BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi kepemimpinan perempuan

1. Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan secara bahasa berasal dari kata *pemimpin* yang berarti orang yang memimpin, dan *perempuan* yang bermakna tuan atau penguasa; sehingga secara sederhana berarti kemampuan atau posisi seorang perempuan dalam memimpin dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Nawangsari, 2025, hal. 10)

Secara istilah, kepemimpinan perempuan dapat diartikan sebagai proses dan kemampuan perempuan dalam mengambil peran memimpin baik secara formal maupun informal dengan gaya kepemimpinan yang inklusif, kolaboratif, sensitif terhadap gender, serta berorientasi pada perubahan sosial dan pemberdayaan. Kepemimpinan perempuan menekankan nilai empati, partisipasi, dan keadilan, di mana perempuan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi penggerak transformasi di berbagai bidang, termasuk pendidikan dan masyarakat. Dalam konteks ini, perempuan pemimpin berperan strategis dalam membangun organisasi yang berkeadilan dan berkelanjutan, meskipun masih menghadapi hambatan struktural dan budaya patriarki (Yulianti, 2024, hal. 5-6)

Kepemimpinan perempuan merujuk pada kemampuan, proses, dan gaya memimpin yang dijalankan oleh perempuan dalam berbagai konteks baik dalam organisasi, masyarakat, politik, pendidikan, maupun institusi keagamaan. Kepemimpinan ini menekankan pada gaya yang lebih partisipatif, empatik, komunikatif, dan berbasis kolaborasi, dibandingkan gaya otoriter atau instruksional yang lebih umum pada model kepemimpinan tradisional (Pradani, 2025 : 88).

Kepemimpinan perempuan sendiri dalam perspektif feminisme merupakan suatu bentuk kesetaraan gender yang menuntut laki-laki dan perempuan mampu bekerjasama serta memberi dukungan

terhadap pencapaian suatu tujuan. Keberhasilan atau kesuksesan suatu kepemimpinan tidak serta merta dikarenakan unsur kepemimpinan dalam sudut pandang gender tertentu, namun lebih kepada peran serta kedua pihak, baik laki-laki maupun perempuan (Anzari M. &., 2021, : 18-19).

Jadi kepemimpinan perempuan merupakan bentuk kepemimpinan yang menonjolkan partisipasi, empati, komunikasi, dan kolaborasi dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan ini bukan semata-mata soal perbedaan gender, melainkan tentang kemampuan dan peran aktif perempuan dalam memimpin secara efektif dan setara dengan laki-laki, sebagaimana pandangan feminisme yang menekankan kerjasama dan kesetaraan dalam mencapai keberhasilan bersama.

2. Tujuan kepemimpinan perempuan

Menurut Carli, (2022:50) kepemimpinan perempuan dilihat bukan hanya sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai cara untuk memfasilitasi perubahan sosial, kesetaraan, dan pemberdayaan. Adapaun tujuan kepemimpinan perempuan atara laian

a. Meningkatkan representasi gender dalam kepemimpinan mendorong partisipasi perempuan di posisi strategis untuk mewujudkan kesetaraan dalam pengambilan keputusan.
b. Menciptakan model kepemimpinan yang inklusif mengedepankan pendekatan kepemimpinan yang berbasis kolaborasi, partisipatif, dan empatik.
c. Memberdayakan perempuan dan komunitas menjadi agen perubahan yang memperkuat kapasitas perempuan lain dan komunitas melalui pendidikan, ekonomi, dan politik.
d. Menginspirasi generasi muda menjadi role model bagi generasi muda, khususnya perempuan, untuk berani tampil dan memimpin.

Madrasah yang dipimpin oleh seorang perempuan mampu berkembang dengan baik. Artinya kepemimpinan kepala madrasah

perempuan cukup mampu dalam memerankan dan menciptakan efektifitas organisasi madrasah dipimpinnya dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan madrasah. Madrasah efektif adalah madrasah yang mampu memberdayakan seluruh komponen penting di madrasah baik internal maupun eksternal, mempunyai sistim pengelolaan yang baik, terbuka dan dapat dipertanggunjawabkan dalam upaya mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah dengan efektif dan efisien (Hidayah, 2021, p. 96)

3. Karakteristik kepemimpinan perempuan

Menurut Eagly, (2023:19), Kepemimpinan perempuan memiliki pendekatan yang khas, berbeda dari gaya kepemimpinan tradisional yang sering dikaitkan dengan laki-laki. Dalam konteks modern, kepemimpinan perempuan menunjukkan efektivitas yang tinggi terutama dalam hal komunikasi, empati, dan kemampuan membangun relasi. Berikut ini adalah beberapa karakteristik yang sering muncul pada kepemimpinan Perempuan.

a. Empati dan kecerdasan emosional tinggi

Pemimpin perempuan cenderung mampu memahami perasaan dan kebutuhan anggota timnya, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis.

b. Gaya kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif

Mereka lebih suka melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong partisipasi aktif.

c. Komunikasi yang efektif

Keterampilan komunikasi interpersonal pemimpin perempuan cenderung lebih kuat, baik dalam mendengar maupun menyampaikan gagasan.

d. Berorientasi pada etika dan keadilan sosial

Banyak pemimpin perempuan dikenal karena komitmennya terhadap keadilan, integritas, dan nilai-nilai moral dalam menjalankan kepemimpinan.

e. Ketangguhan dan adaptabilitas

Perempuan sering menghadapi tantangan ganda dalam dunia kerja, namun banyak yang mampu bertahan, beradaptasi, bahkan unggul dalam situasi sulit.

f. Gaya kepemimpinan transformasional

Mereka cenderung menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pertumbuhan anggota tim melalui pendekatan visioner dan suportif.

4. Strategi kepemimpinan Perempuan

Adapun strategi kepemimpinan perempuan menurut (vinus.id, 2024: 50)

a. Kepemimpinan kolaboratif dan empatik

Pemimpin perempuan cenderung mengedepankan nilai kolaborasi dan empati. Strategi ini efektif dalam membangun tim yang solid, memberdayakan anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

b. Penguatan representasi di posisi strategis

Mendorong peningkatan jumlah perempuan di tingkat manajemen puncak melalui pelatihan kepemimpinan, afirmasi gender, dan rekrutmen yang inklusif.

c. Dukungan kebijakan dan regulasi

Peran kebijakan nasional dan instansi pemerintah seperti Kementerian PANRB dan Kemen PPPA penting dalam memperkuat posisi perempuan dalam kepemimpinan publik dan swasta.

d. Peningkatan kompetensi dan keseimbangan hidup

Pelatihan dan lokakarya tentang pengembangan pribadi, manajemen waktu, dan kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas perempuan sebagai pemimpin.

e. Mentoring dan penguatan jejaring profesional

Mentoring dari pemimpin senior dan dukungan komunitas perempuan dapat mempercepat karier dan memperluas pengaruh kepemimpinan.

f. Kepemimpinan dalam ESG (Environment, Social, Governance)

Pemimpin perempuan banyak terlibat dalam inisiatif sosial dan keberlanjutan, menjadikan mereka pionir dalam transformasi organisasi berkelanjutan.

Pendapat lain tentang kepemimpinan perempuan memiliki beberapa strategi untuk membawa lemabaganya menjadi maju , antara lain: (Halillah, 2020: 8)

a. Menciptakan visi, mengarahkan dan membimbing bawahannya, serta mengembangkan rencana untuk dilakukannya.
b. Mampu berkomunikasi yang dapat menimbulkan kepercayaan dan keyakinan.
c. Memotivasi bawahannya untuk mendukung usaha yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.
d. Memperlihatkan kecerdasan emosi.
e. Mengambil resiko yang akan menguntungkan organisasi/lembaga.
f. Mengembangkan jaringan yang kuat dan mendukung pencapaian tujuan serta keberhasilan profesional

B. Prestasi Madrasah

1. Prestasi madrasah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 35, Pasal 57, dan Pasal 60, diatur mengenai standar, penilaian, serta penghargaan dalam bidang pendidikan. Ketentuan tersebut menjadi dasar bagi pemerintah untuk menilai mutu dan memberikan penghargaan kepada satuan pendidikan, termasuk madrasah, yang menunjukkan kinerja dan prestasi unggul dalam penyelenggaraan pendidikan (UU, 2003)

Selanjutnya, dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah, khususnya Pasal 2 dan Pasal 26, ditegaskan bahwa madrasah berperan dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan berprestasi, serta berhak memperoleh penghargaan atas keberhasilan dalam pengembangan mutu pendidikan, baik di bidang akademik, keagamaan, maupun manajerial.

Prestasi madrasah merupakan hasil atau capaian yang diperoleh oleh lembaga pendidikan Islam dalam berbagai bidang, baik akademik maupun non-akademik, yang menjadi indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pembinaan karakter siswa (Nurhasanah, 2022, hal. 7).

Konsep dasar prestasi madrasah mengacu pada capaian yang diraih oleh madrasah dalam berbagai aspek pendidikan, baik akademik maupun non-akademik, yang mencerminkan kualitas dan keberhasilan lembaga dalam menyelenggarakan pendidikan. Prestasi ini tidak hanya dilihat dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari pengembangan karakter, keterampilan, dan kontribusi madrasah terhadap masyarakat(Wahyuni, 2024: 45-46).

2. Macam-macam prestasi madrasah

Prestasi madrasah dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori berdasarkan bidang yang dicapai. Berikut ini penjelasan macam-macamnya menurut (mulyasa, 2021:70).

a. Prestasi akademik

Yaitu capaian madrasah yang berkaitan dengan kegiatan belajar-mengajar dan hasil evaluasi akademik.

b. Prestasi non-akademik

Mencakup bidang seni, olahraga, kepramukaan, dan keterampilan lainnya yang tidak langsung terkait dengan mata pelajaran.

c. Prestasi keagamaan

Merupakan pencapaian madrasah dan peserta didik dalam pengamalan ajaran Islam serta kegiatan keagamaan.

d. Prestasi manajerial dan kelembagaan

Berkaitan dengan tata kelola madrasah, inovasi kepemimpinan, dan capaian administratif.

e. Prestasi lingkungan dan sosial

Menurut Sari, (2023 : 79-92) Pencapaian madrasah dalam bidang pelestarian lingkungan hidup, budaya, dan kontribusi sosial masyarakat.

Adapun pendapat lain tentang macam macam prestasi madrasah antara lain

a) Prestasi akhlak mulia

Madrasah diharapkan mampu menanamkan nilai-nilai moral dan etika kepada peserta didik, seperti sikap hormat kepada orang tua, guru, dan sesama, serta kepedulian terhadap lingkungan. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan untuk menghasilkan generasi yang berakhlak mulia dan berkarakter.

b) Prestasi ilmu keagamaan

Madrasah memiliki peran penting dalam penguatan pemahaman agama Islam. Prestasi di bidang ini mencakup kemampuan peserta didik dalam memahami dan mengamalkan ajaran agama, serta keterampilan dalam bidang keagamaan seperti hafalan Al-Qur'an dan tafsir.

c) Prestasi sains dan teknologi

Madrasah juga berfokus pada pengembangan kompetensi di bidang sains dan teknologi. Prestasi di bidang ini dapat dilihat dari partisipasi dan keberhasilan siswa dalam kompetisi ilmiah, penelitian, dan inovasi teknologi. Contohnya, MAN 4 Bantul meraih perunggu dalam bidang Ilmu Sosial dan Humaniora pada Kompetisi Penelitian Siswa Indonesia.

d) Prestasi bahasa dan budaya

Penguasaan bahasa dan pelestarian budaya merupakan bagian integral dari pendidikan di madrasah. Prestasi di bidang ini mencakup kemampuan berbahasa asing, seperti bahasa Inggris dan Arab, serta keterampilan dalam seni dan budaya tradisional. Sebagai contoh, MTs NU Banat Kudus meraih berbagai prestasi dalam lomba pidato, melukis, dan olimpiade bahasa Arab.

e) Prestasi olahraga dan seni

Madrasah mendorong siswa untuk berprestasi dalam bidang olahraga dan seni sebagai bagian dari pengembangan fisik dan mental. Prestasi di bidang ini terlihat dari keberhasilan siswa dalam berbagai lomba olahraga dan seni, seperti pencak silat, catur, dan

seni musik. MTsN 1 Sidoarjo, misalnya, berhasil meraih juara umum dalam Pekan Olahraga dan Seni (Porseni).

3. Upaya peningkatan prestasi madarsah

a. Kementerian Agama (Kemenag)

Melaksanakan AKMI pada Agustus 2024 di lebih dari 12.500 madrasah, melibatkan lebih dari 531.000 siswa dari jenjang MI, MTs, dan MA. Hasil asesmen ini digunakan untuk merumuskan program strategis peningkatan kualitas madrasah, termasuk penyediaan modul tindak lanjut dalam bentuk buku dan video, serta pelatihan hampir 3.000 instruktur untuk mendampingi guru-guru di seluruh Indonesia.

b. Penyelenggaraan kompetisi sains madrasah (KSM)

Format baru pada tahun 2024, Kemenag mengadakan KSM dengan sistem dan format baru, termasuk penerapan Merit System. Kompetisi ini digelar secara berjenjang, dimulai dari tingkat kabupaten/kota pada Juni 2024 dan berlanjut ke tingkat nasional di Ternate pada September 2024. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan bagi siswa madrasah mengembangkan bakat dan minat mereka dalam bidang sains secara terstruktur dan terukur.

c. Penerapan Sistem e-RKAM dan pemberian dana bantuan

Kemenag menerapkan sistem e-Rencana Kerja dan Anggaran Madrasah (e-RKAM) secara nasional untuk meningkatkan efektivitas perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja di madrasah penerima Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Selain itu, dana bantuan diberikan untuk mendukung percepatan pencapaian Standar Nasional Pendidikan (SNP) berdasarkan hasil evaluasi diri madrasah dan penerapan e-RKAM.

d. Penguatan peran komite madrasah dalam peningkatan prestasi Madrasah

Aliyah Negeri Insan Cendekia Paser di Kalimantan Timur menunjukkan bahwa keterlibatan komite madrasah dalam menentukan kebijakan pendidikan dan upaya peningkatan prestasi sangat penting. Komite berperan dalam merumuskan kebijakan,

mengawasi pelaksanaan program, dan membangun hubungan yang baik antara madrasah dan masyarakat.

e. Peran aktif orang tua dalam pendidikan

Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka memiliki kaitan erat dengan hasil prestasi anak. Madrasah yang baik memberikan tempat bagi orang tua untuk ikut terlibat dalam pendidikan anak-anak mereka, seperti ikut dalam forum orang tua, mendukung anak saat ada kunjungan ke lapangan atau kegiatan ekstrakurikuler, memastikan anak mempunyai tempat yang kondusif untuk belajar, membantu anak mengerjakan PR, berkomunikasi dengan guru secara proaktif, dan mengobrol dengan anak tentang kegiatan mereka sehari-hari di madrasah (Kemenag, 2024).

4. Tantangan dan hambatan dalam prestasi madrasah

a. Tantangan dalam prestasi madrasah

Adapun beberapa tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah menurut (Ubaidillah, 2023) yaitu sebagai berikut

1) Tekanan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Globalisasi mendorong persaingan antar lembaga pendidikan, baik di dalam maupun luar negeri. Kepala madrasah dituntut untuk meningkatkan kualitas pendidikan madrasah agar tetap kompetitif dan relevan dengan kebutuhan global.

2) Perubahan perilaku dan minat siswa

Generasi muda saat ini terpapar budaya global dan teknologi digital. Kepala madrasah perlu memahami perubahan perilaku dan minat siswa, serta merancang strategi pembelajaran yang menarik dan relevan bagi mereka.

3) Tantangan dalam pengembangan kurikulum.

Kurikulum madrasah perlu diperbarui agar selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta nilai-nilai universal. Kepala madrasah perlu memastikan kurikulum yang

diterapkan relevan dengan kebutuhan global dan perkembangan zaman.

4) Peningkatan profesionalisme guru.

Guru di madrasah dituntut untuk memiliki kompetensi profesional yang tinggi, termasuk penguasaan teknologi digital, kemampuan berkomunikasi, dan berkolaborasi. Kepala madrasah perlu mendorong pengembangan profesionalisme guru agar mampu menghadapi tantangan global.

5) Tantangan dalam manajemen keuangan.

Madrasah perlu mengelola keuangan secara efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan operasional dan pengembangan. Kepala madrasah perlu mencari sumber pendanaan baru dan mengelola sumber daya yang ada secara optimal.

6) Tantangan dalam membangun kerjasama.

Kepala madrasah perlu menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, seperti orang tua, lembaga pendidikan lain, dan komunitas, untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memperluas akses siswa terhadap peluang global.

Menurut M. zuhdi, (2021, : 123-128) Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam formal memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang cerdas secara intelektual dan spiritual. Namun, dalam mencapai prestasi optimal, madrasah menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, baik dari sisi internal maupun eksternal.

a) Kualitas dan kompetensi tenaga pendidik.

Masih banyak guru di madrasah, khususnya di daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar), yang belum memenuhi kualifikasi akademik atau belum mengikuti pelatihan yang memadai. Hal ini berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

b) Keterbatasan sarana dan prasarana.

Fasilitas pendidikan seperti laboratorium, perpustakaan, dan ruang kelas yang layak masih menjadi persoalan, terutama di madrasah swasta kecil. Hal ini membatasi kegiatan belajar mengajar dan pembinaan prestasi siswa secara maksimal.

c) Manajemen dan kepemimpinan yang belum optimal

Kepemimpinan kepala madrasah yang tidak inovatif dan belum berbasis manajemen mutu pendidikan sering menjadi penghambat dalam pengembangan program-program unggulan madrasah.

d) Kurangnya dukungan orang tua dan masyarakat

Minimnya keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam kegiatan pendidikan menyebabkan madrasah sulit membangun ekosistem pendidikan yang partisipatif dan mendukung prestasi.

e) Tantangan digitalisasi dan literasi teknologi

Tidak semua madrasah siap menghadapi transformasi digital, baik dari sisi infrastruktur maupun kompetensi SDM. Rendahnya literasi digital menghambat inovasi pembelajaran dan administrasi madrasah.

f) Ketimpangan antara madrasah negeri dan swasta

Madrasah negeri cenderung lebih difasilitasi pemerintah dibanding madrasah swasta. Ketimpangan ini mempengaruhi peluang dalam meraih prestasi, terutama dalam bidang akademik dan lomba berskala.

Adapun tantangan yang dihadapi di era sekarang adalah akses terbatas ke sumber belajar, kurangnya keterampilan teknologi, kurikulum yang terlalu tradisional dan tidak memperhatikan perkembangan teknologi, serta kurangnya etika dan adab dalam digital (rosmanda, 2023, hal. 2).

Namun, meskipun telah terjadi kemajuan, stereotip yang menganggap perempuan lebih cocok untuk peran domestik masih

kuat di masyarakat. Pandangan ini sering menghalangi partisipasi perempuan di dunia kerja dan kepemimpinan. Perempuan juga sering menghadapi tantangan dalam menjalankan peran ganda, yaitu sebagai pekerja profesional sekaligus pengelola rumah tangga, yang membuat mereka harus berjuang untuk menyeimbangkan karier dan kehidupan pribadi (Anzari, 2021).

b. Hambatan Dalam Prestasi Madrasah

Meskipun madrasah memiliki potensi besar dalam mencetak generasi berakhlak mulia dan berprestasi, terdapat berbagai hambatan struktural, kultural, dan teknis yang menghambat pencapaian prestasi secara optimal. Hambatan-hambatan ini dapat dikategorikan sebagai berikut (Munir, 2022:46-50)

1) Keterbatasan dana operasional

Banyak madrasah, terutama madrasah swasta kecil dan yang berada di daerah terpencil, masih bergantung pada dana BOS dan iuran dari masyarakat. Keterbatasan anggaran ini menyulitkan madrasah untuk membiayai kegiatan lomba, pelatihan guru, pembelian alat peraga, dan pengembangan infrastruktur.

2) Rendahnya kualitas SDM (Guru dan Tenaga Kependidikan)

Masih ditemukan guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan minimal S1 atau belum mengikuti pelatihan berkelanjutan. Hal ini berdampak pada kualitas pembelajaran dan pembinaan prestasi siswa.

3) Sarana dan prasarana yang kurang memadai

Fasilitas seperti laboratorium, ruang belajar, perpustakaan, dan koneksi internet di banyak madrasah masih belum layak, terutama di wilayah pedesaan. Ini menjadi hambatan dalam mengembangkan prestasi, terutama dalam bidang teknologi dan riset.

4) Kurangnya akses terhadap pelatihan dan lomba

Madrasah di daerah tertentu sulit mengakses pelatihan guru, bimbingan kompetisi siswa, atau partisipasi dalam lomba tingkat

provinsi dan nasional akibat keterbatasan informasi, biaya, dan transportasi.

5) Kurangnya peran serta orang tua dan masyarakat

Partisipasi masyarakat yang rendah dalam mendukung program madrasah seperti bimbingan belajar, ekstrakurikuler, dan kegiatan keagamaan membuat pembinaan prestasi kurang maksimal.

6) Beban administratif guru yang tinggi

Guru di madrasah sering kali terbebani pekerjaan administratif yang mengurangi waktu untuk merancang pembelajaran kreatif atau membimbing siswa secara intensif dalam kompetisi.

Selain itu, perempuan yang berstatus sebagai istri kerap mengalami kekerasan dalam rumah tangga, yang muncul dari pola hubungan vertikal-kordinatif di mana suami dianggap sebagai pemimpin keluarga sementara istri berada dalam posisi subordinat (Tangga, 2019). Situasi ini menjadi salah satu hambatan bagi perempuan untuk berkembang sebagai pemimpin.

5. Kriteria prestasi madrasah

Kriteria madrasah yang berprestasi menurut Mulyasa, (2012) antara lain :

a. Visi dan misi jelas

Madrasah berprestasi memiliki arah dan tujuan yang terencana, berfokus pada mutu pendidikan dan pembentukan karakter.

b. Tenaga pendidik professional

Guru dan staf memiliki kompetensi tinggi, kreatif, serta terus meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan inovasi.

c. Lingkungan religius dan kondusif

Suasana belajar mendukung pembentukan akhlak, disiplin, dan semangat belajar siswa.

d. Pembelajaran aktif dan kreatif

Proses belajar berpusat pada peserta didik dengan metode yang menarik dan relevan dengan perkembangan zaman.

e. Kepemimpinan visioner

Kepala madrasah mampu memotivasi, mengarahkan, dan membangun kerja sama seluruh warga madrasah.

f. Evaluasi berkelanjutan

Madrasah rutin menilai hasil belajar dan kinerja untuk melakukan perbaikan mutu secara terus-menerus.

g. Prestasi akademik dan nonakademik tinggi

Siswa unggul dalam bidang pelajaran, kompetisi, serta kegiatan ekstrakurikuler.

h. Lulusan berkarakter dan berakhlak mulia

Output madrasah tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab, dan nilai keislaman.

i. Mandiri dan adaptif

Madrasah mampu berinovasi, mengelola diri secara efektif, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan zaman.

C. Gaya Kepemimpinan Perempuan Kepala Madrasah dalam Meningkatan Prestasi

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan pemimpin untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi (Sari, 2020 : 4).

Menurut Robbins, (2016 : 165-172) ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri.
2. Gaya kepemimpinan autokratis gaya kepemimpinan otokratis cenderung memusatkan kekuasaan, mendikte, mengambil keputusan secara sepihak dan meminimalkan partisipasi karyawan.
3. Gaya kepemimpinan demokratis/partisipatif kepemimpinan demokratis juga dikenal sebagai kepemimpinan modernis dan partisipatif. Semua anggota diundang untuk berpartisipasi, menyumbangkan ide dan energi mereka untuk pencapaian tujuan organisasi dan juga menjadi seorang

pemimpin harus mendengarkan saran dan pendapat dari semua pihak dan dapat menggunakan kekuatan setiap orang seefektif mungkin pada saat yang tepat. Kepala sekolah menyadari dia tidak bisa bekerja sendiri. Oleh karena itu, kepala sekolah membutuhkan bantuan guru dan sektor pendidikan lainnya (Yanti, 2021 : 6).

Sedangkan menurut Mardliyah, (2019 : 12) Gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

   Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemimpin yang menjalankan gaya ini berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya. Maksudnya, dalam hal ini anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

   Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Dalam hal ini ketika ada permasalahan pemimpin selalu mengikutsertakan anggotanya sebagai suatu tim yang utuh. Gaya kepemimpinan ini memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggungjawab bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan kharismatik

   Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena faktor dari gaya ini merupakan anugerah dari Tuhan untuk mempengaruhi anggotanya. Gaya kepemimpinan seperti ini sangat menyukai perubahan dan tantangan. Gaya kepemimpinan ini juga ditentukan kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi tuntutan, nilai-nilai dan harapan anggotanya. Dalam hal ini pemimpin dijadikan panutan oleh anggotanya dan kehidupannya dijadikan role model bagi anggotanya.

D. Strategi Kepemimpinan Perempuan dalam Peningkatan Prestasi Madarsah

Strategi adalah sasaran, tujuan, dan kebijakan/rencana yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang dinyatakan dengan mendefinisikan apa yang dijalankan.

Kepemimpinan kepala madrasah perempuan yaitu kepemimpinan atau leadership memiliki arti kemampuan mempengaruhi, mengatur, mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin pada lembaga pendidikan madrasah adalah kepala madrasah yang bertanggung jawab mengatur, mengarahkan dan menggerakkan semau elemen madrasah untuk tercapainya tujuan pendidikan di madrasah. Kemampuannya harus bisa memanfaatkan dan mengoptimalkan semua potensi yang dimiliki oleh guru dan tenada kependidikan serta peserta didik secata optimal. Untuk itu kepala madrasah tujuan yang jelas disertai langkah-langah untuk pencapaian tujuan tersebut. Sebagai pimpinan madrasah, kepala madrasah juga harus bisa menunjukkan bahwa madrasah yang dipimpinnya mampu memberikan Pendidikan terbaik kepada anak-anak yang ada dimadrasah tersebut. Dengan demikian, masyarakat akan merasa yakin dan tertarik untuk menyekolahkan anak-anak mereka dimadrasah tersebut (Subaidi, 2020 : 13).

Menurut rahim, (2022 : 9-11) strategi yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan prestasi madrasah anatra lain

a. Planning(perencanaan)

Agar kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan, diperlukan penyusunan program perencanaan yang benar dengan mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk waktu yang tepat. Perencanaan menjadi syarat utama dalam setiap kegiatan pembelajaran di sebuah organisasi. Perencanaan melibatkan proses pemikiran mendalam dan penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan di masa depan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, perencanaan kinerja guru terhadap pencapaian prestasi belajar siswa perlu dilakukan secara matang agar kegiatan dapat berjalan dengan optimal.

Tanpa perencanaan dan pelaksanaan yang baik, sebuah kegiatan akan menghadapi hambatan yang dapat menyebabkan kegagalan.

Merencanakan suatu kegiatan merupakan langkah awal yang menunjukkan kesadaran bahwa keberhasilan pekerjaan tidak hanya bergantung pada usaha individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung yang perlu dipersiapkan. Perencanaan mencakup serangkaian langkah yang telah ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan dalam periode tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Organisasi

Dalam hal pelaksanaan tugas untuk mendukung prestasi belajar siswa, berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, telah dilakukan berbagai upaya untuk menjalankan perannya sebagai pemimpin. Upaya tersebut meliputi pengelolaan prestasi belajar siswa secara menyeluruh, termasuk penempatan guru yang tepat, penyediaan fasilitas, dan alokasi anggaran yang memadai untuk mendukung operasional tahunan.

c. Actuating

Pertama, Komunikasi yang intensif. Manajemen pendidikan merupakan bentuk kerja sama personil pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan umum yang akan dicapai dalam kerja sama itu adalah pembentukan kepribadian murid sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan tingkat perkembangannya.

Adapun menurut Syafii, (2020: 89-104) strategi kepemimpinan perempuan dalam memimpin sebuah lembaga antra lain

1) .Strategi partisipatif ditunjukkan melalui pelibatan seluruh warga madrasah dalam pengambilan keputusan
2) .strategi komunikatif diwujudkan melalui pembinaan profesionalisme guru secara berkelanjutan.
3) .strategi religius tercermin dalam upaya menciptakan lingkungan belajar yang Islami dan kondusif.

E. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Perempuan dalam Peningkatan Prestasi Madarsah

1. Faktor pendukung kepemimpinan perempuan dalam peningkatan prestasi madarsah

   Menurut Undiksha (2024) faktor pendukung kepemimpinan perempuan dalam peningkatan prestasi Madarsah antara lain

   a. Kompetensi dan kapasitas kepemimpinan menjadi faktor yang paling mendasar. Pemimpin perempuan yang memiliki kemampuan manajerial, komunikasi yang baik, serta pemahaman mendalam tentang visi pendidikan mampu menggerakkan guru dan tenaga kependidikan menuju tujuan madrasah.
   b. Gaya kepemimpinan kolaboratif dan empatik menjadi ciri khas yang banyak dimiliki oleh pemimpin perempuan. Gaya kepemimpinan ini menekankan partisipasi, kebersamaan, dan komunikasi terbuka antara kepala madrasah, guru, serta siswa.
   c. Dukungan organisasi, kebijakan, dan fasilitas juga menjadi faktor pendukung penting. Tanpa dukungan struktural seperti pelatihan kepemimpinan, mentoring, serta kebijakan yang inklusif terhadap perempuan, potensi kepemimpinan sering kali terhambat oleh faktor budaya dan birokrasi.

      Adapun pendapat lain menurut DOAJ (2024) adalah perumusan visi, misi, dan perencanaan yang jelas. Kepala madrasah perempuan yang mampu menyusun visi dan strategi jangka panjang dapat mengarahkan seluruh elemen madrasah pada peningkatan mutu akademik dan karakter peserta didik. Di sisi lain, pengembangan guru dan tenaga pendidik juga menjadi indikator penting keberhasilan kepemimpinan perempuan.

2. Faktor penghambat kepemimpinan perempuan dalam peningkatan prestasi madarsah

   a. Struktural dan budaya.

      Salah satu hambatan utama adalah budaya patriarki yang masih melekat dalam banyak lembaga pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun perempuan banyak bekerja sebagai guru,

representasi mereka dalam posisi pimpinan seperti kepala sekolah atau madrasah tetap rendah karena stereotip gender yang menganggap kepemimpinan “ideal” adalah laki-laki

b. Organisasi dan kebijakan.

Keterbatasan akses ke pengambilan keputusan dan jalur karir bagi perempuan menjadi hambatan penting. Sebagai contoh, kebijakan seleksi pimpinan sekolah atau madrasah terkadang kurang berpihak secara nyata kepada perempuan, dan pelatihan kepemimpinan untuk perempuan masih terbatas.

c. Sumber daya dan lingkungan eksternal.

Minimnya anggaran, fasilitas, jaringan profesional, dan mentoring bagi pemimpin perempuan juga menjadi penghambat fungsional. Misalnya dalam penelitian di Sekolah Dasar di Kecamatan Woja disebut bahwa sekitar 68 % pengaruh negatif itu disebabkan oleh faktor penghambat seperti kurang maksimalnya rancangan strategis dan minimnya anggaran.

Hambatan terhadap kepemimpinan perempuan masih menjadi isu yang signifikan di banyak organisasi, baik di negara maju maupun berkembang. Kesenjangan gender yang mencolok dalam representasi perempuan di posisi puncak organisasi, yang sering disebut sebagai glass ceiling, masih menjadi tantangan besar (Alhosseiny, 2023: 72)

Adapun hambatan yang paling menonjol adalah kesenjangan gender yang masih ada di berbagai sektor. Meskipun ada peningkatan kesadaran mengenai pentingnya kesetaraan gender, angka representasi perempuan dalam posisi puncak di berbagai organisasi global masih sangat rendah (Parkinson et al., 2019 : 69). Fenomena ini sering kali dihubungkan dengan konsep glass ceiling, yaitu hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk naik ke posisi eksekutif atau manajerial tertinggl.

F. Kajian penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah merupakan rujukan dari penelitian-penelitian atau studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya dalam bidang tertentu. Tujuan dari kajian terdahulu adalah untuk mengetahui apa saja yang sudah ditemukan atau dibahas oleh peneliti lain sebelum kita melakukan penelitian atau kajian kita sendiri. Adapun kajian terdahulu dari judul ini adalah.

Tabel 2.1 : Maping Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Judul, Nama, Tahun	Perbedaan	Persamaan
1	Ismi Rohmattul Muslimah, Tahun 2021, Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Program Unggulan Di Mi Ma'arif Al Falah Joyokusumo Parakancanggah Banjarnegara.	Pada penetian terdahulu membahas tentang strategi manajerial dan pengembangan program unggulan seperti tahfidz dan inovasi pembelajaran pada MI Ma'arif Al Falah lebih menekankan. Sementara itu, penelitian di MI Al-Urwatul Wutsqo menyoroti kepemimpinan perempuan yang humanis, partisipatif, dan inspiratif, dengan penekanan pada komunikasi efektif, keteladanan, serta pemberdayaan guru sebagai strategi utama dalam peningkatan prestasi madrasah.	Persamaanya yaitu keduanya sama-sama fokus meningkatkan prestasi madrasah akademik, non-akademik, dan karakter siswa dengan menerapkan fungsi manajemen pendidikan: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Mereka berperan sebagai manajer, motivator, dan pembina, dengan prioritas pengembangan SDM guru dan tenaga kependidikan serta mendorong partisipasi seluruh warga madrasah. Semua strategi berlandaskan nilai keislaman seperti amanah, jujur, tanggung jawab, dan keteladanan.
2	Fatma Sholikhatul Akhir , Tahun 2021, Kepemimpinan perempuan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung. Jurnal Pendidikan Islam.	Pada penetiian terdahulu membahas tentang Menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan melihat perubahan positif dalam kualitaspendidikan, peningkatan manajemen sekolah, serta kontribusi yang lebih besar dari seluruh stakeholder pendidikan Sementara itu penelitian di MI Al-Urwatul Wutsqo Fokus	Persamaanya kepemimpinan kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan manajemen lembaga. Keduanya menekankan pentingnya peran aktif kepala madrasah dalam menciptakan perubahan positif, baik melalui peningkatan mutu

		pada strategi kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan prestasi madrasah, seperti perencanaan program berbasis data, pembinaan guru, dan pelibatan peserta didik serta orang tua	pendidikan, pengelolaan sekolah yang efektif, maupun keterlibatan seluruh stakeholder.
3	Zakiah tahun 2018, Kepemimpinan perempuan di Madrasah Aliyah di Kabupaten Bone. Jurnal media transformasi gender dalam paradigma sosial keagamaan.	Pada penelitian terdahulu membahas tentang Kepemimpinan perempuan di Madrasah Aliyah di Kabupaten Bone yaitu Hasil atau Tujuan Akhir yang ingin dicapai (misalnya: prestasi siswa tinggi, animo masyarakat meningkat) Sedangkan penelitian di MI Al-Urwatul Wutsqo ini berfokus pada strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan prestasi madrasah secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melihat hasil, tetapi juga proses strategis yang dijalankan dalam kepemimpinan pendidikan.	Persamaanyayaitu Keduanya bertujuan sama, yaitu untuk memajukan dan mensukseskan madrasah. Kepemimpinan yang baik adalah kunci utama yang mendorong tercapainya peningkatan mutu.

Berdasarkan telaah terhadap beberapa penelitian terdahulu, ditemukan a).persamaan fundamental di mana seluruh studi sepakat bahwa kepemimpinan madrasah (khususnya perempuan) memegang peran krusial sebagai manajer, motivator, dan pembina dalam menjalankan fungsi manajemen pendidikan Islam berbasis nilai-nilai keislaman untuk memajukan mutu serta prestasi lembaga, b). perbedaan yang signifikan pada aspek fokus kajian: penelitian pertama (Ismi, 2021) lebih menekankan pada strategi manajerial program unggulan spesifik (seperti tahfidz); penelitian kedua (Fatma, 2021) berfokus makro pada perubahan kualitas manajemen sekolah secara umum; sedangkan penelitian ketiga (Zakiah, 2018) hanya berorientasi pada hasil akhir (*output*) kepemimpinan di tingkat Madrasah Aliyah, c). kebaruan (*Novelty*) dari penelitian di MI Al-Urwatul Wutsqo

Jombang ini terletak pada eksplorasi komprehensif mengenai proses strategis kepemimpinan perempuan tingkat dasar (MI) yang mengawinkan pendekatan humanis-empati dengan tata kelola berbasis data (EDM). Penelitian ini mengisi kekosongan (*gap*) riset terdahulu dengan membedah bagaimana seorang pemimpin perempuan secara taktis mengonversi keterbatasan sarana prasarana menjadi solusi inovatif (seperti "Pojok Baca" lewat optimalisasi guru S2) dan secara aktif mengatasi tantangan *gap* edukasi wali murid serta resistensi lingkungan non-pesantren melalui gaya delegatif-partisipatif yang transpara