

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara ke 4 sebagai negara berpenduduk terbanyak dengan sumber daya manusia, yang mana jumlah penduduk menurut data sensus badan pusat statistik pada tahun 2010 dengan laki-laki sebanyak 119.630.913 jiwa dan perempuan sebanyak 118.010.413 jiwa.¹ Dengan jumlah penduduk terbanyak sehingga menjadi negara terpadat, memiliki sumber daya manusia dan alam yang berlimpah. Sekian juta penduduk, yang memiliki keanekaragaman dalam yang bervariasi sehingga Indonesia negara yang multikultural. Keanekaragaman dalam hal agama, suku, dan ras.

Negara Indonesia dikategorikan negara yang berkapasitas sumber daya penduduk serta sumber daya alam yang tinggi. Dengan rasio jumlah penduduk laki-laki dan perempuan yang hampir seimbang. SDM (Sumber daya manusia) yang berlimpah pada Indonesia menjadikan negara yang multikultural, maka diperlukan sosok leadership (pemimpin) yang berkompeten dalam mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan SDM yang unggul. Hal ini sejalan dengan tugas leadership adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang

¹ <https://www.bps.go.id/> diakses pada 30 september 2019 pukul 12.40 WITA

puas akan pekerjaannya.² Begitu juga di dalam dunia pendidikan, diperlukan kepemimpinan dalam mengelola SDM untuk dikembangkan melalui pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan yakni mempertebal pengetahuan, berwawasan global, beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa. Dengan pendidikan, potensi jiwa dapat dikembangkan sehingga menghasilkan SDM unggul yang berdampak pada kemajuan negara itu sendiri.

Pada umumnya hakikat kepemimpinan ditemukan di dalam kehidupan kelompok untuk mengatur segala aspek pada tiap-tiap individu di ranah eksternal maupun internal.³ Konsep ideal dari kepemimpinan yaitu memiliki jiwa pemimpin sebagai manajer yang mengelola seluruh sumber daya manusia dengan menggunakan prinsip ‘*teamwork* (kerjasama), yaitu rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*) saling penuh kedewasaan (*matutity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*), dan saling baik hati (*kindness*).⁴

Idealnya kepemimpinan hanya berprinsip pada saling bekerja sama (*teamwork*) satu sama lain, saling ketergantungan, tanpa memandang tolak ukur pada siapa yang memimpin. Pada umumnya menjadi pemimpin mempunyai

² Amir Tengku dan Abdul Syukur, *Strategic Management of Organization Development and Civil Service Based PumpingHR Model at Ibn Khaldun University Bogor*, IJBE: Integrated Journal of Business and Economics e-ISSN: 2549-3280, 30 January 2017 h. 67

³ Haryadi, *Kepemimpinan dengan Hati Nurani*, (Jakarta: PT. Suka Buku) 2012, h.15

⁴ Sumarto dan Emmi, *Konsep Ideal Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam proses Transformasi*, An-Nahdhah, Vol. 13 No. 1 Januari – Juni 2019 h.128

potensi dalam standar kepemimpinan. Setiap warga negara mempunyai hak untuk menjadi seorang pemimpin (leadership equality), *I It's a matter of human rights, but also a driver of development progress*⁵, dijelaskan bahwa manusia mempunyai hak untuk memajukan negaranya. Hal ini kepemimpinan sangat berdampak dengan *human relations* (Hubungan antar manusia), *human relations* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahan atau karyawan secara *face to face* (bertatap muka) dalam situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan kerja pada kedua belah pihak.⁶ Jika *human relations* nya baik, akan bisa diartikan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dipimpinya. Menurut RF Maier dalam bukunya yang berjudul *principle of human relation*, bahwa *human relations* dalam kepemimpinan yaitu untuk mewujudkan keselarasan dan keserasian hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan dalam perusahaan maupun lembaga.⁷ Hal ini senada menurut Osmond Reynhard Sinaga bahwa semakin berkualitas *human relations* dalam lembaga dan kian positif gaya kepemimpinan yang dijalankan mengakibatkan

⁵ Jessica, Susan, dan Arias, *Where Are The Women? A Study of Women, Politics, Parliaments and Equality in the CARICOM*, United Nations Development Programme, ISBN 978-9962-688-32-7, 2015, h.8

⁶ Ana, Mukeri, dan Tri Haryono, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Human relations Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Cv Karya Manunggal)*, Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016, h.5

⁷ Naniek Risnawati, *Pentingnya Human Relations Bagi Sekretaris*, dalam Jurnal STIE Semarang, Vol. 7 No.3 2015, h.114

produktivitas bekerja karyawan memperlihatkan peningkatan dari waktu ke waktu.⁸

Umumnya yang menduduki posisi pemimpin lebih dominan laki-laki, begitu juga di Indonesia sebagai negara penganut patriarki. Patriarki dapat diartikan sebagai sosial dimana ayah atau laki-laki tertua (*patriarch*) memiliki kekuasaan mutlak dalam keluarga sehingga setiap anggota lainnya dikuasai ataupun pada konstruksi sosial dalam masyarakat.⁹ Hal ini semakin diperkuat oleh penafsiran agama secara tekstual, sering kita temukan penafsiran ayat Alquran **جَالُ الْاَلْرِ قَوْمُونَ عَلَى الْاِنْسَاءِ** ” *Kaum pria adalah pemimpin bagi kaum wanita*” (QS. An-Nisa 34). Jika dimaknai secara tekstual memang benar kaum pria adalah pemimpin, tetapi secara kontekstual kata qawwamun diartikan sebagai “penanggungjawab”¹⁰ jadi laki-laki maupun perempuan yang memiliki kompetensi penanggungjawab yang maka berkesempatan sama untuk menjadi seorang pemimpin.

Traditional patriarchy justifies inequities of women in many aspects of life in which it forms the mindset of society to exclude women from equality

⁸ Osmond Reynhard Sinaga, *Pengaruh Human Relation dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Miduk Arta*, Tesis, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, 2019 h. 6

⁹ Tapi Omas Ihromi, *Perempuan Indonesia dalam Masyarakat yang Tengah Berubah*, (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Indonesia) 2000, h.208

¹⁰ Eti Nurhayati, *Psikologi perempuan dalam berbagai perspektif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar) 2012 h. 6

access.¹¹ Hal ini membuat perempuan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk jadi pemimpin juga membenarkan ketidakadilan perempuan dalam banyak aspek kehidupan untuk membentuk pola pikir masyarakat yang berkeadilan. Menurut penelitian America, perempuan secara stereotip dipandang memiliki kualitas lebih positif dalam hal beraktifitas secara multitasking daripada laki-laki, dan orang lebih menyukai perempuan yang bekerja daripada laki-laki.¹² Hal ini menjadi argumen pendukung bahwa perempuan mampu menjadi pemimpin dalam berbagai pekerjaan yang multitasking (bekerja banyak dalam satu waktu), mereka mampu melakukan pekerjaan secara cepat dalam waktu yang bersamaan, termasuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan Negara atau urusan kepemimpinan. Jadi potensi yang ada pada diri perempuan menjadikannya memiliki peluang yang sama untuk menjadi pemimpin dan mengelola berbagai bidang segi kehidupan. Padahal dalam sudut pandang psikologi perempuan diinterpretasikan sebagai: ia mempunyai pendirian yang teguh dan pilihan sendiri berdasarkan kebutuhan-kebutuhannya; jadi dia otonomi (mandiri). Sedangkan etis dari substansi perempuan ialah: ia mempunyai kemampuan untuk berkembang dan membangun dirinya.¹³ Laki-laki dan perempuan sama-sama mempunyai sifat dan perilaku yang tidak memandang dengan jenis kelamin, terjadi penamaan

¹¹ Erni Suparti, *Reconstructing Patriarchal Dominations and Gender Roles*, CaLLs, Volume 1 Nomor 2 Desember 2015 h.7

¹² Hilary M. Lips, *A New Psychology of Women: gender, culture, and ethnicity*. (America: McGraw-Hill), 2003 h. 22

¹³ Kartini Kartono, *Psikologi wanita mengenal Gadis Remaja dan Wanita dewasa*. (Bandung: Mandar Maju) 1992 h. 6

makna di masyarakat antara term gender dan jenis kelamin hingga menghasilkan konstruksi sosial yang lebih mengunggulkan laki-laki daripada perempuan, misalnya pada ranah pendidikan semakin tinggi strata pendidikan.

Gender diartikan sebagai pembagian peran, fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang dihasilkan dari konstruksi sosial.¹⁴ *Cuts in public expenditure have been far reaching and disproportionately affect women.*¹⁵ Sehingga perempuan menjadi berkurang perannya dalam ranah publik. Gender kemudian menimbulkan *stereotype* dan subordinasi yang melabelkan terhadap sifat dan perilaku pada konstruksi sosial, yang dimana perempuan identik dengan sifat lemah lembut, dan laki-laki yang tegas. Dengan sifat ini menjadi pandangan terhadap dimensi masyarakat pada perlakuan laki-laki dan perempuan. Jika perempuan melakukan pekerjaan laki-laki seperti jadi sopir, hal ini dipandang perempuan aneh, begitu sebaliknya. Laki-laki memperkerjakan seperti perempuan dalam hal nya memasak. Laki-laki dan perempuan yang berbeda hanya secara biologis, pada jenis kelamin, tertaut pada faktor pembawaan sejak ia dilahirkan. Hal ini tidak bisa ditukar ataupun di rubah-ubah. Karena hal ini sudah ketentuan Tuhan atau kodratnya.

Fenomena di lapangan beberapa lembaga pendidikan di kalimantan selatan, terdapat perempuan yang mampu menjadi pemimpin. Padahal

¹⁴ Mufidah, *Psikologi keluarga Islam berwawasan gender*, (Malang: UIN-Malang press) 2008 h.3

¹⁵ Sue Durbin, Margaret and Walby, *Gender Equality and 'Austerity': Vulnerabilities, Resistance and Change*, *Jurnal Gender Work and Organization* Vol. 24 No. 1 January 2017 h.2

umumnya yang menjadi seorang pemimpin dominan dipegang oleh kaum laki-laki sebagai salah satu bentuk pengekspresian patriarki, hal ini dipengaruhi juga oleh beberapa faktor yang menyebabkan laki-laki mampu untuk lebih berkuasa seperti tingkat pendidikan yang lebih tinggi, kondisi psikologis yang identik tegas dan konstruk sosial yang ada di tatanan kehidupan masyarakat. Masyarakat berpendapat Laki-laki yang identik tegas akan berdampak pada keberhasilan kepemimpinan. Ini membuat hak perempuan terampas haknya sebab ketidakadilan dalam mewujudkan realisasinya menjadi dari segi jumlah banyaknya penduduk laki-laki dan perempuan yang seimbang maka seharusnya juga memiliki kesempatan yang sama.

Kenyataannya peneliti mendapati perempuan yang menjadi pemimpin di lembaga pendidikan yang lebih maju dan berkualitas, hal ini menimbulkan pertanyaan. Kenapa berhasil perempuan bisa lebih maju dalam kepemimpinan dan melintas patriarki yang sudah mentradisi? Berhasil menduduki sebagai pemimpin di lembaga pendidikan MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan. Juga keberhasilan sebagai ibu kepala MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan yang sangat berkompeten dalam mengelola madrasah dengan banyaknya peminat ingin masuk di MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan serta memonitoring bawahannya. Berdasarkan uraian diatas penulis bermaksud untuk meneliti kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan yaitu MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan.

MTs Muhadmmadiyah 3 Al-Furqan, merupakan sekolah swasta yang masih dibawah naungan Yayasan Muhammadiyah, namun tidak dipungkiri

sekolah tersebut menjadi sekolah berkualitas yang menghasilkan input-output berkompeten. MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan sudah yang terakreditasi A, sudah terjamin dengan pelayanan pendidikannya sesuai dengan standar kementerian pendidikan dan kebudayaan. Juga didasari atas pemimpin yang berkompeten dalam mengelola madrasah serta menghasilkan kinerja tinggi, juga para bawahan dan masyarakat yang mau diajak bekerjasama dengan partisipasi dalam membangun madrasah yang unggul.

Hal ini tidak terlepas dari kinerja yang ditampilkan kepala sekolah perempuan di MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan. Juga diakui oleh guru di MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan, menurut ibu Amel bahwa pemimpin perempuan memang mudah diajak berdiskusi “*nyaman binian pang lah kada segan kaya tuh nah kalo lakian segan kalo, kita binian pang jadi apa-apa kami saling terbuka haja satu-sama lain. Karena sama-sama binian jadi apa-apa hen kada asa-asaan lah batakun kah apa kah*”. (lebih mudah perempuan sebagai kepala madrasah, karena sama-sama perempuan tidak merasa sungkan jika ingin berdiskusi atau mengobrol).

Performance kepemimpinan perempuan menurut penelitian yang dilakukan oleh Eagly dan Jonshon ditemukan bahwa pemimpin perempuan cenderung melakukan pendekatan hubungan antar manusia (*human relations*)¹⁶, cenderung demokratis sehingga menghasilkan kinerja tinggi yang

¹⁶ Kadek Agra Dwijaksana, *Studi Komparasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-laki Dengan Perempuan Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Guru Sltip Swasta Se-Kecamatan Buleleng*, dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol: 5 No. 1, 2015, h. 2

berdampak pada kedisiplinan guru maupun staf. Oleh karena itu, penelitian ini lebih mencermati lagi tentang *human relations* perempuan pada MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah tentang kepemimpinan perempuan kepala madrasah pada sekolah berkinerja tinggi studi kasus MTs Muhammadiyah Al-Furqan

Adapun yang jadi sub fokus penelitian:

1. Bagaimana Kepala MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan membangun *human relations* dengan warga madrasah?
2. Bagaimana Kepala MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan membangun *human relations* dengan masyarakat?

C. Tujuan Penelitian

1. Menggambarkan proses kepala MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan dalam membangun *human relations* dengan warga madrasah.
2. Menggambarkan proses kepala MTs Muhammadiyah 3 Al-Furqan dalam membangun *human relations* dengan warga masyarakat

D. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis untuk memilih judul penelitian ini adalah:

1. Ketertarikan peneliti terhadap kepemimpinan yang dipegang oleh seorang perempuan
2. Kepemimpinan perempuan yang mempunyai *value and unqiue* (nilai dan unik) dalam memimpin organisasinya karena dengan melakukan orientasi hubungan antar manusia atau disebut *human relations*.
3. Keberhasilan suatu kinerja dalam lembaga maupun oraganisasi ialah ketergantungan siapa yang memimpin, pada hakikatnya setiap orang punya hak tanggung jawab namun tidak semua orang punya rasa tanggung jawab.

E. Signifikasi Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis pada pengetahuan dan pengalaman hidup.

1. Segi teoritis

Memberikan kontribusi dan menambah wawasan tentang *human relations* dalam kepemimpinan.

2. Segi praktis

- a. Sebagai pengalaman berharga bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang dipelajari ke lapangan
- b. Sebagai bahan informasi berharga bagi pimpinan madrasah dalam membangun *human relations*.
- c. Sebagai informasi awal bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan tema serupa.
- d. Sebagai sumber informasi umum bagi masyarakat yang tertarik untuk mengetahui *human relations* dalam kepemimpinan.

F. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah sifat atau perilaku yang menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi maupun lembaga. Pemimpin bertugas untuk mengelola sumber daya manusia yang unggul dan kompeten yang akan menjadi organisasi atau lembaga yang berkualitas, sehingga seorang pemimpin harus bijak dalam membangun visi dan misi, idealnya pemimpin mempunyai prinsip *teamwork* (kerjasama) yang saling ketergantungan untuk mendapatkan hasil yang mempunyai keuntungan untuk kedepan. Seorang pemimpin juga berpengaruh tinggi pada lembaga pendidikan, termasuk sekolah/ madrasah.

2. Human relations

Hubungan antar manusia (*human relations*) adalah membangun manusia agar terciptanya suasana dalam berkomunikasi agar membentuk kerja sama, saling bertukar pendapat, dan tolong menolong. *Human relations* sangat penting dalam peranan kepemimpinan untuk menciptakan organisasi maupun lembaga agar menjadikan *benefit* (keuntungan) pada sebuah organisasi maupun lembaga, hakikat dari *human relations* adalah komunikasi bentuk *face to face* dalam keadaan apapun agar menjadikan lebih tahu (*knowledge*) apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan pada setiap bawahan-atasan. Dalam penelitian ini meneliti kepemimpinan dalam *human relations* pada warga madrasah dan masyarakat.

3. Sekolah Berkinerja Tinggi

Sekolah berkinerja tinggi yang dimaksud penelitian disini ialah sekolah yang terakreditasi A.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam peninjauan penelitian yang akan dilakukan, ada beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan, diantaranya:

Penelitian dari Arista dan Dwi Saputri dari mahasiswa IAIN Tulungagung, objek penelitian ini tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam menentukan kebijakan lembaga pendidikan (studi multi kasus di SMKN 2 Boyolangu dan MA Al Ma'arif Tulungagung). Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan formulasi, implementasi, evaluasi dan psikologi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan penelitian multikasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama; formulasi kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah sekolah berbasis lingkungan hidup melalui program adiwiyata mandiri, kepuasan-kepuasan pelanggan melalui ISO, sekolah berbasis anti narkoba dengan menggandeng BNN Tulungagung, 16 penerapan peningkatan kualitas, peningkatan kemampuan siswa. Kedua; Implementasi kebijakan kedua lembaga ini kebijakan-kebijakan yang telah diformulasikan tadi dijabarkan dalam bentuk kegiatan-kegiatan atau program-program. Pelaksanaan program diawali dengan koordinator masing-masing program dan membuat deskripsi pekerjaan. Ketiga; Kedua lembaga ini menggunakan forum rapat untuk melakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan dalam bentuk rapat serta audit baik

internal maupun eksternal. Keempat; Psikologi pembawaan perempuan yang selama ini respon lemah, tidak berprestasi dan emosional dalam kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan tidak benar.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penulis tidak menggunakan metode penelitian multi kasus, bahwa penelitian tersebut dengan menggunakan dua kasus di sekolah SMK dan MA. Juga hasil penelitian tersebut bahwa kepala sekolah perempuan memang mempunyai kompetensi dalam memimpin dengan bijak.

Juga penelitian Nurhilaliati mahasiswa Universitas Islam Negeri Mataram, dari jurnal penelitian pendidikan agama dan keagamaan, kajian ini difokuskan pada upaya menilai kualitas dan memprediksi prospek kepemimpinan kepala madrasah perempuan di pondok pesantren di Kabupaten Lombok Barat. Menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif, karena peneliti ini berupaya mengungkapkan kualitas kepemimpinan perempuan berdasarkan persepsi, sikap, dan perilaku dari beberapa perempuan pada posisi jabatan kepala madrasah yang berada di lingkungan pondok pesantren, melalui wawancara dan observasi. Kajian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah perempuan di pondok pesantren dapat dikategorikan memiliki kualitas yang cukup baik. Berdasarkan sembilan indikator yang digunakan, terdapat tujuh indikator yang muncul pada semua subjek penelitian yaitu kedewasaan emosional, objektif, perseptif, adaptasi, inisiatif, kreativitas, dan skill berkomunikasi. Indikator tanggungjawab tidak muncul secara maksimal pada satu subjek penelitian. Demikian juga indikator percaya diri. Perempuan

memiliki prospek yang baik untuk berada di posisi pimpinan karena adanya kualitas. Tidak ada penolakan signifikan terhadap pemimpin perempuan, dan tidak ada perbedaan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk menjadi pemimpin, selama memiliki kemampuan.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penulis tidak meneliti tentang kualitas dan memprediksi prospek kepemimpinan kepala madrasah perempuan di pondok pesantren. Hal serupa penelitian ini sama menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif, juga hasil penelitian tersebut bahwa kepala madrasah perempuan di pondok pesantren dikategorikan memiliki kualitas yang baik.

Dalam penelitian Asep Kurniawan yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan kinerja guru di madrasah tsanawiyah, dalam jurnal studi gender dan anak. Efektivitas dari kepemimpinan kepala sekolah adalah diantara faktor dari sejumlah faktor yang berkaitan dengan kinerja guru, melalui kinerja yang baik, maka proses komunikasi pendidikan di suatu sekolah akan terlaksana dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di MTsN Ciledug Cirebon. Metode penelitian ini ialah kuantitatif korelasional. Populasi penelitian adalah 67 guru dengan sampel 30 guru. Instrumen yang dipergunakan adalah angket. Teknik analisis yang dipakai ialah teknik analisis statistik parametris sebagaimana jenis penelitian bersifat asosiatif, dengan memakai korelasi *bivariate* atau *product moment pearson*. Hasil yang memperlihatkan bahwa ada hubungan yang sangat

kuat antara variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan (X), dengan kinerja guru di MTsN Ciledug Cirebon sebesar 0,825 atau memiliki pengaruh langsung sebesar 68, 0625%. Hal tersebut berarti apabila kepemimpinan Kepala Sekolah perempuan sudah baik, maka kinerja guru pun menjadi baik.

Perbedaan dengan penelitian tersebut dengan peneliti tidak menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional, juga instrumen yang digunakan disini berupa angket dengan teknik analisis statistik parametris. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan dengan kinerja guru.

Penelitian Azhar Fatkhurrohman dari Mahasiswa IAIN Purwoekerto, objek penelitian ini adalah tentang efektifitas kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Ma'Arif NU 1 Kracak Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. Jenis Penelitian ini kuanitatif yang memerlukan data statistik untuk mengukur keefektifitas kepemimpinan kepala madrasah perempuan, diperoleh data terkait kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Ma'arif NU 1 Kracak adalah 70% dalam proses pemberdayaan personel, kepala kepemimpinan madrasah dalam karakteistik dan sikap 69%, dan kepemimpinan kepala madrasah dalam bidang kerja dengan prosentase 64%. Dari masing-masing sub aspek kepemimpinan berdasarkan hasil angket pada tabel rekapitulasi tersebut menunjukkan bahwa dari ketiga sub aspek kepemimpinan berada pada kategori efektif, pada tabel kategori penskoran angka 51% sampai 75% berada pada kategori efektif. Disetujui bahwa kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI Ma'arif NU 1 Kracak efektif.

Penelitian tersebut dengan penulis yang membedakan disini dari segi faktor metode penelitian yang menggunakan jenis kuantitatif dengan data statistik untuk mengukur keefektifitas kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MI, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah perempuan memang efektif dalam memimpin di MI Ma'arif NU 1 Kracak.

Penelitian dari Besse Marhawati kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada sekolah efektif dalam jurnal manajemen dan supervisi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada sekolah efektif di MIT AI-Ishlah kota Gorontalo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi yang diperoleh melalui catatan hasil observasi dan hasil wawancara. Hasil penelitian sebagai berikut:(1) strategi kepala sekolah perempuan dalam mencapai sekolah efektif di MIT AI Ishlah Kota Gorontalo yang meliputi:(a) optimalisasi pembelajaran,(b) memberdayakan potensi siswa, dan (c) menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung prestasi siswa;(2) faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi siswa di MIT AI-Ishlah Kota Gorontalo meliputi:(a) input siswa yang unggul dan terseleksi, diprioritaskan bagi lulusan RA A-Hshlah, tetapi juga terbuka untuk umum melalui iklan dengan sistem ranking yang didasarkan pada hasil testing yang terdiri tes psikologi (kemandirian), tes akademik(berhitung dan membaca), tes

keterampilan (hafalan surah pendek); dan (b) memperoleh dukungan dari komponen sekolah.

Dari penelitian tersebut yang membedakan dengan hasil penulis disini ada pada faktor dengan hanya meneliti pada keefektifitas kepala sekolah perempuan di MIT Al-Ishlah, hasil dari penelitian tersebut bahwa strategi kepala sekolah perempuan dalam mencapai sekolah efektif sangat optimal untuk menghasilkan sekolah yang unggul dari segi meningkatkan prestasi siswa juga menjalin hubungan dari berbagai pihak untuk mendukung prestasi siswa.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mengorganisasikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, memuat latar belakang masalah, definisi operasional dan ruang lingkup pembahasan, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, alasan memilih judul, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, memuat tentang pengertian kepemimpinan, model kepemimpinan, kepemimpinan perempuan serta human relations.

BAB III Metode Penelitian, memuat jenis dan lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan dan analisis data.

BAB IV Laporan Penelitian, berisikan gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data.

BAB V Penutup, berisikan simpulan dan saran.