

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Dalam kepemimpinan, pemimpin akan melakukan proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi dan menggerakkan perilaku orang lain demi terwujudnya visi. Dengan makna, pemimpin akan menunjukkan proses interaksi sosial untuk mempengaruhi bagian-bagian organisasi. Pemimpin yang sukses akan mampu mengelola suatu organisasi, sehingga mampu mempengaruhi orang lain secara konstruktif, mampu menunjukkan jalan dan tindakan yang tepat untuk diambil bersama.

Dalam kepemimpinan terdapat proses interaksi untuk mempengaruhi seseorang mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan mencerminkan norma perilaku pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Perilaku pemimpin dapat menunjukkan tanggapan dari bawahan. Untuk itu hendaknya pemimpin mempunyai perilaku yang menimbulkan loyalitas bawahan terhadap atasannya.

Masa depan lembaga pendidikan yang ideal sebenarnya ditentukan oleh keberadaan pemimpinnya. Pimpinan lembaga pendidikan mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh sesuai dengan tingkat manajerialnya terhadap efektifitas pengelolaan lembaga pendidikan. Pemimpin mempunyai 3 peran utama dalam institusi, yaitu peran pengambilan keputusan (decision role), peran membangun dan membina hubungan antarmanusia yang harmonis (interpersonal role). Salah satu hal yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah pemimpinnya. Dalam kepemimpinan, pemimpin akan menggunakan metode perilaku untuk memenangkan orang agar mengikuti cara berpikir dan perasaannya serta mempengaruhi perilakunya untuk mencapai tujuan. Pemimpin akan memberikan gambaran yang bermakna bagaimana kontak sosial dapat berdampak pada banyak aspek organisasi. Karena seorang pemimpin yang kompeten dapat mengelola

organisasi secara efektif, dia akan mampu memberikan pengaruh positif kepada orang lain dan menunjukkan tindakan yang tepat untuk diikuti oleh semua orang.

Suatu proses interaksi digunakan dalam kepemimpinan untuk membujuk seseorang mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang unik. Aturan perilaku seorang pemimpin ketika mempengaruhi orang lain tercermin dalam gaya kepemimpinannya. Reaksi bawahan dapat disimpulkan dari tindakan pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin harus bertindak sedemikian rupa sehingga menginspirasi bawahan untuk setia kepada atasannya.

Keberadaan pemimpin lembaga pendidikan sangat menentukan masa depan idealnya. Berdasarkan tingkat manajerialnya, pimpinan lembaga pendidikan mempunyai wewenang penuh dan bertanggung jawab atas efisiensi operasional lembaga tersebut. Di institusi, pemimpin memainkan tiga peran utama: membuat keputusan (peran keputusan), membangun dan memelihara hubungan antarmanusia yang bersahabat (peran interpersonal), dan menganalisis dan berbagi informasi (peran informasional). Salah satu hal yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah pemimpinnya. Dalam kepemimpinan, pemimpin akan menggunakan metode perilaku untuk memenangkan orang agar mengikuti cara berpikir dan perasaannya serta mempengaruhi perilakunya untuk mencapai tujuan. Pemimpin akan memberikan gambaran yang bermakna bagaimana kontak sosial dapat berdampak pada banyak aspek organisasi. Karena seorang pemimpin yang kompeten dapat mengelola organisasi secara efektif, dia akan mampu memberikan pengaruh positif kepada orang lain dan menunjukkan tindakan yang tepat untuk diikuti oleh semua orang.

Suatu proses interaksi digunakan dalam kepemimpinan untuk membujuk seseorang mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang unik. Aturan perilaku seorang pemimpin ketika mempengaruhi orang lain tercermin dalam gaya kepemimpinannya. Reaksi bawahan dapat disimpulkan dari tindakan pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin harus bertindak sedemikian rupa sehingga menginspirasi bawahan untuk setia kepada atasannya.

Keberadaan pemimpin lembaga pendidikan sangat menentukan masa depan idealnya. Berdasarkan tingkat manajerialnya, pimpinan lembaga pendidikan mempunyai wewenang penuh dan bertanggung jawab atas efisiensi operasional lembaga tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin mempunyai tiga tanggung jawab utama: membuat keputusan (peran keputusan), membangun dan memelihara hubungan manusia yang positif (peran interpersonal), dan menganalisis dan berbagi informasi (peran informasional).¹

.Perubahan dan kemajuan pendidikan di masa depan tentunya akan jauh lebih baik jika para pemimpin pendidikan mampu menjalankan ketiga tanggung jawab tersebut dengan bantuan kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai. Karena negara ini pada hakikatnya mewakili aspirasi masyarakat luas sebagai konsumen produk lembaga pendidikan, maka sudah selayaknya negara ini menjadi standar pemikiran lembaga pendidikan.

Ketika dihadapkan dengan kondisi yang berbeda dalam bisnis mereka, para pemimpin pendidikan berperilaku dalam berbagai cara. Sepanjang masa, pola hubungan interaktif mungkin muncul. Kepribadian para pemimpin suatu organisasi mempengaruhi banyak bidang kehidupannya. Karena ketegasan memerlukan hubungan yang tulus, sehat, dan sopan saat berinteraksi dengan orang lain, maka ketegasan merupakan sifat konstruktif. Berbeda dengan perilaku agresif yang mencari kemenangan bagi diri sendiri tanpa mempertimbangkan nasib orang lain, dan perilaku pasif yang merugikan diri sendiri.

Seseorang, apapun jenis kelaminnya, dianggap pemimpin jika ia mempunyai kemampuan untuk meningkatkan taraf hidup orang lain. Beberapa pernyataan di atas menunjukkan klaim bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain dan tidak dibatasi oleh jenis kelamin apa pun selama mereka dapat memberikan tekanan untuk mencapai tujuan tertentu.

Salah satu keutamaan ajaran Islam adalah memandang manusia yang tidak membedabedakannya berdasarkan kelas sosial (kasta), ras, dan jenis kelamin. Konsep dasar Islam yang harus dimaknai bersama adalah Allah menciptakan

¹Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 42.

manusia, laki-laki, dan perempuan untuk menjadi pemimpin seperti yang tercantum dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Di sini, “pemimpin” memiliki definisi yang cukup luas. Dia memiliki kemampuan untuk memimpin keluarganya, negaranya, pendidikannya, dan dirinya sendiri. Namun, berdasarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan, banyak di antara kita yang mengaitkan kapasitas kepemimpinan seseorang dengan sifat biologis yang ada dalam diri pemimpin.

Berdasarkan pengamatan Mien Sugandhi, perempuan dalam organisasi menghadapi beberapa permasalahan, seperti:

1. Belum terwujudnya potensi perempuan secara maksimal dalam pembangunan;
2. Perempuan yang terlibat dalam pembangunan saat ini terutama berperan sebagai pelaksana dan sasaran program serta kurang berkontribusi terhadap perencanaan dan pengambilan keputusan, sehingga mempersulit pelaksanaan program dan dianggap memenuhi kebutuhan perempuan; dan
3. Nilai-nilai sosial budaya di masyarakat masih belum mendukung peran ganda perempuan.

Menurut penelitian Nur Kholis, ada tiga hambatan utama yang menghalangi perempuan untuk menduduki atau menduduki peran kepemimpinan senior.

Pertama, adanya hambatan yang berhubungan dengan keluarga; misalnya, perempuan masih harus menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan keluarga. Kedua, hambatan terhadap kelompok yang melakukan diskriminasi terhadap perempuan secara ambigu. Ketiga, terdapat hambatan pribadi yang menghalangi perempuan untuk menekuni profesi tingkat tertinggi, khususnya yang melibatkan kepemimpinan..²

Salah satu faktor yang menyebabkan sulitnya meraih peran kepemimpinan adalah adanya isu gender yang berdampak pada kehidupan perempuan. Keunggulan laki-laki dalam bidang apa pun kini dibenarkan dengan adanya klaim bahwa mereka lebih baik dibandingkan perempuan. Oleh karena itu, perempuan dipandang memiliki kekurangan dan keterbatasan yang mempengaruhi posisi mereka dalam dunia kerja. Ibnu Katsir membela supremasi laki-laki dengan menyatakan bahwa hanya laki-laki yang diberi tugas kenabian dan kerasulan, menjadikan mereka pemimpin, penguasa, kepala, dan pendidik perempuan. Evi Muafiah memaparkan pandangan para ulama yang berkontribusi terhadap hambatan yang menghalangi perempuan mencapai posisi kepemimpinan. Salah satu ulama tersebut adalah Fahkhrudin Ar-Razi, yang sependapat bahwa laki-laki lebih unggul dari perempuan dalam hal akal dan pengetahuan, dengan asumsi bahwa laki-laki adalah pemimpin perempuan dan hanya laki-laki yang berhak menduduki posisi tersebut. Namun, Evi juga mempertanyakan supremasi laki-laki bisa dianggap mutlak dan diterima secara luas karena fakta sosial bertentangan dan dianggap sebagai diskriminasi yang tidak sejalan dengan landasan kemanusiaan universal. Ia juga mengutip dari Muhammad Syahrur pada surat An Nisa ayat 34:

الرِّجَالُ قَوَّמוْنَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا
أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۚ فَالْصَّالِحَاتُ قَنِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَاللَّتِي
تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَأَهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاصْرَبُوهُنَّ ۗ فَإِن
أَطَعْتُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

² Nur Kholis. *Barriers to Women's Career Advancement in Indonesian Academia: A Qualitative Empirical Study* (Proceedings of the 1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy. Yogyakarta: Atlantis Press, 2017), 157.

“Kaum lelaki itu adalah pemimpin dan pengawal yang bertanggungjawab terhadap kaum perempuan, oleh kerana Allah telah melebihkan orang-orang lelaki (dengan beberapa keistimewaan) atas orang-orang perempuan, dan juga kerana orang-orang lelaki telah membelanjakan (memberi nafkah) sebahagian dari harta mereka. Maka perempuan-perempuan yang soleh itu ialah yang taat (kepada Allah dan suaminya), dan yang memelihara (kehormatan dirinya dan apa jua yang wajib dipelihara) ketika suami tidak hadir bersama, dengan pemeliharaan Allah dan pertolonganNya. Dan perempuan-perempuan yang kamu bimbang melakukan perbuatan derhaka (nusyuz) hendaklah kamu menasihati mereka, dan (jika mereka berdegil) pulaukanlah mereka di tempat tidur, dan (kalau juga mereka masih degil) pukulah mereka (dengan pukulan ringan yang bertujuan mengajarnya). Kemudian jika mereka taat kepada kamu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkan mereka. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi, lagi Maha Besar.”

Hal ini menggambarkan adanya keuntungan dan kerugian bagi perempuan yang memegang peran kepemimpinan. Masyarakat patriarki menggunakan doktrin agama sebagai pembenaran untuk mempertahankan kontrol terhadap perempuan. Laki-laki adalah pemimpin bagi perempuan misalnya (QS an-Nisa: 34). Laki-laki mempunyai hak sepihak untuk mendominasi perempuan karena perempuan dianggap lebih superior dari perempuan. padahal konteks ayat tersebut membahas tentang kekuasaan di dalam rumah. Namun, pengaruh ini meluas ke lingkup yang lebih luas, termasuk isu-isu sosial dan politik, dalam budaya patriarki. Namun mengingat keadaan saat ini, perempuan bukanlah orang baru dalam menunjukkan keterampilan kepemimpinan mereka. Meski masih belum maksimal, namun partisipasi perempuan menunjukkan bahwa kesetaraan gender sudah mulai terlihat. Banyak perempuan yang turut serta dalam ranah publik, termasuk bidang pendidikan, berkat kemajuan zaman. Persepsi terhadap kepemimpinan sendiri juga mampu berubah seiring dengan semakin besarnya partisipasi perempuan di bidang pendidikan. Salah satu dampaknya adalah ketika memilih pemimpin, perusahaan dan lembaga pendidikan saat ini tidak lagi mempertimbangkan status sosial dan gender. Meski belum menemukan keseimbangan yang sempurna, namun saat ini banyak sekali kepala sekolah perempuan.³ Namun, karena mereka adalah ibu-ibu

³ Kholis, *Barriers to Women's Career*, 158.

yang terbiasa mengajar anak-anaknya di rumah, guru perempuan terbukti lebih berhasil dalam upaya pendidikannya. Meskipun demikian, jumlah pemimpin pendidikan perempuan masih tidak sebanyak pemimpin laki-laki.

Salah satu Fakultas Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung yang dulu bernama IAIN Sunan Gunung Djati Bandung yang resmi berdiri pada tahun 1968 adalah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK). Dua belas masa kepemimpinan fakultas telah berubah di FTK sejak berdirinya. Untuk pertama kalinya dalam 12 periode kepemimpinan tahun 2019 hingga 2023, seorang guru besar perempuan menduduki posisi dekan. Beliau mengawal pengembangan civitas akademika, pengabdian kepada masyarakat, serta pendidikan dan pengajaran di FTK UIN Sunan Gunung Djati Bandung selama lima tahun dalam satu era kepemimpinan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, peneliti melakukan pertimbangan dengan memilih judul penelitian “Perilaku Asertif Pemimpin Perempuan Perspektif Gender (Penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep kepemimpinan perempuan perspektif gender?
2. Bagaimana penerapan perilaku asertif pemimpin perempuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati dalam perspektif gender?
3. Apa dampak penerapan perilaku asertif pemimpin perempuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat penerapan perilaku asertif pemimpin perempuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui konsep kepemimpinan perempuan perspektif gender.

2. Untuk menganalisis penerapan perilaku asertif pemimpin perempuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati.
3. Untuk mengidentifikasi dampak penerapan perilaku asertif pemimpin perempuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati.
4. Untuk mengidentifikasi pendukung dan penghambat penerapan perilaku asertif pemimpin perempuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat hasil penelitian menjelaskan tentang manfaat yang didapatkan dari penelitian. Maka dari itu dengan adanya penelitian ini semoga memberikan berbagai manfaat diantaranya:

1. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati, hasil penelitian diharapkan mampu meningkatkan peran kepemimpinan yang dilakukan dalam mengembangkan mutu lembaga menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.
- b. Bagi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pemetaan daya saing dalam indikator pencapaian menuju .

2. Manfaat Teoretis

Manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu:

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mempertajam daya analisis penulis di masa mendatang.
- b. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan secara umum tentang kepemimpinan dan perilaku asertif pemimpin.
- c. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi pendukung.

E. Kerangka Pemikiran

Merujuk latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini mengkaji dan meneliti perilaku asertif pemimpin perempuan perspektif gender yakni Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2019 – 2023. Akhir dari penelitian ini dapat dilihat pada dampak perilaku asertif dari analisa konsep yang diterapkan seorang pemimpin perempuan.

Tahapan penelitian yang dilakukan adalah menganalisis sumber data primer mengenai perilaku kepemimpinan Dekan, dampaknya, serta faktor pendukung dan penghambat proses kepemimpinan. Analisa dilakukan dari hasil wawancara sumber data. Analisis variabel dan indikator perilaku asertif diidentifikasi mulai dari kondisi saat ini yang dihadapi oleh FTK UIN Sunan Gunung Djati Periode 2019 – 2023, dilakukan menggunakan analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu:

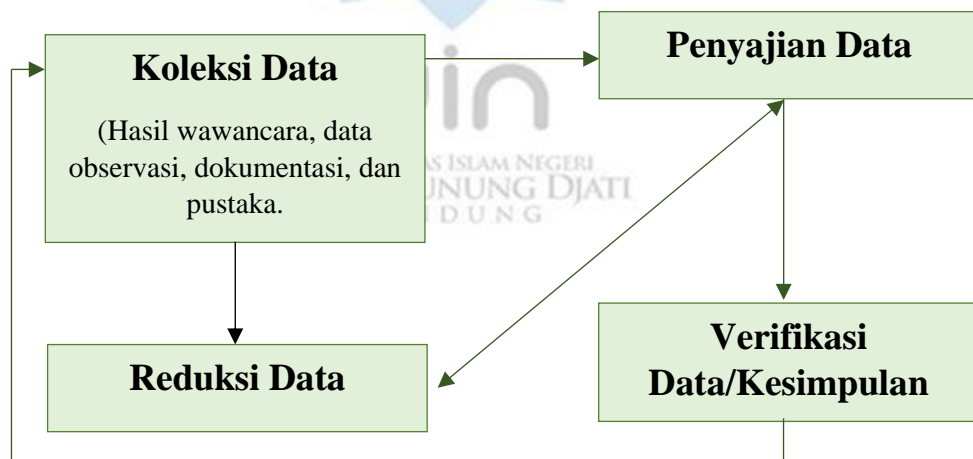
1. Reduksi Data (*Data Reduction*):
 - a. Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.
 - b. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.
 - c. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.
2. Penyajian Data (*Data Display*):
 - a. Sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
 - b. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan, dan bagan.
 - c. Penyajian data dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga memudahkan

untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau perlu melakukan analisis kembali.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*):
 - a. Dari awal pengumpulan data, peneliti sudah mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.
 - b. Kesimpulan akhir tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan.
 - c. Verifikasi dapat dilakukan dengan singkat, dengan mengumpulkan data baru.

Ketiga alur tersebut saling berinteraksi, sehingga membentuk suatu analisis yang komprehensif. Proses analisis data kualitatif ini bersifat interaktif, sehingga peneliti harus siap berpindah-pindah di antara empat komponen analisis tersebut selama pengumpulan data.

Gambar 1 Alur Analisis Data menurut Miles dan Huberman

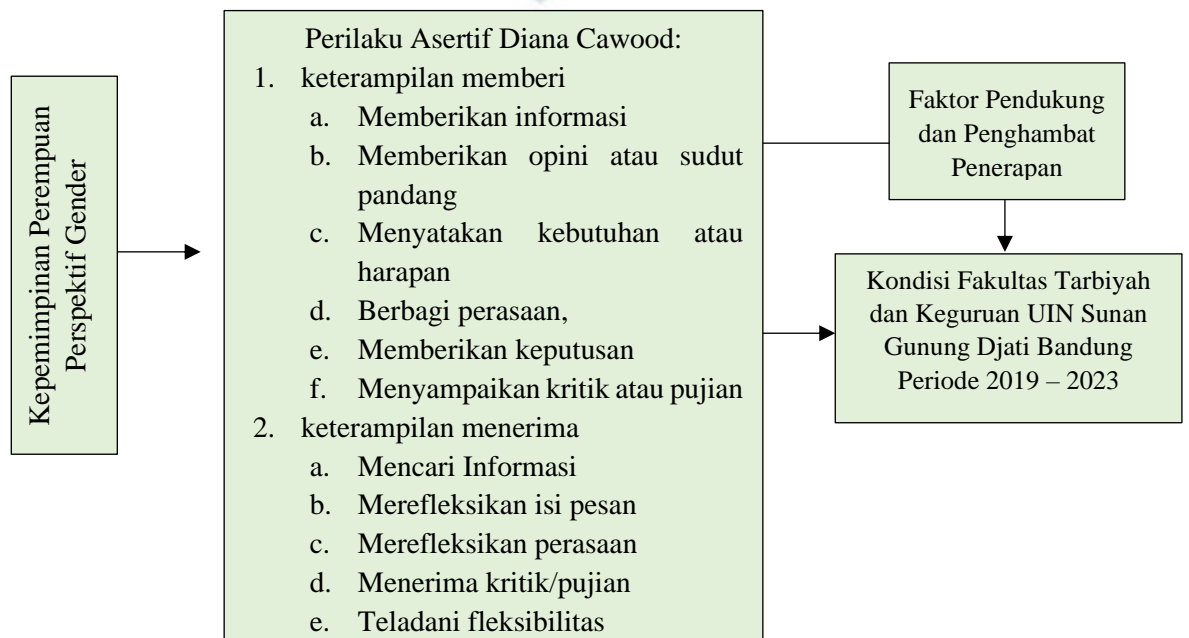


Analisis Perilaku Asertif Dekan dilakukan secara komprehensif dan menyeluruh sebagai satu studi kasus. Diana Cawood juga menyebutkan ada

ketrampilan memberi dan menerima dalam perilaku asertif. Berikut keterampilan memberi dan menerima dalam perilaku asertif menurut Diana Cawood:⁴

1. keterampilan memberi
 - a. Memberikan informasi
 - b. Memberikan opini atau sudut pandang
 - c. Menyatakan kebutuhan atau harapan
 - d. Berbagi perasaan,
 - e. Memberikan keputusan
 - f. Menyampaikan kritik atau pujian
2. keterampilan menerima
 - a. Mencari Informasi
 - b. Merefleksikan isi pesan
 - c. Merefleksikan perasaan
 - d. Menerima kritik/pujian
 - e. Teladani fleksibilitas.

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



⁴Suci Qurrotu 'Aini, *Perilaku Asertif Pemimpin Perempuan di Minu Waru 1 Sidoarjo* (UIN Sunan Ampel, 2018) 25.

Dengan menguasai keterampilan memberi dan menerima dalam perilaku asertif, seseorang dapat membangun komunikasi yang jujur, saling menghargai, dan mempertahankan batas-batas pribadi yang sehat dalam hubungan interpersonal.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian mengenai perilaku asertif pemimpin perempuan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan mendukung peneliti dalam penelitian diantaranya:

1. Penelitian Suci Qurrotu 'Aini (2018)

Suci Qurrotu 'Aini (2018)⁵ melakukan penelitian dengan judul: Perilaku Asertif Pemimpin Perempuan di MINU Waru 1 Sidoarjo. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan perilaku asertif selaku pemimpin perempuan di MINU Waru 1 Sidoarjo diwujudkan dalam (a) Sikap idealis dan konsistensi Kepala Madrasah dalam memutuskan dan menjalankan kesepakatan (b) Sosok yang respect atau peduli terhadap orang lain sehingga ia menjadi orang yang cepat tanggap terhadap masalah (c) Selaku pemimpin perempuan, Kepala Madrasah tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam berinteraksi dan menyampaikan aspirasinya (d) Adanya *feedback* positif dari penerapan perilaku asertif Kepala Madrasah diantaranya kepuasan warga madrasah dan dampak terhadap kinerja guru dan staf madrasah.

2. Penelitian Nabilah Permata Budi (2022)

Nabilah Permata Budi (2022)⁶ melakukan penelitian dengan judul: Perilaku Asertif Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Kinerja Guru di SD Khadijah 3 Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku asertif kepala sekolah perempuan dirasakan melalui pembangunan dan pengembangan sekolah berupa fisik maupun program sekolah; peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan kurikulum, sarpras yang memadai, dan

⁵Aini, *Perilaku Asertif*, 118.

⁶Nabilah Permata Budi, *Perilaku Asertif Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Kinerja Guru di SD Khadijah 3 Surabaya* (Jurnal Pendidikan Islam Vol 12 No 2, 2022), 191.

adanya jaringan kerja sama dibangun tidak hanya dalam sesama lingkup pendidikan; peningkatan kinerja guru melalui Program Penilaian Kinerja Guru, memfasilitasi guru dalam mengembangkan potensi diri dan profesionalisme melalui pelatihan dan workshop; dampak yang timbul mampu menunjang produktivitas sumber daya secara optimal dan terus-menerus, mutu pendidikan dan kinerja guru dapat mengalami peningkatan di SD Khadijah 3 Surabaya.

3. Penelitian Zahara Mutia Wahyuni, dkk (2020)

Zahara Mutia Wahyuni dkk (2020)⁷ melakukan penelitian dengan judul: Kepemimpinan dan Gender dalam Lembaga Pendidikan Islam. Hasil penelitian: kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, serta kesetaraan gender dalam memimpin di lembaga pendidikan bukanlah hal yang dianggap tabu. Sehingga, pemimpin bisa berperan baik laki-laki ataupun perempuan asalkan memiliki kemampuan yang mumpuni untuk menjadi seorang pemimpin.

4. Penelitian Abdul Rahim (2016)

Abdul Rahim (2016)⁸ melakukan penelitian dengan judul: Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender. Hasil penelitian ini Peran perempuan dari berbagai aspek, baik itu dalam reproduksi, ekonomi, sosial, politik dan kepemimpinan Islam bahwa selama ini perempuan ditempatkan hanya sebagai anggota dalam hal kepengurusan, sehingga program kerja yang diusulkan perempuan tidak begitu banyak untuk diterima dan implementasikan ke dunia politik yang ada.

5. Penelitian Onny Kusuma dan Sesilya Kempa (2016)

Onny Kusuma dan Sesilya Kempa (2016)⁹ melakukan penelitian dengan judul: Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan pada Divisi Teknik di PT. Prambanan Dwipaka. Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan perempuan

⁷Zahara Mutia Wahyuni, dkk, *Kepemimpinan dan Gender dalam Lembaga Pendidikan Islam* (Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol 2 No 1, 2020), 2721.

⁸Nurhikmah dan Muhajira Abdul Rahim. 2016. *Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender* (Jurnal Al-Maiyyah, Vol 9 No. 2, 2016), 165.

⁹Onny Kusuma dan Sesilya Kempa, *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan pada Divisi Teknik di PT. Prambanan Dwipaka*. (AGORA, Vol 4 No 1, 2016), 446.

yang digunakan pemimpin divisi teknik adalah gaya kepemimpinan feminisme transaksional. Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transaksional untuk mengontrol para staf dan pemimpin menggunakan kepemimpinan feminisme untuk menjalin dan menjaga hubungan kekeluargaan yang terdapat dalam divisi.