

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Konsep Peran

2.1.1 Pengertian Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau di jalankan. Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi.

Peran secara terminologi adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Dalam bahasa Inggris peran disebut dengan "role" yang definisinya adalah "person's task or duty in undertaking". Artinya "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan". Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. (Syamsir, 2014:86)

Peran adalah aktivitas yang dijalankan oleh seseorang atau suatu lembaga/organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga/organisasi biasanya diatur dalam suatu ketetapan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran sendiri terdiri atas dua macam yaitu peran yang diharapkan (*expected role*) dan peran yang tidak dilakukan (*actual role*). Dalam melaksanakan peran yang diembannya, terdapat faktor pendukung dan penghambat.

Peran menurut Koentjaraningrat, berarti tingkahlaku individu yang memutuskan suatu kedudukan tertentu, dengan demikian konsep peran menunjuk kepada pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki status/posisi

tertentu dalam organisasi atau sistem. Menurut Abu Ahmadi, peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan peranannya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.

2.1.2 Jenis-jenis Peran

Peran atau *role* menurut Bruce J. Cohen, juga memiliki beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Peranan nyata (*Anacted Role*) yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu peran.
- b. Peranan yang dianjurkan (*Prescribed Role*) yaitu cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.
- c. Konflik peranan (*Role Conflict*) yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan antar satu sama lain.
- d. Kesenjangan peranan (*Role Distance*) yaitu pelaksanaan peranan secara emosional.
- e. Kegagalan peran (*Role Failure*) yaitu kegagalan seseorang dalam menjalankan suatu peranan tertentu.

- f. Model peranan (*Role Model*) yaitu dimana tingkah laku seseorang yang dijadikan sebagai contoh, ditiru, dan diikuti.
- g. Rangkaian atau lingkup peranan (*Role Set*) yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia sedang menjalankan peranannya.

2.1.3 Fungsi-fungsi Peran

Menurut J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto (2010:160) peranan dapat membimbing seseorang dalam berperilaku, karena fungsi peran itu sendiri adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memberikan arah kepada proses sosialisasi;
- b. Pewarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma dan pengetahuan;
- c. Dapat mempersatukan suatu kelompok atau masyarakat; dan
- d. Dapat menghidupkan sistem pengendalian dan kontrol sehingga dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

2.2 Konsep Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepala Madrasah

Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya selalu bersaha dan berupaya untuk menjalankan dan menerima dengan baik melalui langkah penyediaan waktu dan pelayanan bagi guru secara professional. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan partisipasif transmormasional memiliki kecenderungan untuk menghargai ide-ide baru, cara baru, praktik-praktik baru dalam proses belajar mengajar di sekolahnya. (Siti Fatimah, 2015:81)

Kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin dalam pembelajaran dengan terfokus diri pada pembelajaran yang terdiri dari beberapa komponen, yaitu kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian hasil belajar, penilaian dan

pengembangan gur, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah. Semua komponen kurikulum harus dikuasai oleh kepala sekolah atau kepala madrasah dengan sebak-baknya. Jangan sekali-kali tingkat kemampuan mengena komponen kurikulum kepala madrasah lebih rendah dari guru. Sudah menjadi suatu keharusan bagi kepala sekolah untuk memulai banyak belajar di berbagai sumber. Selain belajar dengan membaca buku, kita tingkatkan belajar di warnet atau internet milik sendiri.

Adapun cirri-ciri dari kepemimpinan yang efektif adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki intelegensi tinggi (intelijen), seharusnya seorang pemimpin harus memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari bawahannya.
- b. Kematangan jiwa sosial (sosial kematangan dan luasnya), pemimpin biasanya memiliki perasaan/jiwa yang cukup matang memiliki kepentingan serta perhatian yang cukup besar terhadap bawahannya.
- c. Motivasi terhadap diri sendiri dan hasil (batin motivasi dan pencapaian drive), para pemimpin terus ingin untuk segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Menjalin hubungan kerja manusia (manusia hubungan sikap), pemimpin harus dapat bekerja secara efektif dengan orang lain atau dengan bawahannya. (Siti Fatimah, 2015:82)

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain (yang dipimpin atau para pengikut), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pemimpin. (soekanto, 2006, hal. 288)

Keberhasilan yang dicapai sebuah organisasi tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tersebut adalah kinerja para pemimpinnya. Dalam melaksanakan kepemimpinan tentunya melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya. Dengan demikian pemimpin merupakan bagian sentral dari peran kepala sekolah dalam bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepemimpinan dipahami dalam berbagai pengertian oleh para ahli. Koontz dkk, memandang kepemimpinan sebagai pengaruh, bahkan seni mempengaruhi orang sehingga berusaha keras dalam antusias terhadap pencapaian tujuan kelompok.

Pengertian kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

“Menurut Sudarwan Danim dalam bukunya mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (danim, 2008, hal. 204)

Begitu pula yang dikemukakan oleh S.P. Siagian 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, 2009, hal. 15). Pendapat di atas menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau daya penggerak dalam upaya mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dengan menggunakan semua komponen penunjang demi tercapainya suatu tujuan. Lebih lanjut disampaikan oleh George Terry, kepemimpinan adalah kegiatan untuk

mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan kelompok. (fip-upi, 2007, hal. 237)

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian contoh oleh pemimpin kepada bawahannya serta dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, mengarahkan tingkah laku orang lain, sehingga terjadi sebuah kerja sama untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

“Kepemimpinan diterjemahkan dalam istilah: sifat-sifat, istilah perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pol-pola interaksi, hubungan kerjasama antar pesan, kedudukan dari suatu jabatan administrasi, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.(Wahjosumidjo, Kepemimpinan kepala sekolah, 2003, hal. 17)

Maksudnya bahwa tipe kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain melalui interaksi yang baik yang didasarkan atas hubungan kerja sama demi mencapai tujuan.

Dalam kepemimpinan Islam menawarkan konsep tentang perilaku seorang pemimpin sebagaimana yang terdapat dalam pribadi para Rosul. Yang mana kepemimpinan Nabi/Rasul ditunjang dengan sifat-sifat terpuji. Adapun sifat-sifat para nabi dan rasul adalah: 1). Jujur (*shiddiq*), 2). Dapat dipercaya (*amanah*), 3). Menyampaikan (*tabligh*), 4). Cerdas (*fatannah*). Sifat/karakteristik dijelaskan sebagai berikut:

a. *Amanah*

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan *credible*.

Amanah juga bisa bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu dengan ketentuan. Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Sifat/karakteristik amanah ini akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim.

b. *Tabligh*

Sifat/karakteristik *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang memiliki sifat *tabligh*, akan menyampaikan dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat (*bi al hikmah*) yang berarti berbicara dengan orang lain dengan suatu yang mudah dipahami dan diterima oleh akal, bukan berbicara yang sulit dimengerti.

c. *Fatanah*

Fatanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan dan kebijaksanaan. Sifat/karakteristik ini dapat menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat.

Seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan karyawan, mempunyai interaksi antarpersonal yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan. Beberapa sifat pemimpin antara lain sebagai berikut:

Menurut Samsudin ada beberapa sifat kepemimpinan yaitu (Sadili, 2010, hal. 293-294) :

1. Keinginan untuk Menerima Tanggung Jawab

Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pemimpinnya atas segala yang dilakukan bawahannya. Pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya, tekanan kelompok informal, bahkan serikat buruh. Hampir

semua pemimpin merasa tugasnya lebih banyak menghabiskan energy daripada jabatan selan pemimpin.

2. Kemampuan untuk “*Perceptive*”

Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pemimpin harus mengenal tujuan organisasi sehingga dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahan sehingga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan serta berbagai ambisi yang ada. Disamping itu, pemimpin juga harus mempunyai persepsi intropektif (menilai diri sendiri) sehingga bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kepemimpinan *perceptive*.

3. Kemampuan untuk Bersikap Objektif

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Persepsitivitas menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian, dan kenyataan yang lain.

4. Kemampuan untuk Menentukan Prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan hal yang penting dan hal yang tidak penting. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

5. Kemampuan untuk Berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan yang lain. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak harus dikuasai.

2.2.3 Kriteria Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria. Kriteria apa saja tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan apakah itu sikap kepribadiannya, keterampilannya, bakatnya, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimilikinya.

Pemimpin memiliki sikap kepribadian, seperti vitalitas dan stamina fisik, kecerdasan dan kearifan dalam bertindak, kemauan dalam menerima tanggung jawab, kompeten dalam menjalankan tugas, memahami kebutuhan pengikutnya, memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola-memutuskan-menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, mampu beradaptasi dan memiliki fleksibilitas. Artinya dapat dijadikan suri tauladan yang baik untuk menuju perubahan dalam suatu organisasi.

Seorang pemimpin yang berhasil harus memiliki seperangkat bakat tertentu. Bakat yang harus dimiliki pemimpin antara lain kekuatan fisik dan

susunan syaraf, penghayatan terhadap arah dan tujuan organisasi, mandiri, multi terampil, besar keinginannya, humoris adaptatif, waspada (peka, jujur, optimis, berani, gigih), realistis, komunikatif, berjiwa wiraswasta, berani mengambil resiko, intuitif, berpengetahuan luas, memiliki motivasi tinggi, imaginative, antusiasme, keramahtamahan, integritas, keahlian teknis, kemampuan mengambil keputusan, kecerdasan, keterampilan mengajar, kepribadian, serta mampu membina hubungan yang baik dengan siapapun.

2.3 Peran Kepemimpinan Perempuan

2.3.1 Pengertian Peran

Peran disini lebih banyak merujuk pada fungsi penyesuaian diri, dan suatu proses, jadi tepatnya adalah bahwa seseorang menduduki suatu status (posisi) atau tempat dalam masyarakat serta menjalankan suatu peran. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peran ialah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Peran merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu system. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran itu sendiri merupakan bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu.

Makna dari kata “peran” sebenarnya dapat dijelaskan melalui beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

1. Suatu penjelasan historis menyebutkan, konsep peran semula dipinjam dari kalangan drama atau teater yang hidup subur pada zaman Yunani kuno atau Romawi. Dalam hal ini, peran merujuk pada karakterisasi yang

disandang oleh seorang aktor untuk dibawakan dalam sebuah pentas drama.

2. Suatu penjelasan yang merujuk pada konotasi ilmu sosial, yang mengartikan peran sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu karakterisasi (posisi) dalam struktur sosial.

3. Suatu penjelasan yang lebih bersifat operasional, menyebutkan bahwa peran seorang aktor adalah suatu batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama-sama berbeda dalam satu “penampilan/unjuk peran.” (Suhardono E., 1994, hal. 3)

Peran menurut Soerjono Soekanto adalah proses yang dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.

Dari uraian pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan Peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-sosial khusus.

Kemudian John M. Ivancevich, Robert, dan Michael T. Matteson, berpendapat bahwa “setiap jabatan dalam struktur kelompok memiliki peran yang menentukan perlakuan yang diharapkan dari si pemegang jabatan. Selain peran yang diharapkan (Expected Role) terdapat juga peran yang dipersepsikan (Perceived Role) dan peran yang dijalankan (Enacted Role). Peran yang dipersepsikan (Perceived Role) adalah seperangkat perilaku yang dalam keyakinan seseorang harus ia lakukan karena posisinya sedangkan peran yang dijalankan (Enacted Role)

adalah perilaku yang benar-benar dijalankan oleh orang tersebut.(Sahputra, 2019, hal. 15)

Adapun menurut Koziar, peran adalah “seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu system. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik didalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi tertentu.

2.3.2 Kepemimpinan Perempuan

Islam mengakui kepemimpinan perempuan, perempuan boleh dan mampu menjadi pemimpin. Tidak hanya jadi pemimpin bagi perempuan, akan tetapi jadi pria. Maka tidak salah jika pria dipimpin oleh perempuan misalnya di kantor.akan tetapi dalam rumah tangga, pria lah yang memimpin. (Danim, hal. 54)

Sebagai warga negara, perempuan juga berperan menentukan kemajuan dan kegemilangan yang diraih oleh negaranya. Rasulullah SAW bersabda, yang berbunyi:

الْبِلَادُ فَسَدَتْ فَسَدَتْ الْبِلَادُ إِذَا صَلَحَ صُلِحَ إِذَا صَلَحَتْ إِذَا صَلَحَتْ

Terjemahan: “Wanita adalah tiang negara, apa bila Wanitanya baik, maka negara itupun akan baik dan apabila wanitanya rusak maka negara itupun akan rusak”.

Betapa besarnya peran perempuan dalam sebuah Negara, oleh karena itu tidak dapat dipungkiri betapa pentingnya pendidikan, pengajaran dan ilmu pengetahuan yang dapat mengembangkan diri perempuan dan diharapkan oleh Islam dapat membawa kemajuan masyarakat bangsa dan Negara.(Zakiyah, hal. 119)

Perempuan adalah anggota masyarakat, karena posisinya sebagai anggota masyarakat inilah keterlibatannya dalam kehidupan umum (*public*) juga di perlukan dalam rangka memajukan masyarakat. Dalam kaitan ini, tugas pokok perempuan sebagai ibu dan mengatur rumah tangga yang sering di sebut peran domestik tidak berarti membatasi wanita pada peran pokok itu saja, karena pada saat yang sama wanita juga di tuntutan untuk dapat berperan di sektor publik.

Seruan Allah dalam hal aktifitas perempuan di dunia publik secara umum mempunyai implikasi pada hukum yang berkaitan dengan wanita dalam masalah kewajiban berdakwa (*Amar ma'ruf nahi munkar*), kewajiban menuntut ilmu, serta kewajiban beribadah. Islam memperbolehkan wanita bekerja di luar rumah dalam rangka mendukung pembangunan masyarakat, misalnya sebagai guru, dosen, rector, manager atau direktur perusahaan, pengacara dan sebagainya. Seruan dapat berarti wajib misalnaya menuntut ilmu dan berdakwa. (Sarimaya, 1997, hal. 131)

Perempuan berhak menduduki jabatan dengan syarat mentaati hukum syariat Islam, karena tidak ada teks yang secara tegas melarangnya. Islam mengangkat derajat perempuan dengan memberikan kebebasan dan mengakui karakteristik perempuan serta menghormati hak-haknya. Islam mengajarkan bahwa laki-laki dan perempuan adalah dua komponen yang saling komplementer bukan saling kontradiktif. Islam juga mengingatkan bahwa kebobrokan dalam masyarakat merupakan implikasi dan pemahamam yang salah terhadap posisi Laki-laki dan perempuan sebagai insane independen dan sosial. (Istibsyaroh, 2004:166)

Kepemimpinan perempuan memiliki karakteristik sendiri. Misalnya dalam mengambil keputusan, perempuan cenderung menggunakan gaya demokratis dan partisipatif dari pada laki-laki. Perempuan dinilai lebih *interpersonal*, bisa mendengarkan lebih baik sebagai keterampilan yang dapat membuat orang lain merasa nyaman dan penting. Selain itu, hal yang penting adalah perempuan memandang lebih kuat pada nilai-nilai kesetaraan. Perempuan juga dapat menjadi kooperatif dan mendukung tidak suka menjebolkan diri dan kompetitif. Tidak suka berkonflik, relative sabar dan lebih teliti.

2.3.3 Gaya Kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, dimana perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Bastian, 2014:56). Terdapat beberapa gaya kepemimpinan menurut Lippin dan White (dalam Winardi, 2000:61), yaitu sebagai berikut:

a. Otoriter

Yang menjadi ciri-ciri kepemimpinan dengan gaya otoriter adalah sebagai berikut:

- a. Penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin.
- b. Langkah-langkah dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas organisasi ditentukan oleh pemimpin.
- c. Pemimpin biasanya mendikte tugas-tugas pekerjaan yang harus dilakukan dan rekan kerja setiap anggota.

- d. “Dominator” cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota dan tidak ikut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi.

b. Demokratis

Adapun ciri-ciri dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan merupakan bahan pembahasan anggota dan dalam pengambilan keputusan organisasi melibatkan partisipasi anggota yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.
- b. Rencana atau rancangan kegiatan dicapai selama diskusi berlangsung yang dilukiskan melalui langkah-langkah umum ke arah tujuan organisasi. Apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin akan menyarankan alternatif-alternatif yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa saja yang mereka inginkan dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok yang dibentuk langsung oleh anggota organisasi.
- d. Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik terhadap bawahannya, dimana pemimpin akan terjun langsung berbaur sebagai anggota organisasi namun tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya.

c. Laissez-Faire

Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan laissez-faire adalah sebagai berikut:

- a. Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi pemimpin yang minim.

- b. Semua keperluan disediakan oleh pemimpin, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan, dan pemimpin tidak turut mengambil bagian dalam diskusi kelompok.
- c. Tidak adanya partisipasi pemimpin sedikitpun.
- d. Komentar yang tidak dipikirkan terlebih dahulu sehingga tidak sesuai dengan aktivitas-aktivitas anggota dimana pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kegiatan-kegiatan organisasi.

2.4 Kajian 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:

1. Eutrovia Iin Kristiyanti tahun dalam Jurnal yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi kasus di SMKN 1 Bantul)*”. Hasil dari penelitian ini adalah membahas tentang gaya kepemimpinan perempuan pada SMK Negeri 1 Bantul yang muncul pada pengambilan keputusan. Bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan harus melalui musyawarah dan gaya yang diterapkan pemimpin tersebut adalah gaya kepemimpinan demokratis.
2. Dennis Haruna dalam skripsinya tahun yang berjudul “*Model Kepemimpinan Perempuan (Studi kasus di MTs Negeri Yogyakarta 1)*” dari

hasil penelitian ini menyatakan bahwa model kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1 merupakan orang yang 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.

3. Eka Ayu Pratiwi tahun dengan judul penelitian tipe kepemimpinan perempuan (studi kasus Man 1 Konsel) hasil 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.

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.

