KEPEMIMPINAN PEREMPUAN STUDI KASUS: KEPALA MADRASAH DI MI KHOLAFIYAH SYAFI'IYAH ZAINUL HASAN GENGGONG

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Oleh:

ALFIATUN HASANAH

NPM: 2018.12.01.20.0086

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN

2022

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN STUDI KASUS: KEPALA MADRASAH DI MI KHOLAFIYAH SYAFI'IYAH ZAINUL HASAN GENGGONG

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Zainul Hasan

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

ALFIATUN HASANAH

NPM: 2018.12.01.20.0086

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN STUDI KASUS: KEPALA MADRASAH DI MI KHOLAFIYAH SYAFI'IYAH ZAINUL HASAN GENGGONG

Disusun oleh: Alfiatun Hasanah

NPM: 2018.12.01.20.0086

telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dilaksanakan Ujian Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan

Kraksaan, 03 Agustus 2022

Pembimbing I	Pembimbing II
H. Abdul Hamid, M.Pd.I	**M Akhyar Ma'arif, M.Pd.I**
NIDN. 2124048001	NIDN. 2119018801

Mengetahui,

Ketua Program Studi Mnajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Zainul Hasan Genggong

Ismatul Izzah, M.Pd.I

NIDN. 2101088303

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN STUDI KASUS: KEPALA MADRASAH DI MI KHOLAFIYAH SYAFI'IYAH ZAINUL HASAN GENGGONG

Disusun oleh:

Alfiatun Hasanah
NPM: 2018.12,01,20.0086

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong
pada tanggal 05 September 2022

TIM PENGUJI

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Ismatul Izzah, M.Pd.I Ketua Penguji/Pembimbing		05 September 2022
Farich Purwantoro, M.Pd. Sekretaris		05 September 2022
Dr. Muhammad Hifdil Islam M.Pd. Penguji		05 September 2022

Kraksaan, 05 September 2022
Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Zainul Hasan
Dekan

Dr. MAMLUATUN NI'MAH, M.Pd

NIDN: 2111078203

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Alfiatun hasanah

NPM : 2018.12.01.20.0086

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN PEREMPUAN STUDI KASUS: KEPALA MADRASAH DI MI KHOLAFIYAH SYAFI'IYAH ZAINUL HASAN GENGGONG

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Kraksaan, 07 September 2022

Yang Membuat Pernyataan



ALFIATUN HASANAH

NPM. 2018.12.01.20.0086

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah swt, yang telah memberikan rahmat, taufiq beserta hidayahnya dengan rasa syukur yang mendalam karena telah menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Keluarga besar saya terutama aba-umi yang tak pernah lupa mendoakan dan menyemangati saya
2. Guru-guru saya semuanya terutama bunyai idlom ummi athiyah, bunyai malikal bulqis yang selalu mendoakan saya, semoga beliau panjang umur dan sehat selalu.
3. Segenap civitas akademika kampus Universitas Islam Zainul hasan genggong, staf pengajar, karyawan, dan seluruh mahasiswa semoga tetap semangat dalam beraktivitas mengisi hari-harinya dikampus Universitas islam zainul hasan genggong.
4. Teman-teman F2 dan sahabat-sahabat saya semuanya, terutama Adik saya Silviatul Qumala yang telah banyak membantu, mendoakan, memberi masukan, semangat dan arahan hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

TERIMA KASIH SEMUANYA

MOTTO

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ يٰمَعۡشَرَ ٱلۡجِنِّ وَٱلۡإِنسِ إِنِ ٱسۡتَطَعۡتُمۡ أَن تَنفُذُواْ مِنۡ أَقۡطَارِ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلۡأَرۡضِ فَٱنفُذُواْ لَا تَنفُذُونَ إِلَّا بِسُلۡطَٰنٍ(٣٣) فَبِأَيِّ ءَالَآءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ(٣٤)[1]

Artinya: “Hai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari allah SWT) (33), Maka nikmat tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan? (34)

[1]QS. Ar-Rahman ayat 33-34

ABSTRAK

Hasanah, Alfiatun 2022. *Kepemimpinan perempuan studi kasus: kepala madrasah di MI Kholafiyah syafiiyah Zainul Hasan genggong probolinggo.* **Skripsi.** Program Studi Manajemen pendidikan islam Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Zainul Hasan Genggong. Pembimbing (1) Abdul hamid M.Pd.I, pembimbing (2) Muhammad akhyar ma'arif M.Pd.I.

Kata Kunci : kepemimpinan, kepemimpinan perempuan, MI (Madrasah ibtidaiyah)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan perempuan di MI kholafiyah syafi'iyah zainul hasan genggong probolinggo.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana Strategi kepemimpinan perempuan di MI kholafiyah syafi'iyah zainul hasan genggong? (2) Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan di MI zainul hasan genggong probolinggo?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan dengan jelas tentang kepemimpinan perempuan di MI kholafiyah Syafi'iyah Zainul Hasan Genggong probolinggo.

Penelitian ini menggunakan pola penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah, meliputi : 1) Setrategi kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perempuan di MI Kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong sudah sesuai dengan konsep manajemen mutu terpadu. Hal ini dapat dilihat dari aspek: a) Layanan, terbukti dengan berubahnya akreditasi dari C ke B; b) SDM, terbukti dari perhatian pemimpin dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikannya; c) Lingkungan, iklim Madrasah yang dibuat bisa mewadahi semua konsumen, *steakholder*, tenaga pendidikan dan kependidikan, siswa, serta wali murid. d) pertama, mutu yang berkembang pada lembaga ini terbukti dengan pencapaian akreditasi B. Kedua, meningkatnya kualitas dan kuantitas siswa secara perlahan yang dulu nya jumlah siswa hanya sekitas 10 an sekarang sudah meningkat menjadi 180 an, juga adanya kegiatan ekstra yang mewadahi bakat dan minat siswa, contohnya seperti adanya lalaran juz amma setiap pagi membuat lulusan dari MI Kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong sudah mampu hafal juz 30. Ketiga, meningkatnya minat masyarakat, terjalinnya hubungan antara pihak sekolah dan wali murid dapat membantu berjalannya program-program Madrasah dengan baik, serta pihak Madrasah mampu menyiapkan program yang sesuai dengan masukan dan kebutuhan masyarakat ini akan menghasilkan suatu pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Dan yang ke 2) kepala madrasah memiliki gaya Transformatif dalam memimpin lembaga pendidikan sehingga mampu sampai pada tujuan pengembangan madrasah.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Segala puji kami haturkan kepada sang pencipta alam semesta Allah SWT karena dengan limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga kami mampu menyelesaikan Proposal skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S.Pd) Jurusan manajemen pendidikan islam universitas islam zainul hasan kraksaan. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini. Oleh karena itu penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi panutan kami.
3. Seluruh keluarga besar Shohibul Bait Pesantren Zainul Hasan Genggong, khususnya KH. Moh. Hasan Mutawakkil Alallah, SH. MM. Ibunda Nyai Hj. Malikal Bilqis, ibunda Nyai Hj. Idhom Ummi Athiyah yang dengan ikhlas memberikan ilmunya dan doanya kepada penulis semoga ilmunya bermanfaat bagi penulis, aamiin.
4. Dr. Abd Aziz Wahab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Zainul Hasan Genggong beserta jajarannya yang selalu ada membersamai mahasiswa UNZAH.
5. Ibu Mamluatun ni’mah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah yang memberikan persetujuan pelaksanaan tugas akhir skripsi ini.

6. Ibu Ismatul Izzah, M.Pd selaku kepala Program Studi Manajemen Pendidikan Islam beserta dosen dan staf yang telah memberikan dan fasilitas selama proses penyusunan pra proposal sampai dengan selesainya skripsi ini.
7. Bapak Abdul Hamid, M.Pd,I selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran, serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak Muhammad Akhyar Ma'arif, M.Pd,I selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran, serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Ustadzah Masruroh selaku kepala madrasah MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong yang telah memberi izin dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian tugas akhir skripsi ini.
10. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan dan bantuan positif baik secara moril maupun materil dalam kegiatan menyusun skripsi ini.
11. Segenap Dosen Fakultas Tarbiyah yang telah mengajarkan ilmu dan motivasi perkuliahan selam penulis berkuliah di Fakultas Tarbiyah UNZAH.
12. Kepada adikku sekaligus sahabatku Silviatul Qumala yang tidak pernah lupa menyemangati dan selalu membantu dalam segala hal.
13. Kepada angkatan 2018 tercinta dan teman-teman F2 yang sudah saling mensuport dari semester awal sampai akhir.

14. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu-persatu atas bantuan dan perhatiannya selama penyusunan tugas akhir skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah diberikan semua pihak di atas menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapat balasan dari Allah SWT dan tugas akhir skripsi ini menjadi informasi bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkannya.

Kraksaan, 21 juli 2022

Yang menyatakan

ALFIATUN HASANAH

NPM. 2018.12.01.20.0086

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Fokus Penelitian 9
C. Rumusan Masalah 9
D. Tujuan Penelitian 9
E. Manfaat Penelitian 9
F. Kajian Penelitian Terdahulu 10
BAB II LANDASAN TEORI **13**
A. Kajian Teori 13
B. Kerangka Konseptual 29
BAB III METODE PENELITIAN **30**
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 30
B. Kehadiran Peneliti 31
C. Data dan Sumber Data Penelitian 31
D. Teknik Pengumpulan Data 33
E. Teknik Analisis Data 36
F. Pengecekan Keabsahan Temuan 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....38
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....38
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 38
2. Deskripsi Data Khusus 45
B. Pembahasan.....49
BAB V P E N U T U P 56
A. Kesimpulan 56
B. Saran.....56
DAFTAR PUSTAKA.....58
LAMPIRAN-LAMPIRAN 60
RIWAYAT HIDUP.....72

DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Halaman
3.1	Transkip Obsevarsi Metode Observasi	34
3.2	Transkip Observasi Metode Wawancara	35
3.3	Transkip Observasi Metode Dokumentasi	36
4.2	Data pendidik dan kependidikan MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan genggong	43
4.3	Daftar sarana prasarana MI Kholafiyah Syafiiyah zainul hasan genggong	44
4.4	Data siswa MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan genggong	45

DAFTAR GAMBAR

No.	Gambar	Halaman
2.1	Karangka konseptual	29
4.2	Struktur organisasi MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong	41
4.1	Bagan Strategi kepemimpinan di MI Kholafiyah syafiiyah Zainul Hasan Genggong	47
4.2	Bagan Gaya kepemimpinan di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong	49

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Halaman
Lampiran:1	Transkip Wawancara	61
Lampiran: 2	Transkip Observasi	66
Lampiran: 3	Transkip Dokumentasi	67

PEDOMAN TRANSLITERASI

ء	=	a	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	dl	ه	=	h
د	=	d	ع	=	‘	ي	=	y

Diftong dan Konsonan Rangkap

او	=	aw
أي	=	ya

Bacaan Panjang

ا	=	â	أي	=	i̯	او	=	û

Kata Sandang

ال	=	la-	الش	=	la-
sy	وال	=	wa’l-		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu agar mampu untuk berdiri sendiri. Dengan pendidikan diharapkan seseorang mampu untuk berkembang baik secara profesional, keterampilan maupun kepribadian, agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin sulit, untuk mengatasi hal itu maka diperlukan adanya sebuah Lembaga Pendidikan yang mampu melahirkan generasi penerus bangsa yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman sekarang. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.[2]

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

[2] Tim Pusaka Merah Putih, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Guru dan Dosen*, (Yogyakarta: Pusaka Merah Putih, 2007), hal.7.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan dibawah Kementerian Agama, yang jenjangnya juga sama dengan sekolah umum dibawah Dinas Pendidikan. Dalam suatu madrasah terdapat keterkaitan berbagai komponen yang saling menunjang dalam mencapai tujuan pendidikan.

Salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan adalah kepemimmpinan pendidikan. Kepala Madrasah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan Islam. Untuk itu sebagai seorang pemimpin disuatu lembaga pendidikan, kepala madrasah harus mampu menggerakan berbagai komponen yang ada agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah hal penting dalam organisasi. Suatu organisasi memiliki kompleksitas, baik barang/jasa maupun ide, menghadapi berbagai perubahan yang senantiasa melingkupi setiap saat, menghadapi berbagai karakteristik personel yang dapat mengembangkan maupun melemahkan. Hal ini menjadi alasan di perlukannya orang yang tampil mengatur, memberi pengaruh, menata, mendamaikan, memberi penyejuk dan dapat menetapkan tujuan yang tepat saat anggota tersesat atau kebingungan menetapkan arah. Di sinilah perlunya pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan.[3]

Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinannya. Kepala sekolah bekerja bukan hanya mengembangkan namun sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu menggunakan proses-proses demokarsi. Dengan

[3] Aan komariah dan cepi triatna, *Visionary leadership menuju sekolah efektif,* (jakarta:Bumi Aksara, 2005), hlm. 80.

demikian maka kepala sekolah bertindak sebagai konsultasi bagi guru-guru yang dapat membantu memecahkan masalah mereka. Hendakanya berusaha meningkatkan kemampuan staf untuk bekerja dan berfikir bersama.

Kepala madrasah adalah orang yang berpengaruh dan mempunyai wewenang atau kebijakan-kebijakan madrasah serta merupakan orang yang akan membawa kemana madrasah akan diarahkan. Dengan demikian maka kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diugkapkan Supardi bahwa "Erat hubungannnya antara mutu kepala sekolah (madrasah) dengan berbagai aspek kehidupan sekolah (madrasah) seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik".[4] Dari ungkapan tersebut terlihat jelas bahwa kepala sekolah (madrasah) berperan penting dalam kehidupan sekolah (madrasah).

Peran kepala madrasah harus mempunyai komitmen terhadap perbaikan mutu dalam fungsi utamanya. Oleh karena itu fungsi kepala madrasah dari kepemimpinan pendidikan haruslah tertuju pada mutu belajar serta semua staf lain yang mendukungnya.[5]

Kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan pada era sekarang adalah sosok pemimpin pendidikan yang mampu membawa lembaga pendidikannya menjadi lembaga yang mampu bersaing atau sejajar dengan lembaga pendidikan yang mendapatkan sebutan lembaga pendidikan berkualitas. Dengan demikian maka dibutuhkan seorang kepala madrasah yang profesional.

---

[4] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*: *Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), Cet ke 6, hal. 24.

[5] Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan,Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 52.

Untuk menjadi kepala madrasah profesional harus memiliki beberapa syarat diantaranya adalah mempunyai wawasan luas, pengalaman, tanggung jawab, komitmen, bisa kerja sama dengan siapapun, cerdas, dan teliti.

Di atas telah disebutkan beberapa syarat untuk menjadi kepala madrasah profesional, kemudian siapakah yang sekiranya lebih pantas menjadi kepala madrasah, apakah laki-laki ataukah perempuan?. Jika melihat syarat untuk menjadi kepala madrasah di atas, siapapun bisa karena pada intinya baik laki-laki maupun perempuan bisa mempunyai kriteria sebagai kepala madrasah.

Pada dasarnya perempuan dan laki-laki tidak dapat disangkal lagi karena perbedaan ini sudah menjadi kodrat, perempuan dan laki-laki mempunyai peran yang sama. Selain itu kemampuan dari perempuan sangat besar yang dikembangkan dan dapat bermanfaat untuk masyarakat.Adanya kepemimpinan perempuan di Indonesia memungkinkan pro dan kontra. Mereka masih beranggapan bahwa yang berhak menjadi pemimpin adalah kaum laki-laki, bahkan ada sebuah isilah bahwa suatu lembaga atau negara akan rusak jika dipimpin perempuan. Anggapan seperti ini sebenarnya masih perlu dipertanyakan lagi kebenarannya. Ini sebenarnya masih kuatnya budaya patriarki yang sudah ada di masyarakat, sehingga perempuan ditempatkan sebagai orang yang bekerja di wilayah domestik.[6]

Perempuan dalam masalah islam memiliki posisi dan martabat yang tinggi. Walaupun demikian, dalam realitas kehidupan sering di jumpai diskriminasi, ekploitasi dan pelecehan perempuan. Sebenarnya perempuan

[6] Christiana S. Handrayani dan Ardhian Novianto, *Kuasa Wanita Jawa*,(Yogyakarta:Lkis, 2004), hal.163.

memiliki ilmu dan kemampuan yang tinggi sehingga akan mendapatkan kebebasan dari belenggu kebodohan.

Berbicara mengenai kedudukan perempuan dalam Islam adalah hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa perempuan lemah dan lebih rendah daripada laki-laki. Selain itu, yang menjadi permasalahan juga adalah berangkat dari sejarah dunia Barat dan masyarakat Arab yang memperlakukan perempuan dengan sangat hina, tidak memiliki hak dan harga diri, serta dijadikan barang warisan. Namun, setelah Islam muncul, muncul pulalah nilai-nilai dan kemuliaan terhadap perempuan.

Allah menjelaskan dalam surat at-Taubah ayat 71-76 bahwa kedudukan antara laki-laki dan wanita di hadapan Allah itu sama. Sama-sama memikul kewajiban dan sama-sama mendapat hak. Penjelasan senada juga banyak terdapat dalam hadist Nabi. Kaum wanita juga memikul tanggung jawab beragama, turut serta mengokohkan aqidah dan ibadah.[7] Sebagai berikut:

وَٱلْمُؤْمِنُونَ وَٱلْمُؤْمِنَٰتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَآءُ بَعْضٍ ۚ يَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ وَيُقِيمُونَ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤْتُونَ ٱلزَّكَوٰةَ وَيُطِيعُونَ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ ۚ أُو۟لَٰٓئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ ٱللَّهُ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ(٧١). وَعَدَ ٱللَّهُ ٱلْمُؤْمِنِينَ وَٱلْمُؤْمِنَٰتِ جَنَّٰتٍ تَجْرِى مِن تَحْتِهَا ٱلْأَنْهَٰرُ خَٰلِدِينَ فِيهَا وَمَسَٰكِنَ طَيِّبَةً فِى جَنَّٰتِ عَدْنٍ ۚ وَرِضْوَٰنٌ مِّنَ ٱللَّهِ أَكْبَرُ ۚ ذَٰلِكَ هُوَ ٱلْفَوْزُ ٱلْعَظِيمُ(٧٢). يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّبِىُّ جَٰهِدِ ٱلْكُفَّارَ وَٱلْمُنَٰفِقِينَ وَٱغْلُظْ عَلَيْهِمْ ۚ وَمَأْوَىٰهُمْ جَهَنَّمُ ۖ وَبِئْسَ ٱلْمَصِيرُ(٧٣). يَحْلِفُونَ بِٱللَّهِ مَا قَالُوا۟ وَلَقَدْ قَالُوا۟ كَلِمَةَ ٱلْكُفْرِ وَكَفَرُوا۟ بَعْدَ إِسْلَٰمِهِمْ وَهَمُّوا۟ بِمَا لَمْ يَنَالُوا۟ ۚ وَمَا نَقَمُوٓا۟ إِلَّآ أَنْ أَغْنَىٰهُمُ ٱللَّهُ وَرَسُولُهُۥ مِن فَضْلِهِۦ ۚ فَإِن يَتُوبُوا۟ يَكُ خَيْرًا لَّهُمْ ۖ وَإِن يَتَوَلَّوْا۟ يُعَذِّبْهُمُ ٱللَّهُ عَذَابًا أَلِيمًا فِى ٱلدُّنْيَا وَٱلْءَاخِرَةِ ۚ وَمَا لَهُمْ فِى ٱلْأَرْضِ مِن وَلِىٍّ وَلَا نَصِيرٍ(٧٤). وَمِنْهُم مَّنْ عَٰهَدَ ٱللَّهَ لَئِنْ ءَاتَىٰنَا مِن فَضْلِهِۦ لَنَصَّدَّقَنَّ وَلَنَكُونَنَّ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ(٧٥). فَلَمَّآ ءَاتَىٰهُم مِّن فَضْلِهِۦ بَخِلُوا۟ بِهِۦ وَتَوَلَّوا۟ وَّهُم مُّعْرِضُونَ(٧٦).[8]

Artinya: Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang

[7] Hamka, *Kedudukan Perempuan dalam Islam,* (Jakarta: Panjimas, 1996), hlm. 5-8.
[8] Q.S At-taubah (71-76)

> *munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.(71) Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin, lelaki dan perempuan, (akan mendapat) surga yang dibawahnya mengalir sungai-sungai, kekal mereka di dalamnya, dan (mendapat) tempat-tempat yang bagus di surga 'Adn. Dan keridhaan Allah adalah lebih besar; itu adalah keberuntungan yang besar.(72) Hai Nabi, berjihadlah (melawan) orang-orang kafir dan orang-orang munafik itu, dan bersikap keraslah terhadap mereka. Tempat mereka ialah jahannam. Dan itu adalah tempat kembali yang seburuk-buruknya.(73) Mereka (orang-orang munafik itu) bersumpah dengan (nama) Allah, bahwa mereka tidak mengatakan (sesuatu yang menyakitimu). Sesungguhnya mereka telah mengucapkan perkataan kekafiran, dan telah menjadi kafir sesudah Islam dan mengingini apa yang mereka tidak dapat mencapainya, dan mereka tidak mencela (Allah dan Rasul-Nya), kecuali karena Allah dan Rasul-Nya telah melimpahkan karunia-Nya kepada mereka. Maka jika mereka bertaubat, itu adalah lebih baik bagi mereka, dan jika mereka berpaling, niscaya Allah akan mengazab mereka dengan azab yang pedih di dunia dan akhirat; dan mereka sekali-kali tidaklah mempunyai pelindung dan tidak (pula) penolong di muka bumi.(74) Dan diantara mereka ada orang yang telah berikrar kepada Allah: "Sesungguhnya jika Allah memberikan sebahagian karunia-Nya kepada kami, pastilah kami akan bersedekah dan pastilah kami termasuk orang-orang yang saleh.(75) Maka setelah Allah memberikan kepada mereka sebahagian dari karunia-Nya, mereka kikir dengan karunia itu, dan berpaling, dan mereka memanglah orang-orang yang selalu membelakangi (kebenaran). Q.S At-taubah (71-76).*

Islam mensejajarkan antara laki-laki dan wanita dalam sejumlah hak dan kewajiban. Sekalipun ada beberapa perbedaan maka hal itu merupakan penghormatan terhadap asal fitrah kemanusiaan dan dasar-dasar perbedaan kewajiban.[9]

Kiprah wanita dalam dunia Islam sudah terlihat sejak zaman Nabi Muhammad. Ditandai dengan Siti Khadijah yang masuk dalam jajaran as-Sabiqunal Awwalun. Selain itu, ada beberapa wanita yang telah masuk Islam karena dorongan akal mendahului kaum laki-laki. Mereka adalah Ummu

[9] Muhammad Al-Ghazali, Dilema Wanita di Era Modern terj. Heri Purnomo (Jakarta: ustaqim, 2003), hlm. 26;

Habibah, Ummul Fadhl, Lubabah binti Harits al-Hilaliyah, Aminah binti Khalaf bin As'ad, Asma' binti Abu Bakar, Sayyidah 'Aisyah, Sayyidah Ummu Habibah binti Abu Sufyan al-Umawiyah, Asma binti Umais, Fathimah binti Shafwan, Ramlah binti Auf dan lain sebagainya. Sedangkan dari kalangan wanita budak lemah yang masuk Islam karena keikhlasan dan kesadaran penuh adalah Sumayyah ibu Ammar, Ummu Ubais, Zanirah, Nahdiyah dan Hamamah ibu Bilal.[10]

Kepemimpinan dapat berlangsung dimana dan oleh siapa saja karena kepemimpinan bukanlah milik golongan tertentu. Maka kaum perempuan boleh menjadi pemimpin, apalagi adanya kesadaran peningkatan sumber daya perempuan semakin nyata. Indikator yang dapat dilihat adalah meningkatnya jumlah perempuan yang mencapai pendidikan tinggi, sehigga dengan demikian perempuan mempunyai peluang yang semakin besar dalam mengembangkan karir sebagaimana halnya laki-laki.[11]

Dengan melihat berbagai asumsi yang ada mengenai perempuan yang sukses dalam kepemimpinan pada lembaga pendidikan, sehingga masyarakat sudah tidak ragu lagi terhadap kepeimimpinan perempuan. Kendati demikian, sangat disayangkan dari berbagai penelitian mengenai kesuksesan. Kepemimpinan perempuan dalam organisasi, khususnya lembaga pendidikan jarang sekali mengungkap tentang kesuksesan dalam memimpin.

Salah satu contoh yang dapat digunakan bahan kajian dalam masalah ini salah satunya adalah MI Kholafiyah syafi'iyah Zainul hasan genggong,

---

[10] Asma' Muhammad Ziyadah, *Peran Politik Wanita Dalam Sejarah Islam terj. Kathur Suhadi* (Jakarta: Pustaka Kautsar, 2001), hlm. 11-16.

[11] Nasruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*, (Jakarta: Paramadina, 2001), hal.23.

Madrasah ini dipimpin oleh seorang perempuan benama ustadzah Masruroh, berbekal ilmu pendidikan yang memadai dan pengalaman didunia pendidikan yang cukup lama membuatnya mampu mengemban amanah sebagai Kepala Madrasah di MI kholafiyah syafi'iyah zainul hasan genggong dengan baik.

Dari sinilah kenapa penelitian ini penting untuk diteliti, untuk membuktikan sebuah kebenaran bahwa kini banyak perempuan yang sukses menduduki jabatan kepemimpinan dalam pemerintah, swasta, lembaga pendidikan, dan politik. mereka tidak perlu lagi meniru tindak tanduk dan cara berbusana laki-laki.

Salah satu bukti efektivitas kepemimpinan perempuan di MI Kholafiyah syafi'iyah Zainul hasan genggong probolinggo adalah meningkatnya minat masyarakat dari tahun ke tahun.[12] Hasil penelitian menunjukan bahwa jumlah siswa tahun 2011/2015 hingga awal tahun pelajaran 2021/2022 mengalami kenaikan sebanyak 70%, dengan asumsi kenaikan rata-rata 30% setiap tahunnya. Walaupun madrasah ini rintisan yang masih terbatas dari segi sarana prasarana, akan tetapi tidak menyurutkan semangat bagi para guru untuk mencapai tujuan madrasah. Disamping itu madrasah membiasakan sebelum kegiatan belajar mengajar membaca asmaul husna juga menargetkan bahwa siswa yang bersekolah di madrasah dari kelas 4 sampai kelas 6 khatam/Hafal juz 30.

[12] Masruroh, wawancara bersama tentang *perkembangan madrasah*. (tanggal 28 juni 2022 jam 01:30)

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian yaitu tentang kepemimpinan perempuan di MI Kholafiyah Syafi'iyyah Zainul hasan Genggong.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut diatas, maka ada beberapa masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Kholafiyah Syafi'iyyah Zainul Hasan genggong?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Kholafiyah Syafi'iyyah Zainul Hasan Genggong?

D. Tujuan Penelitian

Dalam pembahasan judul sekripsi ini. Penulis akan mengemukakan beberapa hal yang akan menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Kholafiyah Syafi'iyyah Zainul Hasan Genggong?
2. Untuk Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Kholafiyah Syafi'iyyah Zainul Hasan Genggong?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan berguna bagi semua pihak diantaranya :

1. Secara teoritis

   Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara obyektif dan analisis serta menambah wacana keilmuan dan pengetahuan

mengenai gaya dan setrategi kepemimpinan kepala madrasah perempuan di kholafiyah syafi'iyah zainul hasan genggong probolinggo.

2. Secara praktis

   a. Bagi peneliti

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan penambah ilmu dalam hal kepemimpinan perempuan guna menciptakan manajemen yang bisa mengantarkan dalam suksesnya tujuan sebuah madrasah.

   b. Bagi masyarakat

      Penelitian ini diharap bia mengubah cara pandang masyarakat terhadap kemampuan seorang perempuan yang sebelumnya dipandang sebagai makhluk yang bergantung kepada laki-laki namun ternyata pada era globalisasi ini dalam memimpin sebuah lembaga atau organisasi perempuan memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki.

   c. Bagi pembaca

      Penilitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi pembelajaran maupun pengetahuan bagi khalayak umum.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Di samping memanfaatkan berbagai teori yang relevan dalam laporan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti ini. Diantaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh djalil abdul (Tesis 1999) tentang kepemimpinan dan inovasi pendidikan islam, study kasus pada madrasah ibtidaiyah negri medan. Penelitian ini menungkap persoalan kepemimpinan yang terkait dengan inovasi pendidikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keberhasilan suatu inovasi madrasah sangat tergantung pada perilaku kepemimpinan kepala madrasah.[13]
2. Affandi (skripsi 2015-2016) tentang efektifitas perempuan sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Smp miftahul ulum kaliwates jember. Dalam penelitian skripsi peneliti yang berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Pengembangan Mutu pendidika di MI Sabilul Huda Karang Joho, yang berfokus pada bagaimana seorang perempuan memimpin untuk mengembangkan mutu pendidikan di sebuah lembaga madrasah.[14]
3. Penelitian yang dilakukan oleh seiniyeh tusarrifah (skripsi, 2011-2012) mahasiswa IAIN jember yang berjudul kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam perspektif feminis muslim (studi kasus di SD islam mifathul ulum desa pringgondani kecamatan sumber jambe).

   Penelitiannya tentang perspektif feminis muslim terkait tentang kepemimpinan perempuan. [15]

---

[13] Djalil abdul, "*kepemimpinan dan inovasi pendidikan islam, studi kasus pada madrasah ibtidaiyah medan"* (Tesis, pps UNIMED,1999), hlm. 67

[14] Affandi, *efektifitas perempuan sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Smp miftahul ulum kaliwates jember,* (Skripsi, IAIN jember 2015-2016), hlm.42

[15] Saniyeh tusarrifah, *kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam perspektif feminis muslim (studi kasus di SD islam mifathul ulum desa pringgondani kecamatan sumber jambe)* (skripsi, IAIN jember 2011-2012), hlm.61

Kepemimpinan perempuan yang ada di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong membuktikan bahwa seorang perempuan juga mampu menjadi seorang pemimpin layaknya seorang laki-laki yang juga menjadi seorang pemimpin, menjadi motivator, mengambil keputusan dan membimbing bawahan. Dan hal ini juga menunjukkan bahwa tidak ada yang lebih tinggi dan tidak ada yang lebih rendah antara perempuan dan laki-laki. Yang membedakan dari keduanya adalah amal dan perbuatannya dihadapan allah. Dan tidak selayaknya seorang perempuan dimarginalkan dan menjadi korban ketidak adilan gender.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Konsep-konsep Kepemimpinan

a. Definisi kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Stone, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain.[16]

Secara klasikal, kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai *leadership* yang berarti *being a leader power of leading: the qualities of leader.*[17] Namun secara terminology, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan.

[16] Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013, h. 88.

[17] Harnby, A.S, *Oxford Edvanced Dictionary of English*, London. Oxford University Press, 1990, h. 481.

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi.[18] Sedangkan kepemimpinan menurut Malayau S.P Hasibuan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.[19]

Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargan, otoritas, dan bujukkan.[20]

Pengertian lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama.[21]

Banyaknya konsep definisi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Untuk

---

[18] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 107.

[19] Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendididkan Islam; Antara Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012, h. 434.

[20] Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah; Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003, h. 153.

[21] Gary, A. Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Diterjemah Oleh Jusuf Udaya, Jakarta: Prenhallindo, 1997, h. 7.

lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diambil satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

b. Teori kepemimpinan

Kartini Kartono yang dikutip oleh Burharudin dan Umiarso mengemukakan bahwa ditinjau dari sejarah perkembangannya, terdapat tiga teori kepemimpinan, yaitu:

1) Teori genetis (keturunan)

Inti dari teori ini mengatakan bahwa "*Leader are born and not made*" (pemimpin itu dilahirkan [bakat] bukanya dibuat). Para penganut aliran teori ini mengenengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakal kepemimpinan.[22]

Konsep ini merupakan konsep kepemimpinan yang paling tua dan paling lama dianut oleh orang-orang. Kendatipun demikian, masih banyak pandangan terutama dalam kehidupan masyarakat agraris feodal yang menganggap bahwa seseorang menjadi pemimpin semata-mata karena orang itu dianggap memiliki sifat-sifat yang baik sebagai pemimpin atau setidak-tidaknya memiliki potensi sejak lahir berupa kemampuan memimpin.

[22] Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendididkan Islam; Antara Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012, h. 51.

2) Teori sosial

Inti aliran sosial ini bahwa adalah "*Leader are made and not born*" (pemimpin itu dibuat atau dididik, bukan kodrati).[21]

Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini mengenengahkan pendapat yang menyatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3) Teori ekologis

Teori ini muncul terhadap reaksi kedua di atas. Inti dari teori ini menekankan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menghubungkan segi-segi positif dari kedua teori di atas, sehingga dapat dikatakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.[23]

2. Tinjauan umum kepemimpinan perempuan

Di antara kaum yang tertindas di dunia ini, kaum perempuan berada di urutan teratas.[24] Salah satu dari aspek tertindasnya itu ialah adanya pemahaman yang melarang perempuan untuk menjadi seorang pemimpin.

[23] Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendididkan Islam; Antara Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012, h. 53.

[24] Kaukab Siddique, *Menggugat Tuhan Yang Maskulin* (Jakarta: Paramadina, 2002), hlm 15.

M. Said Ramadhan al-Buthi berpendapat bahwa pada dasarnya masalah yang sering dijadikan lahan empuk untuk menggugat Islam dalam hal kesetaraan kaum perempuan dan laki- laki adalah masalah kepemimpinan.[25] Bila kita lirik sekarang ini, banyak kaum perempuan yang cakap dan mahir dalam dunia kepemimpinan.

Partisipasi[26] kaum perempuan semakin lama semakin meningkat dan mendominasi, hal ini dikarenakan berkat kegigihannya dalam menyerukan kesamaan hak-haknya dengan kaum laki-laki, termasuk dalam menyangkut persoalan kepemimpinan.

Tuntutan persamaan hak perempuan tentunya didasarkan pada beberapa anggapan bahwa perempuan dan laki-laki tidak banyak terdapat perbedaan, hanya kesempatan berkembanglah yang membedakannya.[27]

Pada dasarnya semua orang dapat menjadi pemimpin. Perempuan tidak semuanya lemah, perempuan layaknya sebuah bangunan yang kokoh dan fondasi yang berstruktur kuat. Hal ini terlihat dari perannya pada kehidupan bermasyarakat, bahkan dalam kenyataannya banyak peran seorang perempuan tradisional hanya sebagai "cadangan" Terwujudnya peran wanita untuk memiliki kesempatan memegang peranan sebagai kepemimpinan membawa dampak yang mengarah lebih baik bahwa permasalahan akan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya

---

[25] M. Said Ramadhn al-Buthi, *Perempuan Antara Kezaliman Sistem Barat dan Keadilan Islam* (Jakarta: Intermedia, 2002), Cet ke-1. 109.

[26] Partisipasi adalah turut serta dalam suatu kegiatan dan memiliki efek samping bagi keadaan sekitar. Lihat dalam Kamus Kata-kata Serapan Asing Dalam Bahasa Indonesia (Jakarta: Gramedia Kompas, 2005), h. 207, karangan S. Badudu.

[27] Gurniwan K. Pasya, *Dalam Artikel Peranan Wanita Dalam Kepemimpinan dan Politik*,FPIPS UPI, hlm.2

diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian, antara perempuan dan laki-laki memiliki akses dan kesempatan yang sama dalam mencapai sebuah peran kepemimpinan. Kini para perempuan dapat memberikan sumbangsi suara dalam berpartisipasi yang mengontrol setiap pembangunan negara yang lebih baik. Tentu hal ini adalah sebuah kebijakan dalam memperoleh manfaat kesetaraan yang adil dari pembangunan. Saatnya para wanita maju dan memiliki peran-peran yang penting dalam kepemimpinan.

Adanya peran perempuan yang berkesempatan dalam peran sebagai pemimpin yang membawa dampak positif yaitu berbagai permasalahan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya perbedaan yang timbul (diskriminasi) antara perempuan dan laki-laki. Perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam bidang kepemimpinan serta menduduki posisi dalam jabatan jabatan tertentu. Ditandai dengan kemampuan perempuan yang bisa memberikan suara, berpartisipasi dalam pembangunan negara yang lebih baik. Tentu hal ini merupakan kebijakan tersendiri yang memiliki manfaat persamaan serta adil dari pembangunan dan kehidupan.

3. Syarat-syarat pemimpin dan kepemimpinan

John Gage Allee, menyatakan bahwan pemimpin itu ialah pemandu, penuntun, penunjuk, komandan (*leader a guide, a conductor, a commander).*[28]

[28] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 33.

Dalam mewujudkan kepemimpinan yang baik, tentunya diperlukan pula seorang pemimpin yang baik. Oleh karenanya, seorang pemimpin harus mempunyai beberapa kriteria persyaratan sebagai seorang pemimpin.

Menurut al-Marwadi, ada beberapa syarat yang harus dimiliki oleh seseorang apabila ia ingin menjadi seorang pemimpin,[29] diantaranya:

a. Harus mempunyai sifat adil

b. Mempunyai keberanian

   Dalam ha ini, seorang pemimpin harus mempunyai keberanian dalam memutuskan suatu masalah, dalam artian bersifat tegas.

c. Berakal sehat

   Maksud berakal sehat disini ialah cerdas dan tidak mempunyai cacat mental, sehingga dapat mengemban tugas kepemimpinannya dengan baik dan maksimal.

d. Tidak cacat fisik

   Hal ini berguna agar dalam menjalankan roda kepemimpinannya tidak mengalami kesulitan, karena jika seorang pemimpin memiliki cacat, maka tidak akan optimal dalam mengerjakan tugasnya. Sedangkan tugas seorang pemimpin sangatlah banyak.

e. Mempunyai visi

   Visi yang baik dapat menciptakan kebijakan yang baik, yang mana nanti

[29] Nur Mufid, *Bedah al-Ahkam al-Suthaniyah al-Marwadi* (Surabaya: Pustaka Progresif, 200), hlm. 29.

inti kebijakan ini untuk kepentingan rakyat dan mewujudkan kemaslahatan rakyat.

Sedangkan menurut abdul syani dalam bukunya manajemen organanisasi mengemukakan adanya beberapa syarat yang harus dimiliki oleh soerang pemimpin supaya dalam memimpin bawahannya lebih efektif yaitu:[30]

a. Kemampuan pengawasan dalam kedudukan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain (para bawahan)
b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan untuk sukses.
c. Kecerdasan, mencakup kebijaksanaan, pemikiran, kreatif dan daya pikir.
d. Ketegasan atau
e. kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dengan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
f. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah.
g. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak atau tergantung mengembangkan serangkaian aktivitas menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Menjadi seorang pemimipin adalah mampu melaksanakan fungsi manajamen, mampu memberikan penghargaan kepada para bawahan, cerdas, tegas dalam membuat suatu keputusan, percaya diri serta mempunyai pemikiran yang inovatif.

[30] Abdul syani, *manajemen oragnisasi* (jakarta: PT.Bina aksara. 1987). Hlm, 50.

Berdasarkan uraian beberapa syarat kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya tidak hanya dia mampu mengerahkan bawahannya tetapi pemimpin tersebut harus lebih mempunyai sikap bijaksana, mahir dalam manajemen, mempunyai jiwa sosial yang tinggi serta mempunyai kecakapan. Dengan demikian pemimpin akan berhasil membawa kemajuan untuk organisasinya. Tanpa itu semua pemimpin tidak akan dapat membuat kemajuan untuk organisasinya.

4. MI (Madrasah ibtidaiyah)

a. Madrasah

Secara etimologi, kata "madrasah" dalam kamus besar bahasa indonesia merupakan sekolah ataupun akademi yang umumnya bersumber pada agama islam. Sebaliknya di dalam ensiklopedia islam di indonesia, kata madrasah merupakan kata yang berasal dari bahasa arab, dari kata dasar "darasa" yang maksudnya "belajar". Madrasah berarti tempat buat belajar.

Madrasah pula berarti aliran ataupun madzhab. Secara harfiah kata "madrasah" berarti ataupun setara maksnanya dengan kata indonesia "sekolah" (yang notabene pula bukan kata asli bahasa indonesia). Biasanya kata madrasah dalam makna sekolah memiliki konotasi spesial, ialah sekolah-sekolah agama islam. Madrasah memiliki makna tempat ataupun wahana dimana anak didik mengenyam pendidikan, dengan I'tikad di madrasah seperti itu anak menempuh proses belajar secara terencana, terpimpin, terkontrol. Madrasah mengandung arti tempat atau wahana anak mengenyam proses pembelajaran. Maksudnya, di madrasah anak menjalani

proses belajar secara terarah, terpimpin,dan terkendali. Secara teknis, madrasah menggambarkan proses pembelajaran secara foemal yang tidak berbeda dengan sekolah. Hanya dengan lingkup cultural, madrasah memiliki konotasi spesifik, istilah madrasah kini telah menyatu dengan istilah sekolah atau perguruan, terutama perguruan islam, akan tetapi menurut karel A. steenbrinks istilah madrasah dan sekolah dibedakan, karena keduanya memiliki ciri yang berbeda.[31]

Secara teknis, dalam proses belajar mengajar secara resmi di indonesia, madrasah tidak Cuma dimengerti sepintas bagaikan sekolah. Melainkan diberi konotasi yang lebih khusus lagi, ialah "sekolah agama", tempat dimana kanak-kanak didik mendapatkan pendidikan hal-ihwal ataupun seluk-beluk agama serta keagamaan (agama islam).

b. Madrasah ibtida'iyah

Madrasah ibtida'iyah (MI) adalah jenjang dasar pada pendidikan formal di indonesia, setara dengan sekolah dasar, yang pengelolaannya dilakukan oleh kementrian agama, madrasah ibtida'iyah ditempuh dalam waktu 6 tahun, mulai dari 1 sampai 6. Lulusan madrasah ibtida'iyah sama dengan kurikulum sekolah dasar, hanya saja pada MI terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama islam. Selain mengajarkan mata pelajaran sebagaimana sekolah dasar, juga ditambah dengan pelajaran-pelajaran seperti:

1) Al-quran dan hadits
2) Aqidah dan akhlak

[31] Riadi M,Pd.i, *profesionalisasi guru madrasah*, (yogyakarta, Ombak,2017) hlm. 9

3) Fiqih

4) Sejarah kebudayaan islam

5) Bahasa arab

5. Strategi kepemimpinan

Strategi merupakan aspek penting dalam sebuah kepemimpinan, setrategi adalah cara untuk mencapai tujuan dengan mudah dan cepat. Dalam dunia pendidikan banyak sekali teori setrategi yang bisa diterapkan sesuai kebutuhan salah satunya yaitu teori manajemen mutu terpadu atau yang lebih dikenal dengan *Total Quality Manajemen* (TQM) akhir-akhir ini banyak diadopsi dan digunakan oleh dunia pendidikan saat ini TQM didefinisikan sebagai sebuah pendekatan dalam menjalankan usaha yang berupaya memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan secara terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan organisasi.

Setidaknya ada sepuluh karakteristik TQM yang dianggap penting untuk meningkatkan dunia pendidikan, yaitu:[32]

a) Fokus pada stakeholders (internal & eksternal)

b) Berorientasi pada kualitas

c) Menggunakan pendekatan ilmiah

d) Memiliki komitmen jangka panjang

e) Kerja sama tim

f) Menyempurnakan kualitas secara berkesinambungan

g) Mengadakan pendidikan dan pelatihan

h) Menerapkan kebebasan yang terkendali

[32] Moh. Saifulloh, Zainul Muhibbin, Hermanto *(Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah)* Jurnal Social Humanior, Vol 5 No. 2, 2012, 215.

i) Memiliki kesatuan tujuan

j) Melibatkan dan memberdayakan karyawan

(Ety Rochaety, dkk). Edward Sallis, menyatakan bahwa Total *Quality Management* (TQM) pada pendidikan adalah sebuah filsosofis tentang perbaikan secara terusmenerus yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi, pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang.[33]

Di sisi lain, Zamroni memandang bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat diwujudkan dengan mengoptimalkan model The Total *Quality Management* (TQM) di sekolah.[34] Teori ini menjelaskan bahwa mutu pendidikan dengan model TQM ini mencakup tiga kemampuan, yaitu kemampuan akademik, sosial, dan moral. Teori ini juga menyebutkan bahwa mutu sekolah ditentukan oleh tiga variabel, yakni kultur sekolah, proses belajar mengajar, dan realitas sekolah.

6. Gaya kepemimpinan pendidikan

Menurut sutikno gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui adalah sebagai berikut:

a) Gaya kepemimpinan transformatif

Adapun Istilah Transformasional barasal dari kata *transformare* dalam bahas latin, berarti "mengubah sifat, fungsi, atau kondisi, untuk mengkonversi."Dan konsep transformasi dapat diterapkan untuk

[33] Moh. Saifulloh, Zainul Muhibbin, Hermanto (Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah), 216

[34] Moh. Saifulloh, Zainul Muhibbin, Hermanto (Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah), 216

berbagai entitas: hubungan, individu, kelompok, tim, komunitas, atau politik system Sedangkan Istilah lain, transformasional berasal dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalkan mentranformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.Transformasional mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energy potensial dan menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi real. Teori transpormatif sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan *(relational the ories of leadership).* Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Kepemimpinan transformatif *(transformatinal leadership)* istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda.[35]

Dengan demikian, bahwa hakikat kepemimpinan transformasion adalah kemampuan seorang dalam mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan.[36]

---

[35] M Yusuf Aminudin, Model Kepemimpinan Ttransformative (Kajian Kepemimpin *Ttransformative di Lembaga Pendiidkan Islam),* Jurnal Studi Keislaman vol 7, no 2, 2017, 18.

[36] M Yusuf Aminudin, Model Kepemimpinan Ttransformative (Kajian Kepemimpin *Ttransformative di Lembaga Pendiidkan Islam),* 20

b) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter, yaitu gaya pemimpin yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran yang ingin ddicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut,baik saran utamanya maupun sasaran minor.pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanyadan pemberi jalan keluar apabila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota hanya melaksanakan hal-hal yang diputuskan pemimpinnya. Kepemimpinan otokratis sangat sangat tepat untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah, tetapi komitmennya tinggi.[37] Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang menjelaskan bahwa seseorang pemimpin bertindak sebagai dictator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada ditangan pemimpin. Seorang dictator tidak menyukai adanya rapat atau musyawarah karna ia tidak menghendaki adanya perbedaan dan lebih suka memaksakan kehendak.

c) Gaya kepemimpinan Autokaris

Menurut Rivai, kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan setrukturnya. Robbins dan Coulter, menyatakan gaya kepemimpinan autokratis cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte, membuat keputusan secara

[37] Hasan Basri dan Tatang *Kepemimpinan Pendidikan* (*Bandung*: Cv Pustaka Setia,2015), 48.

sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Sukanto, menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis:[38]

1) Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin
2) Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas
3) Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dari kerja sama setiap anggota.

d) Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* (kendali bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan bahwa pemimpin secara keseluruhan memberikan kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan yang menurut karyawannya paling sesuai (Robbins dan coulter). Menurut sukanto, ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas adalah:[39]

1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal pemimpin
2) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentu tugas.
3) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur sutau kejadian.

Dalam hubungannaya dengan perilaku pemimpin ini, Goleman menjelaskan 2 hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin yaitu mengarahkan dan mendukung. Anoraga, mengemukakan bahwasannya pemimpin mempunyai

[38] Hasan Basri dan Tatang *Kepemimpinan Pendidikan*., 50.

[39] Hasan Basri dan Tatang *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2015), 51.

tugas untuk mengendalikan hubungan internal dalam kelompoknya, karena pada dasarnya dalam suatu kelompok pasti terjadi suatu interaksi.[40]

Meskipun laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, perbedaan itu tidak berarti bahwa yang satu mengunguli yang lain. Roslin Growe dan Paula Montgomery merangkum berbagai hasil penelitian tentang perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki.[41]

Pertama terletak pada cara memahami kepemimpinan. Laki-laki memandang kepemimpinan sebagai mengarahkan (*directive*) dan perempuan memandang kepemimpinan sebagai memfasilitasi (*facilitative*).

Kedua, dalam hal 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 menfokuskan pada tugas, mencapai tujuan/sasaran, menguasai informasi, dan kemenangan.

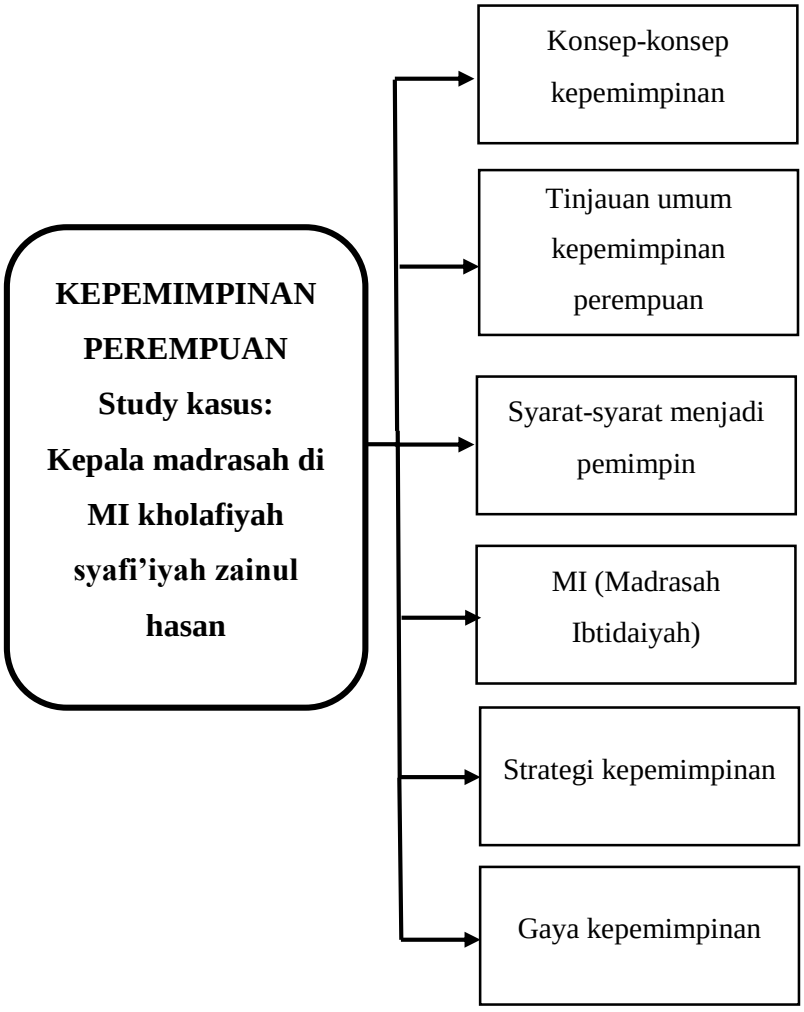
Ketiga, dalam dunia pendidikan perempuan menekankan pada kepemimpinan instruksional dalam praktik supervisi dan sangat memperhatikan perbedaan individu siswa, pemahaman tentang metode mengajarkan kurikulum, dan tujuan pengajaran. Dalam kepemimpinan instruksional (pendidikan), perempuan menghabiskan lebih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

---

[40] Hasan Basri dan Tatang *Kepemimpinan Pendidikan,* 52

[41] Nur Kholis, "Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan Pendidikan", dalam digilib.uinsby.ac.id, diakses pada 26 Februari 2020.

B. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Karangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan penedekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian ini adalah sebagai insrtumen kunci, pengambilan sampel sumber data yang dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*. Teknik pengumplan data dengan *triangulasi* (gabungan) analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.[42]

Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif terperinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, Lembaga atau suatu gejala tertentu.[43]

Alasan peneliti mengambil penelitian penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif adalah sifat dari masalah yang diteliti dalam bentuk mengungkapkan fakta dan gejala apa adanya saat penelitian dilakukan kemudian juga dalam bentuk menentukan dan menafsirkan data yang berkenan dengan situasi yang terjadi di lokasi penelitian tentang kepemimpinan perempuan oleh kepala madrasah perempuan perempuan.

---

[42] Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan*: *Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung; Alfabeta, 2013). Hlm. 14-15.

[43] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta, 1992), hlm 120.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti bertindak sebagai instrument utama yaitu pelaksanaan, pengamat, sekaligus pengumpul data. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat atau berperan serta, artinya dalam proses pengumpulan data peneliti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin.

Untuk melaksanakan penelitian ini terlebih dahulu peneliti mengajukan surat perizinan. Penelitian dilakukan secara formal dengan menyerahkan surat izin penelitian dari pihak kampus kepada pihak madrasah, dalam hal ini kepala Madrasah MI Zainul Hasan Genggong yang berwenang mengambil keputusan atas proses perizinan penelitian tersebut, yang kemudian dilanjutkan dengan memberikan penjelasan tentang tujuan kehadiran peneliti sebagai langkah awal dan setelah itu penelitian ini mulai dilakukan sesuai dengan yang dikehendaki, dengan begitu proses penelitian tersebut dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Oleh karena itu, kehadiran peneliti di lokasi penelitian mutlak diperlukan. Peneliti sebagai pengumpul data, hendaknya dapat menciptakan hubungan baik dengan pengurus dan guru MI kholafiyah syafi'iyah Zainul Hasan Genggong tersebut. Hubungan baik ini diciptakan sejak tahap awal penelitian sampai penelitian tersebut selesai. Karena hal ini merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam penelitian kualitatif.

C. Data dan Sumber Data Penelitian

Data adalah sumber informasi tentang sebuah gejala yang harus dicatat, lebih tepatnya data, tentu saja merupakan "*rasion d' etre*" sebuah proses pencatatan. Data merupakan unit informasi yang direkam media yang dapat

dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan problem tertentu.[44]

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan dari informasi kepala madrasah MI Kholafiyah syafiiyah Zainul hasan genggong. Adapun sumber data yang digali dalam penelitian ini terdiri dari sumber data utama yang berupa kata-kata dan tindakan, serta sumber data tambahan yang berupa dokumen-dokumen.

Adapun sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

a. Primer

Yaitu sumber data yang diperoleh[45] secara langsung dari lapangan. Jadi, data primer ini diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan pencatatan di lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kepala dan wakil kepada sekolah MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong.

b. Sekunder

Yaitu sumber dari bahan bacaan. Maksudnya, data yang digunakan untuk melengkapi data primer yang tidak diperoleh secara langsung dari kegiatan lapangan. Data ini biasanya dalam bentuk surat-surat pribadi, buku harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen

---

[44] Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis, cet ke-1*, (Yogyakarta; Teras, 2011), 79.

[45] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi revisi vi*, (Jakarta; PT Rineka Cipta, 2006), 129.

tentang visi dan misi, jumlah murid, jadwal kegiatan belajar mengajar serta yang berkaitan dengan kepentingan penelitian ini.

Dengan adanya kedua sumber data tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan tentang bagaimana kepemimpinan serta gaya kepemimpinan perempuan di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan penelitian ini menggunakan metode penumpulan data sebagai berikut:

a. Metode observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.[46]

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.[47] Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data dengan jalan menjadi partisipan secara langsung dan sistematis terhadap objek yang diteliti dengan cara mendatangi secara langsung lokasi penelitian yaitu di MI Zainul hasan genggong. Data yang dihasilkan dalam penelitian tersebut diharapkan mampu

[46] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2016), 203

[47] Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan* (Bandung:Sinar Baru,1989),16.

menjawab pertanyaan tentang kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI kholafiyah syafiiyah Zainul Hasan Genggong.

Tabel 3.1

Transkip Observasi Metode Observasi

TRANSKIP OBSERVASI	
Koding	:
Tanggal pengamatan	:
Jam	:
Disusun jam	:
Kegiatan yang di observasi	:

Transkip Observasi	
Transkip Pengamatan	

b. Metode wawancara

Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan *interview* atau wawancara kepada orang-orang yang ada didalamnya. *Interview* adalah pengumpulkan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dilakukan sistematis dan berlandaskan pada tujuan pendidikan.[48] Dengan adanya wawancara ini dimaksudkan agar penulis dapat mengungkap data mengenai pengelolaan administrasi di Madrasah Diniyah Ta'limiyah Pondok Puteri Pusat Pesantren Zainul Hasan Genggong, yang mana pertanyaannya meliputi: 1) strategi dalam memimpin di lembaga; 2) gaya kepemimpinan

[48] Sutrisno Hadi, *Metode Research*, jilid 11 (Yokyakarta: Andi Ofsset, t.t), 193

di lembaga tersebut. Kemudian langkah-langkah dalam wawancara ini peneliti mengikuti pendapat *Lincoln dan Guba,* yaitu :

1. Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan. Dalam hal ini peneliti menetapkan kepada beberapa informan yaitu; Kepala Madrasah, dan yang bersangkutan.
2. Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan
3. Mengawali atau membuka alur wawancara
4. Melangsungkan alur wawancara
5. Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya
6. Menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan
7. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.[49]

Tabel 3.2 Transkip Observasi Metode Wawancara

TRANSKIP WAWANCARA	
Koding	:
Tanggal pengamatan	:
Jam	:
Disusun jam	:
Kegiatan yang di observasi	:

Tempat Wawancara	:
Topic Wawancara	:

[49] Licoln dan Guba, *Metode Penelitian Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2011). 5

	Materi Wawancara
Peneliti	
informan	
Refleksi	

c. Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.[50] Metode dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Tabel 3.3 Transkip Observasi Metode Dokumentasi

TRANSKIP DOKUMENTASI	
Koding	:
Bentuk	:
Isi dokumen	:
Tanggal pencatatan	:
Jam pencatatan	:

E. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif, prosesnya berjalan sebagai berikut:

a. Mencatat yang menghasikan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.
b. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklarifikasikan, mensistesikan, membuat ikhtisar dan membuat indeksnya.

[50] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung : Alfabeta, 2011), 5

Berfikir, dengan jalan membuat agar kategori kata itu mempunyai makna mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.

F. Pengecekan Keabsahan Temuan

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu.[51]

Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu:

a. Kepercayaan *(credibility)*, ialah membuktikan apa yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan apa yang ada dalam kenyataan dengan yang sebenarnya terjadi.
b. Keteralihan *(transferability)*, ialah peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks.
c. Kebergantungan *(dependability)*, kriteria ini digunakan untuk menjaga kehati-hatian, sehingga akan terhindar dari terjadinya pengumupaln data tanpa melakukan penelitian.
d. Kepastian *(confirmability)*, ialah dengan melihat apakah hasil penelitian telah disepakati banyak orang.

[51] Lexy J Maelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 49.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah berdirinya MI Kholafiyah syafi'iyah zainul hasan gengong

Sebelum membahas MI Kholafiyah syafi'iyah yg berada dibawah naungan yayasan Pesantren Zainul Hasan Genggong, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan sejarah singkat berdirinya Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong.

Motif berdirinya Pesantren Zainul Hasan Genggong berawal dari munculnya seorang kyai yang alim keturunan Maghrabi (Maroko), ia adalah alumni Pesantren Daresmo Surabaya, yakni KH. Zainal Abidin. Beliau hadir ditengah masyarakat yang membutuhkan bimbingan dan pengajaran ilmu agama. Akhirnya beliau ada niat untuk mengubah masyarakat menjadi lebih baik. Salah satunya dengan memberikan pendidikan non-formal dengan modus dakwah keagamaan dari rumah ke rumah, dan mendirikan pondok pesantren dengan memberikan pelajaran Al-Qur'an dan ilmu agama. Maka pada tahun 1839 M/1250 H, tempat yang didiami oleh KH. Zainal Abidin resmi menjadi pondok pesantren yang diberi nama Pondok Genggong.[52]

Kata Genggong berasal dari nama sekuntum bunga yang bnyak tumbuh dalam pekarangan tersebut, menurut legenda bunga itu dipergunakan oleh

[52] Abdul Aziz, *Fisafat Pesantren Genggong*, (Kraksaan : STAI Zainul Hasan Genggong, 2013), hlm. 5-6

banyak orang sekitarnya untuk merias penganten, khitan, (sunnatan) dan keperluan penganten lainnya.

Kemudian mengingat besar arti dan fungsi bunga tersebut bagi nasyarakat sekitar maka diabadikan nama bunga tersebut menjadi nama Pondok Genggong. Nama Pondok Genggong diabadikan sejak kepemmpinan KH. Zainal abidin sampai kepemimpinan KH. Moh. Hasan dari tahun 1839 M. Sampai tahun 1952 M.[53]

Lembaga MI Kholafiyah syafi'iyah zainul hasan genggong adalah lembaga pertama yang didirikan oleh Hadrotus syekh almarhum al-arif billah kh. Moh hasan bin syamsuddin bin qoiduddin yang berdiri pada tahun 1934. Pada sejarahnya lembaga ini adalah lembaga salaf yang hanya memberikan pelajaran kitab saja. Menurut tuturan dari kepala madrasah MI Kholafiyah syafi'iyah zainul hasan genggong Tujuan diberdirikannya adalah untuk memperkuat pondasi pendidikan terutama dibidang agama.[54]

Lembaga ini sudah banyak mengalami pergantian kepala madrasah yang diantaranya :

1) Almarhumah Bunyai hj. Endah nihayati saifourridjal,
2) Alm. KH. Hafidul Ahkam
3) Mutiatul Syarif
4) Nikmatul maula
5) Faizatul waqiah
6) Masruroh (2000-sekarang)

---

[53] Arief Umar, *150 Tahun Menebar Ilmu di Pulau Jawa*, (Leces : PT Rakhmad Abadi, 1975), hlm 27

[54] Hasil wawancara bersama Bu masruroh tentang sejarah berdirinya madrasah. (tanggal 28 juni 2022 jam 01:30)

MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong pernah mengalami jatuh bangun pada tahun 2011 yang mana pada saat itu hanya memiliki satu murid dan pernah tidak memiliki murid selama dua tahun karena kurangnya minat masyarakat pada madrasah tersebut.

Kurangnya minat masyarakat dikarenakan madrasah tersebut hanya menyediakan pelajaran salaf saja, jadi dari situlah kepala madrasah bertekad untuk menggantinya menjadi kurikulum, seiring dengan berjalannya waktu dan berkembangnya zaman lembaga ini dirubah setelah melalui proses yang panjang dan musyawarah dengan atasan akhirnya diganti menjadi kurikulum pada tahun 2009. Dan alhamdulilah dari tahun 2011 lalu lembaga MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul hasan Genggong memangalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hingga pada saat ini MI kholafiyah syafiiyah mempunyai murid sebanyak 180 siswa.

b. Visi dan Misi MI Kholafiyah syafi'iyah zainul hasan grnggong

1) Visi

Mewujudkan madrasah yang beriman, bertaqwa & berprestasi

2) Misi

a) Mewujudkan pendidikan dengan lulusan yang cerdas yang cerdas, terampil, beriman dan bertaqwa, serta berakhlaq mulia.

b) Terwujudnya prestasi dibidang akademik maupun akademik.

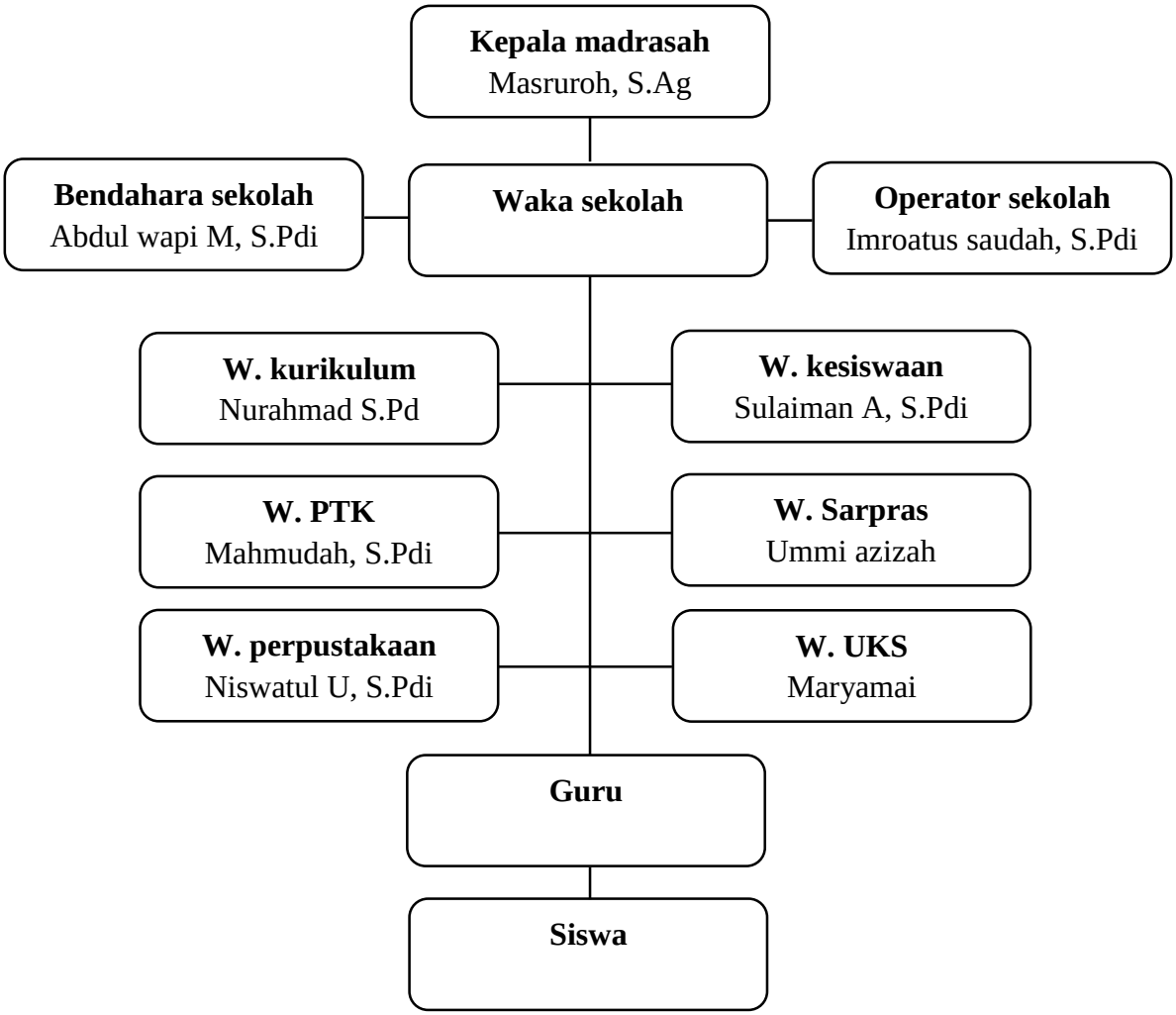
c) Mewujudkan program extrakurikuler sesuai dengan minat dan bakat siswa.

c. Letak geografis MI Kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong

MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong adalah lembaga yang berdiri dibawah naungan yayasan pesantren zainul hasan genggong yang terletak diarah timur kota probolinggo 25 km, di desa karangbong, kecamatan padjarakan, kabupaten probolinggo yang berjarak: Kecamatan 3 km, Kabupaten 25 km dan Provinsi 128 km.

Sedangkan madrasah yang diteliti oleh peneliti terletak di pondok pesantren puteri zainul hasan genggong.

d. Struktur oraganisasi MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong



Gambar 4.2 Stuktur organisasi MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan

e. Keadaan pendidik /guru

Pendidik atau guru merupakan orang yang mengarahkan peserta didik menjadi pribadi yang lebih baik, oleh karena itu pendidik harus benar-benar mampu dalam memberikan mata pelajaran dan mendidik siswa baik didalam lingkungan madrasah atau pun diluar lingkungan madrasah.[55]

MI Kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong dalam melaksanakan kegiatan mengajar diampu oleh 17 guru yang terdiri dari 5 guru laki-laki dan 12 guru perempuan. Barikut data-data pendidik atau guru MI Kholafiyah syafiiyah Zainul hasan Genggong:

Tabel 4.2 Data Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

NO	NAMA/NIP	PENDIDIKAN	JABATAN
1	Masruroh, S.Ag	S1	Kepala madrasah
2	Umi nisa'il Karimah, S.Pd	S1	TU
3	Anita novitasari, S.H	S1	Guru B. Indonesia
4	Subaida, S.PdI	S1	Guru akidah akhlak
5	Ummi Azizah	-	Guru Tajwid
6	Maryami	-	Guru safinah
7	Mahmudah, S.PdI	S1	Guru Fiqih
8	Siti Kholidah, S.PdI	S1	Guru MTK
9	Abdul Wapi masduki, S.PdI	S1	Guru B. Arab
10	Nurahmad, S.Pd	S1	Guru nahwu
11	Sulaiman Alfarisi, S.PdI	S1	Guru olahraga
12	Niswatul Ummah, S.Pd	S1	Guru Imlak
13	Lukluil Maknunah, S.PdI	S1	Guru Aswaja
14	Achmad khusairi, S.PdI	S1	Guru shorrof

[55] Uus Ruswandi dkk, *pengembangan kepribadian guru*, (Bandung: Cv.Insan, 2010), hlm, 35-36

15	Mustofa S.PdI	S1	Guru Qurdits
16	Tutik hidayatul husna S.PdI	S1	Guru B. Inggris
17	Indah maya susanti S.PdI	S1	Guru Tauhid

f. Keadaan sarana prasarana MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong

Dalam suatu lembaga sarana prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan. Khususnya MI Kholafiyah syafiiyah Zainul Hasan Genggong, sarana prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan dalam proses belajar mengajar di madrasah selama ini.

Gedung madrasah merupakan sarana prasarana utama yang harus dimiliki oleh lembaga madrasah. MI Kholafiyah syafiiyah Zainul Hasan Genggong Zainul Hasan Genggong berada di di Desa Karangbong, jarak 3 km dari Kecamatan Pajarakan Kabupaten Probolinggo, kurang dalam segi gedung dan halaman. Ruang kepala sekolah dan ruang Tata Usaha (TU) menjadi satu. Madrasah ini tidak memiliki ruang lab. Computer, audio visual, dan ruang perpustakaan. Karena, Madrasah yang berada di dalam pondok jadi kurangnya lahan untuk menambah ruangan.

Tabel 4.3 Daftar Sarana Prasarana Mi Kholafiyah Syafiiyah

No	**Sarana prasarana**	**Jumlah**	**Keadaan**	**Keterangan**
1.	Ruang kelas	6	Cukup Baik	
2.	Kantor	1	Cukup Baik	Sempit, kurang kondusif
3.	Papan tulis	6	Baik	
4.	Kipas angin	7	Baik	
5.	Komputer	1	Baik	
6.	Mesin printer	1	Baik	

7.	Aula	-	-	
8.	Sound system	1	Baik	
9.	Kursi	200	Cukup baik	
10.	Meja	102	Cukup baik	

3. Keadaan siswa

Didalam proses belajar mengajar di sekolah, adanya guru atau pendidik sebagai obyek pemberi ilmu dan siswa sebagai subyek penerima ilmu, keduanya itu sangat penting. Karena tanpa adanya keduanya proses belajar mengajar tidak akan berjalan dengan lancar. Dengan adanya kedua obyek dan subyek ini, proses belajar mengajar dapat berjalan lancar.

MI Kholafiyah syafiiyah Zainul Hasan Genggong ini terhitung memiliki jumlah siswa yang cukup banyak dan kesemuanya lengkap terbagi kedalam 6 kelas yakni kelas I sampai kelas 6.

Dengan pengembangan dan penyesuaian serta peningkatan mutu yang dilakukan oleh instansi dan para dewan guru maka jumlah Siswa-siswi MI Kholafiyah syafiiyah Zainul Hasan Genggong sebanyak 180 dengan rincian dibawah ini:

Tabel 4.4 Data siswa MI kholafiyah syafiiyah

No	**Daftar kelas**	**Banyak siswa**
1	Kelas 1	37 siswa
2	Kelas 2	35 siswa
3	Kelas 3	29 siswa
4	Kelas 4	28 siswa
5	Kelas 5	29 siswa
6	Kelas 6	22 siswa

2. Deskripsi Data Khusus

Dari deskripsi data ini, peneliti akan memuat permasalahan dan hasil temuan yang didapat dari hasil wawancara dan observasi terkait dengan topik penelitian. Dimana peneliti berusaha untuk mengungkap permasalahan yaitu: bagaimana Strategi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong tersebut.

a. Strategi Kepemimpinan perempuan di MI Kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah guna mengembangkan mutu madrasah. Seorang kepala madrasah diharuskan memiliki strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Kepala sekolah sebagai manajer, maka dari itu kepala madrasah dituntut harus mampu melaksanakan kompetensi tersebut secara optimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai, khususnya di MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadzah Masruroh, S.Ag. dalam meningkatkan profesinalsime guru,

> "*Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kita lihat dahulu arahan sekolah mau dibawa kemana, yaitu melihat dari visi dan misinya. Untuk mencapai visi ini maka SDM perlu dibangun. Dipersiapkan betul dan baik. Misalnya dengan diikutkan pelatihan-pelatihan, workshop, dan sebagainya guna mencapai visi tersebut. Selain itu, dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kita tumbuhkan kesadaran pentingnya peningkatan kompetensi guru sesuai dengan peraturan yang ada. Ketika ada kesempatan untuk workshop dan pelatihan saya selalu mengirim perwakilan dari sini contohnya seperti pelatihan guru kelas matematika kemarin di kabupaten saya juga*

> *mengirimkan guru guna meningkatkan kemampuan serta menambah wawasan. Juga mengagendakan evaluasi rutin setiap bulan dan 1 semester guna membenahi kekurangan yang ada.”*[56]

Dari hasil wawancara diatas bisa digambarkan bahwasannya

Begitu juga yang diungkapkan oleh Ustadzah Ninis selaku TU di MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong.

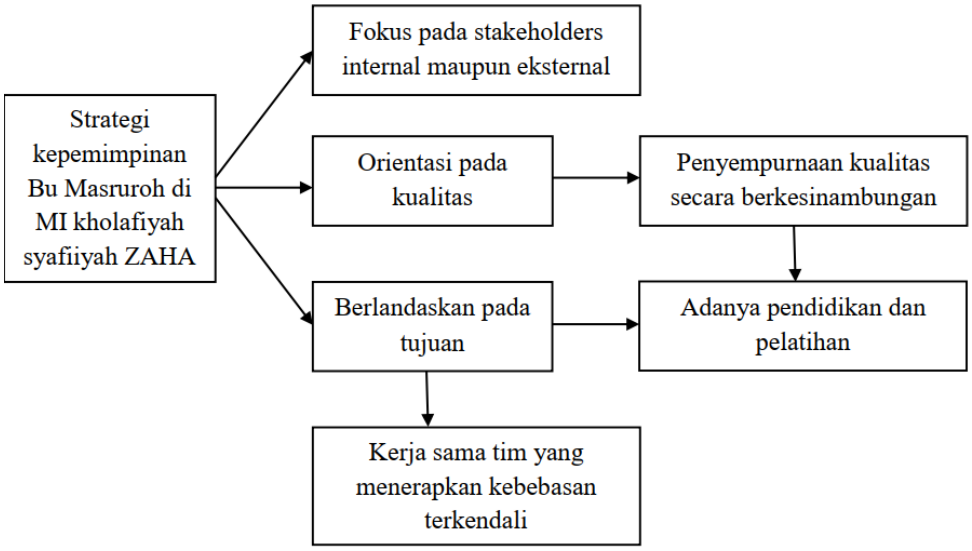
> *“kepala Madrasah selain mengikutkan Workshop dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah juga sering mengajak bapak/ibu guru untuk sharing bersama, memberi wawasan tentang peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran peserta didik dan juga evaluasi rutin yang dilakukan ketika rapat rutinan setiap 1 bulan sekali dan 1 semester sekali, hal ini sangat bermanfaat mbak menurut saya, dengan adanya evaluasi setiap guru dan staf bisa mengutarakan permasalahannya dalam bertugas setelah itu ibu kepala sekolah mengajak sharing dan memberi masukan untuk mengatasi hal tersebut agar kedepannya kinerja guru dan staff disini bisa lebih baik”.*[57]

Pada waktu observasi, peneliti melihat kepala madrasah sedang berkeliling madrasah memantau kondisi madrasah. Adakah kelas yang tidak diisi oleh guru atau adakah guru yang belum masuk. Hal tersebut adalah upaya kepala sekolah dalam mengontrol kinerja bawahannya juga bisa untuk bahan evaluasi nanti ketika rapat rutinan. Selain itu, upgrade dari visi misi di MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong ini juga berkat dari evaluasi berkala yang dilakukan oleh kepala madrasah dan seluruh staffnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya memerintah bawahannya untuk mengikuti pelatihan atau workshop untuk menambah wawasan namun beliau juga juga memantau bagaimana pengaplikasiannya dilapangan. Jika dirasa ada bawahannya yang kurang mampu dalam pengaplikasiannya

[56] Masruroh, Wawancara, (padjarakan, 28 juni 2022).
[57] Ninis, Wawancara, (padjarakan 05 juli 2022)

dilapangan maka akan dievaluasi dan dibimbing agar kinerja dilapangan maksimal dan menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Gambar 4.1 Bagan strategi kepemimpinan perempuan di MI kholafiyah syafiiyah



b. Gaya kepemimpinan perempuan di MI zainul hasan genggong

Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya maka diperlukan gaya kepemimpinan kepala madrasah. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap berjalannya suatu pekerjaan. gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong ini cenderung ke demokratis, tetapi hal tersebut dapat berubah secara situasional sesuai dengan bagaimana pendekatan yang digunakan, cara dalam mengambil keputusan dan lain-lain seperti yang ibu kepala madrasah katakan

> *"sering bersilahturahmi dengan komite, kemudian bersilahturahmi dengan sesepuh yang ada disini dalam mengambil keputusan. Misalkan ada masukan dari rapat untuk iya tidaknya saya silahturahmi dulu dengan sesepuh yang ada disini karena saya tidak ingin gegabah. Kalau dalam hal yang ringan saya ambil keputusan sendiri tidak apa-apa, misalkan untuk penataan lingkungan disekolah an terkadang saya menghimbau kepada para siswa di setiap kelas untuk membawa tanaman hias dari rumah untuk menghias taman di depan kelas masing-masing, agar suasana di*

> *sekolah terasa nyaman dan tidak menjenuhkan. Namun kalau untuk mengambil keputusan yang berat seperti ketika sekolahan mendapat alokasi dana untuk RKB, saya mengumpulkan seluruh guru dan komite untuk membahas rancangan serta teknis dalam mengaplikasikan rencana tersebut".* [58]

Dari wawancara diatas sudah bisa di gambarkan bahwa keputusan ibu kepala madrasah juga melibatkan seluruh staf, guru dan komite Madrasah. Kegiatan rapat merupakan indikator gaya kepemimpinan yang menghendaki musyawarah dan saran dari bawahan.

Hal senada juga diutarakan oleh ustadzah Anita Novitasari selaku guru di Madrasah.

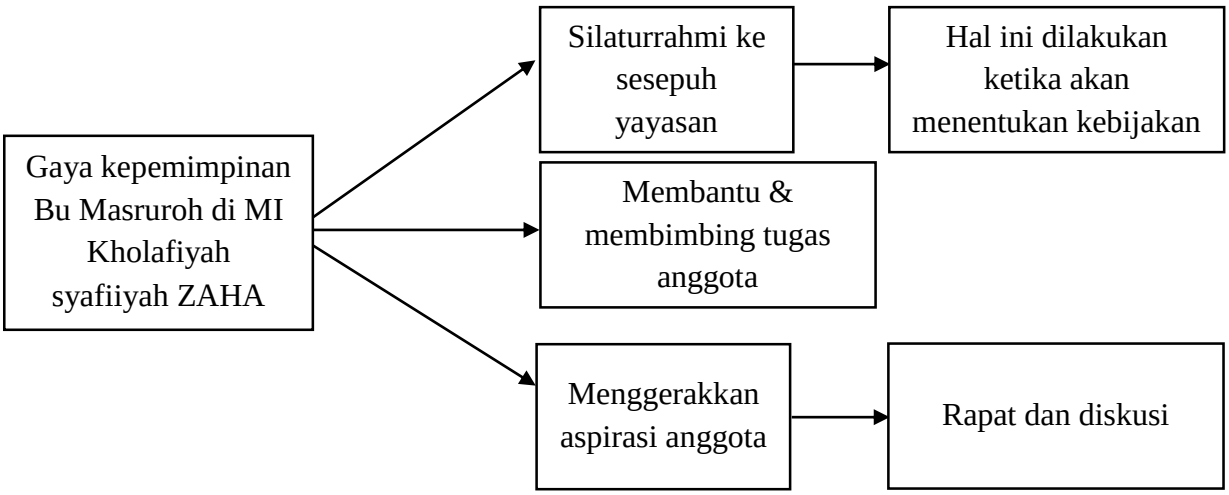
> *"Kepala madrasah disini sangat bagus mbak, sebagai pemimpin walaupun beliau seorang wanita namun mampu mengayomi dan membantu para bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, beliau selalu menanyakan apakah ada kesulitan? Jika ada maka beliau pun bersedia memberi masukan seperti yang saya rasakan selaku TU disini ketika saya mendapatkan tugas mengerjakan laporan atau proposal beliau selaku kepala sekolah tidak rikuh untuk ikut membantu serta membimbing saya dalam menyelsaikan tugas, ketika saya membutuhkan waktu beliau untuk kebutuhan tugas saya pun beliau selalu bersedia meluangkan waktu, jadi disini walaupun saya bekerja sendiri sebagai TU tidak pernah merasakan beban atau tugas yang berat karna ketika ada permasalahan atau kesulitan beliau selalu bisa diajak bekerjasama"*[59].

Menurut pengamatan peneliti di ruang guru ketika kepala madrasah berdiskusi. Sehingga dapat dilihat dari bagaimana cara baliau menggerakkan bawahannya, bagaimana beliau dalam mengambil keputusan dan dapat menerima saran dan kritik dari semua anggotanya dengan guru, beliau tidak pernah memaksakan kehendak tetapi lebih pada menggerekan para angotanya untuk menyuarakan aspirasinya.

---

[58] Masruroh, Wawancara, (padjarakan 28 juni 2022)
[59] Anita novitasari, wawancara, (padjarakan 05 juli 2022)

Gambar 4.2 Bagan gaya kepemimpinan MI Kholafiyah syafiiyah zainul hasan



B. Pembahasan

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Di Mi Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong

Berdasarkan temuan data, maka peneliti menilai hal tersebut sebagai suksesnya kepemimpinan beliau. Meskipun tidak mencakup penuh sepuluh karakteristik TQM dari saifullah dkk, setidaknya sudah 70%. Saifullah dkk mengatakan bahwa terdapat 10 karakter minimal dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan:[60]

1) Fokus pada stakeholder (internal & eksternal),
2) Berorientasi pada kualitas,
3) Menggunakan pendekatan ilmiah,
4) Memiliki komitmen jangka panjang,
5) Kerja sama tim,
6) Menyempurnakan kualitas secara berkesinambungan,

[60] Moh. Saifullah, zainul muhibbin, hermanto *(strategi peningkatan mutu pendidikan disekolah)* jurnal social humanior, vol 5 no 2, 2012,2015

7) Mengadakan pendidikan dan pelatihan,
8) Menerapkan kebebasan yang terkendali,
9) Memiliki kesatuan tujuan,
10) Melibatkan dan memberdayakan karyawan,

Fokus pada pelanggan, ini sudah dibuktikan oleh kepala madrasah dengan cara komunikasi yang berkesinambungan dalam setiap kebijakan. Kepala madrasah selalu memproritaskan sowan kepada yayasan atau komite jika ada kebijakan yang akan beliau tetapkan, seperti ketika madrasah mendapatkan bantuan pengadaan ruang kelas baru maka dalam teknisnya kepala madrasah meminta komite.

Berorientasi pada kualitas ini dibuktikan dengan tidak henti-hentinya kepala madrasah melakukan peningkatan kualitas dan wawasan sdm melalui pelatihan dan workshop serta diklat-diklat kedinasan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru dan staf dalam bekerja supaya tercapainya tujuan lembaga yaitu menjadi lembaga yang bermutu sesuai dengan visi dan misi lembaga. Kesimpulannya adalah kesepuluh karakter menurut Saifulloh sudah Ibu Ririn implementasikan dalam lembaganya. Tidak hanya prestasi fisik dan nonfisik, beliau juga bisa membawa akreditasi madrasah yang semula C ke B.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah ini juga mampu menghimpun kekuatan dari para komunitasnya, baik dari Yayasan, komite, maupun wali murid. Sehingga nantinya akan terbentuk sebuah *crowd equity*. Jadi kepala madrasah tidak me-*nyangga* Lembaga madrasah ini dengan usahanya sendiri namun semua pihak. Jadi kepala madrasah ini mampu

mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energy potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi ril, yang dalam implementasinya mengubah potensi konsumen internal dan eksternal menjadi prestasi yang bisa dirasakan oleh semua pihak yang berkaitan dengan Madrasah Ibtidaiyah Kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong.

Berdasarkan hal-hal tersebut, peneliti menyimpulkan strategi kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perempuan di MI Zainul Hasan Genggong sudah sesuai dengan konsep manajemen mutu terpadu. Hal ini dapat dilihat dari aspek: 1) Layanan, terbukti dengan berubahnya akreditasi dari C ke B; 2) SDM, terbukti dari perhatian pemimpin dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikannya; 3) Lingkungan, iklim Madrasah yang dibuat bisa mewadahi semua konsumen, *steakholder*, tenaga pendidikan dan kependidikan, siswa, serta wali murid.

2. Gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan skil sesorang dalam mempengaruhi orang lain agar mau menuruti perintahnya untuk menuju tujuan sebuah organisasi atau lembaga, dulu seorang pemimpin selalu identik dengan laki-laki yang dianggap lebih mampu dan memiliki pemikiran yang kuat untuk memutuskan dan memimpin bawahannya menuju tujuan sebuah organisasi, berbeda dengan perempuan yang diasumsikan oleh budaya kehidupan, selalu dipandang sebagai makhluk yang bergantung kepada laki-laki, sehingga perempuan tidak memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin.

Namun seiring berjalannya waktu dan kemajuan zaman serta kemauan seorang perempuan untuk belajar membuat perempuan mampu dan memiliki hak untuk bisa menjadi seorang pemimpin di organisasi atau lembaga. M Quraish Syihab dalam pembahasan kepemimpinan perempuan menyatakan bahwa dalam pengertian kepemimpinan tercakup pemenuhan kebutuhan, perhatian, pemeliharaan, pembelaan dan pembinaan.oleh karena itu, kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas mempengaruhi laki-laki agar mengakui hak- haknya yang sah, tetapi juga mencakup sesama jenisnya agar dapat bangkit dan bekerja sama meraih dan memelihara harkat dan martabatnya dan kepemimpinan perempuan tidak hanya terbatas dalam rumah tangga tetapi juga disektor publik seperti dalam pendidikan, kedokteran, maupun dalam politik.[61]

Dalam bab sebelumnya, peneliti sudah sedikit menyinggung tentang pendekatan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Madrasah MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong, dalam penelitian ini untuk jenis gaya kepemimpinan mengikuti pendapat Sutikno dkk yang mengatakan bahwa terapat empat gaya kepimpinan, yakni transformative, otoriter, autokratis dan laissez-faire. Teori-teori yang dipakai oleh Sutikno ini didasarkan pada hubungan antara pemimpin dengan tugas dan pemimpin dengan para stafnya. Transformative merupakan gaya yang fokus pada hubungan dengan semua sumber daya, baik dari komunitas internal maupun eksternal. Lalu otoriter, gaya ini memanfaatkan komitmen tinggi, namun kompetensi rendah, biasanya pemimpin jenis ini akan *ujug-ujug* menerapkan suatu kebijakan yang

[61] M Quraish Shihab, *Perempuan* (Jakarta: Lentera Hati, 2005), 341.

sebelumnya tidak diketahui oleh organisasinya. Yang terakhir adalah laissez faire, dinyatakan bahwa pemimpin hanya berperan minimal kepada bawahannya.[62]

Berdasarkan penelitian yang telah dilakuksn oleh peneliti, gaya kepemimpinan ibu kepala madrasah adalah sebagai berikut:

Ibu Kepala selalu membantu tugas stafnya dengan harapan jika ada kesulitan maka bisa diperbaiki bersama, ini bertujuan untuk membantu para guru dan staf dalam berkerja agar bisa bekerja dengan baik dan benar supaya mendapatkan hasil yang maksimal dan bermutu. Kepala madrasah selalu memberi wawasan kepada guru terkait metode pembelajaran, tips dan trik, dan semua hal yang mendukung dalam proses pembelajaran dan kinerja ketika *sharing* dengan para guru dan staf di ruang guru atau di forum rapat. Kepala Madrasah juga memiliki hubungan yang baik dengan komite, guru, bahkan wali murid itu sendiri. Ini bertujan untuk menyatukan komponen-komponen internal maupun eksternal lembaga untuk ikut membangun dan mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu, melalui program-program dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah disepakati bersama melalui forum rapat evaluasi bersama para guru dan staf atau forum pertemuan paguyuban wali murid, agar program atau kebijakan tersebut bisa terlaksana dengan baik.

Jadi berdasarkan hasil analisis peneliti, gaya pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah tersebut berjenis transformatife. Kesimpulan ini didasarkan pada teori sutikno yang menjelaskan bahfa teori transformatife berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan

[62] Hasan Basri dan Tatang *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2015), 51.

komunitasnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi komunitasnya dengan membantu komunitasnya memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyeselesaian tugas pokok dan fungsi dalam lembaga. Hal tersebutlah yang dilakukan oleh kepala Madrasah MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong.

Berbicara tentang kepemimpinan perempuan siapa yang tidak mengenal ibu Tri rismaharini yang lebih dikenal dengan ibu risma, beliau lahir disurabaya 20 november 1961 dan menjadi walikota surabaya wanita pertama pada tahun 2011. Kini ibu risma lanjut menjabat diperiode keduanya sebagai walikota surabaya. Sosok beliau yang tegas, rendah hati dan merakyat menjadikan pemimpin perempuan teladan bagi banyak orang. Gaya kepemimpinan ibu risma yang jujur dan transparan membuat banyak pihak merasa dirugikan. Ibu risma mendapatkan tekanan dimana-mana di pemerintahan yang memaksa ibu risma untuk mengundurkan diri, namun ibu risma tidak peduli dan yakin pada pendiriannya untuk tetap menjalani tanggung jawabnya sebagai walikota. Selama dibawah pimpinan beliau, kota surabaya banyak mengalami perubahan yang positif, Tata lingkungan yang lebih rapi dan bersih, membuat ibu risma mendapatkan penghargaan tertinggi adipura 4 tahun berturut-turut dari tahun 2011-2014. Tidak hanya itu beliau juga berhasil menempati posisi ketiga sebagai walikota terbaik didunia oleh the city mayor fundation melalui website resminya.

"Tidak usah berfikir asal dan siapa orang kalian, kalian berhak berhasil karena allah itu adil"- Tri rismaharini

Begitu pula yang dilakukan Bu Masruroh selaku kepala madrasah di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong, Dari sini kita sebagai perempuan dapat membuktikan bahwasanya tidak menutup kemugkinan bahwa seorang perempuan juga mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab. Karena sifat yang kita miliki sebagai perempuan bisa menjadi kelebihan dan aset bagi organisasi atau lembaga yang kita pimpin, justru perempuan itu punya modal kepemimpinan dan kelebihan pada saat menjadi pemimpin. Kita cenderung selalu memikirkan perasaan orang lain, kita senang bekerja sama, kita ekspresif dan kita senang berkomunikasi. Nah kata siapa perempuan tidak bisa menjadi pemimpin? Perempuan bisa jadi pemimpin.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

1. Strategi kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perempuan di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong sudah sesuai dengan konsep manajemen mutu terpadu. Hal ini dapat dilihat dari aspek: 1) Layanan, terbukti dengan berubahnya akreditasi dari C ke B; 2) SDM, terbukti dari perhatian pemimpin dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikannya; Lingkungan, iklim Madrasah yang dibuat bisa mewadahi semua konsumen, *steakholder*, tenaga pendidikan dan kependidikan, siswa, serta wali murid.
2. Berdasarkan hasil analisis peneliti, gaya pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh kepala madrasah tersebut berjenis transformatif. Kesimpulan ini didasarkan pada teori sutikno yang menjelaskan bahfa teori transformatife berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan komunitasnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi komunitasnya dengan membantu komunitasnya memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam lembaga. Hal tersebutlah yang dilakukan oleh kepala MI Kholafiyah syafiiyah Zainul hasan genggong.

B. Saran

1. Bagi pihak yayasan, madrasah ibtidaiyah sudah mengalami peningkatan dalam segi apapun. Harapannya adalah pihak madrasah dan yayasan bisa

saling bersinergi untuk bersama-sama semakin meningkatkan mutu dari lembaga yang dibawah naungannya.

2. Bagi pihak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, semoga dengan kepemimpinan ustadzah masruroh selaku kepala madrasah dapat semakin meningkatkan motivasi dan kinerjanya.
3. Untuk pembaca, peneliti berharap skripsi kepemimpinan perempuan, kepala madrasah MI Kholafiyah syafiiyah zainul hasan genggong dapat menambah wawasan dan semangat bagi semua orang terutama perempuan dan bisa digunakan untuk referensi sehingga dapat juga menaikkan mutu lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

Aan komariah dan cepi triatna, 2005, *Visionary leadership menuju sekolah efektif*, (jakarta:Bumi Aksara).

Al-Asqalani Ahmad, Ibnu Hajar. 2009 *Fathul Baari: Penjelasan Kitab Shahih al-Bukhari.* Jakarta: Pustaka Azzam. Jilid 35.

Al-Asqalani dan Ibnu Hajar. 2009 *Fathul Baari: Penjelasan Kitab Shahih al-Bukhari*.Jakarta: Pustaka Azzam. Jilid 3.

Al-Bagawī dan Abū Muḥammad al-Ḥusain ibn Mas'ūd. 1999, *Syarḥ al-Sunnah; Tahqiq Takhrij dan Komentar Syu'aib al-Arnauth dan Muhammad Zuhair*. Jakarta: Pustaka Azzam. Juz.6.

Al-Baghdadi, Abdurrahman. 1997 *Emansipasi, Adakah Dalam Islam.* Jakarta: Gema Insani Press..

Al-Baqir, Muhammad. 1995 *Bagaimana Memahami Hadis Nabi saw.* Bandung : Penerbit Karisma, Cet. IV.

Alimi, Ibnu Ahmad. 2018, *Tokoh dan Ulama Hadis*. Sidoarjo: Mashun.

Al-Syaukānī, Muḥammad 'Alī ibn Muḥammad. 1989 *Nail al-Auṭār.* Beirut: Daar al-Fikr.

Alwi, Hasan. Dkk. 2022 *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.

Aminudin dan Yusuf. 2017. *Model Kepemimpinan Transformative* (*Kajian Kepemimpinan Transformative Di Lembaga Pendiidkan Islam*). Jurnal Studi Keislaman Vol 7.

Arikunto dan Suharmini. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Reineka Cipta, 2003. Ar-Ruzz Media)

Aziz Abdul. 2013 *Fisafat Pesantren Genggong*, (Kraksaan : STAI Zainul Hasan Genggong)

Badawi, Mahmud Syaikh. 2007, *Taman Wanita-wanita Salehah.* Jakarta: Qisthi Press.

Bahreisy, Hussein. 1992, *Himpunan Hadits Pilihan Hadits Shahih Bukhari.* Surabaya: al-Ikhlas.

Basri Hasan dan Tatang, 2015. *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Cv Pustaka Setia,)

Basrowi. 2008. *Memahami* Penelitian *Kualitatif*. (Jakarta: PT Rineka Cipta)

Danim & Sudarwan. 2010 *Kepemimpinan Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta,)

Depdikbud, 1994, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka)

Fitrah Muh, 2017. *Peran* Kepala *Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,* (Jurnal Penjaminan Mutu,) Vol 3 No. 1.

Gurniwan K. Pasya, 2004 *Dalam Artikel Peranan Wanita Dalam Kepemimpinan dan Politik,*FPIPS UPI

Hadis Abdul & Nurhayati. *manajemen mutu pendidika,* (bandung : Alfabeta,2010).

Hasan Alwi dkk, 2002 *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka)

Kaukab Siddique, 2002 *Menggugat Tuhan Yang Maskulin* (Jakarta: Paramadina)

Licoln dan Guba, 2011 *Metode Penelitian Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta,).

Nasruddin Umar. 2001, *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*, (Jakarta: Paramadina)

Riadi M,Pd.i. 2017, *profesionalisasi guru madrasah*, (yogyakarta, Ombak)

Ruswandi Uus dkk, 2010. *pengembangan kepribadian guru*, (Bandung: Cv.Insan)

Saifullah Moh, zainul muhibbin, hermanto, 2012 *(strategi peningkatan mutu pendidikan disekolah)* jurnal social humanior, vol 5

Syani Abdul, 1987, *manajemen oragnisasi* (jakarta: PT.Bina aksara.).

Syarif kasim. 2016. *analisis peranan wanita dalam jabatan publik*. (skripsi, Universitas islam riau)

Umar Syarif, 1975. *150 Tahun Menebar Ilmu di Pulau Jawa,* (Leces : PT Rakhmad Abadi)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 01/1-W/F-1/28-VI/2022

Nama Informan : Masruroh S.Ag

Tanggal : 28 juni 2022

Jam : 12.03 WIB

Disusun jam : 15.00 WIB

Tempat Wawancara : Depan Kantor SMA ZAHA 1 GENGGONG

Topik wawancara : Profil MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana awal mula berdirinya MI Kholafiyah Syafiiyah zainul hasan genggong dan perkembangan setiap tahunnya?
Informan	MI kholafiyah Syafiiyah Zainul hasan genggong berdiri pada tahun 1934 yang didirikan oleh KH. Hasan seppuh. Dari pertama berdiri lembaga MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan genggong hanya menyediakan pelajaran salaf saja, lembaga ini hanya memiliki sedikit peminat karena hanya salaf saja, jadi seiring dengan berjalannya waktu dan berkembangnya zaman lembaga ini dirubah setelah melalui proses yang panjang dan musyawarah dengan atasan akhirnya diganti menjadi kurikulum pada tahun 2009. Dan alhamdulilah dari tahun 2011 lalu lembaga MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul hasan Genggong memangalami peningkatan dari tahun ke tahun.
Refleksi	Dalam organisasi atau lembaga memang membutuhkan seorang pemimpin yang mampu bertindak dan bertanggung jawab demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya.

TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 02/1-W/F-1/26-VI/2022

Nama Informan : Masruroh S.Ag

Tanggal : 28 juni 2022

Jam : 12.03 WIB

Disusun jam : 15.00 WIB

Tempat Wawancara : Depan Kantor SMA ZAHA 1 GENGGONG

Topik wawancara : Strategi kepemimpinan perempuan

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalime guru?
Informan	Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kita lihat dahulu arahan sekolah mau dibawa kemana, yaitu melihat dari visi dan misinya. Untuk mencapai visi ini maka SDM perlu dibangun. Dipersiapkan betul dan baik. Misalnya dengan diikutkan pelatihan-pelatihan, workshop, dan sebagainya guna mencapai visi tersebut. Selain itu, dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kita tumbuhkan kesadaran pentingnya peningkatan kompetensi guru sesuai dengan peraturan yang ada. Ketika ada kesempatan untuk workshop dan pelatihan saya selalu mengirim perwakilan dari sini contohnya seperti pelatihan guru kelas matematika kemarin di kabupaten saya juga mengirimkan guru guna meningkatkan kemampuan serta menambah wawasan. Juga mengagendakan evaluasi rutin setiap bulan dan 1 semester guna membenahi kekurangan yang ada.
Refleksi	Kepala sekolah sebagai manajer, maka dari itu kepala madrasah dituntut harus mampu melaksanakan kompetensi tersebut secara optimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai

TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 03/2-W/F-1/05-VII/2022

Nama Informan : Umi Nisa'il Karimah S.Pd.

Tanggal : 05 juli 2022

Jam : 08.02 WIB

Disusun jam : 14.00 WIB

Tempat Wawancara : Depan Kantor MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan GENGGONG

Topik wawancara : Strategi kepemimpinan perempuan

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalime guru?
Informan	kepala Madrasah selain mengikutkan Workshop dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah juga sering mengajak bapak/ibu guru untuk sharing bersama, memberi wawasan tentang peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran peserta didik dan juga evaluasi rutin yang dilakukan ketika rapat rutinan setiap 1 bulan sekali dan 1 semester sekali, hal ini sangat bermanfaat mbak menurut saya, dengan adanya evaluasi setiap guru dan staf bisa mengutarakan permasalahannya dalam bertugas setelah itu ibu kepala sekolah mengajak sharing dan member masukan untuk mengatasi hal tersebut agar kedepannya kinerja guru dan staff disini bisa lebih baik.
Refleksi	kepala sekolah tidak hanya memerintah bawahannya untuk mengikuti pelatihan atau workshop untuk menambah wawasan namun beliau juga juga memantau bagaimana pengaplikasiannya dilapangan. Jika dirasa ada bawahannya yang kurang mampu dalam pengaplikasiannya dilapangan maka akan dievaluasi dan dibimbing agar kinerja dilapangan maksimal dan menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas.

TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 04/1-W/F-2/28-VI/2022

Nama Informan : Masruroh S.Ag

Tanggal : 28 juni 2022

Jam : 12.03 WIB

Disusun jam : 15.00 WIB

Tempat Wawancara : Depan Kantor SMA ZAHA 1 GENGGONG

Topik wawancara : Gaya kepemimpinan perempuan

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana gaya yang dipakai oleh kepala madrasah perempuan di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong
Informan	sering bersilahturahmi dengan komite, kemudian bersilahturahmi dengan sesepuh yang ada disini dalam mengambil keputusan. Misalkan ada masukan dari rapat untuk iya tidaknya saya silahturahmi dulu dengan sesepuh yang ada disini karena saya tidak ingin gegabah. Kalau dalam hal yang ringan saya ambil keputusan sendiri tidak apa-apa, misalkan untuk penataan lingkungan disekolah an terkadang saya menghimbau kepada para siswa di setiap kelas untuk membawa tanaman hias dari rumah untuk menghias taman di depan kelas masing-masing, agar suasana di sekolah terasa nyaman dan tidak menjenuhkan. Namun kalau untuk mengambil keputusan yang berat seperti ketika sekolahan mendapat alokasi dana untuk RKB, saya mengumpulkan seluruh guru dan komite untuk membahas rancangan serta teknis dalam mengaplikasikan rencana tersebut.
Refleksi	Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap berjalannya suatu pekerjaan maka dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangat diperlukan gaya kepemimpin

TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 05/3-W/F-2/O5-VII/2022

Nama Informan : Anita Novitasari S.H

Tanggal : 05 juli 2022

Jam : 08.02 WIB

Disusun jam : 14.00 WIB

Tempat Wawancara : Depan Kantor MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan GENGGONG

Topik wawancara : Gaya kepemimpinan perempuan

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana gaya yang dipakai oleh kepala madrasah perempuan di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong
Informan	Kepala madrasah disini sangat bagus mbak, sebagai pemimpin walaupun beliau seorang wanita namun mampu mengayomi dan membantu para bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, beliau selalu menanyakan apakah ada kesulitan? Jika ada maka beliau pun bersedia memberi masukan seperti yang saya rasakan selaku TU disini ketika saya mendapatkan tugas mengerjakan laporan atau proposal beliau selaku kepala sekolah tidak rikuh untuk ikut membantu serta membimbing saya dalam menyelsaikan tugas, ketika saya membutuhkan waktu beliau untuk kebutuhan tugas saya pun beliau selalu bersedia meluangkan waktu, jadi disini walaupun saya bekerja sendiri sebagai TU tidak pernah merasakan beban atau tugas yang berat karna ketika ada permasalahan atau kesulitan beliau selalu bisa diajak bekerjasama
Refleksi	dapat dilihat dari bagaimana cara baliau menggerakkan bawahannya, bagaimana beliau dalam mengambil keputusan dan dapat menerima saran dan kritik dari semua anggotanya dengan guru, beliau tidak pernah memaksakan kehendak tetapi lebih pada menggerekan para angotanya untuk menyuarakan aspirasinya.

TRANSKRIP OBSERVASI

Kode : 01/O/F-1/O5-VII/2022

Tanggal Pengamatan : 11 Agustus 2022

Jam : 08.02 WIB

Disusun jam : 14.00 WIB

Tempat Wawancara : Depan Kantor MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan GENGGONG

Kegiatan yang diobservasi : Kepemimpinan Perempuan Studi Kasus : Kepala Madrasah Di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong

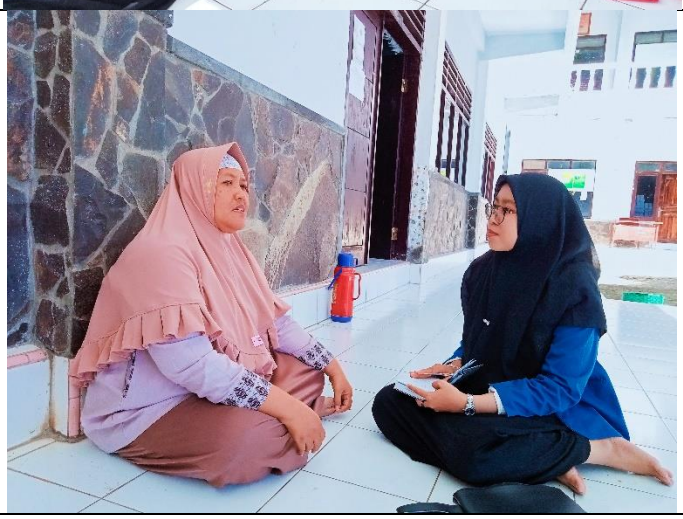
Transkip observasi	Peneliti turun langsung kelapangan tempat yang akan diteliti
Tanggapan pengamat	KMB di MI Kholafiyah Syafiiyah Zianul Hasan Genggong berlangsung dari pagi jam 07.15 – 12.00 dan semua siswa-siswa diwajibkan datang 15 menit sebelum KMB dimulai. Disamping itu madrasah membiasakan sebelum kegiatan belajar mengajar membaca asmaul husna dan lalaran surat-surat pendek untuk kelas 4-6. Jika dilihat dari bagusnya perkembangan MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan genggong dari tahun ketahun maka dapat dipastikan bahwa ada perjuangan yang patut di apresiasi maka dari itu dengan melihat berbagai asumsi yang ada mengenai perempuan yang sukses dalam kepemimpinan pada lembaga pendidikan, sehingga masyarakat sudah tidak ragu lagi terhadap kepeimimpinan perempuan.

TRANSKRIP DOKUMENTASI

Kode	: 01/D/F-1/28.VI/2022
Bentuk	: Foto
Isi Dokumen	: Wawancara dengan kepala madrasah mengenai strategi dan gaya kepemimpinan perempuan di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan
Tanggal Pencatatan	: 28 juni 2022
Jam Pencatatan	: 12.02 WIB

Bukti Dokumentasi







TRANSKIP DOKUMENTASI

Kode	: 02/D/F-1/05.VII/2022
Bentuk	: Foto
Isi Dokumen	: Wawancara dengan Ustadzah Ninis mengenai strategi kepemimpinan perempuan di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan
Tanggal Pencatatan	: 05 juli 2022
Jam Pencatatan	: 08.02 WIB

Bukti Dokumentasi



TRANSKIP DOKUMENTASI

Kode : 03/D/F-1/05.VII/2022

Bentuk : Foto

Isi Dokumen : Wawancara dengan Ustadzah Anita Novitasari S.H mengenai Gaya kepemimpinan perempuan di MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong

Tanggal Pencatatan : 05 juli 2022

Jam Pencatatan : 08.02 WIB

Bukti Dokumentasi


TRANSKIP DOKUMENTASI

Kode : 04/D/F-1/011.VIII/2022

Bentuk : Foto

Isi Dokumen : Kegiatan Siswa-siswi MI Kholafiyah Syafiiyah Zainul Hasan Genggong

Tanggal Pencatatan : 11 Agustus 2022

Jam Pencatatan : 08.02 WIB

	Bukti Dokumentasi
Gedung madrasah	

Kegiatan	 
Kegiatan	 

FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN
GENGGONG KRAKSAAN PROBOLINGGO

UNZAH
Jl. PB. Sudirman No. 360 Semamp
Kraksaan Probolinggo 67282
Telp-Fax: 0335-842178
Web: www.unzah.ac.id

Nomor : 029/UNZAH.012/01/V/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada
Yth, **Kepala madrasah MI Kholafiyah Syafi'iyah Zainul Hasan genggong**
di-
Tempat

Assalamu' alaikum War. Wab.

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir mahasiswa Fakultas Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Alfiatun Hasanah
NIM	: 2018.12.01.20.0086
Semester	: VIII
Judul Skripsi	: Kepemimpinan perempuan Study kasus: Kepala madrasah perempuan di MI kholafiyah Syafi'iyah Zainul Hasan Genggong

Mahasiswa di atas bermaksud akan mengadakan penelitian, untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan kami mohon kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin guna melakukan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ijin penelitian ini dibuat, atas segala bantuan dan kerja samanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu` alaikum War. Wab.

Kraksaan, 12 Juni 2022
Dekan,

UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN GENGGONG KRAKSAAN PROBOLINGGO
FAKULTAS TARBIYAH

Dr. MAMLUATUN NI' MAH, M.Pd.
NIDN. 2111078203

CATATAN REVISI SIDANG MUNAQOSAH SKRIPSI
UNIVERSITA ISLAM ZAINUL HASAN GENGGONG PROBOLINGGO
TAHUN AKADEMIK 2022-2023

Nama : Alfatmen Hasanah
NIM : 0086
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : mpi IX A
Judul proposal skripsi :

Catatan Revisi :

No	Hal-hal yang direvisi	Ket
1	Tambah konsep 3 kepemimpinan pada kajian teori	ketua.
2	Sesuaikan Data di Lapangan Sesuai Teori	ketua.
3	Bab IV masukkan simbol pemimpin perempuan dan kemimpin.	ketua.
4	perhatikan penulisan spasi dan Rata (justify).	ketua.
5	Bedakan gaya dan strategi	ketua dan Penguji Uta
6		
7		
8		
9		
10		

Probolinggo, 29 Agustus 2022

Ketua Penguji,

Ismatul Izzah, M.Pd.I

Sekretaris,

Fatmah Purwanto, M.Pd.

Ketua Program Studi

Penguji Utama

Dr. Muhammad Hilmi Islam, M.Pd.

Catatan : **Data revisi ini diberikan kepada Dosen pembimbing 1 dan pembimbing 2**

MADRASAH IBTIDAIYAH (MI)
KHALAFIYAH SYAFI'IYAH ZAINUL HASAN PUTRI GENGGONG
NPSN : 60716529 NSM : 111235130295
KARANGBONG – PAJARAKAN – PROBOLINGGO
Sekretariat : Kantor MI. Jl. Condong RT. 02 RW. 01 Karangbong – Pajarakan - Probolinggo

SURAT KETERANGAN
Nomor : 197/ MI.ZH.PI /SK/VIII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **MASRUROH, S.Ag**
Jabatan	: Kepala MI Khalafiyah Syafi'iyah Zainul Hasan Putri Genggong

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **ALFIATUN HASANAH**
NIM	: 2018.1201.20.0086
Semester	: VIII

Telah melaksanakan penelitian Di Madrasah Ibtidaiyah Khalafiyah Syafi'iyah Zainul Hasan Putri Genggong guna untuk menyelesaikan Skripsi dengan judul :

"Kepemimpinan Perempuan. Studi Kasus : Kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah Khalafiyah Syafi'iyah Zainul Hasan Putri Genggong Pajarakan Probolinggo"

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 29 Agustus 2022
Kepala Madrasah

MI KHALAFIYAH SYAFI'IYAH ZAINUL HASAN PUTRI TERAKREDITASI B

Masruroh, S.Ag
NIP. –

Tembusan:
1. Yang bersangkutan
2. Arsip

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN GENGGONG
STATUS TERAKREDITASI : OLEH BAN-PT DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
Alamat : Jl. P.B, Sudirman, No. 360, Kraksaan, Probolinggo, Jawa Timur, KodePos. 67282
Telepon/Fax : 0335-842178, Website : www.unzah.ac.id, Email : sekretariat@unzah.ac.id

KARTU BIMBINGAN

NPM : 2018.12.01.20.0086
NAMA MAHASISWA : ALFIATUN HASANAH
PROGRAM STUDI : S1 - MPI
PERIODE BIMBINGAN : 2021/2022 GENAP

JUDUL PENELITIAN :

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN STUDY KASUS: KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DI MI KHOLAFIYAH SYAFI'IYAH ZAINUL HASAN GENGGONG

No	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	16-7-2022	kajian teori, Strategi, Gaya kepemimpinan, Objek penelitian	
2	03-8-2022	BAB, I, II, III, IV, V Acc	
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Dosen Pembimbing I

ABDUL HAMID, M.Pd.I
NIDN. 2124048001

Kraksaan, 29 Mei 2022
Dosen Pembimbing II

MOHAMAD AHYAR MA'ARIF, M.Pd.I
NIDN. 2119018801

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 - Manajemen Pendidikan Islam

UNIVERSITAS ISLAM ZAINUL HASAN GENGGONG - PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

ISMATUL IZZAH , M.Pd.
NIDN. 2101088303

RIWAYAT HIDUP



Alfiatun hasanah dilahirkan pada tanggal 21 juli 1999 M di probolinggo tepatnya didesa tegal watu dusun Karang rejo tiris , Anak pertama dari Bapak Misriyanto bin nardi dan Siti marya binti masiyo, pendidikan TK ditamatkan pada tahun 2006 di TK Nurul hasyimi tegal watu Tiris, pendidikan MI ditamatkan pada tahun 2012 di MI Badrus Zaman tegal watu tiris, pendidikan SMP ditamatkan pada tahun 2015 di SMP Imamul hasan tegal watu tiris, terakhir di bangku MA yaitu di MA ZAHA 1 MUMTAZ Genggong dan ditamatkan pada tahun 2018. Dan sekarang masih duduk dibangku kuliah menempuh pendidikan strata 1 program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Sambil lalu penulis menyantri dipondok Puteri Pusat Pesantren Zainul Hasan Genggong Padjarakan Probolinggo.