

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Dalam bahasa Inggris, leadership yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar leader yang berarti pemimpin dan akar katanya to lead yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan : bergerak lebih awal, berjalan diawal mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran pendapat orang lain, membimbing menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya (Normore, 2015).

Pengertian kepemimpinan menurut para ahli menurut sudut pandang masing-masing:

Menurut Danim S, (2013). Mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seorang individu maupun kelompok untuk melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rahmat (2016). Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah

kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut (Erdiyanti, p. hal. 15). Pendapat diatas suda dijelaskan bahwa kepemimpinan kemampuan suatu daya penggerak dalam upaya mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dengan menggunakan semua komponen penunjang demi tercapainya suatu tujuan.

### **2.1.2 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan**

(Tambunan, 2015, p. hal. 181). Mengemukakan prinsip-prinsip kepemimpinan yaitu:

#### **1. Melayani**

Prinsip pertama yang paling penting harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama. Dengan prinsip yang melayani, seorang pemimpin akan lebih mengutamakan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya (para bawahan, pengikutnya, masyarakat umum) dibandingkan lebih mendahulukan kepentingan pribadi atau kelompok.

#### **2. Membuat keputusan**

Pembuat keputusan merupakan tugas paling utama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin untuk menentukan kebijakan yang ingin dibuat atau ditetapkannya, diawali dengan sebuah keputusan strategis yang diambil pemimpin tersebut. Dalam menjalankan peran kepemimpinan, membuat keputusan merupakan kemampuan yang harus diupayakan pemimpin untuk dikembangkan. Pembuatan keputusan dan pemecahan masalah adalah salah satu tugas dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus

mampu melakukan penyelesaian masalah dan memberikan keputusan yang cerdas.

### 3. Keteladanan

Pemimpin dinilai dari apa yang telah dilakukan atau diberikannya kepada organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang menunjukkan pengaruh yang baik dan memberikan nilai positif bagi organisasi dan para pengikutnya, akan mampu menjadi teladan bagi yang dipimpinnya. Keteladanan seorang pemimpin ditunjukkan melalui sikap dalam memberikan inspirasi, membimbing dan memotivasi para bawahan, memiliki kemampuan luas, kreatifitas, visioner, bekerja secara jujur dan ikhlas, serta memiliki perhatian dan kepedulian. Pemimpin harus menjadi panutan, dan bisa diikuti kepribadiannya bagi orang-orang yang dipimpinnya.

### 4. Bertanggung Jawab

Menjadi pemimpin merupakan tanggung jawab besar yang harus diemban sebagai bentuk dari amanah, dukungan atau kepercayaan orang lain yang memiliki harapan kepada seorang pemimpin tersebut untuk melakukan perubahan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

### 5. Bekerjasama

Pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan budaya kerjasama tim yang baik di antara anggota organisasi, melakukan komunikasi yang efektif dengan para bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan terciptanya kerjasama yang baik, maka seluruh pekerjaan akan diselesaikan dengan tepat waktu, tujuan yang diinginkan

dapat dicapai, dan para anggota organisasi akan bekerja dengan senang hati.

## 6. Menciptakan Perubahan

Pemimpin harus mampu membuat terobosan-terobosan baru, sehingga tercipta suatu pembaharuan fundamental baik di tubuh organisasi, produk atau jasa, maupun bagi orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang memiliki inovatif dan kreatifitas akan menghindari pola kerja yang bersifat rutinitas (monoton) sehingga tidak memberikan arah perkembangan yang baik bagi yang dipimpinnya. Dengan kreatifitas, pemimpin juga akan berani menciptakan peluang- peluang dan berani menghadapi tantangan-tantangan besar dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2.2 Kepemimpinan Perempuan

### 2.2.1 Pengertian kepemimpinan Perempuan

Di dalam al-Qur'an telah dijelaskan bahwa manusia sejak awal telah diproyeksikan sebagai *khalifah* (pemimpin) yang dipercaya dan diberikan potensi untuk mengelola dunia. Konteks *khalifah* di dalam ayat al-Qur'an tersebut tidak condong kepada laki-laki maupun perempuan, artinya seluruh manusia mempunyai fungsi yang akan mempertanggungjawabkan kepemimpinan mereka kelak nanti dihadapan Allah SWT (Umar, 2016).

Noor (2019) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses kegiatan memengaruhi, mengorganisasi, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, mengajak orang lain untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, dengan melibatkan

partisipasi dari berbagai pihak dan kepentingan, serta faktor-faktor yang menguatkan kepemimpinan tersebut

(Afandi,2013). Menjelaskan kepemimpinan perempuan yang disimpulkan dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan berbagai persepsi lain mengenai legitimasi pengaruh. Artinya kepemimpinan mencakup berbagai potensi dalam individu di lingkungan sosial mereka, di mana potensi tersebut erat kaitannya dengan legitimasi pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain

Kafidhoh ( 2019). Menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan dapat digambarkan sebagai ilmu yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, dengan memanfaatkan kekuatan perempuan yang bersifat lemah lembut, tegas, penuh pengayoman, kasih sayang dan mengutamakan prinsip musyawarah untuk mencapai suatu kesepakatan. Hal ini didasarkan dari pendapat berbagai pakar yang memang tidak menggeneralisasikan semua orang dapat menjadi pemimpin. Artinya, hal itu datang dari diri perempuan itu sendiri, juga disempurnakan dengan ilmu yang dapat dipelajari.

Tidak semata-mata seseorang dapat menjadi pemimpin begitu saja. Ada kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi di dalamnya. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan orang lain melalui pemberian instruksi, arahan, bimbingan dan motivasi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teori ini menguatkan

peranan kepemimpinan yang dapat dijadikan alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi (Sahban, 2016).

Kepemimpinan erat kaitannya dengan pemimpin. Seorang pemimpin adalah pribadi yang akan menjalankan kepemimpinan tersebut. Untuk menjadi seorang pemimpin, ada beberapa syarat yang idealnya dipenuhi, agar statusnya sebagai pemimpin dapat diakui, meskipun syarat tersebut tidak berbicara secara langsung mengenai pemimpin dalam organisasi pendidikan, diantaranya yaitu (Mukhtar, 2009).

1) Syarat kompetensi dasar

Syarat kompetensi dasar yang dimaksud di sini adalah seseorang yang sudah dewasa dan memiliki akal sehat. Dalam syarat ini, menunjukkan bahwa setiap orang yang memiliki kriteria tersebut, dapat menjadi seorang pemimpin

2) Syarat kompetensi intelektual

Syarat kompetensi intelektual ini berkaitan dengan keilmuan seseorang ketika menjadi seorang pemimpin. Artinya, mereka memang harus mempunyai ilmu yang mumpuni di bidangnya. Selain itu, mereka juga dituntut untuk memiliki kemampuan lain sebagai penunjang keilmuannya

3) Syarat kompetensi integritas

Menjadi seorang pemimpin dituntut untuk memiliki integritas, karena mereka adalah sosok yang diikuti oleh bawahannya. Kompetensi ini diwujudkan dalam implementasi kepemimpinan yang adil dan bijaksana, sehingga sebagai seorang pemimpin, ia dapat menyesuaikan untuk menentukan sikap yang baik dan benar, berdasarkan situasi yang dihadapinya.

Ada lima unsur di dalam kepemimpinan kaitannya dengan proses yang dilalui di dalamnya (Wiyani, Potret ideal kepemimpinan, 2017). Yaitu :

1) Kemampuan menggerakkan organisasi

Hendaknya seorang pemimpin mampu menggerakkan anggotanya untuk memenuhi tujuan organisasi ketika menjalankan roda kepemimpinannya

2) Kerja tim

Dalam sebuah organisasi yang pastinya diisi oleh lebih dari satu orang, seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim kerja yang kolaboratif, sehingga tercipta sebuah kerja tim yang akan berpengaruh besar terhadap kesuksesan organisasi tersebut

3) Aktivitas kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien

Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memastikan bahwa anggotanya melakukan aktivitas kerja yang efektif dan efisien, sehingga masing-masing tugas dapat dikerjakan secara optimal

4) Aturan yang harus dipatuhi

Seorang pemimpin juga perlu menentukan sebuah aturan yang harus dipatuhi, baik oleh pribadinya sebagai pemimpin, maupun bagi para anggotanya, untuk memastikan agar mereka tidak semena-mena dalam menjalankan tugas. Aturan tersebut juga menjadi batasan agar pemimpin tetap berada di koridor tugasnya, sehingga tidak sampai sekehendaknya ketika mengatur bawahannya.

5) Tujuan yang hendak dicapai

Seorang pemimpin juga perlu menentukan tujuan yang harus dicapai, di mana tujuan tersebut adalah tujuan bersama bagi organisasi. Sehingga pemimpin memastikan bahwa orang-orang yang berada didalam organisasinya juga memiliki tujuan yang sama, ketika menjadi bagian dari organisasi tersebut

Selain unsur tersebut, ada beberapa kriteria yang merepresentasikan kelayakan seseorang sebagai pemimpin, yaitu (Chin, 2011).

1) *A role model*

Seorang pemimpin haruslah seseorang yang dapat dijadikan contoh bagi para pengikutnya.

2) *Talent in having specific skill for the organization*

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki suatu kemampuan yang khusus dan dipergunakan untuk organisasinya.

3) *Intiative and enterpreneurial drive*

Seorang pemimpin hendaknya memiliki kemampuan untuk menginisiasi dan dorongan untuk mengembangkan organisasinya

4) *Charisma*

Seorang pemimpin hendaknya memiliki kharisma, suatu citra yang memberikan daya tarik terhadap orang lain yang mengikutinya, dan citra ini dioptimalkan untuk dapat mempengaruhi dan memberikan dorongan terhadap orang lain untuk mengikutinya.

5) *Inspirational* seorang pemimpin hendaknya mampu menginspirasi, sehingga dengan hal tersebut, ia dapat mempengaruhi dan memicu orang lain untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.



6) *Commitment or visionary*

Seorang pemimpin harus seseorang yang memiliki komitmen dan pribadi yang visioner, sehingga ia memiliki tujuan yang pasti untuk terus mengembangkan organisasinya.

Kriteria tersebut adalah gambaran ideal pemimpin yang secara umum ada dalam pandangan orang di masyarakat, gambaran ini juga tidak spesifik mewakili salah satu gender, sehingga kriteria tersebut dapat mewakili siapapun yang memang memilikinya. Oleh karena itu, para perempuan dengan kriteria tersebut tentunya layak untuk menjadi seorang pemimpin.

### **2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Perempuan**

Karakteristik kepemimpinan sering kali dikategorikan dalam beberapa karakter tertentu yang mencari ciri khas tertentu seorang pemimpin. Namun dapat dikatakan bahwa karakter kepemimpinan tersebut bukan suatu hal yang baku, namun dapat disesuaikan dan dikombinasikan dengan karakter yang lain, disebabkan tuntutan atau perubahan pada suatu situasi yang membutuhkan pendekatan yang berbeda. Perubahan-perubahan tersebut pada akhirnya hanya bersifat sementara, karena tipe kepemimpinan yang paling dominan pada seseorang tetap menjadi karakteristik yang paling menonjol didalam dirinya (Nizomi K. , 2019).

(Nizomi, 2019). secara umum ada lima tipologi kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaanya, yaitu.

1) Tipe otokratik

Tipe ini adalah tipe kepemimpinan yang individualistik, di mana pemimpin mengambil keputusan melalui argumentasi maupun pemikirannya sendiri tanpa melibatkan saran dari anggota ataupun bawahannya. Bahkan anggota ataupun bawahannya tidak diberi ruang dan kesempatan untuk mengutarakan pendapat mereka.

2) Tipe paternalistic

Tipe pemimpin dengan ini cenderung bersifat kepatuhan, sehingga sifat pemimpin lebih banyak mengayomi dan melindungi bawahannya. Orientasi kepemimpinannya juga lebih banyak *top-down*, sehingga pemimpin lebih banyak memberikan arahan dan bimbingan, sementara bawahan jarang memberikan saran untuk atasannya

3) Tipe kharismatik

Tipe pemimpin dengan gaya ini adalah pemimpin yang dianggap figur sentral dalam suatu organisasi, di mana para bawahan menganggap bahwa pemimpin dalam organisasi tersebut diberikan anugerah untuk memiliki kemampuan sebagai pemimpin dengan *multi*-kemampuan di berbagai bidang.

4) Tipe *laissez faire*

Tipe pemimpin dengan gaya ini sering disebut dengan tipe yang tidak memiliki pendirian, karena semua keputusan diserahkan kepada anggota ataupun bawahan. sehingga dalam setiap keputusan yang dihasilkan, semuanya bergantung kepada keinginan dari anggota ataupun bawahannya

#### 5) Tipe demokratik

Pemimpin dengan tipe demokratik ini selalu mengedepankan asas musyawarah bersama, sehingga dalam setiap pengambilan keputusan, anggota ataupun bawahannya selalu diikutsertakan, dengan asumsi bahwa semakin banyak pendapat yang masuk, maka hasil atau keputusan yang nantinya akan dikeluarkan menjadi lebih baik

Masing-masing tipe tersebut berfokus pada perilaku pemimpin dan cara kerja mereka, tanpa mengkategorikan gaya tersebut hanya ada pada gender tertentu saja. Sehingga baik laki-laki maupun perempuan dapat menerapkan gaya tersebut. Dalam hal ini, masing-masing gender memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan yang berbeda (Arif, 2019).

Secara umum tipe kepemimpinan perempuan dikategorikan dalam dua tipe yang khas, yaitu kepemimpinan feminim-maskulin dan kepemimpinan transformasiona - transaksional. Kepemimpinan feminim-maskulin ini adalah orientasi kepemimpinan yang mana feminisme cenderung pada perempuan dan maskulin cenderung kepada laki-laki. Meskipun begitu, seiring berkembangnya zaman, stereotip gender seperti ini mulai menjadi biasa, sehingga masing-masing gender bisa mengalami kecenderungan yang berbeda (Fadli, 2014).

Sementara kepemimpinan tranformasional-transaksional juga berkaitan dengan kecenderungan gender, di mana perempuan lebih mengarah kepada tranformasional, yang lebih banyak menekankan orientasinya terhadap nilai dan penguatan kelompok, sementara laki-laki

lebih transaksional, di mana fokus utamanya adalah hubungan timbal balik (Zulida Situmorang, 2011).

Chin (2011). Juga menguatkan hal ini dan yang mengatakan bahwa:

Bahwa inti dari kepemimpinan transformasional adalah ikatan kolaboratif antara pemimpin dan bawahannya dalam sebuah proses untuk mencapai tujuan bersama. Tipe kepemimpinan yang khas ini menunjukkan bagaimana kecenderungan laki-laki dan perempuan dalam menggunakan otoritasnya sebagai seorang pemimpin, sehingga dampak yang dihasilkan menjadi berbeda-beda, tergantung corak kepemimpinan yang dianut oleh mereka.

Karakteristik kepemimpinan perempuan sebagaimana dijelaskan sebelumnya identik dengan lemah lembut, mengayomi, penuh kasih sayang dan sebagainya, membuat hal ini menjadi keistimewaan dan kekuatan bagi perempuan. tipe kepemimpinan perempuan digambarkan dengan kriteria bunga dengan jenis yang berbeda-beda, seperti bunga mawar, anggrek, melati, cempaka, dan teratai (Khafidho, 2019).

a. bunga mawar

Kepemimpinan dengan tipe mawar identik dengan kepercayaan diri yang tinggi, komunikatif, populer dan memiliki wibawa yang besar. Tipe mawar mampu menempatkan dirinya sangat baik sehingga mampu tetap dekat dengan lingkungannya, memberikan pengaruh yang signifikan, namun tetap dihormati oleh anggotanya. Karakter kepemimpinan yang paling dominan dalam analogi bunga mawar ini adalah kepercayaan diri yang tinggi

b. bunga anggrek

Kepemimpinan dengan tipe anggrek identik dengan pribadi yang anggun dan mempesona. Karakter yang ditunjukkan adalah keinginan untuk tampil berbeda, pekerja keras dan sangat mengutamakan kerja tim. Keuletan tersebut yang menjadikan media untuk merekatkan dan membangun kerjasama yang baik, sehingga menghasilkan tim yang solid. Karakter kepemimpinan yang paling dominan dalam analogi bunga anggrek ini adalah keuletan

c. bunga melati

Kepemimpinan dengan tipe melati ini identik dengan kesederhanaan dan tidak terlalu menonjolkan kehebatan dirinya, namun lebih mengedepankan kebijaksanaannya, sehingga dalam setiap pengambilan keputusan sangat berhati-hati dan bijaksana. Karena prinsip utamanya adalah pemimpin yang menjadi suri tauladan bagi anggotanya. Karakter yang paling dominan dalam analogi bunga melati ini adalah Kesederhanaan.

d. Bunga teratai

Kepemimpinan tipe teratai ini identik dengan pribadi yang anggun, santun dan religius, serta memiliki independensi, keteguhan dan keteduhan di dalam pribadinya, sebagaimana sebagaimana teratai yang mampu hidup di lahan yang berlumpur. Karakter kepemimpinan yang paling dominan dalam analogi bunga teratai ini adalah integritas

e. Bunga cempaka

Kepemimpinan tipe cempaka ini identik dengan pribadi yang penuh tanggung jawab, mengayomi dan dapat menjadi suri tauladan yang baik bagi pengikutnya. Meskipun pribadinya mampu menonjolkan diri dengan baik, namun kemampuan ini tidak serta merta menjadikan dirinya tidak terkendali. Karakter utama yang paling dominan dalam analogi bunga cempaka ini adalah kemampuan untuk mengayomi, sehingga anggotanya menaruh kepercayaan dan harapan mereka di pundaknya.

N. A. Wiyani (2017). Mengambil kesimpulan berdasarkan analogi bunga tersebut, bahwa untuk menjadi pemimpin yang sukses, setidaknya ada delapan upaya yang perlu dilakukan oleh perempuan, yaitu; menjadi pribadi yang percaya diri dan memiliki idealisme tinggi dalam penyelenggaraan organisasi, menjadi pemimpin yang giat bekerja dan mampu merangkul anggotanya dalam sebuah tim kerja, menjadi pemimpin yang sederhana dan rendah hati, menjadi pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan, menjadi pemimpin yang mampu membangun kemandirian organisasinya, menjadi pemimpin yang mampu menjaga kredibilitas organisasinya, menjadi pemimpin yang mengayomi anggota organisasinya, menjadi pemimpin yang menginspirasi dan teladan bagi anggota organisasi dan lingkungan disekitarnya.

Prasetiawan dan Lis (2019). Menambahkan bahwa ada beberapa ciri yang melekat pada perempuan, di mana hal tersebut menjadi pembeda di dalam kepemimpinan perempuan di antaranya yaitu:

1) Mengayomi seperti ibu

Sosok perempuan memiliki jiwa keibuan, sehingga secara naluriah, mereka akan menjadi pemimpin yang lebih mengayomi anggotanya

2) Cinta dan ketulusan

Perempuan dikenal sebagai sosok yang lembut, sehingga kasih sayang dan ketulusannya dalam menjalankan kepemimpinan dapat menguraikan permasalahan dengan cara yang lebih tenang dan damai

3) Visioner dan futuristik

Perempuan cenderung lebih bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan, karena langkah mereka menjadi sorotan, sehingga dalam setiap langkah, perempuan menjadi pemimpin yang lebih visioner dan memiliki pemikiran jauh ke depan dan cenderung futuristic.

Berbagai karakter tersebut dapat digunakan untuk menilai dan mengidentifikasi bagaimana citra atau karakter yang ditunjukkan oleh perempuan ketika menjadi seorang pemimpin. Sehingga organisasi yang dikelola dapat mengoptimalkan karakter tersebut demi tercapainya tujuan organisasi (Sahban, 2016).

### **2.2.3 Kepemimpinan Perempuan Dalam Mempengaruhi Dan Mengarahkan**

#### **1. Mempengaruhi**

Pemimpin didalam memimpin suatu madrasah harus memiliki banyak pengalaman dan keterampilan. Keterampilan yang harus dimiliki kepala madrasah atau pemimpin adalah harus mampu mempengaruhi bawahan artinya pemimpin harus mampu membuat para bawahan menyetujui

dan menerima gagasan-gagasan yang dibuat oleh pemimpin. senang, terbuka, dan rela hati. Factor untuk mempengaruhi bawahan yaitu:

pertama dalam mempengaruhi harus bisa merasuki pola pikir bawahan, seorang pemimpin bisa menghargai ide dan pendapat bawahannya, seorang pemimpin bisa menjadi contoh atau teladan untuk bawahannya. ucapkan oleh Alexander Sudiro “pimpinlah dengan memberi contoh yang positif bukan menetapkan peraturan lewat teror, ancaman, omong besar dan intimidasi” dengan keteladanan dari pihak pimpinan, disiplin karyawan dapat dibina sehingga kedisiplinan yang muncul tidak sekedar karna takut akan tetapi muncul dari kesadaran (Herawati Syamsul, 2017).

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan madrasah agar kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab bersama seluruh warga madrasah sehingga dengan sadar mereka dapat menerima dan melaksanakan sesuatu yang telah diputuskan, hal-hal tersebut diantaranya (I Wayan Lanang dkk, 2016).

- 1) Kebijakan yang diambil bukan semata-mata untuk keperluan sekelompok orang tetapi kebijakan yang diambil harus memiliki tujuan yang jelas untuk memajukan pendidikan secara umum pada tingkat mikro
- 2) Kebijakan yang diambil menampung semaksimal mungkin aspirasi bawahan sehingga kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab bersama.
- 3) Lakukan analisis dampak negatif dan positif bersama dengan membantu kepala sekolah sebelum kebijakan tersebut diluncurkan.



4) Hindari mengambil keputusan yang tidak populer yang hanya akan mengakibatkan kontroversi pada tingkat bawah

## **2. Mengarahkan**

Koontz dan O' Donnel yang dikutip oleh Hasibuan dalam bukunya Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah (2018 :183) menjelaskan adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya pengaturan terhadap bawahan-bawahan untuk dapat dipahami dan pembagian pekerjaan yang efektif untuk tujuan perusahaan yang nyata.

Terry yang dikutip oleh Hasibuan dalam bukunya Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah (2018 :183) Menjelaskan pengarahan adalah mengintegrasikan usaha-usaha anggota suatu kelompok sedemikian, sehingga dengan selesainya tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka, maka mereka akan memenuhi tujuan-tujuan individu atau kelompok.

Erickson (2007). Mendefinisikan pengarahan merupakan daya upaya untuk menunjukkan jalan terbaik. Pengarahan meliputi usaha untuk memimpin, mengawasi, memotivasi, mendelegasikan, dan menilai mereka yang dipimpin.

Iskandar, U. (2013). Mendefinisikan pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat pada karyawan supaya bekerja giat serta membimbing mereka melaksanakan rencana dalam mencapai tujuan Dengan pengarahan, pemimpin menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan serta mempengaruhi para karyawan/bawahan supaya melakukan yang terbaik untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi atau lembaga pendidikan.

### 2.3 Penelitian Relevan

Untuk menghindari penelitian terhadap objek yang sama atau pengulangan terhadap suatu penelitian yang sama, serta menghindari anggapan plagiasi terhadap karya tertentu, maka perlu dilakukan *review* terhadap kajian yang pernah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang setema dengan penelitian yang dikaji oleh penulis mengenai Study Kepemimpinan Perempuan, diantaranya adalah:

No	Penelitian Relevan	Perbedaan	Persamaan
1	Rezki (2021) “Peran Kepemimpinan Perempuan di MA nurul ilmi Desa Miranti Kecamatan Taliabu Barat.”	Penelitian ini berpusat pada bagaimana peran kepemimpinan Perempuan, dalam mengembangkan MA Nurul Ilmi Desa Miranti Kecamatan Taliabu Barat di Penelitian ini menerapkan peran kepala madrasah sebagai motivator, manager, sekaligus leader dalam membina dan membimbing guru atau staf untuk bekerjasama mengapai visi misi madrasah seperti membangun peningkatan kualitas guru, program madrasah, hasil ujian akhir siswa, prestasi belajar dan budaya madrasah. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah focus pada kepemimpinan perempuan di MI	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meningkatkan kualitas guru dan staf.

		Minhajut Thullab Konawe Selatan dalam mempengaruhi dan mengarahkan.	
2.	Eka Ayu Pratiwi (2016) tipe kepemimpinan perempuan (studi kasus Man 1 Konsel)	penelitian ini menyatakan bahwa tipe kepemimpinan perempuan di MAN 1 Konsel menggunakan tipe kepemimpinan demokratis yang mengutamakan asa kerja sama dan setiap pengambilan keputusan selalu melibatkan bawahan.	Persamaan penelitian ini adalah seorang pemimpin selalu melibatkan guru atau staf dalam pengambilan keputusan
3.	Dennis Haruna (2014) model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta	menggunakan model kepemimpinan kontingensi fiedler, seperti yang terlihat dengan adanya: hubungan baik antara pemimpin dengan anggotanya, kepribadin pemimpin yang baik, ketegasan dan loyalitas pemimpin, rasa hormat anggotanya terhadap pemimpin dan struktur kerja yang jelas	Persamaan penelitian ini adalah sosok pemimpin yang tegas dan sosok seorang pemimpin yang sangat menjaga hubungan baik dengan anggotanya.

Hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya diharapkan dapat menjadi bahan dasar yang amat berharga tentunya bagi peneliti, terutama untuk memberikan gambaran tentang kepemimpinan

perempuan di lembaga pendidikan, maka peneliti sangat berharap judul diatas dapat menjadi bahan referensi untuk menunjang penelitian ini.

## 2.4 Kerangka pikir

Kerangka pikir penelitian ini merupakan hasil dari teori dan konsep yang dipadukan sedemikian rupa sehingga menunjukkan kejelasan hubungan satu dengan yang lainnya. Dalam kepemimpinan perempuan untuk bisa mencapai keberhasilan lembaga pendidikan atau organisasi sangat dibutuhkan dengan sosok peran pemimpin yang baik dan tegas bisa mempengaruhi dan mengarahkan guru atau staf juga memiliki tipe kepemimpinan yang demokratis mampu menjadi contoh bagi bawahannya. Jika kepemimpinan sangat baik punya strategi yang bagus dalam mengembangkan suatu lembaga pendidikan maka visi maupun misi dari lembaga pendidikan tersebut akan tercapai dengan apa yang diharapkan.

**Gambar 2.4 Kerangka Pikir**

