan terlihat dari tipe dan gaya yang digunakan seorang pemimpin 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. Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe kelompok pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini merupakan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pemimpin.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya mengfungsikan dirinya sebagai penasehat.

³⁴ Eka Wulandari, "Pola Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Dalam Meningkatkan Pembangunan Di Desa Senden Kecamatan Selo Kabupaten Boyolali", (*Skripsi*, FIS UNNES, Semarang, 2016), hlm. 20.

³⁵ *Ibid*, hlm. 21

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe 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 dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin.

6. Gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki

Meskipun laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, perbedaan itu tidak berarti bahwa yang satu mengungguli yang lain. Roslin Growe dan Paula Montgomey merangkum berbagai hasil penelitian tentang perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki.³⁶

Pertama, terletak pada cara memahami kepemimpinan. Laki-laki memandang kepemimpinan sebagai mengarahkan (*directive*) dan perempuan memandang kepemimpinan sebagai memfasilitasi (*facilitative*). *Kedua*, dalam aspek pekerjaan, meskipun pemimpin laki-laki dan perempuan melakukan tugas-tugas yang sama dalam pekerjaannya, masih terdapat banyak aspek pekerjaan yang berbeda. Perempuan memperkuat hubungan, kebersamaan, dan proses tetapi laki-laki memfokuskan pada tugas, mencapai tujuan/ sasaran, menguasai informasi, dan kemenangan.

Ketiga, dalam dunia pendidikan dunia menekankan pada kepemimpinan instruksional dalam praktik supervisi dan sangat memperhatikan perbedaan individu siswa, pemahaman tentang metode mengajarkan kurikulum, dan tujuan pengajaran. Dalam kepemimpinan instruksional (pendidikan), perempuan menghabiskan lebih banyak waktunya sebagai kepala sekolah dan guru, dan memiliki gelar lebih tinggi dari laki-laki; mereka menekankan pentingnya kurikulum dan pengajaran dalam kerjanya. Pemimpin perempuan

³⁶ Roslin Growe&Paula Montgomey, "Women and the Leadership Paradigm: bridging the gender gap", *National FORUM of Educational Administration and Supervision Journal (NFEASJ)*, Vol 15E, No. 4, 1999-2000.

menfokuskan pada kepemimpinan instruksional, laki-laki lebih mementingkan pada persoalan organisasi. *Keempat*, laki-laki dalam posisi kepemimpinan lebih cenderung memimpin dari depan, berusaha memiliki semua jawaban untuk anak buahnya. Perempuan cenderung menuju kepemimpinan fasilitatif, mempersilahkan anak buahnya memberikan kontribusi melalui delegasi, bantuan (dorongan), dan mendorong dari belakang.

Kelima, karena fokus utama perempuan adalah pada hubungan, mereka lebih sering berinteraksi dengan guru, siswa, orang tua, komunitas, kolega, dan atasan. Sebaliknya, laki-laki menekankan pada penyelesaian tugas-tugas dan mereka cenderung memimpin melalui serangkaian imbal balik nyata mencakup pemberian *reward* pada karyawan karena selesainya (beresnya) suatu pekerjaan atau memberikan *punishment* pada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya. *Keenam*, banyak perempuan mendukung *decision making* dan konstruktif dan bersifat konsensus dan menekankan pada aspek proses, tetapi laki-laki cenderung memilih aturan mayoritas dan cenderung menekankan pada produk, tujuan.

Ketujuh, laki-laki menggunakan gaya kepemimpinan tradisional *top-down*, sedangkan perempuan lebih tertarik dengan mentransformasikan interes pribadi orang ke arah tujuan organisasi dengan cara memperkuat perasaan harga diri, partisipasi aktif, dan berbagi kekuasaan dan informasi. *Kedelapan*, kepala sekolah perempuan menghabiskan lebih banyak waktunya dalam pertemuan-pertemuan tak terjadwal (informal), tampak dalam lingkungan sekolah (disiplin), dan mengamati (memperhatikan) guru-guru daripada kepala sekolah laki-laki. Kepala sekolah perempuan lebih banyak waktunya di kelas atau dengan guru guna mendiskusikan persoalan akademis dan pengajaran kurikulum. Kepala sekolah perempuan lebih mampu mempengaruhi guru-guru untuk menggunakan metode-metode mengajar yang lebih baik.³⁷

³⁷ *Ibid.*

Kerangka Pemikiran:



G. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan memakai bentuk deskriptif. Karena melalui penelitian kualitatif tersebut lebih tepat dalam menganalisa permasalahan yang berkaitan dengan judul Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.

Penelitian dilakukan dengan menghimpun data dalam keadaan sewajarnya, mempergunakan cara bekerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggung jawabkan, sehingga tidak kehilangan sifat ilmiahnya atau serangkaian kegiatan atau proses menjangkau data atau informasi yang bersifat sewajarnya, mengenai suatu masalah dalam kondisi aspek atau kehidupan tertentu pada obyeknya.³⁸

Adapun jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yakni suatu proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat).³⁹

Penelitian deskriptif kualitatif ini digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang, dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi dan analisis data, membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang sesuatu keadaan secara obyektif dalam suatu deskripsi situasi.⁴⁰

³⁸ Moh. Kasiram, “*Metode Penulisan Kualitatif-Kuantitatif*”, (Malang: UIN-MALIKI Press, 2010), hlm. 76

³⁹ Lexi J Moleong, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 3

⁴⁰ Muhammad Ali, “*Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*”, (Bandung: Angkasa, 1987), hlm. 120.

1. Kehadiran Penelitian

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini mutlak diperlukan, karena peneliti sendiri merupakan alat (instrumen kunci) sebagai pengumpul data, peneliti berusaha mengumpulkan data-data yang di peroleh baik dari hasil wawancara dan metode dokumentasi. Selain itu kehadiran peneliti di lokasi penelitian bertindak mengamati fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

Dalam rangka mengumpulkan data yang valid, peneliti harus hadir dalam lokasi penelitian. Dengan kehadiran peneliti di lokasi penelitian, maka peneliti melihat secara langsung tentang segala bentuk kegiatan dan aktivitas keseharian yang terjadi pada objek yang akan diteliti oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menganalisis keadaan yang ada, serta dapat menarik kesimpulan dan menjadikan kekuatan data atau sumber data.⁴¹

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian untuk pengumpulan data. Penelitian ini dilaksanakan di SDN 1 Teke Kecamatan Palibelo Kabupaten Bima, SMPN 13 Langgudu Satap Kabupaten Bima, SMPN 3 Monta Kabupaten Bima, dan SDN Impres Lido Kecamatan Belo Kabupaten Bima.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Hasan data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informasi yaitu induvidu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain: Catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan, data-data mengenai informasi.⁴²

⁴¹ Djam'ah Satori, "*Metodologi Penelitian Kualitatif* ", (Bandung: Alfabet, 2014), hlm. 237.

⁴² Metode Penelitian "<http://eprints.undip.ac.id/40779/3/BAB-III.pdf> (diakses pada tanggal 18 Juni 2020)

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian, tentunya diperlukan suatu cara atau metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam kegiatan penelitian. Adapun metode-metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode wawancara, observasi, dan metode dokumentasi seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Metode Wawancara (interview)

Metode wawancara disebut juga dengan metode interview yaitu suatu metode yang dilakukan melalui tanya jawab langsung dengan sumber data.⁴³ Wawancara merupakan suatu percakapan tatap muka dimana pewawancara bertanya langsung tentang obyek yang akan diteliti yang sudah di rancang pada sebelumnya.⁴⁴

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto wawancara merupakan “dialog yang dilakukan pewawancara untuk mendapat informasi dari terwawancara.”⁴⁵

a) Wawancara terstruktur, merupakan teknik pengumpulan data sebagaimana pewawancara telah menyiapkan instrumen penelitian berupa poin-poin dari pertanyaan yang akan diajukan kepada informan sehingga proses wawancara akan tersistematis dan terarah.

b) Wawancara tak terstruktur, yaitu wawancara yang pelaksanaannya lebih bebas yang dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara

⁴³ Lexi J Meleong, “*Metode Penelitian*”, (Bandung: Remaja RosdaKarya, 2001), hlm. 186.

⁴⁴ Muri Yusuf, “*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan*”, hlm. 373

⁴⁵ Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, (Jakarta: Rineka Cipta 2022), hlm. 123

yang telah disusun secara sistematis serta lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar pemahaman yang akan dinyatakan.⁴⁶

Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur yang dimana peneliti telah mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan yang akan diajukan ke narasumber, agar tidak menimbulkan pertanyaan bebas yang tidak baik nantinya.

Adapun informan yang di wawancarai pada penelitian ini yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru. Melalui wawancara ini penulis akan mendapatkan data-data mengenai gambaran Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima, Mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat pada Pola Kepemimpinan Perempuan di Daerah Kabupaten Bima serta Bagaimana meningkatkan dukungan dan mengatasi hambatan pada Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.

b. Metode Observasi

Observasi adalah metode untuk mengumpulkan data dengan jalan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena sosial dan gejala sosial lainnya. Dimana prinsip utama dari observasi adalah merangkum dan mensistematikan suatu peristiwa.⁴⁷

Peneliti melakukan kegiatan observasi secara terang-terangan/*overt observaton*. Hal tersebut dilakukan mengharuskan peneliti melihat situasi atau fenomena tersebut secara langsung, peneliti perlu melihat serangkaian peristiwa yang muncul dari pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah kabupaten bima, peneliti pun melakukan dokumentasi sebagai tambahan analisis yang dapat dilakukan setelah observasi. Selain itu, peneliti pun dapat menggali pertanyaan diluar dari pedoman yang telah peneliti susun sebagai tambahan jika diperlukan.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Sugiyono, “*Metode Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*”, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 156.

Proses observasi dalam penelitian yang peneliti lakukan adalah observasi langsung, peneliti hanya mengamati secara langsung peristiwa tentang pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah kabupaten Bima, maupun kepada subyek-subyek pendukung dalam penelitian. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Safinah “Mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi (*participant observaton*), observasi yang secara terang-terangan dan bersamar (*overt observation and covert observation*), dan observasi yang tidak berstruktur”. rasionalisasi peneliti menggunakan observasi langsung adalah sebagai upaya peneliti melihat, mengamati, dan merekam subjek penelitian sebagai representasi situasi sosialnya.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan rekaman peristiwa yang berkaitan dengan data sejarah dan budaya, arsip-arsip, hasil penelitian laporan kegiatan atau program yang mendukung penelitian.

Dokumentasi dalam arti sederhana dapat dilakukan sebagai catatan peristiwa, studi dokumentasi berhubungan dengan dokumen-dokumen atau catatan-catatan penting sebagai bukti kegiatan penelitian seperti foto, video serta rekaman dari sesi observasi dan wawancara yang telah dilakukan. Peneliti melakukan dokumentasi foto saat observasi dan wawancara, kemudian peneliti merekam wawancara dalam bentuk audio, hal tersebut dilakukan agar peneliti dapat menerjemahkan kembali hasil wawancara dalam bentuk teks. ⁴⁸

5. Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan Snowball sampling adalah

⁴⁸ Sugiyono, “*Metode Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*”, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 329.

teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar.⁴⁹

Sementara itu menurut Burhan Bungin dalam prosedur sampling yang paling penting adalah bagaimana menentukan informan kunci (key informan) atau situasi sosial tertentu yang sarat informasi. Memilih sampel, dalam hal ini informan kunci atau situasi sosial lebih tepat dilakukan dengan sengaja atau bertujuan, yakni dengan purposive sampling.⁵⁰

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Karena peneliti merasa sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Penggunaan purposive sampling dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima.

6. Teknik Analisis Data

Adapun teknik pengolahan dan analisa data dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data merupakan proses memilih, memilah mengabsraksikan dan mentransformasikan data mentah (*raw data*) yang diperoleh dari lapangan.⁵¹ Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan dari awal sampai akhir. Fungsi reduksi data adalah menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan sehingga interpretasi bisa ditarik. Reduksi data adalah bagian yang tidak terpisahkan dari analisis. Reduksi data dalam penelitian ini yaitu memilah-milah jawaban-jawaban hasil wawancara dari informan karena tidak semua hasil uraian informan dapat ditarik menjadi suatu jawaban dalam penelitian ini.

2. Penyajian Data (*data display*)

Data dalam penyajian data adalah tahap kedua telah melakukan reduksi data, yaitu menyajikan data dalam bentuk teks naratif, matrix,

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012, hlm. 392

⁵⁰ Burhan Bungin, *Analisa Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm. 53.

⁵¹ Mukhtar, "*Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*", (Jakarta Selatan: Referensi, 2013), hlm. 135.

jaringan atau bagan.⁵² Hal ini dilakukan untuk memudahkan membaca data dan menarik kesimpulan. Penyajian data dilakukan dengan mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi satu atau beberapa kategori dan dilakukan secara sistematis.

3. Menarik Kesimpulan atau Vertifikasi (*conclusion drawing/verivication*)

Langkah ketiga analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan vertifikasi. Kesimpulan dilakukan selama dalam penelitian. Namun demikian kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti dilapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang valid.⁵³

7. Uji Keabsahan Data

Dalam menguji Keabsahan data ini, peneliti berusaha untuk memaparkan usaha-usaha yang dilakukan agar sesuai antara keabsahan dengan temuan. Uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.⁵⁴

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan menggunakan teknik keabsahan data dengan teknik triangulasi yaitu teknik perenksaan keabsahan data dengan bermacam-macam cara serta memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk memperluas pengecekan atau perbandingan terhadap data yang diperoleh. Dengan demikian bertujuan untuk mengecek kebenaran dari hasil penelitian dengan cara membandingkan serta memanfaatkan sesuatu yang lebih baik atau sumber kunci informan. Dalam pengecekan data ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Trigulasi Tekhnik dilakukan dengan cara bertanya mengenai hal yang sama namun dengan tehnik yang berbeda. Peneliti mencari data yang sama dengan

⁵² Emi Emilia, "*Menulis Tesis dan Desertasi*", (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 205.

⁵³ Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 338-345.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 386.

menggunakan teknik wawancara terstruktur, observasi non partisipation dan dokumentasi, penerapannya yaitu dengan mengecek hasil wawancara dan berbagai informasi yang berkaitan dengan Bagaimana Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima, Apa saja Faktor Pendukung dan Penghambat pada Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima serta Bagaimana meningkatkan dukungan dan mengatasi hambatan pada Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima. Selain itu data yang didapat lewat hasil wawancara juga dicek dengan data yang didapat dengan observasi dan dokumentasi.

- b. Trigulasi Sumber Data, dilakukan dengan cara mengkaji keabsahan data yaitu dengan cara membandingkan data yang diperoleh oleh peneliti dari dimensi waktu maupun sumber lain, misalnya dengan membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru di Kabupaten Bima. Trigulasi sumber data juga digunakan untuk menyikapi keterbatasan ruang dan waktu serta membatasi orang sebagai sumber.

Dalam pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan trigulasi sumber data dengan cara membandingkan data yang di peroleh oleh peneliti melalui wawancara dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah,

H. Sistematika Pembahasan

BAB I: yaitu pendahuluan, pada bab ini peneliti membahas terkait Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat, Ruang Lingkup dan *Setting* Penelitian, Telaah Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan hingga Rencana Jadwal Kegiatan.

BAB II: pada bab II ini akan membahas terkait paparan data dan temuan yang akan menggambarkan seluruh data dan temuan lapangan, yaitu data yang membahas terkait pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah kabupaten bima.

BAB III: pada bab ini peneliti akan memaparkan terkait pembahasan, dengan demikian peneliti tidak akan mengulang tulisan data-data atau temuan yang telah peneliti ungkap pada bab II, namun pada bab ini peneliti akan mengungkapkan hasil analisis terhadap proses temuan peneliti, sesuai dengan paparan pada bab II berdasarkan pada perspektif penelitian atau yang disebut sebagai kerangka teoritik yang telah dibuat pada Bab I Pendahuluan.

BAB IV: pada bab ini merupakan bab terakhir atau bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran serta di akhiri dengan daftar pustaka.



Perpustakaan UIN Mataram

BAB II

PAPARAN DATA DAN TEMUAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. SMPN 3 Monta

a. Profil SMPN 3 Monta

SMPN 3 Monta adalah salah satu sekolah yang ada di Simpasai Kecamatan Monta Kabupaten Bima. Sama dengan sekolah yang lain SMPN 3 Monta mempunyai identitas tersendiri.

Tabel 1.1 : Identitas SMP Negeri 3 Monta

No	Komponen	Identitas Sekolah
1	Nama Sekolah	SMP Negeri 3 Monta
2	NPSN	50205685
3	Alamat Sekolah	Jl. Lintas Parado, Simpasai
4	Kecamatan	Monta
5	Kabupaten	Bima
6	Provinsi	Nusa Tenggara Barat
7	No. Telp/Fax Sekolah	-
8	Tahun di Dirikan	2004-2005
9	Nama Kepala Sekolah	Ani Kurniawati, S.Pd.Mat
10	Kurikulum	2013
11	Akreditasi	B
12	Waktu Penyelenggara	Pagi dan Siang
13	Daya Listrik	3499

b. Visi dan Misi Sekolah

Visi: Terwujudnya sekolah bermutu dan berprestasi dalam membentuk insan kreatif, berilmu pengetahuan dan berakhlak mulia.

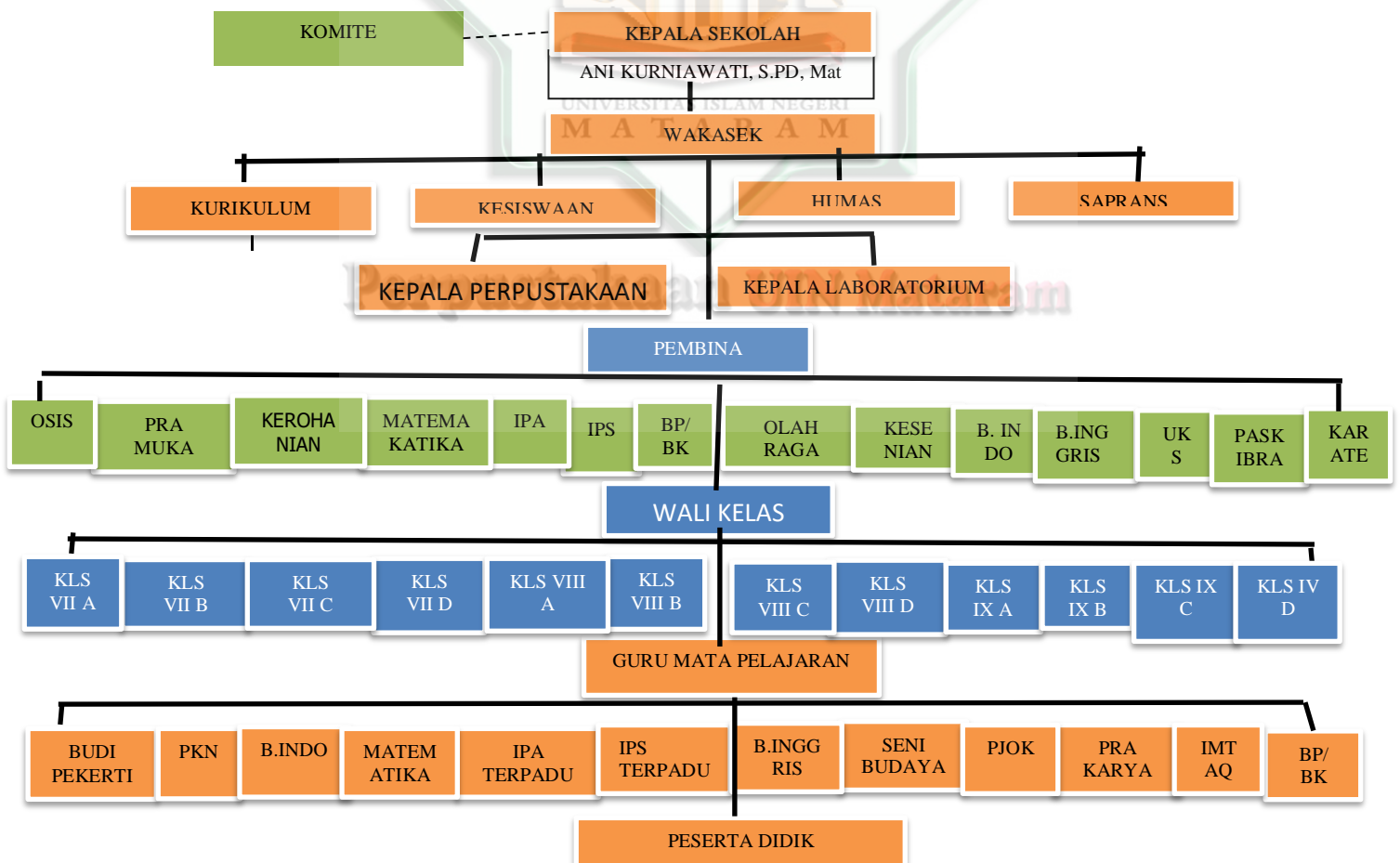
Misi:

- 1) Menyelenggarakan pembelajaran secara efektif dan efisien untuk memperoleh 100% nilai kelulusan siswa

- 2) Mengembangkan kurikulum sekolah dan kurikulum nasional dalam meningkatkan kreatifitas dan prestasi sekolah
- 3) Meningkatkan profesionalisme guru melalui MGMP dan Diklat profesi
- 4) Membudayakan lingkungan sekolah asri
- 5) Menyelenggarakan kurikulum seni baca tulis al-quran dan kaligrafi islam
- 6) Menyelenggarakan kegiatan keagamaan di sekolah melalui kegiatan imtaq dan ekstra kurikuler
- 7) Membina komunikasi dengan masyarakat / komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

c. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH



d. Sarana dan Prasarana sekolah

- 1) Ruang kelas : 26 Kelas
- 2) Perpustakaan : 3 Ruangan
- 3) Laboratorium IPA : 2 Lab
- 4) Toilet : 8 Toilet Guru, 9 Toilet Siswa
- 5) Mushola

2. SDN Impres Lido

a. Profil SDN Impres Lido

SDN Impres Lido adalah salah satu sekolah dasar yang ada di Desa Lido Kecamatan Belo Kabupaten Bima. Sama dengan sekolah lain SDN Impres Lido mempunyai identitas tersendiri.

Tabel 1.2 : Identitas SDN Impers Lido

No	Komponen	Identitas Sekolah
1	Nama Sekolah	SDN Impes Lido
2	NPSN	50204177
3	Alamat Sekolah	Jl. Lintas Karumbu
4	Kecamatan	Belo
5	Kabupaten	Bima
6	Provinsi	Nusa Tenggara Barat
7	No. Telp/Fax Sekolah	-
8	Tahun di Dirikan	1910
9	Nama Kepala Sekolah	Jubaidah, S.Pd
10	Kurikulim	2013
11	Akreditasi	B

12	Waktu Penyelenggara	Pagi dan Siang
13	Daya Listrik	900

b. Visi dan Misi Sekolah

Visi: meningkatkan sekolah yang berpengetahuan dan berprestasi.

Misi:

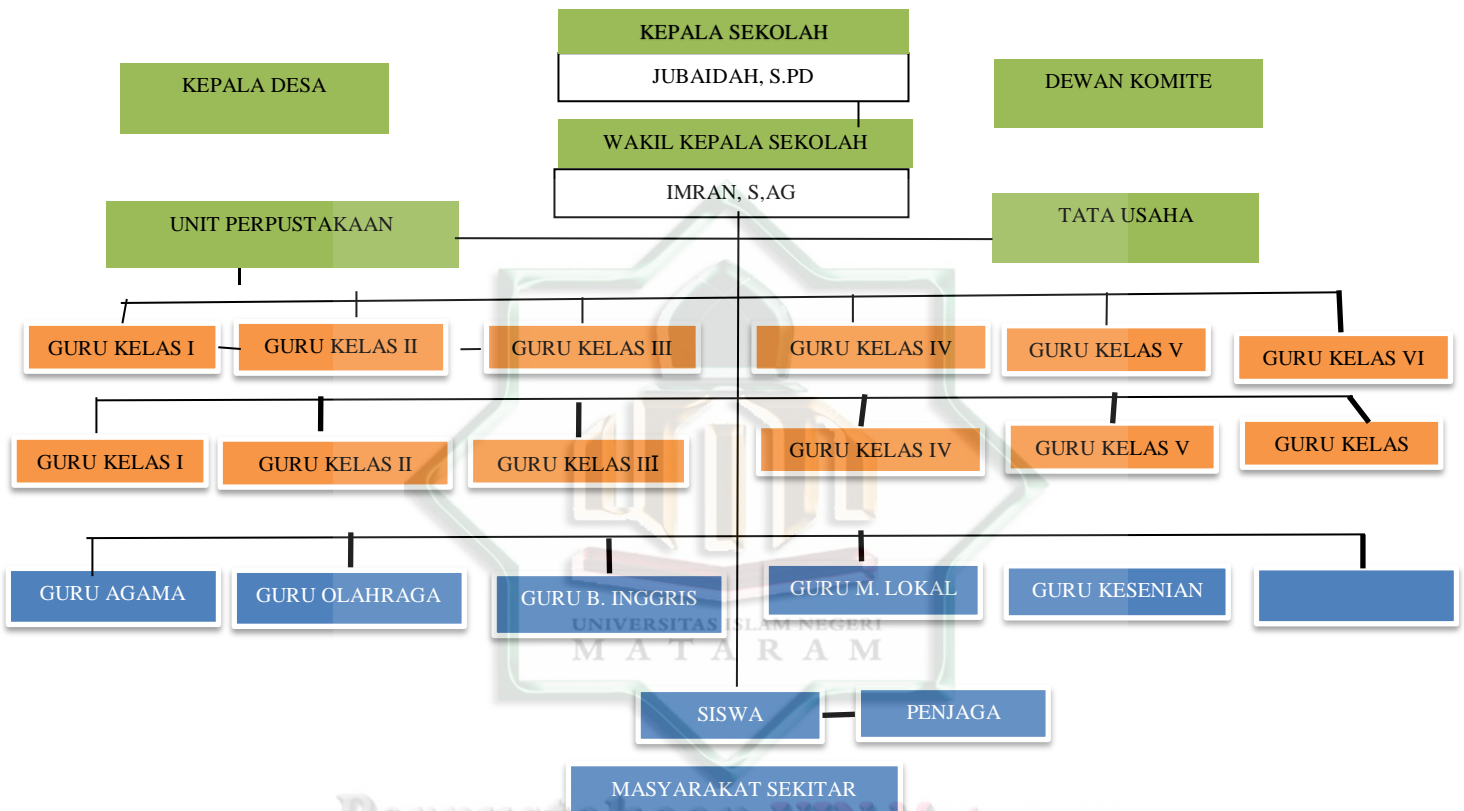
- 1) Menciptakan lingkungan yang islami dan bertaqwa
- 2) Melakukan persiapan sekolah untuk dapat memenuhi syarat minimal dalam penyelenggaraan pembelajaran
- 3) Menyusahakan tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai
- 4) Meningkatkan profesional guru untuk mencapai keberhasilan belajar siswa yang optimal
- 5) Memberi kemudahan kepada anak yang kurang mampu dan anak yatim untuk dapat menemukan pembelajaran.

c. Sarana dan Prasarana

- 1) Ruang Kelas
- 2) Ruang Laboratorium
- 3) Ruang perpustakaan
- 4) Toilet/ Wc
- 5) Musholla

d. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH



3. SDN 1 Teke

a. Profil SDN 1 Teke

SDN 1 Teke adalah salah satu sekolah Dasar yang ada di desa Teke Kecamatan Palibelo, sama dengan yang lain, SDN 1 Teke mempunyai identitas tersendiri:

Tabel 1.3 : Identitas SDN 1 Teke

No	Komponen	Identitas Sekolah
1	Nama Sekolah	SD Negeri 1 Teke
2	NPSN	50204135

3	Alamat Sekolah	Teke
4	Kecamatan	Palibelo
5	Kabupaten	Kabupaten Bima
6	Provinsi	Nusa Tenggara Barat
7	No. Telp/Fax Sekolah	-
8	Daya Listrik Sekolah	2000
9	Tahun di Dirikan	1918
10	Nama Kepala Sekolah	Nuraini, S.Pd
11	Kurikulum	2013
12	Akreditasi	B

b. Sarana dan Prasarana

- 1) Ruang Kelas
- 2) Perpustakaan
- 3) Sanitasi Siswa

4. SMPN 13 Langgudu Satap

a. Profil SMPN 13 Langgudu Satap

SMPN 13 Langgudu Satap adalah satu-satunya Sekolah Menengah yang ada di Desa Kawuwu Kecamatan Langgudu Kabupaten Bima. Sama seperti sekolah yang lain, SMPN 13 Langgudu Satap mempunyai identitas sekolah tersendiri.

Tabel 1.4 : Identitas SMPN 13 Langgudu Satap

No	Komponen	Identitas Sekolah
1	Nama Sekolah	SMPN 13 Langgudu Satap
2	NPSN	60726580

3	Alamat Sekolah	Jln. Lintas Tente Kawuwu
4	Kecamatan	Langgudu
5	Kabupaten	Kabupaten Bima
6	Provinsi	Nusa Tenggara Barat
7	No. Telp/Fax Sekolah	-
8	Waktu Penyelenggaraan	Pagi
9	Tahun di Dirikan	1910
10	Nama Kepala Sekolah	St. Maryam, S.Pd.I
11	Kurikulum	2013
12	Akreditasi	B

b. Visi dan Misi Sekolah

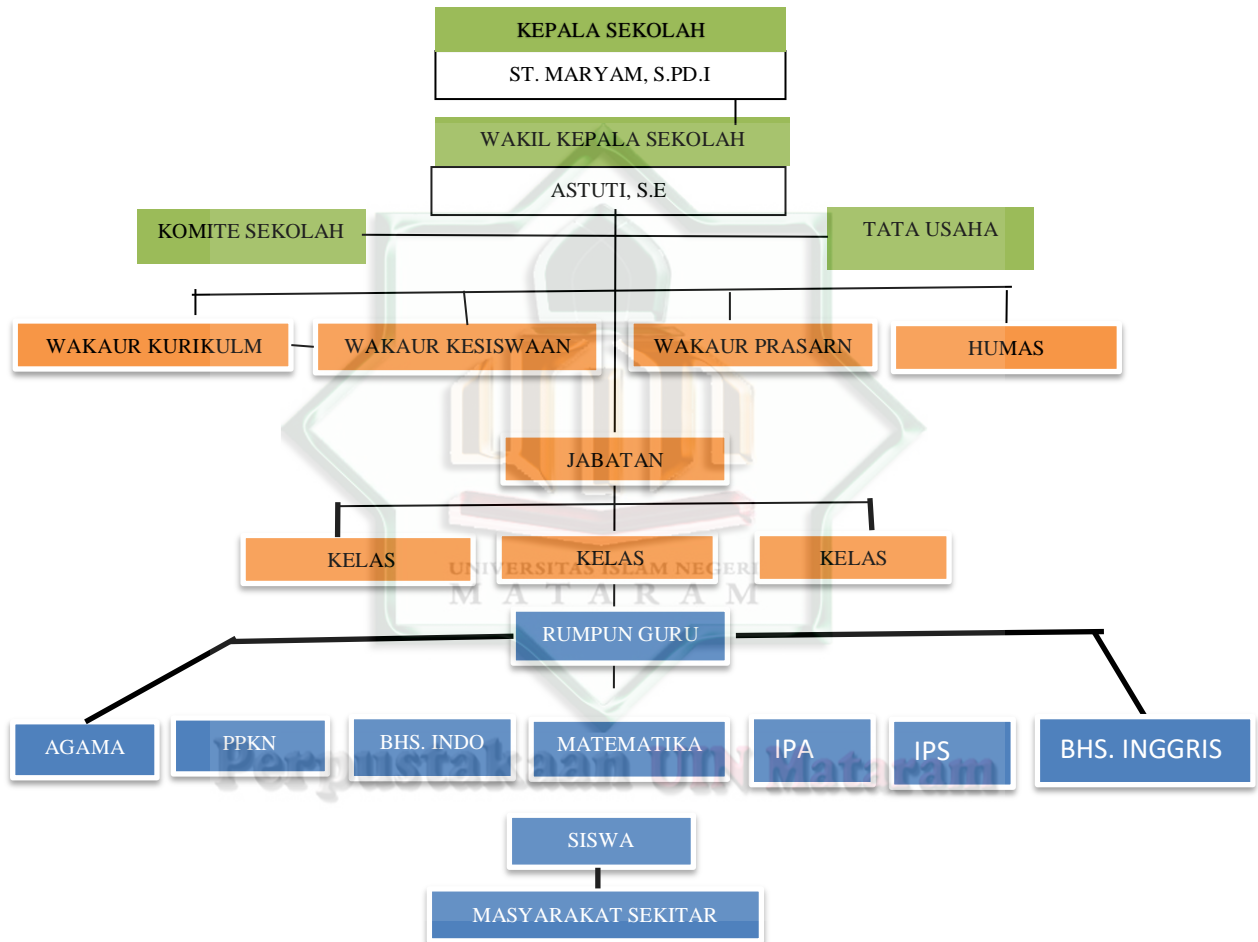
Visi : Terwujudnya generasi yang berahlak mulia, berprestasi dan mandiri.

Misi:

- 1) Menanamkan keimanan ketaqwaan serta budi pekerti luhur (imtaq)
- 2) Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Ipten)
- 3) Menyelenggarakan pendidikan kecakapan hidup (Life Skill).

c. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI SEKOLA
SMPN 13 LANGGUDU SATAP**



d. Sarana dan Prasarana

- 1) Ruang Guru
- 2) Ruang Kelas
- 3) Ruang Perpustakaan
- 4) Ruang Laboratorium
- 5) Toilet/Wc
- 6) Musholla

Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Mei 2023 dimana penelitian ini di setujui oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) dan Badan Riset dan Inovasi Daerah. Dalam melakukan proses wawancara, peneneliti memfokuskan susunan wawancara berdasarkan objek penelitian dengan menentukan 4 (empat) sektor pendidikan atau sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. diantaranya SMPN 3 Monta Kecamatan Monta, SDN Impres Lido Kecamatan Belo, SDN 1 Teke Kecamatan Palibelo, dan di SMPN 13 Langgudu Satu Atap Kecamatan Langgudu.

Selanjutnya peneliti menyajikan pertanyaan kunci dalam wawancara yang diajukan kepada responden diantaranya kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang menjadi aktor utama dalam memainkan peran kepemimpinan serta staf lain sebagai informasi pendukung. Oleh karena itu untuk mensistematiskan temuan lapangan maka peneliti menggambarkan pertanyaan sebagai panduan dalam proses wawancara sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

TABEL 1.5 : DRAFT WAWANCARA

No	Pertanyaan	Sasaran/Responden
1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bagaimana cara ibu memimpin dan memberikan arahan kepada bawahannya? ➤ Bagaimana cara ibu dalam menjalankan program kerjanya? ➤ Menurut ibu, kepemimpinan yang baik itu seperti apa? ➤ Apa saja yang menjadi tantangan bagi seorang pemimpin perempuan?? ➤ Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan kepemimpinannya? ➤ Bagaimana sikap ibu terhadap staf yang 	<p>Kepala Sekolah: SMPN 3 Monta Kecamatan Monta, SDN Impres Lido Kecamatan Belo, SDN 1 Teke Kecamatan Palibelo, dan di SMPN 13 Langgudu Satu Atap Kecamatan Langgudu.</p>

	<p>tidak melakukan pekerjaannya dengan benar?</p> <p>➤ Bagaimana meningkatkan dukungan dan menimalisir hambatan terhadap kepemimpinan perempuan?</p>	
2	<p>➤ Bagaimana yang bapak rasakan atas kepemimpinian perempuan?</p> <p>➤ Apakah ada perbedaan kepemimpinan laki-laki dengan perempuan?</p> <p>➤ Pola kepemimpinan seperti apa yang digunakan oleh kepala sekolah?</p> <p>➤ Pola kepemimpinan apa yang cocok digunakan oleh pemimpin perempuan?</p> <p>➤ Bagaimana pemimpin menjalin komunikasi dengan bawahannya?</p>	<p>Wakil kepala sekolah/staf pendukung di SMPN 3 Monta Kecamatan Monta, SDN Impres Lido Kecamatan Belo, SDN 1 Teke Kecamatan Palibelo, dan di SMPN 13 Langgudu Satu Atap Kecamatan Langgudu.</p>

B. Deskripsi Hasil Wawancara

1. Pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan

a. SMPN 3 Monta:

“Sebelum saya mengambil suatu keputusan saya harus bermusyawarah terlebih dahulu kepada staf saya agar mencapai kesepakatan bersama. Misalnya dalam penentuan peserta didik baru, kenaikan kelas, kelulusan kelas IX, sedangkan keputusan yang tidak harus diputuskan bersama adalah terkait disiplinnya guru-guru dalam bekerja karna sudah ada aturan yang mengatur tentang mekanisme dan sanksi”. Lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwa “Pada saat persiapan ujian dan penerimaan peserta didik baru, dan kegiatan lomba. Kami membahas bersama dulu terkait dengan kebijakan dan solusi dalam mengatasi berbagai masalah yang ada internal pegawai serta dengan orang tua wali, untuk mencapai kesepakatan dan keputusan bersama berbagai pihak.⁵⁵ **Sumber:** (Hasil wawancara dengan Ibu Ani Kurniati/Kepala Sekolah SMPN 3 Monta)

⁵⁵ Ani Kurniati, *Wawancara*, Simpasai, 1 Mei 2023

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Imran selaku Wakil Kepala Sekolah SMPN 3 Monta:

“Beliau menegaskan, Selama kepemimpinan perempuan/ ibu ani kurniawati yang saya ketahui menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi dan musyawarah, kadang-kadang menggunakan gaya kepemimpinan kondisional. Tegas, ramah, dan disiplin ke semuanya”.

Selanjutnya peneliti menanyakan tentang bagaimana sikap ibu kepala sekolah terhadap staf yang tidak melakukan pekerjaan yang tidak benar? Beliau menegaskan:

“Ketika ada staf yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, maka kepala sekolah langsung akan melakukan komunikasi langsung, dengan memberikan teguran dan motivasi untuk tetap disiplin”.

Lebih lanjut beliau menegaskan “Jika kepala sekolah melakukan kesalahan, kepala sekolah cukup terbuka untuk menerima kritik, saran dan masukan stafnya seperti kesalahan membuat surat maupun keputusan, dengan begitu tetap membangun komunikasi yang baik antar sesama jajaran mulai dari pimpinan sampai pada staf kebawahnya”.

Selanjutnya peneliti menanyakan Bagaimana yang bapak rasakan atas kepemimpinan perempuan? Beliau menegaskan:

“Dalam hal agama tentang kepemimpinan laki-laki sebagai pemimpin tidak menjadi masalah apakah perempuan juga tidak memperoleh kepemimpinan, namun memang terdapat beberapa tantangan yang dilakukan misalnya kepribadian yang sangat susah untuk melakukan pendekatan karna perempuan itu sensitif. Namun dalam hal memimpin sekolah ini sangat antusias, tanggung jawab serta program kerjanya sudah cukup maksimal”. Hal ini terlihat Lebih kurang 47 orang diantaranya PNS, P3K dan Non PNS. Dengan gaya kepemimpinan yang bagi kami sudah cukup luar biasa”.

Selanjutnya peneliti menanyakan Apakah ada perbedaan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan? Beliau menegaskan:

“Perbedaan kepemimpinan laki-laki dengan perempuan. Kalau laki laki tidak jauh berbeda, cuman ada hal-hal yang berkaitan dengan ketegasan yang sulit dilakukan oleh perempuan. Sehingga dari kami masih cukup banyak juga membutuhkan sosok perempuan seperti beliau”.

“Kegiatan pengawasan terhadap guru dan peserta didik, tidak jauh dari kondisi letak yang aman. Artinya kehadiran guru dan peserta didik ke sekolah alhamdulillah 95 tetap maksimal, disamping itu. Sarana dan prasarana sudah menunjang”.⁵⁶

b. SDN 1 Teke

Menurut pernyataan Ibu Nuraini selaku Kepala Sekolah SDN 1

Teke mengatakan bahwa:

“Cara ibu melaksanakan kepemimpinan yaitu menyusun terlebih dahulu, nanti akan di susun bersama dalam rapat sehingga keputusan yang di ambil memperoleh hasil musyawarah yang tepat. Kemudian dikerjakan secara bersama sesuai dengan pembagian tugas serta Melakukan evaluasi dengan mengumpulkan laporan dari berbagai bidang”.

“Cara ibu melaksanakan program kerjanya yaitu saya mengumpulkan terlebih dahulu bapak atau ibu guru kemudian saya menyampaikan yang mau saya sampaikan apa yang menjadi keinginan saya untuk sekolah ini, kemudian saya memberikan tugas kepada bapak atau ibu guru sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Kemudian setelah itu saya melakukan pemantauan, mengawasan dan evaluasi sejauh mana program-program itu di laksanakan atau tidak”

“Pola yang biasa dilakukan harus bisa menerima hal atau contoh bagi yang lain. karna memang rata-rata pegawai kami masih bekerja suka rela” Melakukan yang terbaik aja supaya apa yang dilakukan dapat diterima oleh orang lain”

“Maka untuk mendisiplinkan pegawai yang memang sulit untuk diarahkan maka ada mekanisme berupa teguran maupun surat peringatan untuk tetap disiplin dalam menjalankan kinerja”.⁵⁷

Adapun pernyataan dari Bapak Salahudin selaku Wakil Kepala Sekolah SDN 1 Teke mengatakan bahwa:

“Kalo kepemimpinan perempuan ada bagusnya dan tidaknya. Misal bagusnya karna perempuan sebagai ibu dan tidaknya karna dalam kondisi tertentu, muncul ego dan lain-lain seingga sulit untuk memposisikanya.

⁵⁶ Imran, *Wawancara*, Simpasai, 11 Mei 2023

⁵⁷ Nuraini, *Wawancara*, Teke, 10 Mei 2023

“Bagi saya, tidak ada perbedaan yang terlalu mendasar tentang pemimpin laki-laki ataupun perempuan. Ibu Nuraini memiliki model kepemimpinan yang sama tegasnya dengan pemimpin laki-laki. Menjadi rekan kerja yang baik untuk anggota tim adalah hal yang sama baiknya dengan menunjukkan ketegasan saya sebagai pemimpin. Dengan begitu, anggota tim tidak merasa saya terlalu kaku sekaligus memiliki kedekatan yang baik bukan hanya sekedar anggota dan pemimpin.”⁵⁸

Adapun pernyataan dari Ibu Dewi Yuliana selaku guru di SDN 1 Teke mengatakan bahwa:

“Tidak ada perbedaan pemimpin laki-laki dan perempuan bagi kami yang terpenting adalah bekerjasama secara maksimal”

“Yang kami rasakan sebagai staf di SDN 1 Teke rata-rata guru atau pegawai didominasi oleh perempuan, sejauh ini baik-baik saja; tidak ada perlakuan yang berbeda dari seorang pimpinan”.

c. SMPN 13 Satap Langgudu

Menurut pernyataan Ibu St. Maryam selaku Kepala Sekolah SMPN 13 Langgudu Satap mengatakan bahwa:

“Cara ibu menjalin komunikasi antar bawahannya yaitu dengan santun”.

“Meberikan arahan yang baik terhadap pendidik maupun peserta didik”

“Mampu mengendalikan para rekan kerja, saling menghargai”

“Kalau ada staf yang tidak disiplin maka Memanggil secara pribadi dalam mengetahui alasan-alasan kemudian diarahkan”⁵⁹

Adapun pernyataan dari Bapak Asryad selaku Guru SMPN 13 Langgudu Satap mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah kepala sekolahnya baik, bertanggung jawab, dan disiplin. Tidak menjadi problem bahwa perempuan itu harus jadi pemimpin”.

“Tidak ada perbedaan signifikan. Cuma memang berbeda sedikit, ketegasan dan sikap. Beliau mengarahkan sesuai aturan, jadwal kerja yang sudah disepakati bersama dalam rapat umum tingkat sekolah”.

⁵⁸ Salahudin, *Wawancara*, Teke, 10 Mei 2023

⁵⁹ Maryam, *Wawancara*, Kawuwu, 13 Mei 2023

“secara umum kepemimpinan perempuan hampir dengan kepemimpinan laki-laki dengan mengarahkan kinerja bawahan secara disiplin dan teratur”.⁶⁰

d. SDN Impres Lido

Pernyataan lainnya juga diungkapkan oleh Ibu Jubaidah selaku Kepala Sekolah SDN Impres Lido mengatakan bahwa:

“Cara ibu dalam memerintah kepada bawahannya yaitu tergantung dengan tugas pokok masing-masing dan sesuai dengan apa yang kita bahas tentang rapat ini itu, ya sesuai dengan itu saya memberikan pengarahan sesuai dengan pendekatan yang baik, karena disini kita banyak yang perempuan dari pada laki-laki”.

“Cara ibu mengarahkan, yaitu melakukan pembagian kerja tim dalam melakukan pekerjaan yang padat, misalnya menjemput ujian akhir, ulangan, dan penerimaan siswa baru. Sehingga pembagian tugas secara khusus dan bentuk kerja kolektif memudahkan kami dalam mengerjakan pekerjaan yang padat dengan mudah”.

“Untuk melaksanakan program kerja yaitu tergantung pada program yang dicanangkan, seandainya kita canangkan ini saya menyelesaikan yang utama dulu dari pada yang lain atau yang paling urgen”.

“Kepemimpinan yang baik itu tergantung orangnya, tapi kepemimpinan yang baik itu harus di mulai dari bawahannya, karena untuk mencapai suatu tujuan itu harus dengan kerja sama”.

“Jika ada staff yang melakukan kesalahan, maka saya akan panggil dengan melakukan pendekatan yang baik, dan menanyakan terlebih dahulu apa penyebabnya. Setelah tahu permasalahannya maka saya akan memberikan pengarahan”.⁶¹

Selanjutnya pernyataan dari Bapak M. Ali, S.Pd selaku Guru di SDN Impres Lido mengatakan bahwa:

“Dalam kepemimpinan perempuan terdapat kisi-kisi untuk pembinaan staf, sehingga ada kemajuan untuk bawahan dalam bekerja”.

“Alhamdulillah tidak ada ada yang bekerja sendiri-sendiri, maka dibutuhkan kerjasama, karena jika tanpa kerjasama sesuatu itu akan sulit kita capai. Maka dibutuhkan kerjasama untuk menjalankan

⁶⁰ Arsyad, *Wawancara*, Kawuwu, 13 Mei 2023

⁶¹ Jubaidah, *Wawancara*, Lido, 12 Mei 2023

program dengan bahu membahu untuk efektifitas kerja yang direncanakan”.

“Tidak ada perbedaan signifikan. Cuma memang berbeda sedikit, ketegasan dan sikap. Beliau mengarahkan sesuai aturan, jadwal kerja yang sudah disepakati bersama dalam rapat umum tingkat sekolah”.⁶²

Lebih lanjut diungkapkan oleh Ibu Nurhayati selaku Guru SDN Impres Lido Mengatakan bahwa:

“Secara umum kepemimpinan perempuan hampir dengan kepemimpinan laki-laki dengan mengarahkan kinerja bawahan secara disiplin dan teratur”. “Yang kami rasakan sebagai staf SDN Impres Lido rata-rata guru atau pegawai didominasi oleh perempuan, sejauh ini baik-baik saja; tidak ada perlakuan yang berbeda dari seorang pimpinan”.

“Perbedaannya lebih kepada segi ketegasan, misalnya perempuan dengan suara lemah lembut dan kompromis, sementara laki-laki cukup keras dan tegas dalam menegur”.

“Cara kepala sekolah menjalin komunikasi sangat emosional dengan bawahan artinya silaturahmi dan komunikasi yang intens dengan sesama pegawai tanpa membedakan status dan lain-lain”.⁶³

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pada Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan Di Daerah Kabupaten Bima

Berdasarkan wawancara dari beberapa narasumber peneliti menemukan beberapa pernyataan sebagai berikut:

a. SMPN 3 Monta

Menurut Pernyataan Ibu Ani Kurniawati selaku Kepala Sekolah SMPN 3 Monta Kecamatan Monta mengatakan bahwa:

“Untuk faktor pendukung pemimpin perempuan yaitu membutuhkan dukungan dan *Support System*”. “Cari *Support System*, pilih lingkungan yang dapat mendorong kamu untuk memberdayakan diri sendiri”

⁶² M. Ali, *Wawancara*, Lido, 12 Mei 2023

⁶³ Nurhayati, *Wawancara*, Lido, 12 Mei 2023

Lebih lanjut beliau menegaskan “Tantangan dalam memimpin sebenarnya banyak, namun secara umum adalah faktor sumberdaya manusia yang terbatas karna sangat berkaitan dengan kemajuan teknologi, serta tingkat kedisiplinan dalam beberapa pegawai. Disamping itu secara internal peran kami sebagai perempuan sebagai pemimpin sekolah dan faktor internal yang terbatas. Terutama, kesulitan memposisikan diri dalam kehidupan keluarga serta sekolah”.

b. SDN 1 Teke

Menurut pernyataan Ibu Nuraini selaku Kepala Sekolah SDN 1 Teke Kecamatan Palibelo mengatakan bahwa:

“Faktor pendukung: banyak, baik yang datang dari luar maupun sumberdaya yang kami punya dalam sekolah”

“Hambatan, terutama program yang disampaikan itu ada banyak yang tidak menginginkan dan melaksanakan, namanya manusia juga memang sangat sulit untuk mengerjakan pekerjaan dan perbedaan ide dalam melaksanakan program” disamping itu waktu dan anggaran yang tidak maksimal untuk menyelenggarakan berbagai program kerja menjadi hambatan tersendiri dalam memaksimalkan program kerja”.⁶⁴

c. SDN Impres Lido

Menurut pernyataan Ibu Jubaidah selaku Kepala Sekolah SDN Impres Lido mengatakan bahwa:

“Alhamdulillah tidak ada ada yang bekerja sendiri-sendiri, maka dibutuhkan kerjasama, karena jika tanpa kerjasama sesuatu itu akan sulit kita capai. Maka dibutuhkan kerjasama untuk menjalankan program dengan bahu membahu untuk efektifitas kerja yang direncanakan”.

“Alhamdulillah sejauh ini tidak ada problem atau hambatan dalam kepemimpinan perempuan”.

d. SMPN 13 Langgudu Satap

Menurut pernyataan Ibu St. Maryam selaku Kepala Sekolah SMPN 13 Langgudu Satu Atap Kecamatan Langgudu mengatakan bahwa:

“Faktor pendukung adalah rekan-rekan sekolah sesama perempuan serta jaringan sekolah lain untuk berstransformasi”.

⁶⁴ Nuraini, *Wawancara*, Teke, 10 Mei 2023

“Tidak ada kendala signifikan, karna ibu menghargai proses kerja sama. Karna seorang pemimpin itu sebagai pusat ide serta dalam mencapai tujuan tentu dibutuhkan kerjasama antar sesama”.

“Alhamdulillah selama ibu menjadi pemimpin tidak ada yang menjadi penghalang atau hambatan, tetapi namanya juga manusia pasti ada keterlambatan, ada yang tepat dalam kehadiran”⁶⁵

3. Upaya Meningkatkan Dukungan dan Mengatasi Hambatan pada Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima

a. SMPN 3 Monta

Berdasarkan wawancara dari beberapa narasumber peneliti menemukan beberapa pernyataan. Menurut pernyataan ibu Ani Kurniawati selaku Kepala Sekolah SMPN 3 Monta mengatakan bahwa:

“Hal yang bisa dilakukan oleh karyawan dalam upaya meningkatkan dukungan pemimpin perempuan adalah dengan memberikan perspektif. “Bagaimana anda bisa mensupport kami? Berikan perspektif kepada pemimpinnya”

Lebih lanjut beliau mengatakan: “Mengingat, narasi tentang kepemimpinan yang tatanan dari dulu hingga sekarang cenderung ke arah yang laki-laki saja”. “Sebagai pemimpin, bukan berarti kita tahu segala hal, untuk itu berikan usulan serta pandangan hal baru terhadap kami”.

b. SDN I Teke

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nuraini selaku Kepala Sekolah SDN 1 Teke Kecamatan Palibelo mengatakan bahwa:

“Hal yang dapat diupayakan adalah Melakukan hal yang terbaik. Mencari posisi yang tepat bagaimana menjaga sikap, tutur kata, dengan yang lain”.

c. SMPN 13 Langgudu Satap

Menurut pernyataan Ibu St. Maryam selaku Kepala Sekolah SMPN 13 Langgudu Satap mengatakan bahwa:

“Meningkatkan dukungan terhadap pemimpin perempuan adalah menyerap laporan apa yang harus dicapai. Persolan ekonomi bukanlah suatu utama yang harus dicapai, yang terpenting adalah kemampuan

⁶⁵ Maryam, *Wawancara*, Kawuwu, 13 Mei 2023

mendisiplinkan diri, berani dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab”.

Lebih lanjut beliau menegaskan “Motivasi hadirnya kepemimpinan perempuan itu karena Kabupaten Bima juga dipimpin oleh perempuan sehingga menjadi motivasi bagi 100 lebih instansi sekolah maupun daerah mulai menunjukkan partisipasi perempuan”.⁶⁶

d. SDN Impres Lido

Menurut ibu Jubaidah selaku Kepala Sekolah SDN Impres Lido mengatakan Bahwa:

“Untuk meningkatkan dukungan terhadap kepemimpinan perempuan yaitu dengan memiliki rasa bertanggung jawab dalam segala hal secara baik, dan untuk meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu di tempuh dan di usahakan melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Lebih lanjut beliau menegaskan “Manusia itu berjuang adalah untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau untuk memenuhi kebutuhan orang lain”.

Perpustakaan UIN Mataram

⁶⁶ Maryam, *Wawancara*, Kawuwu, 13 Mei 2023

BAB III

PEMBAHASAN

A. Pola kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan Di Daerah Kabupaten Bima

Konsep gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang di konstruksi secara sosial maupun kultural artinya perempuan itu di kenal lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa.

Kepemimpinan seorang perempuan tidak hanya didukung oleh legalitas yang secara struktural tetapi dalam pandangan agama bahwa perempuan juga memiliki hak yang sama dalam memimpin sebagaimana dijelaskan dalam Surat At-Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضُهُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ
الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM

Artinya, “Orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah perbuatan yang mungkar, melaksanakan shalat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Maha Perkasa, Maha Bijaksana.”

Dari sudut pandang ilmu, perempuan dan laki-laki memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin. Dari sudut pandang seni, kepemimpinan perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan. Perbedaan cara perempuan dan laki-laki dalam memimpin di pengaruhi oleh faktor-faktor trait, karena secara konstruksi perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan.

Seperti yang di sampaikan oleh bapak Imran, selaku wakil kepala sekolah SMPN 3 Monta “ Perbedaan kepemimpinan laki-laki dan perempuan tidak

jauh berbeda, cuman ada hal-hal yang berkaitan dengan ketegasan yang sulit dilakukan oleh perempuan. Sehingga dari kami masih cukup membutuhkan sosok perempuan seperti beliau”.

Lebih lanjut di sampaikan lagi oleh bapak Salahudin, selaku wakil kepala sekolah SDN 1 Teke “ Kalo kepemimpinan perempuan ada bagusnya dan tidaknya. Misal bagusnya karena perempuan sebagai ibu dan tidaknya karena dalam kondisi tertentu, munculnya ego dan lain-lainnya sehingga sulit untuk memposisikannya”.

Kepemimpinan perempuan dan laki-laki tidak ada perbedaan signifikan. “ Cuman memang berbeda sedikit yaitu ketegasan dan sikap”. ucap bapak Arsyad, selaku Guru di SMPN 13 Langgudu Satap.

Lebih lanjut tegaskan lagi oleh Ibu Nurhayati, selaku Guru di SDN Impres Lido “Perbedaannya lebih kepada segi ketegasan, misalnya perempuan dengan suara lemah lembut dan kompromis, sementara laki-laki cukup keras dan tegas dalam menegur”. “Cara kepala sekolah menjalin komunikasi sangat emosional dengan bawahan artinya silaturahmi dan komunikasi yang intens dengan sesama pegawai tanpa membedakan status dan lain-lain”.

Perbedaan-perbedaan tersebut mempengaruhi pola-pola kepemimpinan. Perempuan memimpin dengan cara yang berbeda dengan laki-laki, meskipun demikian kepemimpinan seorang perempuan belum tentu jelek dari pada pemimpin laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di 4 sekolah yang dipimpin oleh perempuan maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. SMPN 3 Monta

Pola kepemimpinan perempuan di SMPN 3 Monta Kecamatan Monta, Lebih mengutamakan musyawarah terlebih dahulu dengan seluruh jajaran dalam mengambil keputusan yang bersifat strategis, hal ini dikuatkan dengan dengan hasil wawancara langsung dengan kepala sekolah yang menyatakan bahwa “*Sebelum saya mengambil suatu keputusan saya harus bermusyawarah terlebih dahulu kepada staf saya agar mencapai kesepakatan bersama. Misalnya dalam penentuan peserta*

didik baru, kenaikan kelas, kelulusan kelas IX, sedangkan keputusan yang tidak harus diputuskan bersama adalah terkait disiplinnya guru-guru dalam bekerja karna sudah ada aturan yang mengatur tentang mekanisme dan sanksi”.

Tipe kepemimpinan demokratis 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 dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin.

Musyawarah atau as-syura. Prinsip ini menjelaskan cara pengambilan keputusan berdasarkan kesepakatan bersama, dengan mengutamakan kepentingan umum daripada pribadi atau golongan.⁶⁷ As-syura dijelaskan dalam Qs Al-Imran ayat 159:

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ

Artinya: "Dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu."

2. SDN 1 Teke

Pola kepemimpinan perempuan di SDN 1 Teke Kecamatan Palibelo, menerapkan konsep terlebih dahulu yang disusun sebagai kebijakan yang akan diterapkan dalam memimpin sekolah, sehingga ide/gagasan tersebut di bahas secara bersama dalam rapat kerja untuk memperoleh hasil kesepakatan bersama dengan pegawai sekolah yang dipimpin, kemudian kebijakan tersebut dikerjakan, dikontrol dan dievaluasi untuk memperhatikan sejauh mana kinerja berjalan sesuai dengan target

⁶⁷ <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5726369/prinsip-demokrasi-dalam-islam-musyawarah-adil-amanah-tanggung-jawab>. Di akses Kamis, 16 September 2021, Pukul 15:01 WIB

dan tujuan yang ditetapkan. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah yang menyatakan bahwa *“Cara ibu melaksanakannya kepemimpinan yaitu menyusun terlebih dahulu, nanti akan di susun bersama dala rapat sehingga keputusan yang di ambil memperoleh hasil musyawarah yang tepat. Kemudian di kerjakan secara bersama sesuai dengan pembagian tugas serta Melakukan evaluasi dengan mengumpulkan laporan dari berbagai bidang”*.

Tipe kepemimpinan demokratis 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 dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin.

Musyawah atau as-syura. Prinsip ini menjelaskan cara pengambilan keputusan berdasarkan kesepakatan bersama, dengan mengutamakan kepentingan umum daripada pribadi atau golongan.⁶⁸ As-syura dijelaskan dalam Qs Al-Imran ayat 159:

وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ

Artinya: "Dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu."

3. SMPN 13 Langgudu Satap

Pola kepemimpinan Perempuan di SMPN 13 Langgudu Satu Atap Kecamatan Langgudu. Yaitu memberikan arahan langsung maupun tidak langsung terhadap orang yang dipimpinnya, menghargai setiap perbedaan pendapat serta mengambil jalan yang kompromis untuk memecahkan masalah disekitarnya. Pernyataan tersebut dikuatkan berdasarkan hasil

⁶⁸ *Ibid*

wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah yang menyatakan bahwa “Memberikan arahan yang baik terhadap pendidik maupun peserta didik, mengendalikan para rekan kerja, saling menghargai, kalau ada staf yang tidak disiplin maka Memanggil secara pribadi dalam mengetahui alasan-alasan kemudian diarahkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dianalisis bahwa kepemimpinan mengarahkan orang yang dipimpinnya adalah kemampuan tersendiri yang dimiliki oleh perempuan sehingga lebih mudah dalam memecahkan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi yang dipimpinnya. Tindakan tersebut dilakukan supaya dalam mendisiplinkan staf yang tidak mampu di disiplinkan maka melakukan mekanisme dengan menggunakan surat. Baik berupa panggilan maupun dalam memecat bawahan yang tidak disiplin berdasarkan tata tertib dan peraturan sekolah yang berlaku.

Tidak bersikap berlebih-lebihan sehingga memaksakan kehendak adalah bagian dari *ihsan*. Allah menyampaikan perintah berbuat adil dan ihsan ini dalam Surat al-Nahl [16] ayat 90.⁶⁹

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya, “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS al-Nahl [16] ayat 90).

4. SDN Impres Lido

Pola kepemimpinan perempuan di SDN Impres Lido kecamatan Belo, dilakukan berdasarkan prinsip kerjasama tim, hal ini dibuktikan

⁶⁹ <https://islam.nu.or.id/hikmah/teladan-rasulullah-soal-menghargai-kesetaraan-hak-orang-lain-t2Cu2>. Di akses Selasa, 29 Oktober 2019 | 09:00 WIB

dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa: *“Cara ibu memimpin, yaitu melakukan pembagian kerja tim dalam melakukan pekerjaan yang padat, misalnya menjemput ujian akhir, ulangan, penerimaan siswa baru dan lain-lain. Sehingga pembagian tugas secara khusus dan bentuk kerja kolektif memudahkan kami dalam mengerjakan pekerjaan yang padat dengan mudah begitupun sebaliknya”*. Berdasarkan gambaran tersebut maka dapat dianalisis bahwa kerjasama dalam proses kepemimpinan menjadi dasar penting untuk mencapai tujuan. Hal ini dibuktikan bahwa dalam kepemimpinan demokrasi.

Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Hal ini berarti bahwa kerja sama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Suatu Lembaga pendidikan merupakan tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.⁷⁰

Pentingnya solidaritas kerja di dalam organisasi sebagai kemampuan untuk bekerja secara harmonis dan sinergis dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Konsep ini sebenarnya sudah diajarkan dalam Al-Quran dan Hadits. Dalam Al-Quran, terdapat ayat yang menyebutkan pentingnya kerja sama dan solidaritas dalam mencapai tujuan bersama, yaitu Surah Al-Maidah ayat 2: *“Tolong menolonglah kamu dalam kebaikan dan ketakwaan, janganlah tolong menolong dalam dosa dan permusuhan”*.⁷¹

⁷⁰ Yetni Marlina, *Peningkatan Hasil Belajar IPS Melalui Model Guided Discovery Dalam Materi Kerja Sama Pada Siswa Kelas V SD Negeri 133 Halmahera Selatan*, Jurnal PENDAS, Vol. 3, No. 1 Juni 2021.

⁷¹ <https://bbpmpjateng.kemdikbud.go.id/berkah-ramadhan-meningkatkan-etos-kerja/>. Di akses pada 20 April 2023

Berdasarkan uraian pola kepemimpinan tersebut maka dapat dideskripsikan bahwa kepemimpinan perempuan menggunakan pola yang demokratis namun dalam hal tertentu menggunakan cara yang kondisional atau menyesuaikan dengan kondisi dan keadaan yang ada misalnya, dalam mendisiplinkan bawahannya baik dengan kemampuan mengarahkan, sikap kompromis, maupun dalam pengendalian dan pengambilan kebijakan. Secara umum kepemimpinan perempuan membentuk pola kepemimpinan yang demokratis, dimana dalam sekolah tersebut kerja sama sebagai prioritas utama dalam melaksanakan pekerjaan serta proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan sistem musyawarah mufakat hal ini sejalan dengan arti penting kepemimpinan Perempuan merupakan bagian kesatuan masyarakat yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Penciptaan laki-laki dan perempuan oleh Tuhan Yang Maha Esa merupakan takdir dan mempunyai kedudukan, derajat hak serta kewajiban yang sama. Djasmoredjo Fitriani menjelaskan “laki-laki berbeda dengan perempuan” namun hanya sebatas pada perbedaan biologis. Perempuan di identik sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan berkeinginan untuk mengasuh. Sebaliknya, laki-laki sering ditampilkan sebagai seseorang yang besar, dominan, lebih kuat, lebih aktif, otonomi serta agresif.

Lebih lanjut analisis tersebut dikuatkan oleh seorang ahli teori (Gilles), yang menyatakan bahwa pola kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh adanya pengalaman bertahun-tahun dan lama dalam kehidupannya oleh karena itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi pola kepemimpinan yang digunakan. Pola kepemimpinan seseorang cenderung sangat bervariasi dan berbeda-beda.

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

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

B. Faktor Pendukung Dan Penghambat pada Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima

1. Faktor pendukung

a. Faktor Internal Perempuan

- 1) Kedisiplinan: yaitu kemampuan perempuan dalam mengelola waktu untuk setiap pekerjaan menjadi salah satu pendukung untuk memperoleh kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan bahwa kepemimpinan perempuan sangat disiplin seperti yang diungkapkan oleh Imran selaku Wakil Kepala Sekolah SMPN 3 Monta beliau menegaskan “Sejauh ini selama kepemimpinan perempuan yang saya ketahui kepala sekolahnya cukup disiplin, tegas, ramah dan datang tepat waktu”.

Menurut bapak Salahudin selaku Kepala Sekolah SDN 1 Teke mengatakan: “Yaa untuk kedisiplinannya, kepala sekolah selalu datang tepat waktu”

Menurut ibu Maryam selaku kepala sekolah di SMPN 13 Langgudu Satap “Ibu dulunya hanya seorang guru biasa di SMPN 3 Belo, setelah itu saya dimandatkan untuk menjadi Kepala Sekolah disini. Menjadi seorang pemimpin bukanlah suatu hal yang mudah tapi dengan niat dari hati insya Allah kita bisa. “Persoalan ekonomin bukanlah suatu utama yang harus dicapai, yang terpenting itu adalah kemauan mendisiplinkan diri, berani dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab”.

Menurut ibu Jubaidah selaku Kepala Sekolah SDN Impres Lido mengatakan “Yaa terkait kedisiplinan, memang seharusnya kita sebagai seorang pemimpin itu harus bisa memberikan contoh terhadap bawahan dan peserta didik kita”.

- 2) Karakteristik yang lemah lembut; membuat pola kepemimpinan perempuan lebih bisa diterima untuk mengatasi berbagai hal yang

bersifat kompromis serta upaya mencapai keputusan yang maksimal.

Kepemimpinan perempuan memiliki banyak cara yang berbeda untuk memimpin dan memotivasi bawahannya. Salah satunya adalah sebagai seorang ibu. Selain sebagai seorang ibu, kepemimpinan perempuan juga dapat menjadi penyemangat, dan memotivasi bawahannya dengan cara yang lebih lembut namun menggoda dan membangkitkan semangat, sehingga mereka bekerja karena dorongan dari dalam.

Seperti hasil wawancara dengan bapak Imran selaku Wakil Kepala Sekolah SMPN 3 Monta mengatakan “Alhamdulillah kepala sekolahnya baik, ramah, bertanggung jawab, dan disiplin. Tidak menjadi problem bahwa perempuan itu harus jadi pemimpin”

Sedangkan menurut ibu Dewi Yuliana selaku Guru di SDN 1 Teke mengatakan “Cara ibu kepala sekolah menjalin komunikasi yaitu dengan pendekatan emosional dengan bawahannya artinya silaturahmi dan komunikasi yang intens dengan sesama pegawai tanpa membedakan status dan lain-lain”

Menurut pernyataan ibu St. Maryam selaku Kepala Sekolah SMPN 13 Langgudu Satap mengatakan “Cara ibu menjalin komunikasi yaitu dengan santun, memberikan arahan yang baik terhadap pendidik maupun peserta didik. Mampu mengendalikan para rekan kerja dan saling menghargai”.

Menurut ibu Jubaidah selaku kepala sekolah di SDN Impers Lido beliau menyatakan “ Jika ada staff yang melakukan kesalahan, maka saya akan panggil dengan melakukan pendekatan yang baik, dan menanyakan terlebih dahulu apa penyebabnya. Setelah tahu permasalahannya maka saya akan memberikan pengarahan”.

- 3) Kemampuan berelasi dan menjalin komunikasi yang baik. memudahkan perempuan lebih teliti dan interaktif dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.
 - a) SMPN 3 Monta
“Ketika ada staf yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, maka kepala sekolah langsung akan melakukan

komunikasi yang langsung, dengan memberikan teguran dan motivasi untuk tetap disiplin”. Jika kepala sekolah melakukan kesalahan, kepala sekolah cukup terbuka untuk menerima kritik, saran dan masukan stafnya seperti kesalahan membuat surat maupun keputusan, dengan begitu tetap membangun komunikasi yang baik antar sesama jajaran mulai dari pimpinan sampai pada staf kebawahnya”. (Hasil wawancara dengan bapak Imran selaku wakil kepala sekolah)

b) SDN 1 Teke

Menurut pernyataan mengatakan “Maka untuk mendisiplinkan pegawai memang sulit untuk di arahkan maka ada mekanisme berupa teguran maupun surat peringatan untuk tetap disiplin dalam menjalankan kinerjanya”.(Ibu Nuraini: Kepala Sekolah)

c) SMPN 13 Satap Langgudu

“Cara ibu menjalin komunikasi antar bawahnya yaitu dengan santun, meberikan arahan yang baik terhadap pendidik maupun peserta didik. Mampu mengendalikan para rekan kerja, saling menghargai, kalau ada staf yang tidak disiplin maka memanggil secara pribadi dalam mengetahui alasan-alasan kemudian diarahkan”. (Ibu St. Maryam selaku Kepala Sekolah)

d) SDN Impres Lido

“Menurut pernyataan ibu Jubaidah selaku Kepala Sekolah SDN Impres Lido mengatakan “Jika ada staf yang melakukan kesalahan, maka saya akan panggil dengan melakukan pendekatan yang baik dan menanyakan terlebih dahulu apa penyebabnya, setelah tahu permasalahannya maka saya akan memberikan pengarahan”.

- 4) Cara pandang yang membedakan laki-laki dan perempuan membuat perempuan lebih bermotivasi untuk mengambil peran lebih terutama dalam memimpin instansi dan menjadikan dirinya lebih tangguh dalam mengatasi berbagai masalah.

Kini perempuan memiliki hak dan kesempatan yang setara dengan laki-laki untuk memilih sendiri perjalanannya kariernya. Karakteristik untuk menjadi pemimpin perempuan yang baik pun sebenarnya tidak di tentukan oleh jenis kelamin seseorang melainkan kemampuan dan kepribadian masing-masing.

Seperti yang di sampaikan oleh ibu Ani Kurniawati selaku Kepala Sekolah SMPN 3 Monta mengatakan “Mengingat, narasi

kepemimpinan yang tertanam dari dulu hingga sekarang cenderung kearah kenjatan” sebagai seorang pemimpin bukan berarti kita tahu segala hal , untuk itu kita sebagai perempuan harus berani tampil dan memberikan padangan hal baru bahwa kita bisa menjadi seorang pemimpin”.

Menurut ibu Nuraini selaku Kepala Sekolah SDN 1 Teke mengatakan “Menjadi seorang pemimpin itu tergantung orangnya, yang penting kita berani, ikhlas dan memiliki tanggung jawab yang kuat terhadap apa yang telah di amanahkan”

Lebih lanjut disampaikan oleh ibu Maryam selaku kepala sekolah SMPN 13 Langgudu Satap “Motivasi hadirnya kepemimpinan perempuan itu karena Kabupaten Bima juga pimpin oleh seorang perempuan sehingga menjadi motivasi 100 lebih instansi sekolah maupun daerah mulai menunjukkan partisipasi perempuan”.

Menurut pernyataan ibu Jubaidah selaku kepala sekolah SDN Impres Lido “Menjadi seorang pemimpin yang baik itu tergantung orangnya, tapi kepemimpinan yang baik itu harus di mulaidari bawahannya, karena untuk mencapai suatu tujuan itu harus kerja sama”.

b. Faktor Eksternal

1) Dukungan Keluarga

Keluarga memiliki peranan penting dalam mendukung kepemimpinan seseorang.

Seperti yang dikatakan oleh ibu Ani Kurniawati yang mengatakan “Utuk menjadi seorang pemimpin tentunya kita perlu dukungan dan memiliki *support system*, dukungan dari keluarga maupun rekan-rekan kerja itu perlu karena itu sangat mendukung kita dalam menjalankan kepemimpinan”.

Sejalan dengan ungkapan ibu Nuraini selaku kepala sekolah di SDN 01 Teke “Alhamdulillah keluarga saya sangat mendukung saya untuk menjadi seorang pemimpin, dan bagi saya tanpa ada dukungan dari keluarga saya, saya tidak akan mampu memimpin sekolah ini, oleh karena itu saya juga bisa membagi waktu antara urusan keluarga dan urusan sekolah”.

2) Dukungan Rekan-rekan Kerja

Dukungan dari rekan-rekan kerja juga sangat mendukung untuk keberhasilan seorang pemimpin.

Seperti yang disampaikan oleh ibu Maryam selaku kepala sekolah di SMPN 13 Langgudu Satap “Salah satu yang menjadi faktor pendukungnya yaitu rekan-rekan sekolah sesama perempuan serta jaringan sekolah lain untuk bertransformasi”.

Berdasarkan uraian faktor pendukung pada kepemimpinan perempuan tersebut maka dapat di deskripsikan bahwa faktor pendukung kepemimpinan perempuan dapat di pengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Terutama dalam menumbuh kembangkan kemampuan *skil* maupun *soft skil* yang dapat meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diamanahkan kepada pemimpin.

2. Faktor penghambat:

Dari hasil penelitian mengenai faktor penghambat pada kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah Kabupaten Bima, penulis tidak banyak mendapatkan pertentangan dari kepala sekolah perempuan, hanya ada beberapa yang menjadi kendala atau hambatannya.

Seperti yang disampaikan oleh ibu Ani Kurniawati selaku kepala sekolah SMPN 3 Monta beliau menegaskan “Adapun yang menjadi hambatan dalam memimpin sebenarnya banyak, namun secara umum adalah faktor sumberdaya manusia yang terbatas karena sangat berkaitan dengan kemajuan teknologi, serta tingkat kedisiplinan dalam beberapa pegawai. Disamping itu secara internal peran kami sebagai perempuan sebagai pemimpin sekolah dan faktor internal yang terbatas. Terutama, kesulitan dalam memosisikan diri dalam kehidupan keluarga serta sekolah”.

Lebih lanjut di sampaikan oleh ibu Nuraini selaku kepala sekolah di SDN 01 Teke “Adapun yang menjadi hambatannya yaitu terutama pada program kerja yang disampaikan itu ada banyak yang tidak menginginkan dan melaksanakannya, yang namanya manusia juga memang sangat sulit untuk mengerjakan pekerjaan dan perbedaan ide dalam melaksanakan

program kerja”. “Disamping itu waktu dan anggaran yang tidak maksimal untuk menyelenggarakan berbagai program kerja menjadi hambatan tersendiri dalam mamaksimalkan program kerja”.

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa faktor penghambat dalam kepemimpinan perempuan adalah sesuatu yang terjadi dalam ruang lingkup internal maupun eksternal perempuan. Terutama dalam menumbuh kembangkan kemampuan skil maupun *soft skil* yang dapat meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diamanahkan kepada pemimpin.

C. Upaya Pemimpin Perempuan Dalam Meningkatkan Dukungan Dan Mengatasi Hambatan pada Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima

Dalam rangka meningkatkan dukungan terhadap kepemimpinan perempuan terdapat beberapa kebutuhan penting yang harus dijalankan sehingga kepemimpinan perempuan maupun laki-laki pada umumnya adalah suatu interaksi yang bisa diterima dalam khalayak umum. Maka diperlukan beberapa hal untuk meningkatkan dukungan dan kecakapan tersebut antara lain:

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan ibu Ani Kurniawati selaku Kepala Sekolah SMPN 3 Monta yang mengatakan “Hal yang bisa dilakukan oleh karyawan dalam upaya meningkatkan dukungan pemimpin perempuan adalah dengan memberikan perspektif. “Bagaimana anda bisa mensupport kami? Berikan perspektif kepada pemimpinnya”

Lebih lanjut beliau mengatakan “Mengingat, narasi tentang kepemimpinan yang tatanan dari dulu hingga sekarang cenderung ke arah yang laki-laki saja”. “Sebagai pemimpin, bukan berarti kita tahu segala hal, untuk itu berikan usulan serta pandangan hal baru terhadap kami”.

Menurut Ibu Nuraini selaku Kepala Sekolah SDN 1 Teke “Untuk meningkatkan dukungan terhadap kepemimpinan perempuan yaitu dengan memiliki rasa bertanggung jawab dalam segala hal secara baik, dan untuk meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu di tempuh dan di usahakan melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Lebih lanjut beliau menegaskan “Manusia itu berjuang adalah untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau untuk memenuhi kebutuhan orang lain”.

Menurut ibu St. Maryam selaku Kepala Sekolah SMPN 13 Langgudu Satap Kecamatan Langgudu “Meningkatkan dukungan terhadap pemimpin perempuan adalah menyerap laporan apa yang harus dicapai. Persolan ekonomi bukanlah suatu utama yang harus dicapai, yang terpenting adalah kemampuan mendisiplinkan diri, berani dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Menurut ibu Jubaidah selaku Kepala Sekolah SDN Impres Lido “Hal yang dapat diupayakan adalah Melakukan hal yang terbaik. Mencari posisi yang tepat bagaimana menjaga sikap, tutur kata, dengan yang lain”.

Dari informan tersebut dapat dianalisis bahwa dukungan kepemimpinan terhadap perempuan adalah kemampuan melakukan evaluasi diri baik sebagai pemimpin maupun bawahan serta sikap dalam menjalankan kepemimpinan menjadi prioritas utama dalam memimpin.

“Pola yang biasa dilakukan harus bisa menerima hal atau contoh bagi yang lain. karna memang rata-rata pegawai kami masih bekerja suka rela” Melakukan yang terbaik aja supaya apa yang dilakukan dapat diterima oleh orang lain.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dukungan yang diperoleh dari berbagai pihak menjadi dasar yang harus dikembangkan terutama pada kepemimpinan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Untuk mencapai tujuan itu maka perempuan harus mampu terampil secara efektif baik dalam ranah keluarga maupun menciptakan kepemimpinan yang berkelanjutan. Disamping itu kekurangan yang ada dalam ruang lingkungan internal kepemimpinan perempuan harus bisa dikelola dengan menciptakan ruang efektif dalam melihat dan menyelesaikan masalah dalam kepemimpinannya. Dengan begitu, kepemimpinan perempuan dapat berkembang secara terus menerus untuk mencapai tujuannya secara kualitatif maupun kuantitatif.

Tabel Termuan 1.6

No	Fokus	Temuan	Analisis data
1	Pola kepemimpinan perempuan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pengambilan keputusan menggunakan musyawarah mufakat dan demokrasi 	<p>Dari hasil temuan pada empat sekolah yang dipimpin oleh perempuan dapat dideskripsikan bahwa pola pola kepemimpinan perempuan merapkan sistem yang demokratis namun dalam hal tertentu menggunakan cara yang kondisional misalnya, dalam mendisiplinkan bawahannya baik dengan kemampuan mengarahkan, sikap kompromis, maupun dalam pengendalian dan pengambilan kebijakan.</p> <p>dikuatkan oleh seorang ahli teori (Gilles), yang menyatakan bahwa pola kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh adanya pengalaman bertahun-tahun dan lama dalam kehidupannya oleh karena itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi pola kepemimpinan yang digunakan.</p> <p>Selain itu dapat terdapat Musyawarah atau as-syura. Prinsip ini menjelaskan cara pengambilan keputusan</p>
	a. SMPN 3 Monta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ menggunakan gaya kepemimpinan kondisional. Tegas, ramah, dan disiplin ke semuanya”. ✓ komunikasi langsung, dengan memberikan teguran dan motivasi ✓ sikap terbuka menerima saran dan kritik yang membangun 	
	b. SDN 1 Teke	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mendorong perencanaan yang matang masing-masing jajaran dan musyawarah untuk mengambil kebijakan yang tepat. ✓ Melakukan kerjasama dan pembagian tugas serta evaluasi dengan mengumpulkan laporan dari berbagai bidang yang dipimpinnya 	
c. SMPN 13 Satap Langgudu	<p>“Memberikan arahan yang baik terhadap pendidik maupun peserta didik, mengendalikan para rekan kerja, saling menghargai, kalau ada staf yang tidak disiplin maka Memanggil secara pribadi dalam</p>		

		mengetahui alasan-alasan kemudian diarahkan.	berdasarkan kesepakatan bersama, dengan mengutamakan kepentingan umum daripada pribadi atau golongan. ⁷² As-syura dijelaskan dalam Qs Al-Imran ayat 159:
	d. SDN Impres Lido	pembagian tugas secara khusus dan bentuk kerja kolektif memudahkan kami dalam mengerjakan pekerjaan yang padat dengan mudah begitupun sebaliknya	<p>وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ</p> <p>Artinya: "Dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu."</p>

Perpustakaan UIN Mataram

⁷² <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5726369/prinsip-demokrasi-dalam-islam-musyawarah-adil-amanah-tanggung-jawab>. Di akses Kamis, 16 September 2021, Pukul 15:01 WIB

2	<p>Faktor Pendukung Dan Penghambat</p>	<p>1) SMPN 3 Monta “Untuk faktor pendukung pemimpin perempuan yaitu membutuhkan dukungan dan <i>Support Syistem</i>”. “Cari <i>Support Syistem</i>, pilih lingkungan yang dapat mendorong kamu untuk memberdayakan diri sendiri”. Lebih lanjut beliau menegaskan “Tantangan dalam memimpin sebenarnya banyak, namun secara umum adalah faktor sumberdaya manusia yang terbatas karna sangat berkaitan dengan kemajuan teknologi, serta tingkat kedisiplinan dalam beberapa pegawai. Disamping itu secara internal peran kami sebagai perempuan sebagai pemimpin sekolah dan faktor internal yang terbatas. Terutama, kesulitan memposisikan diri dalam kehidupan keluarga serta sekolah. (Ibu Ani Kurniawati selaku Kepala Sekolah).</p> <p>2) SDN 1 Teke “Faktor pendukung: banyak, baik yang datang dari luar maupun sumberdaya yang kami punya dalam sekolah”</p>	<p>Berdasarkan hasil termuan tersebut dapat dianalisis bahwa karakteristik yang lemah lembut; membuat pola kepemimpinan perempuan lebih bisa diterima untuk mengatasi berbagai hal yang bersifat kompromis serta upaya mencapai keputusan yang maksimal. Perempuan merupakan bagian kesatuan masyarakat yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Penciptaan laki-laki dan perempuan oleh Tuhan Yang Maha Esa merupakan takdir dan mempunyai kedudukan, derajat hak serta kewajiban yang sama. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatak oleh Djasmoredjodan Fitriani yang menjelaskan “laki-laki berbeda dengan perempuan” namun hanya sebatas pada perbedaan biologis. Perempuan di identik sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan berkeinginan untuk mengasuh. Sebaliknya, laki-laki sering ditampilkan sebagai seseorang yang besar, dominan, lebih kuat, lebih aktif, otonomi serta agresif</p>
---	---	--	--

		<p>“Hambatan, terutama program yang disampaikan itu ada banyak yang tidak menginginkan dan melaksanakan, namanya manusia juga memang sangat sulit untuk mengerjakan pekerjaan dan perbedaan ide dalam melaksanakan program” disamping itu waktu dan anggaran yang tidak maksimal untuk menyelenggarakan berbagai program kerja menjadi hambatan tersendiri dalam memaksimalkan program kerja” (Ibu Nuraini selaku Kepala Sekolah SDN 1 Teke)</p> <p>3) SMPN 13 Langgudu “Faktor pendukung adalah rekan-rekan sekolah sesama perempuan serta jaringan sekolah lain untuk berstransformasi”.</p> <p>“Tidak ada kendala signifikan, karna ibu menghargai proses kerja sama. Karna seorang pemimpin itu sebagai pusat ide serta dalam mencapai tujuan tentu dibutuhkan kerjasama antar sesama”.</p> <p>“Alhamdulillah selama ibu menjadi pemimpin tidak ada yang menjadi penghalang atau hambatan, tetapi</p>	<p>Disamping itu Banyak tokoh dunia perempuan yang menjadi panutan seperti Managereth Thatcher di Inggris, Indira Gandhi, Cory Aquino di Philipina yang mampu memposisikan dirinya sebagai wanita cerdas dengan tidak melihat dirinta yang lemah melainkan kekuatan dan kecerdasan dalam menempatkan diri dirumah, dunia kerja, tempat ibadah, dan lingkungan masyarakat. Peran perempuan kini secara tidak langsung sudah memiliki ekstra posisi yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Dengan memberi kesempatan dan menyemangati perempuan untuk berperan sebagai pemimpin pemerintah dan organisasi. Berikut lima ciri yang dimiliki perempuan.⁷³</p> <p>6) Kemampuan untuk membujuk, wanita pemimpin umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan laki-laki, ia cenderung lebih berambisi dibandingkan dengan laki-laki, keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata “ya” akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya, sisi sosial, feminim, dan sifat empatinya tidak akan hilang.</p> <p>7) Membuktikan kritikan yang salah, mereka “belum bermuka tebal”, wanita pemimpin memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih</p>

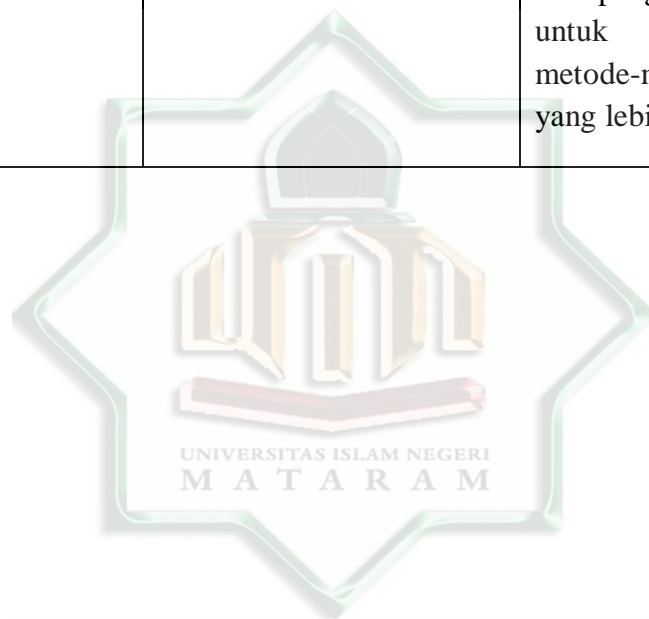
3	Upaya Meningkatkan Dukungan Dan Mengatasi Hambatan	<p>1. SMPN 3 Monta</p> <p>“Hal yang bisa dilakukan oleh karyawan dalam upaya meningkatkan dukungan pemimpin perempuan adalah dengan memberikan perspektif.</p> <p>“Bagaimana anda bisa mensupport kami? Berikan perspektif kepada pemimpinnya”</p> <p>Lebih lanjut beliau mengatakan</p> <p>“Mengingat, narasi tentang kepemimpinan yang tatanan dari dulu hingga sekarang cenderung ke arah yang laki-laki saja”.</p> <p>“Sebagai pemimpin, bukan berarti kita tahu segala hal, untuk itu berikan usulan serta pandangan hal baru terhadap kami”. (Ibu Ani Kurniawati selaku Kepala Sekolah)</p> <p>2. SDN I Teke</p> <p>“Hal yang dapat diupayakan adalah Melakukan hal yang terbaik. Mencari posisi yang tepat bagaimana menjaga sikap, tutur kata, dengan yang lain”. (Ibu Nuraini selaku Kepala)</p>	<p>Dari informan tersebut dapat dianalisis bahwa dukungan kepemimpinan terhadap perempuan adalah kemampuan melakukan evaluasi diri baik sebagai pemimpin maupun bahwasan serta sikap dalam menjalankan kepemimpinan menjadi prioritas utama dalam memimpin.</p> <p>Roslin Growe dan Paula Montgomey merangkum berbagai hasil penelitian tentang perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki.⁷⁴</p> <p><i>Pertama</i>, terletak pada cara memahami kepemimpinan. Laki-laki memandang kepemimpinan sebagai mengarahkan (<i>directive</i>) dan perempuan memandang kepemimpinan sebagai memfasilitasi (<i>facilitative</i>).</p> <p><i>Kedua</i>, dalam dalam aspek pekerjaan, meskipun pemimpin laki-laki dan perempuan melakukan tugas-tugas yang sama dalam pekerjaannya, masih terdapat banyak aspek pekerjaan yang berbeda. Perempuan memperkuat</p>
---	--	---	---

⁷⁴ Roslin Growe & Paula Montgomey, “Women and the Leadership Paradigm: bridging the gender gap”, *National FORUM of Educational Administration and Supervision Journal (NFEASJ)*, Vol 15E, No. 4, 1999-2000.

		<p>3. SMPN 13 Langgudu Satap “Meningkatkan dukungan terhadap pemimpin perempuan adalah menyerap laporan apa yang harus dicapai. Persolan ekonomi bukanlah suatu utama yang harus dicapai, yang terpenting adalah kemampuan mendisiplinkan diri, berani dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab”. (Ibu St. Maryam selaku Kepala Sekolah)</p> <p>4. SDN Impres Lido “Untuk meningkatkan dukungan terhadap kepemimpinan perempuan yaitu dengan memiliki rasa bertanggung jawab dalam segala hal secara baik, dan untuk meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu di tempuh dan di usahakan melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Lebih lanjut beliau menegaskan “Manusia itu berjuang adalah untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau untuk memenuhi kebutuhan orang lain”.</p>	<p>hubungan, kebersamaan, dan proses tetapi laki-laki memfokuskan pada tugas, mencapai tujuan/ sasaran, menguasai informasi, dan kemenangan. <i>Ketiga</i>, dalam dunia pendidikan dunia menekankan pada kepemimpinan instruksional dalam praktik supervisi dan sangat memperhatikan perbedaan individu siswa, pemahaman tentang metode mengajarkan kurikulum, dan tujuan pengajaran.</p> <p><i>Keempat</i>, laki-laki dalam posisi kepemimpinan lebih cenderung memimpin dari depan, berusaha memiliki semua jawaban untuk anak buahnya. Perempuan cenderung menuju kepemimpinan fasilitatif, mempersilahkan anak buahnya memberikan kontribusi melalui delegasi, bantuan (dorongan), dan mendorong dari belakang. <i>Kelima</i>, karena fokus utama perempuan adalah pada hubungan, mereka lebih sering berinteraksi dengan guru, siswa, orang tua, komunitas, kolega, dan atasan. Sebaliknya, laki-laki menekankan pada penyelesaian tugas-tugas dan mereka cenderung</p>
--	--	---	--

		<p>(Ibu Jubaidah selaku Kepala Sekolah)</p>	<p>memimpin melalui serangkaian imbal balik nyata mencakup pemberian <i>reward</i> pada karyawan karena selesainya (beresnya) suatu pekerjaan atau memberikan <i>punishment</i> pada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya. <i>Keenam</i>, banyak perempuan mendukung <i>decision making</i> dan kontributif dan bersifat konsensus dan menekankan pada aspek proses, tetapi laki-laki cenderung memilih aturan mayoritas dan cenderung menekankan pada produk, tujuan.</p> <p><i>Ketuju</i>, laki-laki menggunakan gaya kepemimpinan tradisional <i>top-down</i>, sedangkan perempuan lebih tertarik dengan mentransformasikan interes pribadi orang ke arah tujuan organisasi dengan cara memperkuat perasaan harga diri, partisipasi aktif, dan berbagi kekuasaan dan informasi. <i>Kedelapan</i>, kepala sekolah perempuan menghabiskan lebih banyak waktunya dalam pertemuan-pertemuan tak terjadwal (informal), tampak dalam lingkungan sekolah (disiplin), dan mengamati (memperhatikan) guru-guru</p>
--	--	---	--

			<p>daripada kepala sekolah laki-laki. Kepala sekolah perempuan lebih banyak waktunya di kelas atau dengan guru guna mendiskusikan persoalan akademis dan pengajaran kurikulum. Kepala sekolah perempuan lebih mampu mempengaruhi guru-guru untuk menggunakan metode-metode mengajar yang lebih baik.</p>
--	--	--	--



Perpustakaan UIN Mataram

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan. Pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah Kabupaten Bima, faktor pendukung dan penghambat pada kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah Kabupaten Bima, dan upaya meningkatkan dukungan dan mengatasi hambatan pada kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan di daerah Kabupaten Bima.

1. Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima. Dari hasil penelitian di 4 Lembaga pendidikan di daerah Kabupaten Bima (SMPN 3 Monta, SDN 1 Teke, SMPN 13 Langgudu Satap dan SDN Impres Lido) peneliti menemukan Ada beberapa pola yang digunakan oleh pemimpin perempuan yaitu, 1) Demokrasi, 2) *Colaborative/* kerja sama, dan 3) Bersifat empati. Namun ada juga hal yang memang pemimpin perempuan melakukan sendiri dan tidak harus dirapatkan untuk mengambil suatu keputusan. Konsisten terhadap apa yang telah di amanahkan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pada Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan perempuan, yaitu dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Adapun faktor internalnya 1)Kedisiplinan: yaitu kemampuan perempuan dalam mengelola waktu untuk setiap pekerjaan menjadi salah satu pendukung untuk memperoleh kepemimpinan yang efektif. 2)Karakteristik yang lemah lembut; membuat pola kepemimpinan perempuan lebih bisa diterima untuk mengatasi berbagai hal yang bersifat kompromis serta upaya mencapai keputusan yang maksimal. 3)Kemampuan berelasi dan menjalin komunikasi yang baik. memudahkan perempuan lebih teliti dan interaktif dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan. 4) Cara pandang yang membedakan laki-laki dan perempuan membuat perempuan lebih bermotivasi untuk mengambil peran lebih terutama

dalam memimpin instansi dan menjadikan dirinya lebih tangguh dalam mengatasi berbagai masalah. Adapun faktor eksternalnya yaitu 1) Dukungan keluarga serta Dukungan rekan-rekan kerja.

Untuk faktor penghambat dalam kepemimpinan perempuan adalah sesuatu yang terjadi di dalam ruang lingkup internal dan eksternal perempuan. Misalnya faktor internalnya yaitu kesulitan dalam memposisikan diri dalam kehidupan keluarga serta sekolah. Adapun faktor eksternalnya yaitu kurangnya anggaran atau pendanaan serta sarana dan prasarana yang kurang memadai. .

3. Upaya Dalam Meningkatkan Dukungan dan Mengatasi Hambatan Pada Kepemimpinan Perempuan, yaitu dukungan yang diperoleh dari berbagai pihak menjadi dasar yang harus dikembangkan terutama pada kepemimpinan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Untuk mencapai tujuan itu maka perempuan harus mampu terampil secara efektif baik dalam ranah keluarga maupun menciptakan kepemimpinan yang berkelanjutan. Disamping itu kekurangan yang ada dalam ruang lingkungan internal kepemimpinan perempuan harus bisa dikelola dengan menciptakan ruang efektif dalam melihat dan menyelesaikan masalah dalam kepemimpinannya. Dengan begitu, kepemimpinan perempuan dapat berkembang secara terus menerus untuk mencapai tujuannya secara kualitatif maupun kuantitatif.

B. Saran

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah, yang mempunyai wewenang dan kekuasaan top leader perlu melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh percaya diri dan mampu mengedepankan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi, dan mampu bersinergi dengan berbagai pihak untuk mewujudkan visi dan misi sekolah.

2. Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan sebagai bagian tak terpisahkan dari kesatuan sebuah organisasi diharapkan mampu memahami karakteristik kepemimpinan. Agar mampu bersinergi untuk mewujudkan tujuan dari sekolah.

3. Pengawas Sekolah

Sebaiknya melakukan analisis terhadap permasalahan dan kebutuhan utama guru di sekolah. Pengawas sekolah juga sebaiknya menentukan suatu langkah pembinaan yang terstruktur terhadap pengawas sekolah.

4. Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan sebagai lembaga perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan di daerah, diharapkan mampu membuat kebijakan-kebijakan khusus yang berkaitan dengan kepala sekolah perempuan, dalam rangka meningkatkan kualitas kepemimpinan perempuan di sekolah dan meminimalisir kelemahan-kelemahan kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya, baik itu dalam aspek-aspek kajian yang lain tapi masih satu pokok bahasan, ataupun untuk menyempurnakan penelitian ini apabila masih terdapat hal-hal yang belum lengkap. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji aspek-aspek lebih mendalam lagi menyangkut pola kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhammad, "Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi". Bandung: Angkasa, 1987, hlm. 120.
- Burhan Bungin, *Analisa Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm. 53.
- Djam'ah Satori, "Metodologi Penelitian Kualitatif". Bandung: Alfabet, 2014, hlm. 237.
- Emilia Emi, "Menulis Tesis dan Desertasi". Bandung: Alfabeta, 2009, hlm. 205.
- Farida Kepemimpinan Wanita Dalam Al-Quran Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah Tafsir Katsir. (*Skripsi*, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018), hlm. 1.
- Fitriani Annisa, "Gaya Kepemimpinan Perempuan", Jurnal TAPIs, Vol. 11. No. 2, Juli-Desember 2015, hlm. 8-10.
- Hajji Halimatul Ilmiyaumul, "Pola Kepemimpinan Transformasional Pada Pemimpin Perempuan Di Sekolah Menengah Pertama Kemala Bhayangkari 1 Surabaya". *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel 2018, hlm. 2-3.
- Hartono Rudi, "Kepemimpinan Perempuan Di Era Globalisasi". Jurnal Jurusan Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu 2021, Vol. 1, No. 1, hlm. 82.
- <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/27/130000/mengenal-kepemimpinan-jacinda-ardern-dalam-menangani-kasus-covid-19>. Di akses tanggal 27 Agustus 2021, pukul 13:00.
- <https://islam.nu.ori.id/ilmu-hadits/kepemimpinan-perempuan-dalam-kajian-hadits-rLKxt>. Di akses Kamis 11 Februari 2021 jam 23:00 WIB.
- <https://ilmuislam.id/hadits/11370/hadits-bukhari-nomor-2646>.
- Imam Jalaluddin Al-Mahali dan Imam Jalaluddin As-Suyuti, 2013, Tafsir Jalalain, Bandung, Sinar Baru Algensindo hal. 16.

<https://islam.nu.or.id/hikmah/teladan-rasulullah-soal-menghargai-kesetaraan-hak-orang-lain-t2Cu2>. Di akses Selasa, 29 Oktober 2019 | 09:00 WIB

<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5726369/prinsip-demokrasi-dalam-islam-musyawahar-adil-amanah-tanggung-jawab>. Di akses Kamis, 16 September 2021, Pukul 15:01 WIB

<https://bbpmpjateng.kemdikbud.go.id/berkah-ramadhan-meningkatkan-etos-kerja/>. Di akses pada 20 April 2023

Kasiram Moh, "Metode Penulisan Kualitatif-Kuantitatif". Malang: UIN-MALIKI Press, 2010, hlm. 76.

Kementrian Agama Syaamil, 2010, Al-Qur'aunul Karim Miracle Thereference. Bandung, Sigma Ekamedia Arkanleema, hal. 10.

Krisvaldy, Bino, "Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan Studi Pada lurah Di Kelurahan Penyengat Rendah Kota Jambi". *Skripsi*, Universitas Jambi 2021, hlm. 3.

Lexi J Meleong, "Metode Penelitian. Bandung: Remaja RosdaKarya", 2001, hlm. 186.

Lexi J Moleong, "Metode Penelitian Kualitatif". Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002, hlm. 3

Marno dan Trio Supriatno, 2013, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, PT. Bandung Refika Aditam, hal. 33.

Mansour Faqih, "Menggeser Konsepsi Gender". Jakarta: Pustaka Pelajar, 1996, hlm. 51.

Mardiah, dkk, "Efektivitas Kepemimpinan Wanita Dalam Mengatasi Konflik Sosial Studi Pada Kepemimpinan Bupati Bima Dalam Satu Periode". *Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Fisip UM Mataram* 2018, Vol. 6, No. 1, hal. 23.

Metode Penelitian "<http://eprints.undip.ac.id/40779/3/BAB-III.pdf> (diakses pada tanggal 18 Juni 2020)

Mukhtar, "Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif". Jakarta Selatan: Referensi, 2013, hlm. 135.

- Muri Yusuf, “Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan”, hlm. 373
- Mohammad Hajir, “Bias Gender Dalam Teks Bahasa Indonesia SMA Kurikulum 2013 Edisi Revisi”. *Skripsi*, Program Pascasarjana 2020, hlm. 18.
- Muhamadong, “Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Pertama Sebagai Pejabat Politik Level Tertinggi Di Kabupaten Bima”. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, Vol. 16, Nomor 2, Desember 2019, hlm. 33.
- Nurhilaliati, “Kualitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan di Lingkungan Pondok Pesantren”. *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Universitas Islam Negeri Mataram 2019, Vol. 17, No. 1, hlm. 58.
- Puspitawati, H. (2013). *Konsep, teori dan analisis gender*. Bogor: Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian atau https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Konsep%2C+teori+dan+analisis+gender&oq=#d=gs_qabs&t=1675703191737&u=%23p%3Dt_KdwfEC9EjEJ. Diambil pada tgl 13 Februari 2023 jam 23:45 WIB.
- Rudiatmoko M, dkk, “Seni Berpikir Global”. Jakarta, Prenada Media: 2004, hlm. 222-223.
- Roslin Growe&Paula Montgomey, “Women and the Leadership Paradigm: bridging the gender gap”, *National FORUM of Educational Administration and Supervision Journal (NFEASI)*, Vol 15E, No. 4, 1999-2000.
- Saputra, H.A. dkk, “Analisis Wacana: Partisipasi Perempuan dalam Politik di Indonesia Tahun 2018-2019”. *Jurnal Kajian Gender*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2020, Vol. 12, No. 1, hlm. 90.
- Sholehah, A.R. dkk, “Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan”. *Jurnal Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, UIN Sunan Djati Bandung 2016, Vol. 1, No. 1, hlm. 70

- Sugiyono, "Metode Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif". Bandung: Alfabeta, 2012, hlm. 156.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D". Bandung: Alfabeta, 2012, hlm. 338-392..
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012, hlm. 392
- Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta 2022, hlm. 123.
- Surah Al-Baqarah (2) ayat 30, Ibnu Katsir.
- Surah An-Nisa {4}: ayat 59, Kementerian Urusan Islam Indonesia.
- Surah Al An am (6) Ayat 165, Zubadut Tafsir Min Fathil Qadir/ Syaikh Dr. Muhammad Sulaiman Al-Asyqar, mudarris tafsir Universitas Islma Madinah.
- Surah At-Taubah (9): Ayat 71, Tafsir Ash-Shaghir/ Fayid bin Sayyaf As-Sariih, dimuraja'ah oleh Syaikh Prof. Dr. Abdullah bin Abdul Aziz al-Awaji, Professor tafsir Univ Islam Madinah
- Umiarso Abd Wahab, 2011, "Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual". Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hlm. 79 .
- Welvionita Conni, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kota Tanjungpinang Studi Kasus Hj. Rahma, S.IP". *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji 2022, hlm. 15.
- Wulandari Eka, "Pola Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Dalam Meningkatkan Pembangunan Di Desa Senden Kecamatan Selo Kabupaten Boyolali". *Skripsi*, FIS UNNES, Semarang, 2016, hlm. 20- 21.
- Yetni Marlina, *Peningkatan Hasil Belajar IPS Melalui Model Guided Discovery Dalam Materi Kerja Sama Pada Siswa Kelas V SD Negeri 133 Halmahera Selatan*, *Jurnal PENDAS*, Vol. 3, No. 1 Juni 2021
- Yulianti Reny, dkk, "Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin". *Jurnal Politik dan Soaial Kemasyarakatan*, Vol. 10, No. 2, hlm. 18.



LAMPIRAN- LAMPIRAN

Perpustakaan **UIN Mataram**

Lampiran 1

Lampiran Dokumentasi Wawancara

	
<p>Wawancara dengan ibu Nuraini selaku Kepala Sekolah SDN 01 Teke, Kec. Palibelo</p>	<p>Wawancara dengan bapak Salahudin selaku Wakil Kepala Sekolah SDN 01 Teke, Kec. Palibelo</p>
	
<p>Wawancara dengan ibu Jubaidah selaku Kepala Sekolah SDN Impres Lido, Kec. Belo</p>	<p>Wawancara dengan bapak M. Ali selaku Guru SDN Impres Lido, Kec. Belo</p>



**Wawancara dengan ibu Nurhayati selaku
Guru SDN Impres Lido, Kec. Belo**



**Wawancara dengan bapak Imran selaku
wakil Kepala Sekolah SMPN 3 Monta**



**Wawancara dengan ibu Maryam selaku
Kepala Sekolah SMPN 13 Langgudu Satap**



**Wawancara dengan bapak arsyad selaku
Guru SMPN 13 Langgudu Satap**

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI

A. Pedoman Wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru

1. Bagaimana yang bapak rasakan atas kepemimpinan perempuan?
2. Apakah ada perbedaan dalam kepemimpinan laki-laki dan perempuan?
3. Pola kepemimpinan apa yang digunakan?
4. Pola kepemimpinan apa yang cocok atau pantas digunakan oleh pemimpin perempuan?
5. Bagaimana menjalin komunikasi antar pemimpin dan bawahannya?
6. Bagaimana cara ibu kepemimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahannya?
7. Bagaimana cara ibu dalam melaksanakan program-programnya?
8. Menurut ibu kepemimpinan yang baik itu seperti apa?
9. Apa saja yang menghalangi seorang pemimpin perempuan?
10. Apa saja faktor pendukung dan penghambat?
11. Bagaimana sikap ibu terhadap staff yang melakukan pekerjaan yang tidak benar?
12. Bagaimana meningkatkan dukungan dan mengatasi hambatan pada pola kepemimpinan perempuan?

B. Pedoman Observasi

1. Situasi dan kondisi sekolah
2. Kegiatan pengawasan terhadap guru maupun peserta didik
3. Program kerja kepala sekolah
4. Sarana dan prasarana

C. Pedoman Dokumentasi

1. Gambaran umum lokasi penelitian
2. Dokumentasi kegiatan
3. Foto dertifikat, piala dan piagam prestasi sekolah
4. Foto sarana dan prasarana
5. Foto wawancara



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian di BRIDA

**PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
Jalan Bypass ZAMIA 2 - Desa Lelede - Kecamatan Kediri - kode pos 83362
Kabupaten Lombok Barat - Provinsi NTB, E-mail: brida@ntbprov.go.id Website: brida.ntbprov.go.id

SURAT IZIN
Nomor : 070 / 3114/ II – BRIDA / III/
2023 TENTANG
PENELITIAN

Dasar : a. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Perubahan kedua atas perda No 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi NTB.
b. Peraturan Gubernur NTB Nomor 49 Tahun 2021 Tentang Perubahan Ke Empat Atas Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
c. Surat Dari Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Mataram Nomor : 21/Un.12/FUSA/SKM-IP/PP. 00.9/03/2023 Perihal : Permohonan Izin Penelitian.
d. Surat dari BAKESBANGPOLDAGRI Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor : 070/690/IV/R/BKBPND/2023. Perihal: Rekomendasi Izin Penelitian.


MEMBERI IZIN

Kepada:
Nama : Nurhadianah
NIK/NIM : '5206046705020001/190603065
Instansi : Universitas Islam Negeri Mataram
Alamat/HP : Dusun Oi Lanco RT/RW.003/002 Desa Diha Kec. Belo Kab. Bima /081239034390
Untuk : Melakukan Penelitian dengan Judul "Pola Kepemimpinan Perempuan Dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima"
Lokasi : SDN 1 Teke, SMPN 13 Langgudu Satap, SMPN 3 Monta, dan SDN Impres Lido
Waktu : April-Mei 2023

Dengan ketentuan agar yang bersangkutan menyerahkan hasil penelitian selambat lambatnya 1(satu) bulan setelah selesai melakukan penelitian kepada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi NTB via email: litbang.bridaprovntb@gmail.com

Demikian surat Izin Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Lombok Barat
Pada tanggal, 11 April
2023an. Kepala Bnida Provinsi
NTB
Kepala Bidang Litbang Inovasi Dan Teknologi




LALUSURYADI.SP.MM
NIP.196912311998031055

Tembusan: disampaikan kepada Yth:
1. Gubernur NTB (Sebagai Laporan);
2. Bupati Bima;
3. Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Bima;
4. Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Mataram;
5. Kepala SDN 1 Teke, SMPN 3 Monta, SDN Impres Lido, SMPN 13 Langgudu Satap Kab. Bima;
6. Yang Bersangkutan;
7. Arsip.

**Bulan Serifikasi Elektronik**
Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE.
Untuk memastikan keasliannya, silakan scan QRCode dan pastikan diarahkan kealamat <https://idss.ntbprov.go.id>

Lampiran 4. Surat Rekomendasi Penelitian Dari KESBANGPOL

**PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI
Jalan Pendidikan Nomor 2 Tlp. (0370) 7505330 Fax. (0370) 7505330
Email : bakesbangpoldagri@ntbprov.go.id Website : http://bakesbangpoldagri.ntbprov.go.id
kode pos 83125
M A T A R A M

REKOMENDASI PENELITIAN
NOMOR : 070 / 490 / IV / R / BKBDPN / 2023

1. **Dasar :**
a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian Surat Dari Dekan Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fakultas Usluhuddin Dan Studi Keguruan Universitas Islam Negeri Mataram
Nomor : 21/Un.12/FUSA/SKM-IP/PP.00.9/03/2023
Tanggal : 31 Maret 2023
Perihal : Izin Penelitian

2. **Menimbang :**
Setelah mempelajari Proposal Survei/Rencana Kegiatan Penelitian yang diajukan, maka dapat diberikan Rekomendasi Penelitian Kepada :
Nama : **NURHADIANAH**
Alamat : Dusun Oi Lango RT/RW.003/002 Kel/Desa. Diha Kec. Belo Kab. Bima No. Identitas 5206046705020001 No. Tlpn 081239034390
Pekerjaan : Mahasiswa Jurusan Pemikiran Politik Islam
Bidang/Judul : **POLA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SEKTOR PENDIDIKAN DI DAERAH KABUPATEN BIMA**
Lokasi : SDN 1 Teke, SMPN 1 Belo, SMPN 3 Monta dan SDN 1 Impres Rimba Kec. Lenggudu
Jumlah Peserta : 1 (Satu) Orang
Lamanya : April - Mei 2023
Status Penelitian : Baru

3. **Hal-hal yang harus ditaati oleh Peneliti :**
a. Sebelum melakukan Kegiatan Penelitian agar melaporkan kedatangan Kepada Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
b. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan judul beserta data dan berkas pada Surat Permohonan dan apabila melanggar ketentuan, maka Rekomendasi Penelitian akan dicabut sementara dan menghentikan segala kegiatan penelitian;
c. Peneliti harus mentaati ketentuan Perundang-Undangan, norma-norma dan adat istiadat yang berlaku dan penelitian yang dilakukan tidak menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi Bangsa atau keutuhan NKRI Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian telah berakhir, sedangkan pelaksanaan Kegiatan Penelitian tersebut belum selesai maka Peneliti harus mengajukan perpanjangan Rekomendasi Penelitian;
d. Melaporkan hasil Kegiatan Penelitian kepada Gubernur Nusa Tenggara Barat melalui Kepala Bakesbangpoldagri Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Demikian Surat Rekomendasi Penelitian ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 10 April 2023
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Provinsi NTB
SEKRETARIS

ZULKARNAIN, S.Pd
NIP. 19710104 199412 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth:
1. Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi NTB di Tempat;
2. Bupati Bima Cq. Ka. Kesbangpol Kab. Bima di Tempat;
3. Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Bima di Tempat;
4. Kepala SDN 1 Teke Kab. Bima di Tempat;
5. Kepala SMPN 1 Belo Bima di Tempat;
6. Kepala SMPN 3 Monta Bima di Tempat;
7. Kepala SDN 1 Impres Rimba Kec. Lenggudu Bima di Tempat;
8. Yang Bersangkutan;
9. Arsip

Lampiran 5. Surat Izin Penelitian di SMPN 3 Monta

**PEMERINTAH KABUPATEN BIMA**
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLARHAGA
SMP NEGERI 3 MONTA
Jln. Lintas Parado Simpasai Kec. Monta – Bima 84172
Email : smpnegeri_3monta@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 004/042/01.1/07-SMP Negeri 3 Monta/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 3 Monta Kabupaten Bima menerangkan bahwa :

Nama : Nurhadianah
Tempat / Tanggal Lahir : 27 Mei 2002
NIK / NIM : 52060467050200001/ 190603065
Jurusan / Program Studi : Pemikiran Politik Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Mataram
Alamat : Dusun Oi Lanco Rt / Rw.03/002 Desa Diha Kec Belo Kab Bima

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian/pengambilan data di SMP Negeri 3 Monta dimulai Bulan April sampai Mei 2023 berdasarkan surat Kepala Bidang Litbang Inovasi Dan Teknologi Nusa Tenggara Barat (NTB) dengan Nomor : 070/3114/11- BRIDA/111/2023. Melakukan Penelitian dengan Judul “ Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima: Di SMP Negeri 3 Monta Kabupaten Bima.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M
Simpasai – Monta, 11 Mei 2023
Kepala Sekolah


Ani Kurniawati, S.Pd. Mat
Pembina Tk 1 .1V/b
Nip. 19710610199803 2 008

Perpustakaan U...am

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian di SDN 1 Teke

**PEMERINTAH KABUPATEN BIMA**
DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN PEMUDA
DAN OLAH RAGA
SEKOLAH DASAR NEGERI 1 TEKE
Alamat: Jln Syekh Subuh Kec. Palibelo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 004/ 013 /01.16/SDN 1 TEKE/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala SDN 1 Teke Kecamatan Palibelo Kabupaten Bima dengan ini memberikan Keterangan kepada :

Nama : Nurhadianah
Tempat Tanggal Lahir : Ncera, 27 Mei 2002
NIK / NIM : 52060467050200001/190603065
Jurusan/ Program Studi : Pemikiran Politik Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Mataram

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian/Pengambilan data di SDN 1 TEKE dimulai Bulan April sampai Mei 2023 berdasarkan surat berdasarkan surat Kepala Bidang Litbang Inovasi Dan Teknologi Nusa Tenggara Barat (NTB) dengan Nomor : 070/3114/11-BRIDA/111/2023. Melakukan Penelitian dengan Judul “ Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima : Di SDN 1 TEKE Kec. Palibelo Kabupaten Bima.


Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Teke, 13 Mei 2023
Kepala Sekolah,

NERAINI, S.Pd.SD
Nip. 19760605 200212 2 010



Lampiran 7. Surat Izin Penelitian di SMPN 13 Langgudu Satap

 **PEMERINTAH KABUPATEN BIMA**
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
SMP NEGERI 13 LANGGUDU SATAP
Alamat : Jalan Lintas Tente – Kawuwu, Kode Pos “84171”
Email : smplanggudu528@gmail.com 

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 003/011/01.1/04-SMPN 13 LANGGUDU//2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 13 Langgudu Satap Kabupaten Bima menerangkan bahwa :

Nama : Nurhadianah
Tempat / Tanggal Lahir : 27 Mei 2002
NIK / NIM : 5206046705020001/190603065
Jurusan / Program Studi : Pemikiran Politik Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Mataram
Alamat : Dusun Oi Lanco RT/RW.003/002 Desa Diha Kec Belo Kab.Bima





Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian/pengambilan data di SMP Negeri 13 Langgudu Satap dimulai Bulan April sampai Mei 2023 berdasarkan surat Kepala Bidang Litbang Inovasi dan Teknologi Nusa Tenggara Barat (NTB) dengan Nomor : 070/3114/11 BRIDA /111/2023. Melakukan Penelitian dengan Judul “ Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima: Di SMP Negeri 13 Langgudu Satap Kabupaten Bima.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kawuwu-Langgudu, 15 Mei 2023
Kepala Sekolah,

ST. MARYAM, S.Pd.I
NIP.19661231200801 2 074

Lampiran 8. Surat Izin Penelitian di SDN Impres Lido

	PEMERINTAH KABUPATEN BIMA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN SDN IMPRES LIDO <i>Alamat : Jln. Lintas Tente Karumbu, Lido</i>													
<u>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</u> NOMOR : 003/021/01.1/05 SDN-INP.LIDO/2023														
<p>Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SDN Impres Lido Kabupaten Bima menerangkan bahwa:</p> <table border="0"><tr><td>Nama</td><td>: Nurhadianah</td></tr><tr><td>Tempat Tanggal Lahir</td><td>: 27 Mei 2002</td></tr><tr><td>NIM</td><td>: 190603065</td></tr><tr><td>Jurusan/Program Studi</td><td>: Pemikiran Politik Islam</td></tr><tr><td>Perguruan Tinggi</td><td>: Universitas Islam Negeri Mataram</td></tr><tr><td>Alamat</td><td>: Dusun Oi Lanco Rt/RW.03/002, Desa Diha Kec. Belo Kb. Bima</td></tr></table>			Nama	: Nurhadianah	Tempat Tanggal Lahir	: 27 Mei 2002	NIM	: 190603065	Jurusan/Program Studi	: Pemikiran Politik Islam	Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri Mataram	Alamat	: Dusun Oi Lanco Rt/RW.03/002, Desa Diha Kec. Belo Kb. Bima
Nama	: Nurhadianah													
Tempat Tanggal Lahir	: 27 Mei 2002													
NIM	: 190603065													
Jurusan/Program Studi	: Pemikiran Politik Islam													
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri Mataram													
Alamat	: Dusun Oi Lanco Rt/RW.03/002, Desa Diha Kec. Belo Kb. Bima													
<p>Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian/pengambilan data di SDN INPRES LIDO di mulai bulan April sampai Mei 2023, berdasarkan surat Kepala Bidang Litbang Inovasi dan Teknologi Nusa Tenggara Barat (NTB) dengan Nomor:070/3114/11-BRIDA/111/2023. Melakukan penelitian dengan Judul "Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Sektor Pendidikan di Daerah Kabupaten Bima" di SDN INPRES LIDO Kabupaten Bima. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>														
<p>LIDO, 15 MEI 2023 KEPALA SEKOLAH,</p>   <p>JUBAIDAH, S.Pd NIP. 19680510 200701 2 046</p>														

Lampiran 11. Surat Bebas Pinjam di Perpustakaan Daerah Nusa Tenggara Barat


PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
Jl. Majapahit No. 9 Telp. 0370-631585, 633002 Fax. (0370) 622502 (Pusat)
Jl. Achmad Yani Km. 7 Bertais – Narmada Telp. (0370) 671877 (Depo/ Gudang).
Mataram
Kode Post 83125 (Pusat) Kode Pos 83236 (Depo)

SURAT KETERANGAN BEBAS PINJAM
Nomor 10036 / DPKP.NTB/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :


Nama : Nurhadianah
No. Anggota/NIM :
Pekerjaan/Sekolah : UM
Alamat : Kalo

adalah pengunjung/anggota perpustakaan pada Dinas Perpustakaan dan Keasipan Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan yang bersangkutan tidak mempunyai pinjaman buku.
Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram, 23/08/ 2023
Kepala Bidang Pelayanan
Perpustakaan dan Kearsipan

S. Hi. Lestari Sarivuni, S.Kep., M.Kes.
NIP. 19671228 199003 2 009

Lampiran 12: Surat Bebas Pinjam di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Mataram



UPT PERPUSTAKAAN UIN MATARAM
Sertifikat Bebas Pinjam


No:2170/Un.12/Perpus/sertifikat/BP/08/2023

Sertifikat Ini Diberikan Kepada :

NURHADIANAH
190603065

FUSA/PPI

Mahasiswa/Mahasiswi yang tersebut namanya di atas ketika surat ini dikeluarkan, sudah tidak mempunyai pinjaman, hutang denda ataupun masalah lainnya di Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram.
Sertifikat ini diberikan sebagai syarat UJIAN SKRIPSI.



Kepala UPT Perpustakaan
UIN Mataram
Syaifulhikmah, M.Hum
197803282006042001

Lampiran 13. Surat Keterangan Plagiasi

