

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF
PENDIDIKAN ISLAM MENURUT HJ. NURLELA MUBAROK**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh :

**MUKH ADIB SHOFAWI
(1717401080)**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya :

Nama : Mukh Adib Shofawi
NIM : 1717401080
Jenjang : S-1
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, bukan dibuatkan oleh orang lain. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 15 Juli 2021

Menyatakan,

Mukh Adib Shofawi
NIM. 1717401080

LEMBAR PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRIPURWOKERTO
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp. (0281) 635624, 628250 Fax: (0281) 636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM MENURUT HJ. NURLELA MUBAROK

Yang disusun oleh **Mukh Adib Shofawi** NIM 1717401080, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari: Kamis, tanggal 22 bulan Juli tahun 2021, dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing,

Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I
NIP.19850525 2015031004

Penguji II/Sekretaris Sidang,

Ulpah Maspupah, M.Pd.I

Penguji Utama,

Prof., Dr. H. Sunhaji, M.Ag
NIP. 196810081994031001



Mengetahui :

Dekan,

Dr. H. Suwito, M.Ag.
NIP. 197104241999031002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 15 Juli 2021

Hal : Pengajuan Munaqosah skripsi Sdr. Mukh Adib Shofawi

Lampiran : Eksemplar

Kepada Yth,

Dekan FTIK IAIN Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Mukh Adib Shofawi

NIM : 1717401080

Jenjang : S-1

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul : **Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak**

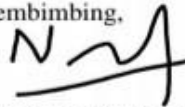
Memandang sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto untuk dimunaqosahkan dalam rangka memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Demikian atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Pembimbing,



Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I

NIP : 19850525 201503100

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM MENURUT HJ. NURLELA MUBAROK

**Mukh Adib Shofawi
NIM. 1717401080**

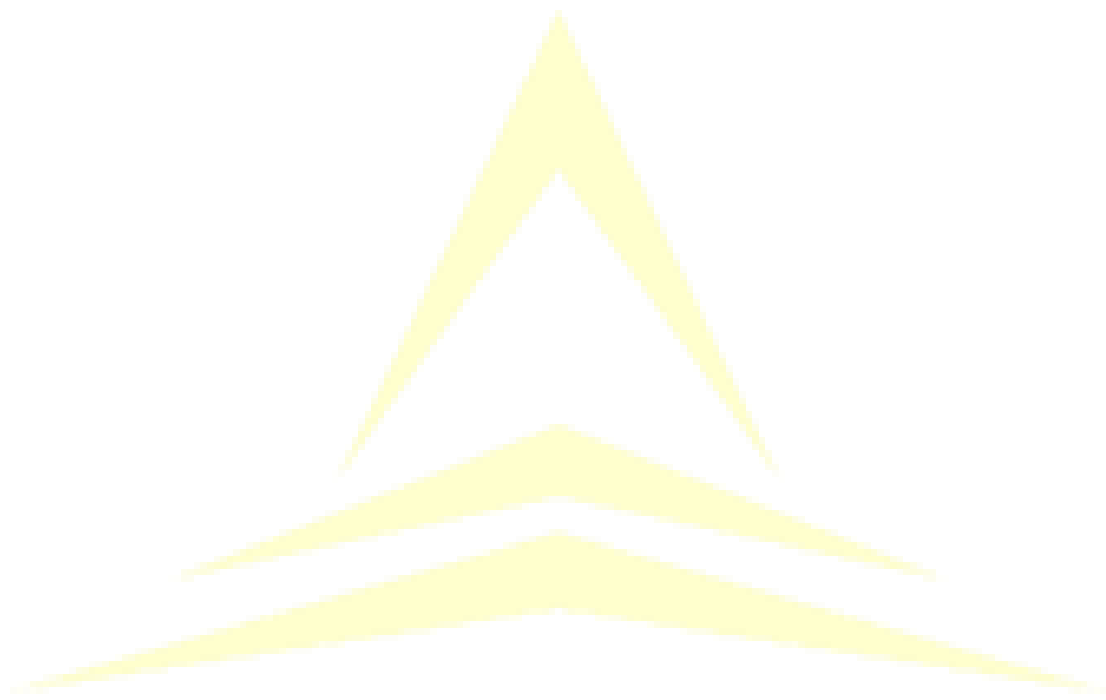
ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini merupakan kegelisahan mengenai kepemimpinan yang masih erat dengan budaya *patriarkhi* di mana laki-laki dianggap lebih layak untuk dijadikan sebagai seorang pemimpin daripada perempuan. Hal ini bertolak belakang dengan spirit kesetaraan gender dan keadaan di lapangan yang telah menunjukkan hal yang berbeda, bahwa ternyata perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin, bahkan lembaga yang dipimpin dapat menunjukkan hasil yang lebih baik ketika dipimpin oleh perempuan, sebagaimana ditunjukkan oleh Hj. Nurlela Mubarak. Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam sendiri dapat digambarkan dengan pemahaman bahwa yang dimaksud dengan hal tersebut adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan karakteristik yang menjadi ciri khas perempuan, guna mensukseskan jalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan Islam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *Study Tokoh*, dengan objek utama Hj. Nurlela Mubarak, dengan metode deskriptif kualitatif, di mana fokus kajiannya ditekankan kepada deskripsi mengenai apa yang ada di dalam pribadi tokoh, baik dari segi pemikiran, maupun kontribusinya pada masyarakat, khususnya di dalam kajian mengenai kepemimpinan perempuan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan teknik uji validitas data menggunakan triangulasi sumber data, demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Hasil dari penelitian ini adalah perspektif yang dibangun dari Hj. Nurlela Mubarak mengenai kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam yang dibagi dalam empat pembahasan. Pertama, pembahasan mengenai paradigma kepemimpinan perempuan yang disimpulkan sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang lain menggunakan citra khas yang ada pada perempuan demi merealisasikan tujuan bersama organisasi. Ke dua, pembahasan mengenai karakteristik pemimpin perempuan yang ditekankan sebagai citra pribadi perempuan ketika menjadi pemimpin, sehingga hal tersebut memengaruhi kepemimpinan mereka di dalam organisasi. Ke tiga, pembahasan mengenai kelebihan pemimpin perempuan yang masih erat kaitannya dengan karakteristik mereka, sehingga dalam menjalankan peran kepemimpinan, kelebihan tersebut dapat dioptimalkan untuk mendukung kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ke empat, pembahasan mengenai kekurangan pemimpin perempuan, di mana kekurangan perempuan ketika menjadi seorang pemimpin berdampak pada pribadi maupun organisasi yang dipimpin, dampak tersebut antara lain perkembangan lembaga yang terhambat, maupun pribadi pemimpin yang kurang maksimal dalam menjalankan peran kepemimpinannya. Empat poin pembahasan tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam suatu lembaga pendidikan menunjukkan sisi yang menarik, bahwa perempuan secara nyata mampu bersaing untuk menjadi seorang pemimpin, selama mereka memiliki kemampuan dan mau mengoptimalkan kemampuan tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan Perempuan, Pendidikan Islam



IAIN PURWOKERTO

MOTTO

*“LIFE IS JUST ONCE, DO THE BEST AND KEEP BELIEVING THAT ALLAH
WILL ALWAYS BE WITH YOU”*

(Mukh Adib Shofawi)



IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Dalam sebuah proses, selalu ada hal-hal di sekeliling kita yang entah secara sadar atau tidak, telah membantu dan mengiringi kita hingga akhir dari proses tersebut. Begitu pula dalam penyusunan skripsi ini, penulis tak bisa lepas dari rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam setiap proses yang dilalui. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Bapak ibu yang luar biasa, Bapak Imam Mujahid dan Ibu Halimatus Sa'diyah, juga Bapa dan Mamah mertua, Bapak Nana Sutiana dan Ibu Tini Sumartiningsih, yang telah penuh ikhlas dan doa yang tak pernah putus bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini khususnya, juga dalam proses kehidupan yang penulis lalui saat ini dan nanti.

Istriku, Rifa Satia Nisrina, yang dengan penuh kasih sayang dan kesabaran dalam menemani penulis, baik dalam kehidupan yang sedang dijalani, maupun dalam penyelesaian skripsi ini. Tak lupa putriku yang cantik dan menggemaskan, Hannanah Hayyina Shofawi, yang selalu menjadi pelipur lelah dan duka bagi penulis. Kalian adalah cahaya yang akan selalu menjadi penuntun semangat, juga menjadi doa-doa yang terus mengalir tiada akhir.

LAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Segala puja dan puji syukur peneliti panjatkan kehadirat-Nya, karena atas hidayah dan pertolongan-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Tak lupa shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai representasi kepemimpinan yang tanpa cela, sehingga dapat dijadikan teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis bermaksud mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Dr. KH. Mohammad Roqib, M. Ag. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Suwito, M. Ag. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. Suparjo, S. Ag., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. Subur, M. Pd., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. Sumiarti, M. Ag., Wakil dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. H. Rahman Afandi M.S.I. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Dr. Novan Ardy Wiyani, M. Pd. I sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dengan penuh kesabaran memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Segenap dosen dan staff administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto yang telah membantu selama kuliah dan penyusunan skripsi.
9. Semua pihak lembaga yang terkait dalam penelitian ini, khususnya TAAM Dawamul Mubarak beserta para guru yang tanpa lelah terus mengabdikan bagi

pendidikan.

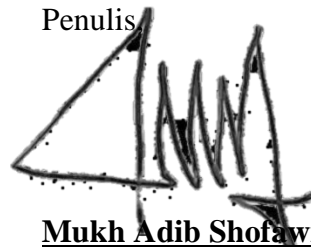
10. Hj. Nurlela Mubarak selaku tokoh utama dalam penelitian ini, yang telah mau secara tulus dan ikhlas memberikan izin dan meluangkan waktunya bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
11. Kedua orang tuaku, Bapak dan Ibu yang tak pernah berhenti berdoa untuk kesuksesan putranya yang hingga saat ini masih jauh dari kata sukses dan dapat dibanggakan.
12. Kedua mertuaku, Bapa dan Mamah di Garut, yang telah mempercayakan putri cantiknya, untuk dibawa mengarungi kerasnya kehidupan, serta dukungan keduanya yang luar biasa, khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Istriku, Rifa Satia Nisrina bersama putri kecilku, Hannanah Hayyina Shofawi, yang sangat menawan, yang terus menyemangati dan menjadi pelipur di kala lelah dan mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dengan dorongan kasih sayang dan keberadaan kalian di sisi, membuat skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan.

Semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materil, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga perjuangan kita diberkahi Allah SWT. Semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu, tercatat sebagai amal sholih yang diridhai Allah SWT dan mendapatkan balasan yang sebaik- baiknya di dunia maupun di akhirat. Aamiin.

Akhir kata, hanya kepada Allah penulis memohon petunjuk dan meminta pertolongan serta perlindungan-Nya atas segala sesuatu.

Purwokerto, 15 Juli 2021

Penulis



Mukh Adib Shofawi
NIM. 1717401080

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Konseptual.....	5
1. Kepemimpinan Perempuan.....	5
2. Pendidikan Islam	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat penelitian	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI	12
A. Kepemimpinan Perempuan	12
1. Kepemimpinan Perempuan.....	12
2. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan.....	18
B. Pendidikan Islam	24
1. Pendidikan Islam	24
2. Tujuan pendidikan Islam	27

3. Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam	30
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tokoh dan Waktu Penelitian.....	34
1. Tokoh penelitian.....	34
2. Waktu penelitian.....	35
C. Objek Penelitian.....	35
D. Subjek Penelitian.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
1. Wawancara.....	35
2. Observasi.....	36
3. Dokumentasi.....	36
F. Teknik Uji Keabsahan Data.....	36
G. Teknik Analisis Data.....	37
1. Reduksi Data.....	37
2. Penyajian Data.....	38
3. Kesimpulan dan Verifikasi.....	38
BAB IV.....	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Biografi Hj. Nurlela Mubarak.....	39
B. Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak.....	40
1. Paradigma Hj Nurlela Mubarak mengenai kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam.....	41
2. Karakteristik Pemimpin Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak.....	46
3. Kelebihan Pemimpin Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak.....	50
4. Kekurangan Perempuan Ketika Menjadi Pemimpin bagi Lembaga Pendidikan Islam.....	52
BAB V.....	58

PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59
C. Penutup.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan memegang peranan inti terhadap keberhasilan proses dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, khususnya dalam organisasi yang sangat mengandalkan manajemen dan kepemimpinan untuk memastikan keberhasilan target yang ingin dicapai¹. Setiap organisasi memiliki ciri khasnya tersendiri, bergantung kepada bagaimana konsep kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini juga yang menguatkan bahwa organisasi dengan kepemimpinan yang baik akan membawa kesuksesan bagi organisasi tersebut. Hal yang menarik adalah bahwa sosok yang berperan sebagai pemimpin hingga saat ini masih banyak didominasi oleh laki-laki. Sementara perempuan seringkali dianggap sebagai kelas kedua dalam kepemimpinan.

Hal ini juga didukung oleh seorang pengamat tentang gender, Nasarudin Umar² yang mengatakan bahwa :

“Perbedaan laki-laki dan perempuan masih menyimpan beberapa masalah, baik dari segi substansi kejadian maupun peran yang diemban dalam masyarakat. Perbedaan anatomi biologis antara keduanya cukup jelas. Akan tetapi efek yang timbul akibat perbedaan itu menimbulkan perdebatan, karena ternyata perbedaan jenis kelamin secara biologis (seks) melahirkan seperangkat konsep budaya. Interpretasi budaya terhadap perbedaan jenis kelamin inilah yang disebut jender.”

Penjelasan di atas memberikan gambaran, bagaimana kondisi biologis yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan justru menjadi awal dari bangunan pandangan masyarakat, yang kemudian melahirkan kelas dan pembeda antara keduanya, di mana laki-laki memiliki posisi lebih tinggi, berdasarkan pandangan orang-orang terdahulu, yang menilai berdasarkan kekuatan, sehingga hal tersebut berkelanjutan hingga kini, menjadi suatu budaya yang masih sangat sukar untuk diluruskan.

¹ Rahman Afandi, “Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam,” *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 18, no. 1, 2013, hlm. 95.

² Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif al Quran* (Jakarta: Paramadina, 2001), hlm. 1.

Meskipun usaha-usaha untuk memperbaiki diskriminasi terhadap perempuan terus dilakukan, namun kasus ketidakadilan terhadap perempuan hingga kini masih terus terjadi. Terhitung sejak 2010 hingga 2017, partisipasi perempuan dalam dunia kerja hanya mencapai 46,31%, sementara dalam kebijakan publik, peran mereka hanya mencapai 17,31%³. Kasus tersebut menunjukkan bahwa, ketika suara-suara ketidakadilan terus digaungkan, ada gejolak perubahan yang terasa, terhadap penyamaan hak-hak perempuan dalam setiap lini kehidupan masyarakat, meskipun signifikansinya masih terbilang kecil.

Senada dengan hal ini, peran perempuan di dalam kepemimpinan seringkali diragukan dan dianggap tidak lebih baik dari laki-laki. Hal ini erat kaitannya dengan sudut pandang budaya, sebagaimana disebutkan di atas. Padahal saat ini telah banyak lembaga yang dipimpin oleh seorang perempuan, terlebih lagi, mereka juga memiliki kualifikasi tersendiri yang bisa dianggap bersaing atau bahkan lebih baik dari laki-laki. Keberadaan tersebut tak bisa dianggap sebelah mata. Sehingga potensi perempuan layak untuk diperhitungkan.

Begitu juga di dalam dunia pendidikan, di mana dominasi laki-laki juga masih menjadi hal yang dianggap lumrah. Padahal setiap aspek pendidikan banyak sekali bersentuhan dengan perempuan, utamanya sebagai pengajar yang merasakan secara langsung interaksi pendidikan dengan para anak didiknya. Pemberian posisi pemimpin tentunya menjadi hal yang layak dipertimbangkan. Meskipun pertimbangan tersebut akan terganggu dengan pernyataan mengenai kekurangan dan keterbatasan perempuan, baik secara fisik maupun ruang gerak mereka di masyarakat.

Hal ini juga didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa perempuan memiliki posisi lebih rawan dalam kendali organisasi, karena mereka dianggap memiliki banyak kekurangan, keterbatasan serta dianggap kurang terampil⁴. Hal

³ Ingesti Lady Rara Prastiwi dan Dida Rahmadanik, "Polemik dalam Karir Perempuan Indonesia," *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media* Vol. 4., 2020, hlm. 5.

⁴ Umar, *Argumen Kesetaraan Jender*, hlm. 57.

ini menjadi semakin kompleks, ketika masyarakat juga memiliki kecenderungan pola pikir yang tidak seimbang, sehingga ketika organisasi, dalam hal ini organisasi pendidikan, dipimpin oleh perempuan, maka hal ini akan menimbulkan pandangan yang pesimistis terhadap mereka. Pandangan pesimistis tersebut dapat diartikan dengan hilangnya dukungan masyarakat terhadap peranan perempuan yang mendapatkan kepercayaan sebagai pemimpin. Sehingga ketika seorang perempuan menjadi pemimpin di suatu organisasi, hal itu dapat dianggap sebagai suatu kritik dan pembuktian potensi mereka dalam organisasi. Selain itu, posisi tersebut membuktikan bahwa perempuan juga memiliki kelebihan ketika dipercaya sebagai seorang pemimpin.

Idealnya perempuan mendapatkan akses yang sama dan juga penghargaan yang sama terhadap peran mereka di dalam dunia pendidikan. Sayangnya, masih ada sebagian daerah yang lekat dengan budaya patriarkhi-nya, di mana peran laki-laki harus selalu lebih dominan, sementara perempuan yang memberanikan diri untuk mengambil kendali kepemimpinan dianggap tabu dan tidak layak untuk hal tersebut. Jawa Barat termasuk dengan provinsi yang tingkat kesetaraan gendernya masih rendah, termasuk kabupaten Garut di dalamnya⁵. Kenyataan tersebut menjadi kritik bagi masyarakat yang masih terbelenggu dengan budaya tersebut, sehingga para perempuan yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, menjadi hilang ditelan budaya dan pandangan masyarakat di sekitarnya.

Hal berbeda ditunjukkan oleh Hj. Nurlaela Mubarok, salah satu tokoh yang menjadi pemimpin di bidang pendidikan dengan kontribusi dan peran serta yang menyasar di berbagai lini di Kabupaten Garut. Beberapa peranannya yaitu menjadi pimpinan Muslimat NU di Kecamatan Cilawu, Garut, Direktur Daerah Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Keluarga Sakinah (Dirda LPPKS), Kepala Bidang (Kabid) Munaqosah Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Taman Kanak-kanak Al-Qur'an (LPPTKA), serta Ketua Dewan Pimpinan

⁵ Dina Nur Rahmawati, Indah Lukitasari, dan Anugrah Pambudi Raharjo, *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2018* (Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018).

Kecamatan (DPK) LPPTKA Garut, di mana lembaga-lembaga tersebut berada di bawah naungan Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI), sementara di Kementerian Agama (Kemenag) divisi Pendidikan Dasar dan Pondok Pesantren (PD Pontren), ia menjadi bendahara Lembaga Pendidikan Al-Qur'an yang menaungi berbagai lembaga pendidikan seperti Madrasan Diniyah Takmiliah, Pondok Pesantren, Majelis Ta'lim, Rumah Tahfid dan PAUDQU⁶.

Ketokohnya dan kepercayaan yang diberikan oleh lembaga-lembaga tersebut memberikan gambaran bahwa perempuan juga mampu menjadi seorang pemimpin. Terlebih lagi, selama masa kepemimpinannya, ia telah memberikan banyak perubahan yang signifikan, terutama di dalam penguatan masing-masing lembaga di dalam sisi administratifnya, dengan terus melakukan sosialisasi terhadap lembaga-lembaga di bawah naungan lembaga yang dipimpin. Selain itu, ia juga membuat dua buku yang menjadi salah satu acuan dari kurikulum dalam pembelajaran di lembaga PAUDQU. Meskipun kedua buku tersebut tidak mengkaji secara langsung mengenai kepemimpinan, maupun sorotannya terhadap pelaksanaan pendidikan yang masih erat dengan budaya patriarkhi. Namun hal yang perlu dilihat adalah, dalam wilayah patriarkhi yang ketat, seorang perempuan mencuat dengan peranan kepemimpinannya, serta kontribusi karyanya untuk keberlangsungan pendidikan Islam di wilayahnya.

Melihat hal tersebut, memberikan bukti bahwa ketika seorang perempuan diberikan amanah kepemimpinan, maka mereka memiliki potensi untuk memimpin dan memberikan warna baru bagi lembaga yang dipimpin olehnya. Hanya saja, budaya patriarkhi yang masih banyak dipercaya oleh masyarakat menjadikan ruang gerak perempuan menjadi terbatas. Sehingga potensi tersebut tidak dapat dimaksimalkan. Peran kepemimpinan Hj. Nurlela Mubarak di tengah ketatnya budaya patriarkhi tersebut, menunjukkan bahwa ada sisi yang menarik dari seorang perempuan ketika menjadi seorang pemimpin, sehingga penting untuk dikaji, mengenai pribadi mereka sebagai seorang pemimpin, serta

⁶ Wawancara dengan Hj. Nurlela Mubarak

pemikirannya terhadap kepemimpinan itu sendiri. Hal inilah yang kemudian membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan Islam menurut Hj. Nurlela Mubarak.

B. Definisi Konseptual

Untuk mempermudah pembaca dan memperjelas konteks penelitian yang akan dibahas, maka penulis akan menjelaskan garis besar istilah yang akan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kepemimpinan Perempuan

Pengertian mengenai kepemimpinan perempuan yaitu ilmu atau kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan memaksimalkan potensi yang ada pada perempuan dengan berbagai karakteristiknya untuk mencapai tujuan organisasi⁷. Menurut Novan Ardy Wiyani, ada 8 karakteristik ideal bagi figur pemimpin perempuan, yaitu; percaya diri dan memiliki idealisme yang tinggi, gigih dan mampu membangun kerja tim, simpel dan rendah hati, bijak dalam membuat keputusan, independen, memiliki kredibilitas, berjiwa melindungi serta menginspirasi dan bisa menjadi panutan⁸.

Artinya, ketika seorang perempuan mampu memengaruhi orang lain dengan berbagai karakteristik tersebut, maka perempuan tersebut telah memiliki kualifikasi sebagai seorang pemimpin. Sebagaimana tema dalam penelitian ini, yang akan memberikan fokus lebih kepada kepemimpinan perempuan, menggunakan sudut pandang tokoh pemimpin perempuan yang akan menjadi subjek utama dalam penelitian ini.

2. Pendidikan Islam

Pengertian pendidikan Islam menurut para ahli memberikan garis besar yang sama, yaitu bimbingan yang dilakukan oleh orang dewasa kepada terdidik dalam masa pertumbuhannya agar ia menjadi pribadi yang

⁷ Siti Kafidhoh, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam," *Journal of Islamic Education* 1, no. 2, 2019, hlm. 436.

⁸ Novan Ardy Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan Perempuan sebagai Pengelola Lembaga PAUD," *Jurnal Studi Islam Gender dan Anak* 11, no. 1, 2017, hlm. 844.

muslim⁹. Maka setiap kegiatan orang dewasa yang memberikan akses pendidikan terhadap peserta didik dalam bentuk apa saja, dengan pemberian bimbingan secara teratur dalam proses perkembangan mereka, dapat dikategorikan sebagai pendidikan Islam.

Berdasarkan definisi konseptual di atas, peneliti mengambil garis besar secara teoritis bahwa yang dimaksud Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam dalam penelitian ini adalah peranan perempuan dalam memimpin dengan karakteristik yang khas dalam memberikan bimbingan terhadap terdidik dalam proses pertumbuhannya, dengan tujuan agar mereka menjadi pribadi yang sesuai dengan ajaran Islam.

C. Rumusan Masalah

Bagaimana konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam menurut Hj. Nurlela Mubarak? Rumusan masalah ini kemudian diperinci menjadi empat turunan rumusan masalah yang lebih spesifik, yaitu :

1. Bagaimana paradigma Hj. Nurlela Mubarak mengenai kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam?
2. Bagaimana karakteristik pemimpin perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj. Nurlela Mubarak?
3. Bagaimana kelebihan yang didapat oleh lembaga pendidikan Islam ketika dipimpin oleh perempuan menurut Hj. Nurlela Mubarak?
4. Bagaimana kelemahan yang dialami oleh lembaga pendidikan Islam ketika dipimpin oleh perempuan menurut Hj. Nurlela Mubarak?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut :

⁹A. Rosmiaty Aziz, *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: SIBUKU, 2019), hlm. 6.

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan konsep kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj. Nurlela Mubarak

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini terbagi menjadi empat sub tujuan, yaitu :

- 1) Untuk mendeskripsikan paradigma Hj. Nurlela Mubarak mengenai kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam
- 2) Untuk mendeskripsikan karakteristik pemimpin perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj. Nurlela Mubarak
- 3) Untuk mendeskripsikan kelebihan yang didapat oleh lembaga pendidikan Islam ketika dipimpin oleh perempuan menurut Hj. Nurlela Mubarak
- 4) Untuk mendeskripsikan kelemahan yang dialami oleh lembaga pendidikan Islam ketika dipimpin oleh perempuan menurut Hj. Nurlela Mubarak

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini didapatkan dalam dua bentuk, yaitu :

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan peranan kepemimpinan perempuan di dalamnya.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi Hj. Nurlela Mubarak, penelitian ini diharapkan dapat menjadi nilai tambah secara personal, serta menjadi referensi untuk peningkatan kualitas diri sebagai seorang pemimpin
- 2) Bagi para guru dan staff di lembaga TAAM Dawamul Mubarak khususnya, dan seluruh lembaga yang diasuh oleh Hj Nurlela Mubarak,

penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan wawasan untuk anggota lembaga.

- 3) Bagi Yayasan Dawamul Mubarak, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk perbaikan dan peningkatan kualitas lembaga
- 4) Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi maupun penambahan wawasan terhadap penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini memuat penelitian yang relevan yang pernah diteliti sebelumnya, untuk dijadikan sebagai perbandingan. Di antaranya yaitu :

Buku yang ditulis oleh Rahman Afandi yang berjudul *Kepemimpinan dalam Perspektif Hadis dan Implikasinya terhadap Pendidikan*, kesamaan dalam buku ini adalah perspektif kepemimpinan dan kesetaraan gender yang disajikan oleh penulis, di mana kepemimpinan didasarkan pada kualitas tanpa memandang gender¹⁰. Perbedaannya terletak pada orientasi buku tersebut yang cenderung berfokus pada penguraian perspektif kepemimpinan dalam hadits dan menjabarkan lebih banyak mengenai kepemimpinan secara *universal*, sementara penelitian ini lebih terfokus kepada kepemimpinan tokoh dalam suatu lembaga.

Buku yang ditulis oleh Moh. Roqib dengan judul *Ilmu Pendidikan Islam* yang menyajikan teori-teori mengenai pendidikan Islam dan hal-hal yang berkaitan di dalamnya, dengan sudut pandang yang menyentuh langsung ke dalam ranah Islam dan keluasan aspek yang berada di sana¹¹. Kajian mengenai pendidikan Islam di buku tersebut yang akan dijadikan salah satu pedoman utama, kaitannya dengan teori mengenai pendidikan Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Novan Ardy Wiyani dalam sebuah jurnal yang berjudul *Potret Ideal Kepemimpinan Perempuan sebagai Pengelola Lembaga PAUD*, kesamaan dalam penelitian ini adalah kajian mengenai

¹⁰ Rahman Afandi, *Kepemimpinan dalam Perspektif Hadis dan Implikasinya terhadap Pendidikan* (Yogyakarta: INSYIRA, 2012), hlm.4-5.

¹¹ Moh Roqib, *Ilmu pendidikan Islam* (Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2009).

kepemimpinan perempuan pada suatu lembaga pendidikan¹². Perbedaannya terletak pada orientasi penelitian, di mana penelitian tersebut membahas mengenai konsep pemimpin perempuan yang ideal, sementara dalam penelitian ini, orientasi yang dituju merujuk kepada pelaku kepemimpinan dalam suatu lembaga.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumadani Sagala dalam sebuah jurnal yang berjudul *Peran Majelis Taklim Al-Hidayah dalam Pendidikan Islam dan Gerakan Sosial Keagamaan di Propinsi Lampung*, kesamaan penelitian ini terletak pada sasaran penelitian yang membahas mengenal lembaga pendidikan Islam yang didominasi oleh perempuan¹³, perbedaannya terletak pada jenis lembaga dan sasaran yang diteliti. penelitian di atas meneliti mengenai peranan perempuan dalam lembaga majelis taklim, sementara peneliti mengkaji kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam dengan berfokus kepada tokoh pemimpinnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Rifa'i dan Wardatu Miladiyah dalam jurnal yang berjudul *Agensi Perempuan dalam Manajemen Pendidikan Madrasah : Belajar dari Pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo*, kesamaan dalam penelitian ini adalah mengenai peran perempuan dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam¹⁴, perbedaannya terletak pada jenis lembaga dan sasaran yang diteliti. penelitian di atas membahas mengenai peranan perempuan dalam lingkup manajemen madrasah, namun bukan sebagai pemimpin, sementara penelitian ini menekankan kepada kepemimpinan perempuan dalam suatu lembaga.

Dari kajian pustaka yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti belum pernah dilakukan sebelumnya yang membuat penelitian ini dianggap relevan dan layak untuk dikaji, sehingga

¹² Novan Ardy Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pengelola Lembaga PAUD," *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak* Vol.11 No.1, 2017, hlm. 844.

¹³ Rumadani Sagala, "Peran Majelis Taklim Al-Hidayah dalam Pendidikan Islam dan Gerakan Sosial Keagamaan di Propinsi Lampung," t.t., hlm.28-29.

¹⁴ Moh. Irfa'i dan Wardatu Miladiyah, "Agensi Perempuan Dalam Manajemen Pendidikan Madrasah: Belajar Dari Pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo," *Marwah : Jurnal Perempuan, Agama dan Jender* Vol.18 No.1, 2019, hlm. 96-106.

peneliti memutuskan untuk meneliti tentang kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj. Nurlela Mubarak.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan sebuah kerangka skripsi yang dimaksudkan untuk memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok pembahasan yang akan ditulis di dalam skripsi ini. Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap skripsi ini, maka perlu dijelaskan bahwa di dalam skripsi ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu :

Bagian pertama merupakan bagian tahap awal penelitian yang berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian pengesahan, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman persembahan, motto, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Bagian ke dua merupakan tahap utama yang terdiri dari pokok-pokok permasalahan yang terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut :

Bab I berisi pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan. Bab II yang mengemukakan tentang landasan teori atau kajian teori mengenai kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan islam. Bab III menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas data dan teknik analisis data.

Bab IV berisi penyajian data dan analisis data yang berupa penyajian dan analisis data yang meliputi tentang gambaran umum objek penelitian Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak. Bab V merupakan penutup, dalam bab ini terdiri dari kesimpulan, saran-saran, yang merupakan keseluruhan hasil penelitian secara singkat.

Adapun pada bagian ke tiga merupakan tahap akhir dari skripsi penelitian ini yang di dalamnya disertakan daftar pustaka, lampiran- lampiran yang mendukung dan daftar riwayat hidup



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Perempuan

1. 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 dunia¹⁵. Konteks *khalifah* di dalam ayat al-Qur'an tersebut tidak condong kepada laki-laki maupun perempuan, artinya seluruh manusia mempunyai fungsi yang sama sebagai khalifah yang akan mempertanggungjawabkan kepemimpinan mereka kelak nanti dihadapan Tuhan¹⁶.

Al-Qur'an menyajikan beberapa prinsip mengenai kesetaraan gender¹⁷, di antaranya :

a. Laki-laki dan perempuan sama-sama sebagai hamba

Dalam kapasitasnya sebagai hamba Allah, laki-laki dan perempuan ditakar dengan satu hal, yaitu ketaqwaannya. Sehingga tidak ada pembeda bagi ke duanya. Masing-masing memiliki potensi dan peluang yang sama untuk menjadi hamba yang ideal

b. Laki-laki dan perempuan sebagai khalifah di bumi

Sebagaimana disajikan di atas, bahwa peranan dan tugas laki-laki maupun perempuan, ketika diciptakan memang diorientasikan untuk menjadi pemimpin, di mana dalam hal ini, peran kepemimpinannya mencakup secara keseluruhan kehidupan manusia, yang diberikan amanat untuk mengelola bumi sebagai sumber daya yang potensial, dan tugas tersebut nantinya akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat, tanpa memandang latar belakang mereka, termasuk status dan jenis kelamin di dalamnya

10. ¹⁵ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami* (Semarang: UNISSULA PRESS, 2007), hlm.

¹⁶ Umar, *Argumen Kesetaraan Jender*, hlm. 254.

¹⁷ Umar, *Argumen Kesetaraan Jender*, hlm. 247-265.

c. Laki-laki dan perempuan menerima perjanjian primordial

Hal ini berkesinambungan dengan tugas kekhalifahan mereka, di mana tugas tersebut diiringi dengan perjanjian bersama Tuhan, ketika manusia akan dilahirkan ke bumi. Sehingga baik laki-laki dan perempuan tidak berbeda, karena mereka sama-sama melakukan dan menyatakan ikrar ketuhanan. Dalam Islam, tanggung jawab individual dan kemandirian berlangsung semenjak di dalam kandungan. Bahkan pengaturan hak hidup lelaki dan perempuan pun juga tidak dibedakan

d. Adam dan Hawa, terlibat secara aktif dalam drama kosmis

Keduanya adalah representasi lelaki dan perempuan yang mulanya mendapatkan amanat sebagai khalifah di bumi. Mereka mendapatkan porsi yang sama, baik hak maupun kewajiban. Baik ketika masih di surga maupun ketika diturunkan ke dunia. Hal ini menunjukkan bahwa dalam sejarah penciptaan keduanya mereka sama-sama sebagai pelaku dan bertanggungjawab dalam drama kosmis tersebut

e. Laki-laki dan perempuan berpotensi meraih prestasi

Al-Qur'an tidak memberikan batasan bahwa salah satu dari keduanya memiliki potensi lebih untuk meraih prestasi. Salah satu tujuan yang ingin diwujudkan oleh al-Qur'an adalah keadilan di dalam masyarakat, sehingga di dalamnya ditegaskan bahwa prestasi individual, baik dalam bidang spiritual maupun karier profesional, keduanya memperoleh kesempatan yang sama untuk meraih prestasi yang optimal

Kepemimpinan sendiri memiliki berbagai perspektif secara teoritis, misalnya penjelasan Noor yang mengatakan bahwa kepemimpinan menurut berbagai perspektif para pakar 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 tersebut¹⁸.

Afandi juga menjelaskan kepemimpinan 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 pengaruh¹⁹. 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 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.²⁰ 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 tercapai²¹. Teori ini menguatkan peranan kepemimpinan yang dapat dijadikan alat untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan berbagai perspektif teori tersebut, maka dapat diambil gambaran bahwa kepemimpinan perempuan erat kaitannya dengan

¹⁸ Muslichan Noor, "Gaya Kepemimpinan Kyai," *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1, 2019, hlm. 4–5.

¹⁹ Afandi, "Kepemimpinan Dalam Perspektif," hlm. 99.

²⁰ Kafidhoh, "Kepemimpinan Perempuan dalam," hlm. 10.

²¹ Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan," hlm. 5.

kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang didapatkan dari kemampuan diri, juga dari ilmu yang dipelajari untuk dimanfaatkan sebagai sarana mencapai tujuan bersama, menggunakan karakteristik khusus yang dimiliki oleh perempuan. Karakteristik ini menjadi alasan kuat bahwa perempuan dapat memberikan kontribusi yang sama terhadap kepemimpinan di dalam suatu organisasi.

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, di antaranya²² yaitu :

a. 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

b. 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

c. 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 diri untuk

²² Naqiyah Mukhtar, *Kontroversi Presiden Perempuan: Studi Terhadap Pandangan Mufasir dan Media di Indonesia*, Cet. 1 (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press bekerjasama dengan Fajar Pustaka, Banguntapan, 2009), hlm. 28-30.

menentukan sikap yang baik dan benar, berdasarkan situasi yang dihadapinya

Ada lima unsur di dalam kepemimpinan kaitannya dengan proses yang dilalui di dalamnya²³, yaitu :

a. Kemampuan menggerakkan organisasi

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

b. 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

c. 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

d. 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

e. 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 di dalam

²³ Wiyani, *Potret Ideal Kepemimpinan*, hlm. 5-6.

organisasinya juga memiliki tujuan yang sama, ketika menjadi bagian dari organisasi tersebut

Selain unsur tersebut, ada beberapa kriteria yang merepresentasikan kelayakan seseorang sebagai pemimpin²⁴, yaitu;

a. *A role model*

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

b. *Talent in having specific skill for the organization*

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

c. *Intiative and enterpreneurial drive*

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

d. *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.

e. *Inspirational*

Seorang pemimpin hendaknya mampu menginspirasi, sehingga dengan hal tersebut, ia dapat mempengaruhi dan memicu orang lain untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

f. *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

²⁴ Jean Lau Chin, "Women and Leadership," *The Forum on Public Policy*, Adelphi University, 2011, hlm. 3.

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. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan

Karakteristik kepemimpinan seringkali dikategorikan dalam beberapa gaya tertentu yang menjadi ciri khas seorang pemimpin. Namun dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tersebut bukan suatu hal yang baku, namun dapat disesuaikan dan dikombinasikan dengan gaya yang lain, disebabkan tuntutan atau perubahan pada suatu situasi yang membutuhkan pendekatan yang berbeda. Perubahan-perubahan tersebut pada akhirnya hanya bersifat sementara, karena gaya kepemimpinan yang paling dominan pada seseorang tetap menjadi karakteristik yang paling menonjol di dalam dirinya.²⁵

Nizomi mengutip dari Siagian bahwa secara umum ada 5 tipologi kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaannya, yaitu,

a. Tipe gaya yang 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.²⁶

b. Tipe gaya yang paternalistik

Tipe pemimpin dengan gaya ini cenderung bersifat kebapakan, 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.²⁷

²⁵ Khairin Nizomi, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi," *JPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi)* Vol. 4, No. 2, 2019, hlm. 134.

²⁶ Afandi, *Kepemimpinan dalam Perspektif*, hlm.27.

²⁷ Afandi, *Kepemimpinan dalam Perspektif*, hlm.31.

c. Tipe gaya yang 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.²⁸

d. Tipe gaya yang *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.²⁹

e. Tipe gaya yang 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 lagi.³⁰

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.

Secara umum gaya kepemimpinan perempuan dikategorikan dalam dua gaya yang khas, yaitu kepemimpinan feminim-maskulin dan kepemimpinan transformasional-transaksional. Kepemimpinan feminin-maskulin ini adalah orientasi kepemimpinan yang mana feminin cenderung pada perempuan dan maskulin cenderung kepada laki-laki. Meskipun begitu,

²⁸ Noor, "Gaya Kepemimpinan Kyai," hlm.149.

²⁹ Afandi, *Kepemimpinan dalam Perspektif*, hlm.30.

³⁰ Afandi, *Kepemimpinan dalam Perspektif*, hlm.28.

seiring berkembangnya zaman, stereotip gender seperti ini mulai menjadi bias, sehingga masing-masing gender bisa mengalami kecenderungan yang berbeda.

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.³¹

Chin juga menguatkan hal ini, dengan mengutip penjelasan Burns yang mengatakan bahwa,

*“transformational leadership as a process where leaders and followers engage in a mutual process of —raising one another to higher levels of morality and motivation, and introduced the concept of shared vision that unites leaders and followers toward a common purpose”*³²,

Bahwa inti dari kepemimpinan transformasional adalah ikatan kolaboratif antara pemimpin dan bawahannya dalam sebuah proses untuk mencapai tujuan bersama. Gaya 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. Kafidhoh mengutip dari Tilaar mendapati bahwa tipe kepemimpinan perempuan digambarkan dengan kriteria bunga dengan jenis yang berbeda-beda, seperti bunga mawar, anggrek, melati, cempaka, dan teratai.³³ Masing-masing bunga mewakili suatu karakteristik tertentu.

a. Bunga mawar

³¹ Nina Zulida Situmorang, “Gaya Kepemimpinan Perempuan,” *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil)* Vol. 4, 2011, hlm. 129.

³² Chin, “Women and Leadership,” hlm. 8.

³³ Kafidhoh, “Kepemimpinan Perempuan dalam,” hlm. 436–438.

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 tinggi³⁴.

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 keuletan³⁵.

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 kesederhanaan³⁶.

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 teratai yang mampu hidup di lahan yang

³⁴ Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan", hlm.14.

³⁵ Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan", hlm.16.

³⁶ Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan", hlm. 16.

berlumpur. Karakter kepemimpinan yang paling dominan dalam analogi bunga teratai ini adalah integritas³⁷.

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 pundaknya³⁸.

Masing-masing tipe kepemimpinan tersebut memberikan pengaruh yang berbeda terhadap karakteristik kepemimpinan yang dibawa oleh perempuan dalam organisasi yang dipimpinnya. Meskipun setiap tipe tersebut memiliki kelebihan dan kekurangannya sendiri, namun hal itu masih menjadi sesuatu yang istimewa yang semakin meningkatkan kelayakan perempuan untuk memimpin suatu organisasi dengan ciri khasnya masing-masing.

N. A. Wiyani 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 di sekitarnya³⁹.

³⁷ Wiyani, *Potret Ideal Kepemimpinan*, hlm.17.

³⁸ Wiyani, *Potret Ideal Kepemimpinan*, hlm.17.

³⁹ Wiyani, *Potret Ideal Kepemimpinan*, hlm. 21-22.

Prasetiawan dan Lis menambahkan bahwa ada beberapa ciri yang melekat pada perempuan, di mana hal tersebut menjadi pembeda di dalam kepemimpinan perempuan⁴⁰, di antaranya yaitu :

a. Mengayomi seperti ibu

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

b. Melayani seperti wali

Artinya, seorang perempuan dalam memimpin, melayani anggotanya selayaknya anak mereka sendiri, serta memosisikan diri sebagai pelindung, sebagaimana sikap orang tua terhadap anak-anaknya

c. Rasional, tidak pragmatis

Karakter perempuan yang lebih teliti, berhati-hati dan mendalam terhadap sesuatu sejatinya menunjukkan bahwa pribadi mereka adalah sosok yang lebih rasional, karena dalam membuat suatu keputusan, perempuan cenderung berhati-hati dan penuh pertimbangan

d. Spiritual dan kharismatik

Perempuan memiliki waktu pribadi yang seringkali lebih banyak dihabiskan untuk kegiatan spiritual, sehingga hal ini membangun kharisma mereka

e. 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

f. 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 futuristik

g. Kaderisasi

⁴⁰ Ahmad Yusuf Prasetiawan dan Safitri Lis, "Kepemimpinan Perempuan dalam Pesantren," *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, Vol 14, no. 1, 2019, hlm. 63-64.

Perempuan umumnya menyadari bahwa peranan mereka hanya bersifat sementara, sehingga perempuan akan mempersiapkan penggantinya dengan memberikan keteladanan sebaik mungkin terhadap calon penerusnya

h. Pembentuk sakinah

Salah satu kunci keberhasilan rumah tangga adalah kepemimpinan yang baik, di mana hal ini dipegang oleh mereka, karena sejatinya, perempuan lebih memahami urusan rumah tangganya

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.

B. Pendidikan Islam

1. Pendidikan Islam

Pendidikan pada aspek kehidupan manusia adalah sesuatu yang sifatnya mendasar, di mana di dalamnya terdapat proses yang dilalui untuk membimbing anak, sebagai subjek dari pendidikan, agar pengetahuan dan perilaku mereka dapat berkembang menjadi lebih baik. Sehingga proses tersebut perlu dimulai sejak usia dini, berlanjut hingga akhir hayat mereka⁴¹. Semua kemampuan anak perlu digali dan diselenggarakan dalam bentuk kegiatan pembelajaran yang bermutu⁴², agar pengetahuan dan perilaku mereka dalam lembaga pendidikan dapat dioptimalkan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ada.

⁴¹ Oki Witasari dan Novan Ardy Wiyani, "Permainan Tradisional untuk Membentuk Karakter Anak Usia Dini," *JECED: Journal of Early Childhood Education and Development* Vol. 2, no. 1, 2020, hlm. 53.

⁴² N.A. Wiyani, "Menciptakan Layanan PAUD yang Prima Melalui Penerapan Praktik Activity Based Costing," *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen* Vol. 13, no. 2, 2020, hlm. 176.

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang religius, religiusitas tersebut tercermin, salah satunya di dalam bidang pendidikan⁴³, hal inilah yang membuat pendidikan Islam penting dan harus ada di dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Ahmad A.R. menjelaskan bahwa pendidikan Islam adalah pendidikan yang memiliki orientasi untuk menambah kecerdasan spiritual dan intelektual, yang diselenggarakan dalam lembaga pendidikan Islam. Meskipun dalam penyelenggaraannya, orientasi tersebut telah banyak mengalami pergeseran, dengan kecenderungan pendidikan yang hanya menekankan pada aspek intelektual semata⁴⁴.

Sementara M. Roqib menjelaskan bahwa pada dasarnya pendidikan adalah usaha atau proses perubahan dan perkembangan manusia menuju ke arah yang lebih baik dan sempurna, atau dalam kata lain, pendidikan Islam pada hakikatnya adalah proses perubahan menuju ke arah yang positif. Konteks yang dibawa di sini identik dengan kegiatan dakwah yang umumnya dipahami sebagai upaya penyampaian ajaran Islam kepada masyarakat⁴⁵.

Senada dengan teori tersebut, pengertian pendidikan Islam menurut para ahli memberikan garis besar yang sama, yaitu bimbingan yang dilakukan oleh orang dewasa kepada terdidik dalam masa pertumbuhannya agar ia menjadi pribadi yang muslim⁴⁶. Teori ini menekankan pada lembaga pendidikan Islam secara khusus, dan pendidikan Islam secara umum yang tidak terbatas implementasi dan pelaksanaannya.

Teori lain dengan konteks yang serupa menjelaskan bahwa Pendidikan Islam adalah usaha orang dewasa yang muslim dan bertakwa, yang secara sadar mengarahkan dan membimbing pertumbuhan serta perkembangan fitrah anak didik melalui ajaran Islam menuju titik maksimal

⁴³ Novan Ardy Wiyani, "Perencanaan Strategik Pembentukan Karakter Anak Usia Dini di TK Islam Al-Irsyad Purwokerto," *AL-ATHFAL : JURNAL PENDIDIKAN ANAK* Vol. 3, no. 2, 2017, hlm. 106.

⁴⁴ Ahmad Ali Riyadi, *Filsafat Pendidikan Islam* (Yogyakarta: TERAS, 2010), hlm. 3.

⁴⁵ Roqib, *Ilmu pendidikan Islam*, hlm. 18-19.

⁴⁶ Aziz, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm. 6.

pertumbuhan dan perkembangannya⁴⁷.

Teori di atas didukung oleh Devi P., yang mengambil kesimpulan bahwa pendidikan Islam, adalah kegiatan yang menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan kepada tercapainya tujuan pendidikan yang diridhai oleh Allah SWT. Sehingga fokusnya adalah pemenuhan tujuan pendidikan yang sesuai dengan apa yang diajarkan oleh Allah dalam bentuk ajaran Islam⁴⁸.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka dapat digambarkan bahwa hakikatnya, pendidikan Islam adalah konsep pendidikan yang membawa orientasi kepada optimalisasi pengabdian terhadap Tuhan melalui proses pembentukan panjang yang diselenggarakan melalui pendidikan yang berkelanjutan, hingga manusia mencapai puncak penciptaan sebagai manusia yang sempurna.

Gambaran tersebut juga menjadi landasan bahwa pendidikan Islam harus menjadi indikator utama untuk menjelaskan kepada masyarakat bahwa semua manusia memiliki hak yang sama di dalam pendidikan, di mana laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki kelebihan yang sejatinya tidak perlu diperbandingkan, karena kelebihan tersebut menjadi nilai kesamaan dan keadilan itu sendiri, yang merepresentasikan potensi keduanya⁴⁹.

Sayangnya, seringkali pendidikan Islam, yang seringkali disebut dengan pendidikan agama, dalam prakteknya, justru melestarikan bias gender. Karena penafsiran agama dipegang oleh mayoritas yang mengusung budaya patriarkhi, sehingga penafsiran tersebut hingga kini bahkan menjadi sistem nilai, meskipun gerakan feminis dan kritik-kritik terhadap hal tersebut masih terus digaungkan hingga saat ini⁵⁰. Hal ini perlu menjadi bahan

⁴⁷ Sigit Priatmoko, "Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam Di Era 4.0," *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam* Vol.1 No.2, 2018, hlm. 224.

⁴⁸ Devi Pramitha, "Revitalisasi Kepemimpinan Pendidikan Perempuan Dalam Perspektif Islam," *J-PAI* Vol. 1, 2015, hlm. 253.

⁴⁹ Imam Syafe'i dan Hayyu Mashvufah, "Konsep Gender Dalam Perspektif Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 11, no. 2, 2020, hlm. 252.

⁵⁰ Riyadi, *Filsafat Pendidikan Islam*, hlm. 29.

evaluasi bersama, agar makna pendidikan Islam sejati yang bebas dari diskriminasi gender dapat diaktualisasikan dalam bentuk yang nyata.

2. Tujuan pendidikan Islam

Tujuan pendidikan Islam secara umum adalah pembentukan kepribadian muslim yang sempurna, yang sering dikenal dengan istilah *insan kamil*, di mana dalam diri pribadi muslim tersebut, ada citranya sendiri sebagai individu, makhluk sosial, makhluk bermoral dan makhluk yang ber-Tuhan. Artinya manusia dengan kategori tersebut adalah pribadi yang memahami tentang Tuhan, dirinya sendiri dan lingkungannya⁵¹.

Sementara pandangan lain mengenai tujuan pendidikan Islam secara umum ialah untuk meningkatkan keimanan, pemahaman, penghayatan, dan pengalaman peserta didik tentang agama Islam, sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara⁵².

Konteks dari ke dua penjelasan di atas mengarah pada makna yang sama mengenai tujuan pendidikan Islam, yang diorientasikan untuk menciptakan pribadi manusia yang memiliki kepekaan baik terhadap dirinya sendiri, lingkungan di sekitarnya, dan tanggung jawab sosial serta implementasi dari ketakwaan kepada Allah yang diwujudkan dalam kehidupan sehari-harinya.

Berbicara mengenai tujuan dari pendidikan Islam, maka hal ini tidak bisa dilepaskan dari prinsip-prinsip pendidikan yang bersumber dari Qur'an dan Sunnah. Paling tidak, ada lima prinsip dalam pendidikan Islam⁵³, yaitu :

a. Prinsip integrasi

Prinsip ini memandang adanya wujud kesatuan dunia dan akhirat, sehingga pendidikan akan meletakkan pori yang seimbang untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat, tanpa mengabaikan salah satunya.

⁵¹ Roqib, *Ilmu pendidikan Islam*, hlm. 30-31.

⁵² Priatmoko, "Memperkuat Eksistensi Pendidikan," hlm. 224.

⁵³ Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm. 32-33.

b. Prinsip keseimbangan

Prinsip ini merupakan konsekuensi dari prinsip integrasi, atau dengan kata lain, prinsip ini adalah elaborasi dari prinsip integrasi. di mana di sana, ada keseimbangan yang proporsional antara muatan ruhaniyah dan jasmaniyah, antara ilmu murni dan terapan, antara teori dan praktik, dan antara nilai yang menyangkut aqidah, syariah dan akhlak.

c. Prinsip persamaan dan pembebasan

Prinsip ini dikembangkan dari nilai tauhid, bahwa Tuhan adalah Esa. Sehingga seluruh makhluk hidup tentunya diciptakan oleh pencipta yang sama. Adanya perbedaan hanyalah unsur untuk memperkuat persatuan. Dengan landasan inilah, pendidikan diharapkan dapat membebaskan manusia dari kebodohan, kemiskinan, kejudan, dan nafsu *hayawaniyah*-nya sendiri.

d. Prinsip kontinuitas dan berkelanjutan (*istiqamah*)

Prinsip inilah yang kemudian memperkenalkan konsep pendidikan seumur hidup, karena dalam Islam, belajar adalah satu kewajiban yang tidak pernah dan tidak boleh berakhir. Konsep tersebut diorientasikan agar manusia dapat menyadari dirinya, lingkungannya hingga puncaknya, manusia mampu memiliki kesadaran akan Tuhannya.

e. Prinsip kemaslahatan dan keutamaan

Prinsip ini boleh dikatakan akhir dari keseluruhan prinsip yang ada, di mana ketika ruh tauhid telah berkembang dalam sistem moral dan akhlak seseorang dengan kemurnian hatinya, sehingga ia akan memiliki daya juang untuk membela hal-hal yang maslahat atau berguna bagi kehidupan. Karena nilai tersebut hanya bisa dirasakan ketika telah dimanifestasikan dalam gerak langkah manusia untuk kemaslahatan dan keutamaan manusia itu sendiri.

Pandangan lain mengenai tujuan pendidikan Islam disajikan oleh Athiyah al-Abrasy yang dikutip oleh Priatmoko, yang mengatakan bahwa ada lima tujuan asasi pendidikan Islam⁵⁴, yaitu :

a. Membentuk akhlak mulia

Pembentukan akhlak mulia adalah ruh utama dalam pendidikan Islam, sebagaimana orientasi yang dibawa oleh Rasulullah SAW yang mengemban amanah untuk menyempurnakan akhlak manusia

b. Bekal kehidupan dunia dan akhirat

Pendidikan Islam tidak hanya berorientasi kepada akhirat saja, namun juga mengusung keseimbangan di antara keduanya, sehingga manusia dapat meraih kejayaan hidup di dunia, dan juga keberhasilan di akhirat kelak

c. Menumbuhkan ruh ilmiah dan memuaskan rasa ingin tahu

Salah satu tujuan mendasar dari pendidikan Islam adalah untuk menumbuhkan semangat untuk menuntut ilmu, serta menjawab segala rasa ingin tahu manusia yang dikemas dalam bentuk pendidikan berkelanjutan

d. Mempersiapkan pelajar yang profesional dan siap diterjunkan ke dalam dunia kerja, untuk meraih keseimbangan dalam kehidupan

Tujuan pendidikan Islam ini menunjukkan bahwa orientasi keberhasilan hidup di dunia juga diperhatikan, sehingga proses yang dilalui di dalamnya bertujuan untuk mempersiapkan pelajar demi kesuksesan mereka

e. Persiapan mencari rezeki dan pemeliharaan segi-segi kemanfaatan

Tujuan ini menegaskan bahwa, selain pendidikan berperan untuk pembangunan akhlak, pendidikan Islam juga mengajarkan berbagai hal guna mempersiapkan para peserta didik untuk nantinya mampu mencari rezeki dan menyebarkan kebermanfaatannya mereka di lingkungan masyarakat

Keseluruhan prinsip ini membentuk suatu alur yang puncaknya adalah

⁵⁴ Priatmoko, "Memperkuat Eksistensi Pendidikan," hlm. 225-226.

kesempurnaan sebagai manusia dalam pandangan Islam, di mana proses pembentukan pribadi tersebut dibangun melalui pendidikan yang berkelanjutan, dimulai sejak dalam kandungan hingga akhir hayat. Berbagai prinsip tersebut tidak membedakan siapa pelaku di dalamnya, namun lebih ditekankan pada harapan atas hasil ketika prinsip tersebut diterapkan, sehingga baik laki-laki maupun perempuan dapat menggunakan prinsip-prinsip tersebut untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang paripurna.

3. Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam

Kepemimpinan merupakan peran sosiologis, bukan peran biologis. Itulah hal yang menyebabkan kepemimpinan bukan hanya dapat dipraktikkan oleh laki-laki, namun perempuan juga bisa menjadi seorang pemimpin⁵⁵. Karena sejatinya, baik laki-laki maupun perempuan memang memiliki peranan dan tanggung jawab yang sama mengenai kepemimpinan. Hal ini juga berlaku di dalam kepemimpinan lembaga pendidikan yang bisa diperankan oleh ke duanya. Namun stigma masyarakat yang cenderung melihat perempuan menggunakan perspektif biologis membuat seakan keduanya memiliki derajat yang berbeda. Sehingga penting bagi masyarakat untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan perempuan ketika menjadi seorang pemimpin.

Kepemimpinan pendidikan merupakan sesuatu yang penting, di mana dengan kepemimpinan tersebut, seseorang dapat membuat pihak lain mau serta mampu melaksanakan aktivitas yang tujuannya untuk mencapai kemaslahatan bersama⁵⁶. Seorang perempuan yang menjadi pemimpin dalam lembaga pendidikan perlu memperhatikan hal ini, agar keberhasilan kepemimpinannya menjadi semakin besar potensinya.

Hal ini dikuatkan oleh Devi P, yang menjelaskan beberapa syarat

⁵⁵ Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan," hlm. 21.

⁵⁶ Yovi Aji Pratiwi dan Novan Ardy Wiyani, "Kepemimpinan Visioner Dalam Implementasi Program Full Day School Di MI Modern Al Azhary Ajibarang" Vol. 5, no. 2, 2020, hlm. 100.

ketika menjadi seorang pemimpin, yaitu ia harus mampu memimpin, bertanggung jawab dan dapat menjadi inovator demi keberhasilan lembaganya. Ia juga harus memiliki keterampilan untuk memimpin, serta menyesuaikan diri dengan keterampilan tersebut, agar dapat menerapkan model kepemimpinan yang baik sesuai dengan karakteristik dirinya. Sehingga dalam hal ini, jelas bahwa faktor biologis tidak menjadi syarat utama pemimpin pendidikan⁵⁷. Kemampuan tersebut perlu diaktualisasikan dalam pengembangan mutu pendidikan⁵⁸, di lembaga yang dipimpin oleh orang tersebut.

Kelebihan kepemimpinan perempuan, digambarkan oleh Jirasinghe dan Lyons dalam jurnal yang ditulis oleh P. Devi, bahwa perempuan dalam memimpin memiliki kepribadian yang cenderung lebih supel, demokratis, perhatian, artistik, bersikap baik, cermat dan teliti, berperasaan dan berhati-hati. Mereka juga teridentifikasi sebagai pribadi yang pekerja tim, lengkap dan sempurna. Selain itu, mereka mengidentifikasi diri sebagai sosok yang lebih rasional, relaks, keras hati, aktif dan kompetitif⁵⁹.

Pendapat lain juga menambahkan bagaimana perempuan memiliki sisi lebih dalam memimpin, di antaranya⁶⁰ adalah :

a. Perempuan identik dengan sifat kelembutan, ketenangan, dan rendah hati

Sifat kelembutan dan ketenangan ini menjadikan perempuan mampu menjalankan kepemimpinannya di dalam organisasi secara lebih humanis.

Sementara kerendahan hatinya dapat menjadi alasan bagi para anggotanya untuk lebih menaruh hormat kepadanya

b. Memiliki sifat analisis dan hati-hati

⁵⁷ Pramitha, "Revitalisasi Kepemimpinan Pendidikan," hlm. 253.

⁵⁸ Novan Ardy Wiyani, Ismi Nurprastika, dan Ahmad Sahnun, "Aktualisasi Kecerdasan Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan," *DIDAKTIKA: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar* Vol. 3 No. 2, 2020, hlm. 111.

⁵⁹ Devi Pramitha, "Revitalisasi Kepemimpinan Pendidikan Perempuan Dalam Perspektif Islam," *J-PAI* 1, 2015, hlm. 250.

⁶⁰ Asmanah Rohmatun Sholehah, Saeful Anwar, dan Herman Herman, "Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* Vol. 1, no. 1, 2016, hlm. 75.

Sifat analisis dan hati-hati ini menjadikan perempuan lebih istimewa ketika menjadi pemimpin, karena setiap langkah dan keputusan yang diambil dilahirkan dari proses yang penuh pertimbangan dan kehati-hatian

c. Lebih memahami dan mengerti apa yang diinginkan bawahannya

Kemampuan untuk memahami dan mengerti apa yang diinginkan oleh para bawahan di dalam organisasi menjadikan perempuan dapat lebih mengoptimalkan kinerja bawahan, karena mereka akan menganggap bahwa ada hubungan yang kuat antara pemimpin dengan bawahannya

Sementara kekurangan kepemimpinan perempuan bisa datang dari dirinya sendiri, maupun dari lembaganya, mencakup pandangan sosial dan kebiasaan yang telah mengakar dalam masyarakat mengenai gender yang masih mengalami ketimpangan. Hal yang menghambat misalnya adalah kurangnya rasa percaya diri perempuan, karena produk didikan lingkungan sosial yang kuat *patriarkhi*-nya, sehingga kurang memberikan akses yang leluasa bagi mereka, baik secara peranan individu, maupun peluang dalam organisasi yang seringkali nampak dibatasi⁶¹. Permasalahan tersebut juga secara bersamaan menunjukkan bagaimana strata sosial sangat mempengaruhi sumbangsih wanita, khususnya dalam ranah kepemimpinan.

Hal ini juga dikuatkan dengan beberapa kelemahan berikut yang ditemukan dalam diri perempuan ketika memimpin, di antaranya⁶² yaitu :

a. Kepercayaan diri yang cenderung kurang

Pemimpin perlu tampil dan menunjukkan eksistensinya, untuk meningkatkan nilai diri sebagai seorang pemimpin. Namun permasalahan kepercayaan diri ini akan mengganggu lembaga untuk berkembang, karena pemimpin yang terhambat dengan kondisi tersebut.

b. Kurang berani/kurang tegas dalam mengambil keputusan

Kekurangan ini akan memberikan masalah bagi lembaga dalam jangka panjang, karena seorang pemimpin harusnya lebih berani dan tegas,

⁶¹ Pramitha, "Revitalisasi Kepemimpinan Pendidikan," hlm. 251.

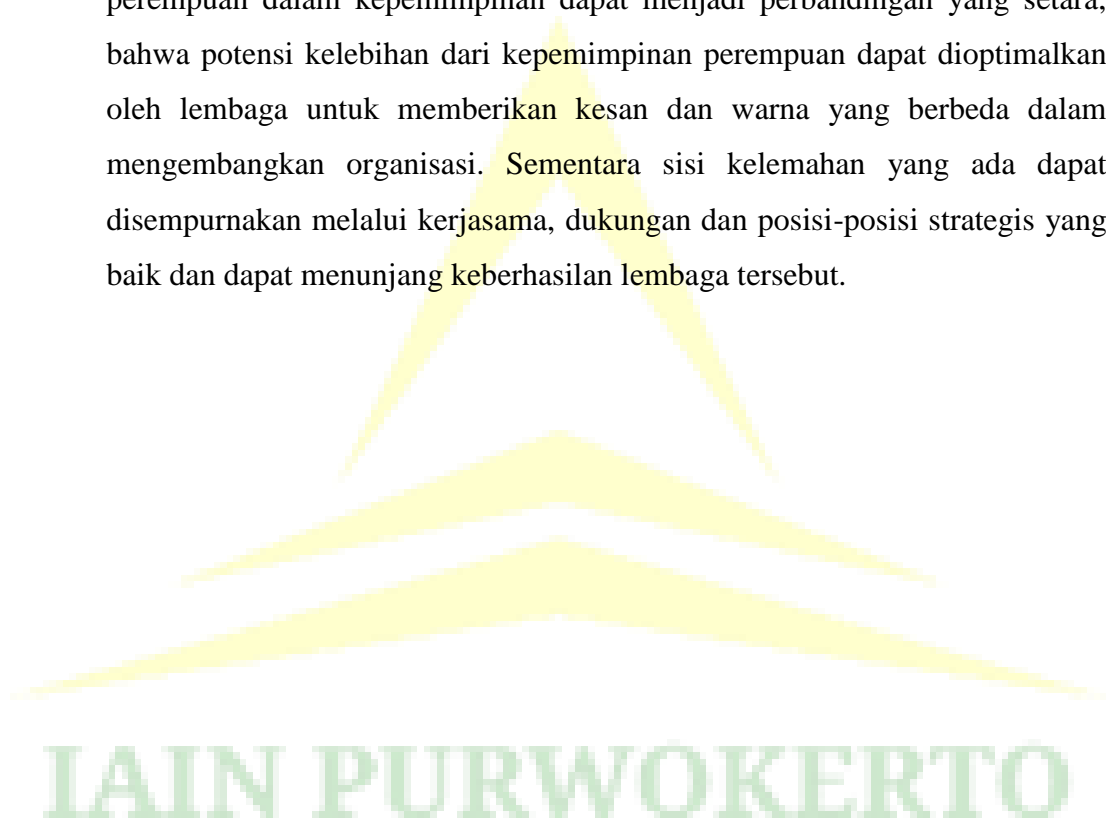
⁶² Sholehah, Anwar, dan Herman, "Pola Kepemimpinan Perempuan," hlm. 76.

terutama berkaitan dengan keputusan yang harus diambil oleh seorang pemimpin

c. Kadang muncul sifat otoriter

Sifat ini terkadang muncul ketika ada ketidaksielarasan di antara anggota, sehingga menyebabkan karakter otoriter ini perlu dikeluarkan, agar anggota dapat sepakat untuk mengikuti arahan pemimpinnya.

Berdasarkan kelebihan dan kekurangan tersebut, maka peranan perempuan dalam kepemimpinan dapat menjadi perbandingan yang setara, bahwa potensi kelebihan dari kepemimpinan perempuan dapat dioptimalkan oleh lembaga untuk memberikan kesan dan warna yang berbeda dalam mengembangkan organisasi. Sementara sisi kelemahan yang ada dapat disempurnakan melalui kerjasama, dukungan dan posisi-posisi strategis yang baik dan dapat menunjang keberhasilan lembaga tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian berupa penelitian studi tokoh. Pemilihan metode kualitatif ini didasarkan kepada tujuan utama dari penelitian ini yang menginginkan makna kepemimpinan perempuan dalam pendidikan islam. Hal ini sejalan dengan pengertian penelitian kualitatif yang mana hasil yang diinginkan lebih menekankan pada *makna* daripada *generalisasi*. Makna adalah data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak.⁶³

Sementara penentuan jenis penelitian ini sebagai penelitian studi tokoh dilandaskan pada subyek utama penelitian yang ditujukan pada tokoh kepemimpinan dalam suatu lembaga, yang memiliki kriteria yang layak untuk menjadi bagian dari penelitian ini. Sebagaimana pengertian yang menjelaskan bahwa penelitian studi tokoh menurut Rahmadi, berdasarkan beberapa teori yang dikutip olehnya, studi tokoh membicarakan tentang ketokohan seseorang secara intelektual, di mana penekanannya adalah studi pada karya-karya maupun intelektualitas tokoh dalam suatu bidang yang dikuasainya.⁶⁴

B. Tokoh dan Waktu Penelitian

1. Tokoh penelitian

Tokoh penelitian dalam penelitian ini adalah Hj. Nurlela Mubarok. Alasan pemilihan tokoh ini adalah peranan dan posisi serta jabatan-jabatan yang pernah diemban, atau yang masih diamanahkan hingga saat ini, sebagaimana telah dijelaskan di dalam latar belakang, membuat ia layak untuk dijadikan tokoh di dalam penelitian ini.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), hlm. 9.

⁶⁴ Rahmadi, "Metode Studi Tokoh Dan Aplikasinya Dalam Penelitian Agama," *AL-BANJARI, UIN Antasari Banjarmasin* Vol. 18 No. 2, 2019, hlm. 276.

2. Waktu penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bersifat kondisional, disesuaikan dengan kondisi di lapangan, dimulai pada bulan April – Juli 2021.

C. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Hj Nurlela Mubarok yang akan menjadi subjek utama, didukung dengan subjek lain, di antaranya yaitu Ahmad Santani, selaku suami dari Hj. Nurlela Mubarok, serta beberapa guru yang pernah dinaungi olehnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menerapkan beberapa teknik, di antaranya yaitu :

1. Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan wawancara terstruktur untuk mendapatkan data mengenai Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarok. Pemilihan jenis wawancara ini dikarenakan peneliti telah memiliki gambaran mengenai tema dan sub tema yang akan dibahas di dalam penelitian ini. Hal ini didasarkan pada keterangan Esteborg yang dikutip oleh Sugiyono, bahwa Wawancara terstruktur digunakan ketika peneliti telah mengetahui secara pasti mengenai kebutuhan informasi penelitiannya, sehingga peneliti telah menyusun berbagai instrumen penelitian yang telah terukur dengan dilengkapi berbagai peralatan penunjang yang dapat memperlancar proses wawancara⁶⁵

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 233.

2. Observasi

Teknik observasi yang dipilih oleh peneliti adalah observasi partisipatif dengan partisipasi pasif, karena peneliti tidak ikut serta secara langsung dengan kegiatan tokoh yang diteliti, namun hanya berfokus langsung kepada tokoh penelitian saja. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak. Pemilihan teknik ini disesuaikan peneliti dengan penjelasan Faisal yang dikutip oleh Sugiyono, bahwa observasi partisipatif adalah kegiatan yang menuntut peneliti untuk terjun langsung dan menyertai objek dan segala hal yang berkaitan dengan penelitiannya, sambil melakukan pengamatan untuk mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan⁶⁶.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan gambaran penelitian yang lebih jelas, guna menunjang data yang telah didapatkan sebelumnya di dalam teknik observasi dan wawancara mengenai Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak. Hal ini juga didasarkan pada keterangan yang menyebutkan bahwa dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan catatan peristiwa yang telah berlalu baik dalam bentuk tulisan, gambar atau karya-karya yang lain⁶⁷. Sehingga data yang didapatkan berguna untuk menyempurnakan hasil dari penelitian ini.

F. Teknik Uji Keabsahan Data

Teknik yang dipakai oleh peneliti untuk menguji keabsahan data penelitian ini adalah teknik Triangulasi, di mana triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu⁶⁸. Dengan demikian, data yang dihasilkan

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 226-228.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 240.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 273.

dapat lebih akurat guna menyempurnakan hasil penelitian ini. Teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data, karena data yang dikumpulkan akan lebih banyak berkaitan dengan pribadi Subjek penelitian dan orang-orang terdekatnya.

G. Teknik Analisis Data

Setelah dilakukan uji keabsahan data, maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Sugiyono menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis dari data yang telah diperoleh menggunakan teknik-teknik pengumpulan data, untuk diklasifikasikan sesuai kebutuhan hingga memunculkan kesimpulan yang bisa dipahami bersama⁶⁹. Analisis data ini diperlukan agar data dapat dikumpulkan dan diuraikan untuk menemukan hasil penelitian berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari data-data yang ada dan telah diklasifikasikan sesuai kebutuhan penelitian.

Untuk menyiapkan data penelitian, peneliti akan memanfaatkan kegiatan observasi dan wawancara untuk mendapatkan sebanyak mungkin data yang diperlukan. Proses pengumpulan data ini dibantu dengan data yang didapatkan dari proses dokumentasi yang dilakukan selama penelitian. Sehingga proses analisis data ini akan dilaksanakan selama penelitian berlangsung dan juga setelah penelitian selesai dilakukan.

Dalam proses analisis data, ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan, yaitu :

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses seleksi terhadap data yang terkumpul secara variatif guna mendapatkan data yang lebih akurat untuk mempermudah peneliti dalam menyusun penelitiannya⁷⁰. Tahapan reduksi data ini dilakukan oleh peneliti untuk memilah data agar didapatkan data-data yang dibutuhkan untuk menunjang proses penelitian. Karena durasi penelitian yang cukup

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 244.

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 247.

lama, sehingga data yang terkumpul juga cukup banyak, sehingga peneliti perlu selektif dan teliti untuk menentukan data yang akan digunakan di dalam penelitian ini.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses yang dilakukan setelah reduksi data, guna memudahkan peneliti untuk membaca penelitiannya, biasanya dalam penelitian kualitatif, data disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif⁷¹. Setelah proses reduksi data selesai, maka data yang telah diklasifikasikan diuraikan untuk mengetahui hasil dari penelitian tersebut. Proses penyajian data dilakukan secara deskriptif agar peneliti maupun pembaca dapat secara seksama memahami hasil dari penelitian, sehingga gambaran penelitian dapat diambil melalui deskripsi tersebut.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan dan verifikasi adalah langkah selanjutnya setelah penyajian data, di mana kesimpulan yang ditarik dari data yang telah disajikan bisa saja menjawab rumusan masalah di awal, bisa juga tidak sehingga kesimpulan ini bisa juga disebut sebagai verifikasi mengenai rumusan masalah yang telah dirumuskan di awal⁷².

LAIN PURWOKERTO

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 249.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 252.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Biografi Hj. Nurlela Mubarak⁷³

Ia lahir di Bandung, 15 Januari 1962, meskipun keterangan terlampir dalam data kependudukan tertera bahwa tempat lahirnya adalah kota Garut. Pendidikan formal yang ditempuh di antaranya, MI Muslimin dan MTs Muslimin di desa Cijenuk, Bandung. Setelah menyelesaikan studinya di MTs, ia melanjutkan pendidikan di lembaga Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Cijerah, Bandung. Lembaga itu setara dengan Madrasah Aliyah (MA) saat ini.

Setelah itu, ia melanjutkan studi di IAIN Sunan Gunung Djati Bandung (Saat ini telah beralih status menjadi UIN), di kampus ini, ia hanya bertahan di dua semester pertama, karena setelah itu, ada seseorang yang melamar dan melahirkan keputusan untuk menikah, sehingga studinya tidak dilanjutkan. Sosok tersebut adalah K.H. Udum Gumati, yang selanjutnya membawa Hj. Nurlela mengabdikan sepenuhnya di masyarakat untuk mengembangkan pendidikan di desanya, khususnya di bidang agama, hingga saat ini.

Untuk pendidikan non formal yang ditempuh, ia mengawalinya bersama dengan ayahnya, H. Nu'man Nawawi, dimulai sejak balita hingga usia remaja. Setelah menempuh pendidikan di PGAN, beliau ikut kegiatan mengaji bersama ust. K.H. Syadzili. Selain itu, ia juga pernah menempuh pendidikan di Pondok Pesantren Bustanul Wildan Cileunyi, Bandung. Setelah itu, studinya disempurnakan di Pondok Pesantren Al-Muthola'ah Cicalengka, Bandung, yang difokuskan dalam program *Tahsinul Qiro'ah*.

Semasa remaja, ia aktif sebagai anggota IPPNU, lalu ketika masuk di bangku kuliah, ia juga sempat mengikuti kegiatan PMII dengan status sebagai anggota. Setelah berkecimpung di lingkungannya, ia aktif di beberapa organisasi, di antaranya :

1. Menjadi Ketua Muslimat Kecamatan Cilawu

⁷³ Hj. Nurlela Mubarak, Wawancara Mengenai Biografi Tokoh, 21 Mei 2021.

2. Menjadi ketua Majelis Ta'lim Kabupaten Garut periode 2014 hingga 2018
3. Menjabat sebagai Direktur Daerah (DirDa) Lembaga Pendidikan Pengembangan Keluarga Sakinah (LPPKS) periode 2015 hingga 2019
4. Menjabat sebagai Kepala Bidang (Kabid) Munaqosah Lembaga Pendidikan Pengembangan Taman Kanak-kanak Al-Qur'an (LPPTKA) periode 2016 hingga 2020. Lembaga ini berada di bawah naungan Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI). Sementara untuk jabatan aktif beliau di LPPTKA saat ini adalah Ketua Dewan Pimpinan Kecamatan (DPK) LPPTKA Cilawu.
5. Sementara untuk lembaga yang berada di bawah Kemenag, divisi PD Pontren, ia mendapatkan amanah untuk menjadi bendahara Lembaga Pendidikan al-Qur'an (LPQ) mulai dari tahun 2021, tepatnya secara resmi dilantik pada bulan Juni 2021. Lembaga LPQ ini menaungi beberapa lembaga dengan fokusnya masing-masing, yaitu FKDT (Forum Komunikasi Diniyah Takmilyah), Majelis Ta'lim (MT), Pondok Pesantren, Rumah Tahfid al-Qur'an (RTQ), dan terakhir PAUDQU. Dalam lembaga PAUDQU inilah, lembaga-lembaga seperti Taman Asuh Anak Muslim (TAAM) dan TK bernaung.

Sampai saat ini, ia telah melahirkan dua karya tulis yang berkaitan dengan kurikulum pembelajaran di lembaga yang diasuh olehnya. Karya tersebut yaitu buku dengan judul, "Ad Da'awaat Wash Sholawaat dan Majmu' Mubarak", yang berisi tentang himpunan doa dan sholawat yang digunakan sebagai acuan di lembaga Dawamul Mubarak khususnya, serta digunakan juga di lembaga lain yang menginginkannya, di wilayah Garut.

B. Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak

1. Paradigma Hj Nurlela Mubarak mengenai kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam

Dalam pembahasan kali ini, penulis akan menguraikan mengenai kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak yang dibagi dalam empat poin pembahasan. Pembahasan pertama mengenai paradigma Hj Nurlela Mubarak mengenai kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, ada beberapa hal yang menarik kaitannya dengan pemimpin perempuan dan makna kepemimpinan bagi Hj Nurlela Mubarak. Menurutnya, pemimpin adalah seseorang yang memiliki pengaruh dan mampu mempengaruhi orang lain, sementara kepemimpinan sendiri adalah sifat yang berada pada seorang pemimpin tersebut⁷⁴. Pengaruh tersebut bisa datang dari pribadi pemimpin tersebut, baik melalui pengetahuan maupun pengalaman yang dimilikinya. Hal ini menjadi menarik, karena perspektif tersebut sesuai dengan banyak teori kepemimpinan yang seringkali menekankan pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain.

Sebagaimana telah dijelaskan oleh Afandi, bahwa definisi tentang pemimpin mencakup dua garis besar yang secara umum berkaitan dengan interaksi antara dua orang atau lebih, dan ada proses mempengaruhi yang sengaja dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya⁷⁵. Hal ini menunjukkan bahwa Hj. Nurlela Mubarak secara tidak langsung mengimplementasikan teori tersebut di dalam pandangannya mengenai kepemimpinan.

Menurutnya, setiap orang bisa menjadi pemimpin, baik itu laki-laki maupun perempuan. Karena hal itu telah menjadi kodrat dan amanah bagi manusia secara keseluruhan. Bahkan dalam setiap sendi kehidupan manusia, kepemimpinan akan selalu ada dan menjadi hal yang tak bisa dihilangkan.

⁷⁴ Hj. Nurlela Mubarak, Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam, 9 Juli 2021.

⁷⁵ Afandi, "Kepemimpinan Dalam Pendidikan," hlm. 99.

Manusia terlahir dengan beban dan tanggung jawab yang harus ditunaikan, salah satu hal yang dibutuhkan dalam mengemban hal tersebut adalah kepemimpinan yang ada pada diri masing-masing, sehingga setiap permasalahan yang ada dapat segera diatasi dan diselesaikan⁷⁶.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Nasaruddin Umar yang mengatakan bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama mendapatkan tanggung jawab sebagai khalifah di dunia. Konteks khalifah tersebut tidak ditujukan pada salah satunya, namun lebih ditekankan kepada fungsi yang sama bagi keduanya yang akan mempertanggung jawabkan tugas mereka sebagai khalifah di bumi, sebagaimana tugas individual mereka sebagai hamba Tuhan⁷⁷.

Sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga, ia menekankan bahwa kepemimpinan ada untuk mengingatkan bahwa seseorang yang mendapatkan amanah untuk menjadi pemimpin dituntut untuk merawat dan mengembangkan lembaga, juga menjadi panutan bagi para bawahannya. Maka idealnya, seseorang yang menjadi pemimpin adalah pribadi yang memang layak dan memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin. Karena masing-masing pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya kelak nanti di akhirat, sehingga penting untuk seorang pemimpin agar meningkatkan kualitasnya, sehingga bisa menjadi sosok yang layak dan benar-benar mampu untuk mengemban amanah tersebut⁷⁸.

Senada dengan pendapat Haidar Nawawi yang dikutip oleh Muslichan, bahwa kepemimpinan berisi mengenai perihal kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalai dan melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri tugas-

⁷⁶ Mubarak, Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam.

⁷⁷ Umar, *Argumen Kesetaraan Jender*, hlm. 252-253.

⁷⁸ Mubarak, Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam.

tugas mereka⁷⁹. Sehingga seorang pemimpin harus terus mengasah dan meningkatkan keilmuan dan pengetahuannya.

Jawaban tersebut juga menguatkan posisinya sebagai seorang pemimpin yang memahami unsur-unsur yang harus ada dalam pribadi seorang pemimpin, yaitu sebagai teladan bagi anggotanya. Sementara peningkatan kualitas seorang pemimpin adalah jawabannya yang dapat dikaitkan dengan syarat-syarat bagi pemimpin, seperti berilmu, memiliki kemampuan dan dapat menentukan sikap dengan baik sesuai situasi dan kondisi demi keberlangsungan dan perkembangan lembaganya.

Hal yang menarik ketika ia berbicara mengenai mana yang lebih baik antara laki-laki dan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin, jawabannya adalah keduanya memiliki kelebihan dan kekurangannya tersendiri. Hanya saja, perempuan memiliki beban yang lebih berat daripada laki-laki. Perempuan memiliki tuntutan sosial sebagai seorang istri yang harus memperhatikan segala urusan rumah tangga, mulai dari urusan yang serius hingga urusan yang paling sepele seperti kebersihan rumah.

Banyak sekali perempuan yang menempati posisi-posisi strategis kepemimpinan, namun rumah tangganya berantakan, bahkan berujung perpisahan karena mengutamakan jabatannya. Sehingga menurutnya, perempuan akan lebih baik untuk memegang peranan kepemimpinan di sektor yang lebih kecil saja, tidak sampai di ranah yang lebih besar, agar mereka tidak sampai melalaikan urusan rumah tangganya⁸⁰.

Sudut pandang tersebut kembali menunjukkan, bahwa budaya yang melestarikan bias gender sangat terasa nyata, sehingga dalam pandangannya pun, perempuan seolah terlahir dengan beban tersebut. Meskipun ia masih menawarkan posisi kepemimpinan strategis bagi para perempuan, namun hanya dalam sektor kecil, dengan tingkat resiko yang lebih rendah.

⁷⁹ Noor, "Gaya Kepemimpinan Kyai," hlm. 144.

⁸⁰ Mubarak, Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam.

Muslichan menegaskan bahwa seorang pemimpin bertanggungjawab untuk mengarahkan apa yang baik bagi anggotanya⁸¹. Ketika seorang pemimpin memiliki permasalahan di belakang peranannya ketika di organisasi, di mana hal tersebut dapat mengganggu kinerjanya, maka pemimpin tersebut akan diragukan kemampuannya untuk mengarahkan apa yang baik bagi anggotanya. Sehingga apa yang menjadi kegelisahan Hj. Nurlela Mubarok berkaitan dengan kepemimpinan perempuan adalah hal yang wajar. Meskipun hal tersebut juga dapat memberikan dampak yang sama terhadap laki-laki yang mengabaikan permasalahan rumah tangganya hanya demi jabatan semata.

Berkaitan dengan kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan, ia berpendapat bahwa implementasi yang terbaik adalah dengan kombinasi yang baik antara atasan dan bawahan. Artinya keduanya bersama saling mendukung untuk kepentingan lembaga, agar tujuan lembaga dapat segera tercapai.

Sudut pandang kepemimpinan Hj Nurlela Mubarok tersebut diamini oleh suaminya, dan beberapa guru yang pernah diasuh olehnya. Menurut suaminya, ia adalah pribadi yang baik, entah sebagai istri maupun sebagai pemimpin di lembaga. Posisi tersebut diraih atas permintaan masyarakat yang menganggap bahwa ia memang layak untuk memimpin lembaga, karena dipandang mampu baik dari segi agama maupun secara keilmuan⁸².

Sementara menurut Ai Nuraisah, seorang operator dan juga guru di lembaga yang diasuh oleh Hj. Nurlela Mubarok, memandang bahwa ia adalah sosok pemimpin yang baik dan bijaksana. Pribadinya adalah gambaran perempuan yang agamis dan memang layak untuk mengemban amanah sebagai pemimpin di lembaga⁸³. Hal ini dikuatkan oleh seorang guru senior, Tini Sumartiningsih, yang menegaskan bahwa pribadinya sebagai seorang

⁸¹ Noor, "Gaya Kepemimpinan Kyai," hlm. 145.

⁸² Ahmad Santani, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarok, 9 Juli 2021.

⁸³ Ai Nuraisah, Wawancara Mengenai kepemimpinan Hj Nurlela Mubarok, 10 Juli 2021.

pemimpin memanglah baik dan terbukti keluasan ilmunya, khususnya di bidang keagamaan⁸⁴.

Seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam tentunya harus memiliki kompetensi di bidang keagamaan, kompetensi tersebut pun harus diakui dan memang nyata dimiliki, sehingga kualitas penyelenggaraan pendidikan Islam di lembaga tersebut dapat dipercaya. Karena seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam memiliki amanah untuk membimbing anggotanya, sehingga ia harus mengetahui, ke mana para anggotanya akan dibawa dan diarahkan.

Pandangan para anggota terhadap kepemimpinan Hj. Nurlela Mubarak menunjukkan bahwa ia memiliki kewibawaan pribadi. Kewibawaan pribadi ini dapat digunakan oleh pemimpin untuk menggerakkan anggotanya. Kemampuan ini dimiliki oleh pemimpin yang berkepribadian dan memiliki berbagai kompetensi, keahlian maupun kepakaran di bidang yang dipimpinya⁸⁵.

Dalam sudut pandang teori, ia telah mengimplementasikan makna kepemimpinan sebagaimana dijelaskan di dalam bab II, bahwa menurutnya, inti dari kepemimpinan perempuan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan karakteristik khas miliknya, untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dikuatkan dalam kehidupan sehari-harinya yang telah diakui oleh orang lain, bahwa sosoknya memang memiliki pengaruh, baik di masyarakat maupun anggotanya, serta murid-murid yang ada di lembaga yang diasuh olehnya.

Implementasi kepemimpinan Hj. Nurlela Mubarak juga senada dengan makna dari pendidikan Islam yang diorientasikan kepada peranan orang dewasa yang mendidik dan membangun karakter anak didiknya agar menjadi pribadi yang sempurna keislamannya. Ia juga menerapkan apa yang diinginkan dalam tujuan pendidikan Islam, bahwa sejatinya pendidikan Islam harus mengaitkan kehidupan dunia dan akhirat, tanpa memisahkan keduanya

⁸⁴ Tini Sumartiningsih, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak, 11 Juli 2021.

⁸⁵ Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan," hlm. 8.

di tempat yang berbeda. Sehingga pribadi peserta didik nantinya menjadi manusia yang kompeten untuk bersaing di dunia, juga memiliki bekal yang cukup untuk kehidupan akhiratnya kelak. Keikhlasannya dalam memimpin lembaga pendidikan di bawah asuhannya adalah representasi seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual, di mana kecerdasan tersebut menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengarahkan semua aktivitasnya semata hanya untuk Tuhannya⁸⁶.

2. Karakteristik Pemimpin Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak

Pembahasan kedua adalah mengenai karakteristik pemimpin perempuan dalam perspektif pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak. Dalam pembahasan ini, peneliti akan melakukan korelasi antara pandangan tokoh mengenai karakteristik kepemimpinan dengan sudut pandang teoritis sebagaimana disajikan di dalam bab II.

Berdasarkan data yang didapatkan, peneliti menemui hal yang menarik ketika Hj. Nurlela Mubarak memberikan pandangannya mengenai karakteristik seorang pemimpin. Menurutnya, seorang pemimpin haruslah pribadi yang bertanggung jawab, mau mengemban amanah dan mengayomi anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin haruslah tulus dan bertanggung jawab terhadap apa yang telah dipercayakan kepadanya. Sehingga, baik laki-laki maupun perempuan layak menjadi pemimpin ketika memiliki kriteria tersebut. Misalnya suatu lembaga membutuhkan perempuan untuk memimpin, maka selama perempuan tersebut memang memiliki kualifikasi yang cukup, mereka layak untuk menjadi pemimpin⁸⁷.

Gambaran kriteria pemimpin yang diungkapkan oleh Hj. Nurlela Mubarak adalah representasi pemimpin dengan analogi bunga cempaka, di mana seorang pemimpin dengan karakter tersebut adalah pemimpin yang

⁸⁶ Novan Ardy Wiyani, "Optimalisasi Kecerdasan Spiritual Bagi Anak Usia Dini Menurut Abdullah Nashih Ulwan," *Thufula* Vol. 4 No. 2, 2016, hlm. 96.

⁸⁷ Mubarak, Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam.

bertanggung jawab dan mengayomi anggotanya. Kriteria tersebut juga disebutkan oleh Prasetyawan dan Liz yang menyebutkan salah satu kriteria yang menjadi pembeda dari pemimpin perempuan adalah pribadinya yang lebih mengayomi anggotanya.

Pemimpin yang mampu mengayomi anggotanya akan dapat menciptakan rasa aman dan kepercayaan anggota untuk menaruh harapan atas keberhasilan lembaga. Sehingga hal tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan etos kerja mereka, dalam mengabdikan terhadap lembaga. Hal tersebut juga sebagai bukti atas pertanggungjawabannya sebagai seorang pemimpin.

Ia menegaskan bahwa ketika seorang perempuan menempati suatu posisi sebagai seorang pemimpin, dia tentu memiliki sesuatu yang ada di dalam dirinya. Sehingga ketika perempuan dibutuhkan untuk mengisi posisi pemimpin, orang-orang yang membutuhkannya menganggap bahwa perempuan tersebut memang mampu dan dianggap layak untuk hal itu. Dengan kriteria-kriteria tersebut, maka seorang perempuan layak menjadi seorang pemimpin. Sehingga harapannya, lembaga dapat berkembang dan dikelola dengan baik⁸⁸.

Dalam sudut pandang orang-orang terdekatnya, karakter kepemimpinan Hj. Nurlela Mubarak serupa dengan apa yang disampaikan olehnya ketika menanggapi pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan kepemimpinan. Menurut suaminya, ia sebagai pemimpin memanglah pribadi yang baik dan mengayomi anggotanya. Idealnya, seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, dan itu ada di dalam dirinya. Hal ini terbukti dari keberlangsungan lembaga yang masih eksis dan terus berkembang hingga saat ini. Harapannya, ia terus *istiqomah* mengabdikan dan semangat dan menyebarkan syiar agama⁸⁹. Apa yang disampaikan oleh suaminya, menguatkan bahwa analogi bunga cempaka yang dikaitkan dengan

⁸⁸ Mubarak. Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam

⁸⁹ Santani, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak.

pandangan karakter pemimpin menurut istrinya direalisasikan dalam kehidupan sehari-harinya.

Sementara dari pandangan bawahannya, Hj. Nurlela Mubarak adalah pribadi yang bijaksana, agamis dan sangat teliti serta ketat dalam membimbing setiap proses yang dikerjakan oleh para anggota lembaga. Sebagai seorang pemimpin, ia juga selalu terbuka dan memusyawarahkan setiap permasalahan dengan anggotanya. Perannya adalah sebagai pembimbing dan pengawas bagi para anggota, sementara untuk tugas dari masing-masing anggota sendiri diserahkan sepenuhnya kepada para anggota⁹⁰.

Hal berbeda ditunjukkan oleh bawahannya yang justru merepresentasikan kepemimpinan Hj. Nurlela Mubarak yang lebih dekat dengan analogi bunga teratai, yang menggambarkan sosok pemimpin yang bijaksana, santun dan agamis. Meskipun jika dipandang dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan, ia cenderung menerapkan gaya kepemimpinan *Laizces Faire*, di mana tugas sepenuhnya dibebankan kepada anggota, dan pemimpin memberikan kebebasan di dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Berdasarkan perspektif yang diberikan oleh anggotanya, maka ia merepresentasikan analogi pemimpin dengan lebih dari satu jenis, karena selain ia adalah pribadi yang dianggap mengayomi dan sangat memperhatikan bawahannya, sebagaimana analogi bunga cempaka, ia juga pemimpin yang bijaksana, santun dan agamis sebagaimana analogi bunga teratai. Hal ini menjadi menarik, ketika ada dua sudut pandang yang berbeda antara apa yang dirasakan oleh pemimpin, dengan apa yang dilihat oleh anggotanya. Meskipun keduanya memiliki orientasi yang sama positif.

Berkaitan dengan tugas dari anggota lembaga, ia terkadang dianggap dengan sosok yang sepenuhnya menyerahkan berbagai urusan kelembagaan terhadap para anggotanya, hal ini disebabkan oleh keterbatasannya mengenai

⁹⁰ Nuraisah, Wawancara Mengenai kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak.

pengetahuan tentang pengelolaan lembaga, sehingga sebagai seorang pemimpin, karakter yang ditunjukkan cenderung kurang memperhatikan kondisi bawahannya⁹¹. Keterbatasan tersebut diakui sendiri olehnya ketika mengemban posisi tersebut, karena ia beranggapan, bahwa para bawahannya telah memahami karakter tersebut. Pendapat ini menguatkan bahwa gaya kepemimpinan yang cenderung digunakan ketika berkaitan dengan tugas organisasi adalah gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Hal tersebut menjadi sesau yang menarik, ketika ia dianggap sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dan mengayomi, namun di sisi lain, ada saat di mana ia sebagai seorang pemimpin, menyerahkan sepenuhnya mengenai tanggung jawab dalam suatu bidang yang tidak dikuasanya, kepada anggota yang menguasai bidang tersebut. Hal ini bisa disebut sebagai optimalisasi wewenang sebagai seorang pemimpin, untuk mengatasi kekurangan dan permasalahan yang ada.

Dalam sudut pandang teori, karakteristik kepemimpinan Hj. Nurlela Mubarok cenderung masuk dalam kategori pemimpin dengan gaya yang demokratis, meskipun dalam beberapa kondisi, terkadang gaya kepemimpinannya berubah menjadi cenderung transformasional jika berkaitan dengan putusan-putusan mengenai kemajuan lembaga. Sementara gaya kepemimpinannya akan berubah ke arah *laissez Faire*, ketika dihadapkan dengan kinerja masing-masing bawahannya, selama tujuan organisasi masih berada di dalam jalurnya. Ia menunjukkan kualifikasi pemimpin yang mampu menempatkan diri dengan baik sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Jika melihat karakteristik tersebut menggunakan analogi kepemimpinan yang dikategorikan berdasarkan jenis bunga, maka Hj. Nurlela Mubarok adalah tipe pemimpin dengan karakteristik bunga melati yang menggambarkan kebijaksanaan dan kehati-hatian dalam mengambil keputusan. Ia juga pribadi yang tidak terlalu ingin untuk menonjolkan dirinya

⁹¹ Sumartiningsih, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarok.

sendiri. Sehingga karakter tersebut dirasa paling tepat untuk merepresentasikan karakteristik kepemimpinan Hj. Nurlela Mubarak.

Hal yang menarik adalah apa yang disampaikan olehnya mengenai karakteristik pemimpin, tidak sepenuhnya disepakati oleh bawahannya. Meskipun dalam beberapa poin yang disampaikan diakui oleh mereka, seperti karakter yang bijaksana, agamis dan kesantunannya. Sementara ketika dikaitkan dengan tugas di dalam organisasi, pandangan mereka sebagai bawahan berubah sesuai dengan apa yang dialami oleh mereka di kesehariannya ketika menjalankan roda organisasi.

3. Kelebihan Pemimpin Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak

Pembahasan ke tiga adalah kelebihan pemimpin perempuan dalam lembaga pendidikan Islam menurut Hj. Nurlela Mubarak. Dalam poin pembahasan yang ke tiga, peneliti juga akan melakukan korelasi antara data yang didapatkan dengan teori-teori yang telah ada.

Dari data yang didapatkan oleh peneliti, selain pandangannya mengenai kepemimpinan dan karakteristik seorang pemimpin, Hj. Nurlela Mubarak juga mengutarakan kelebihan ketika seorang perempuan memimpin suatu lembaga. Beberapa kelebihan tersebut di antaranya adalah kemampuan untuk mendengarkan anggota, serta kepekaan yang lebih daripada laki-laki⁹². Kelebihan pemimpin perempuan yang disampaikan olehnya sesuai dengan apa yang telah dikaji oleh Asmanah, dkk., yang menemukan bahwa perempuan memiliki kelebihan sebagai pribadi yang lebih mampu mengerti dan memahami bawahannya.

Baginya, hal itu penting bagi sebuah lembaga. Karena pemimpin yang mampu mendengarkan dan memiliki kepekaan terhadap anggotanya, dapat melestarikan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. hal ini dapat membangun ikatan yang kokoh di dalam lembaga, sehingga lembaga tersebut

⁹² Mubarak, Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam.

dapat menjadi lebih solid dan kuat. Berdasarkan kelebihan inilah, ia percaya bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin di manapun mereka berada. Sementara bagi lembaga yang dipimpin oleh perempuan, mereka dapat memaksimalkan potensi tersebut⁹³.

Sejalan dengan pandangannya mengenai kelebihan pemimpin perempuan, sebagai seorang pemimpin, Hj Nurlela Mubarak dianggap sebagai pribadi pendengar yang baik dan mampu membimbing anggotanya. Dengan kemampuan tersebut, para anggota lembaga pun menjadi ikhlas dan mau untuk terus mengabdikan diri di lembaga yang dipimpin olehnya⁹⁴.

Penting bagi seorang pemimpin untuk mendengarkan anggotanya, karena suatu organisasi tidak hanya digerakkan oleh satu sisi, namun semua sisi berpartisipasi dalam pergerakan organisasi tersebut. Tugas pemimpin adalah membimbing anggotanya, agar dapat memaksimalkan kinerjanya sesuai dengan tugas masing-masing.

Selain itu, ia juga dipandang memiliki kebijaksanaan dan pribadi yang terbuka. Hal tersebut direalisasikan dalam bentuk kepemimpinannya. Ia selalu memotivasi agar para bawahannya tidak lalai dan fokus untuk menyelesaikan tugas masing-masing, sehingga mereka tidak teralihakan akan tugasnya, baik oleh permasalahan dari dalam maupun dari luar lembaga. Manfaat yang dirasakan oleh lembaga dengan kelebihan tersebut sangat terasa, khususnya di sisi administratif lembaga, karena ia sangat teliti dengan permasalahan administrasi. Sementara bagi para bawahannya, mereka merasa lebih bersemangat dalam bekerja, untuk merealisasikan tujuan bersama yang ingin dicapai oleh lembaga⁹⁵.

Perspektif tersebut menunjukkan bahwa ia adalah pemimpin yang mengetahui pola kepemimpinan yang tepat, sehingga dengan hal itu, ia mampu menjadi pribadi yang dinamis, pemimpin yang secara terus menerus

⁹³ Mubarak., Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam

⁹⁴ Santani, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak.

⁹⁵ Nuraisah, Wawancara Mengenai kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak.

mengamati perkembangan kemauan, motivasi, pengalaman, dan prestasi bawahannya⁹⁶.

Kelebihan lain yang ditekankan pada pribadi Hj. Nurlela Mubarak adalah sosoknya yang dikenal luas pengetahuan agamanya, serta kedermawannya yang ditunjukkan dengan keikhlasannya dalam mengabdikan. Sehingga ia tidak memberikan target khusus terkait pembiayaan pendidikan di lembaganya, karena hal utama yang dituju adalah pengabdian di dalam dunia pendidikan Islam⁹⁷.

Keluasan pengetahuan agama seorang pemimpin adalah bukti dari kualifikasinya. Sementara orientasi pengabdian dalam bentuk semata untuk Allah adalah representasi kepemimpinannya yang memang tulus mengabdikan untuk pendidikan, sebagai jalan baginya untuk beribadah secara maksimal.

Kelebihan pemimpin yang disampaikan oleh Hj Nurlela Mubarak merepresentasikan secara nyata, tentang apa yang disebutkan oleh teori mengenai kelebihan pemimpin perempuan, di mana pemimpin perempuan dikenal lebih teliti dan hati-hati ketika mengambil keputusan. Selain itu, mereka adalah pribadi yang lebih mampu untuk mendengarkan, memahami dan mengerti apa yang diinginkan oleh lembaganya.

4. Kekurangan Perempuan Ketika Menjadi Pemimpin bagi Lembaga Pendidikan Islam

Pembahasan ke empat adalah kekurangan perempuan ketika menjadi pemimpin bagi lembaga pendidikan Islam. Berdasarkan data yang telah peneliti kumpulkan, Hj. Nurlela Mubarak menyebutkan beberapa hal yang menurutnya menjadi kekurangan ketika seorang perempuan menjadi pemimpin di sebuah lembaga pendidikan.

Sebagai seorang pemimpin, ia seringkali merasa kurang percaya diri. Perasaan tersebut muncul dari pandangan masyarakat yang masih meyakini

⁹⁶ Nizomi, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," hlm. 131.

⁹⁷ Sumartiningih, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak.

bahwa laki-laki lebih layak memimpin, terlebih lagi dalam lembaga pendidikan Islam. Sehingga ketika ia tampil di masyarakat, ada perasaan seperti itu. Sudut pandang masyarakat inilah yang seringkali membuat ruang gerak kita terbatas. Selain itu, ia adalah seorang perempuan yang membutuhkan orang lain untuk membantu mobilitasnya, sehingga ketika bantuan tersebut sedang tidak ada, maka kegiatannya sebagai seorang pemimpin menjadi terganggu.

Hal ini berlawanan dengan salah satu karakter pemimpin ideal menurut N.A. Wiyani, bahwa hendaknya seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Perasaan tersebut akan muncul ketika seorang pemimpin memiliki kualifikasi dan kompetensi untuk memegang peran tersebut⁹⁸. Menarik jika melihat penyampaian Hj. Nurlela Mubarak mengenai kekurangannya, berkaitan dengan rasa percaya diri. Meskipun alasan yang disebutkan bukan disebabkan oleh kekurangan kemampuan pada diri pribadinya, namun lebih kepada sudut pandang masyarakat yang belum sepenuhnya menerima perempuan untuk mengisi peran sebagai seorang pemimpin.

Seorang pemimpin dituntut untuk selalu ada dan bisa ketika dibutuhkan oleh lembaga. Ketika seorang perempuan menjadi pemimpin dan mengalami kendala sebagaimana dijelaskan di atas, maka lembaga juga akan terdampak. Sehingga perkembangannya terhambat, karena keterbatasan ruang gerak tersebut. Akhirnya lembaga juga yang akan mengalami kerugian. Padahal di era saat ini, setiap lembaga pendidikan berlomba-lomba untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan penyelenggaraan pendidikannya⁹⁹.

Cara penanganan permasalahan tersebut menurutnya adalah dengan memanfaatkan anggota dan masyarakat sekitar berkaitan dengan keterbatasan ruang gerak perempuan ketika menjadi pemimpin. Misalnya hal-hal yang berhubungan dengan mobilitas, maka pemimpin harus berinisiatif untuk

⁹⁸ Wiyani, "Potret Ideal Kepemimpinan," hlm. 17.

⁹⁹ Mubarak, Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam.

menghubungi masyarakat sekitar yang mau membantu dalam setiap kegiatan yang membutuhkan transportasi. Sementara ketika berhalangan, pemimpin dapat berkomunikasi dengan bawahan untuk menggantikan posisi sebagai perwakilan di kegiatan yang dituju. Sehingga dalam sebuah lembaga, pemimpin perlu untuk berkomunikasi secara aktif dengan anggotanya, dan masing-masing anggota harus saling membantu untuk mengatasi setiap permasalahan yang ada¹⁰⁰.

Perspektif tersebut sesuai dengan apa yang disebutkan oleh N.A. Wiyani mengenai peranan kepemimpinan untuk perbaikan lembaga, yang berfokus pada beberapa aspek dan langkah meliputi diagnosa masalah dalam organisasi, perumusan solusi terhadap masalah dalam penyelenggaraan organisasi, penyusunan rencana untuk mengatasi masalah penyelenggaraan organisasi, pengondisian sumber daya organisasi, rencana perbaikan dan evaluasi terhadap hasil dari proses yang telah dilalui sebelumnya¹⁰¹.

Berdasarkan teori tersebut, maka Hj. Nurlela Mubarak telah memvisualisasikan langkah perbaikan lembaga, diawali dengan diagnosa masalah yang terjadi di lembaganya, perumusan solusi untuk menangani masalah tersebut, pembuatan rencana dan pengondisian sumber daya organisasi yang diimplementasikan dalam bentuk pemanfaatan anggota dan masyarakat di sekitar lembaganya. Tidak hanya sampai di situ, ia juga menyiapkan perbaikan untuk mengatasi masalah serupa dan selalu melakukan evaluasi terhadap proses yang telah dilakukan sebelumnya, dengan membangun komunikasi aktif bersama anggotanya.

Kekurangan pemimpin perempuan menurut Hj Nurlela Mubarak tersebut juga dirasakan oleh para anggotanya di dalam lembaga. Dalam pandangan suaminya, ia adalah sosok manusia biasa yang pastinya memiliki kekurangan, khususnya ketika menjadi pemimpin di lembaga. Namun sebagai

¹⁰⁰ Mubarak. Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam

¹⁰¹ Novan Ardy Wiyani, "Aktualisasi Prinsip Continuous Improvement dalam Kepemimpinan Responsif Kepala PAUD Islam Terpadu al-Ikhlas Bumiayu Brebes," *AL-ATHFAL : JURNAL PENDIDIKAN ANAK* Vol. 5, no. 1, 2019, hlm. 84.

suami, dia mempercayai proses yang dilalui istrinya dan terus mendoakan yang terbaik agar ia dapat terus mengabdikan di lembaga. Walaupun ada kekurangan yang menimbulkan permasalahan di dalam lembaga, maka lembaga dapat memanfaatkan komunikasi dan diskusi yang baik untuk menyelesaikan permasalahan tersebut¹⁰².

Kekurangan yang lain yang ada pada dirinya adalah dari sisi rasa empati terhadap bawahan, hal ini seringkali mempengaruhi semangat para bawahan dan aktivitas kerja mereka. Sehingga hal ini memerlukan perhatian dan pengertian khusus dari seorang pemimpin, agar para bawahan lebih nyaman ketika mengabdikan kepada lembaga. Namun hal itu dapat diatasi melalui beberapa cara, seperti para bawahan yang juga harus memahami kondisinya yang sudah sangat lama mengabdikan untuk lembaga, selain itu, mereka juga bisa memanfaatkan komunikasi dan diskusi yang baik ketika ada sesuatu yang dianggap mengganggu, khususnya dari sisi kepemimpinannya di lembaga¹⁰³.

Pandangan yang berbeda disebutkan oleh guru senior di lembaga, bahwa salah satu hal yang mendasar dan menjadi kekurangan Hj Nurlela Mubarak adalah pengetahuannya mengenai pengelolaan lembaga yang baik dan benar, khususnya di bagian administrasi. Hal itu berdampak terhadap para bawahan yang harus bekerja lebih keras untuk mengatasi permasalahan tersebut. Padahal seorang pemimpin penting untuk memiliki pengetahuan tersebut. Sebagaimana dikatakan oleh N.A. Wiyani, bahwa setiap lembaga memerlukan layanan yang baik dan benar, sehingga layanan dan manajemen lembaga layak untuk dipelajari¹⁰⁴, khususnya oleh seorang pemimpin yang berinteraksi secara langsung dengan dua hal tersebut.

Hal ini menjadi menarik, ketika Hj. Nurlela Mubarak menekankan bahwa rasa kurang percaya dirinya yang disebabkan oleh stigma masyarakat

¹⁰² Santani, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak.

¹⁰³ Nuraisah, Wawancara Mengenai kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak.

¹⁰⁴ Dياسika Ulinafiyah dan Novan Ardy Wiyani, "Penciptaan Layanan Prima Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Di Perpustakaan Iain Purwokerto," *re-JIEM* Vol. 2 No. 2, 2019, hlm. 226.

mengenai perempuan. Sementara bawahannya justru menganggap bahwa hal tersebut dikarenakan kurangnya kemampuan dan pengetahuan mengenai pengelolaan lembaga, sebagaimana disampaikan oleh N.A. Wiyani yang menyebutkan bahwa rasa percaya diri yang kurang seringkali disebabkan oleh kurangnya kemampuan seorang pemimpin.

Meskipun begitu, para bawahannya telah memahami hal tersebut, sehingga masing-masing anggota mempunyai pendekatan tersendiri, salah satunya dengan berkomunikasi secara langsung dalam forum pribadi, untuk memberikan saran dan masukan bagi perkembangannya sebagai seorang pemimpin. Masukan tersebut nantinya ditawarkan untuk dibawa ke forum diskusi yang lebih besar, untuk segera menemukan solusi untuk permasalahan yang ada. Terlepas dari hal itu, para anggota menyadari bahwa semua keputusan dikembalikan ke pimpinan lembaga. Apalagi lembaga yang berbasis pendidikan Islam, di mana para anggota lebih banyak mengikuti sepenuhnya arahan dan keinginan dari pimpinan lembaga¹⁰⁵.

Kekurangan yang ada pada diri Hj Nurlela Mubarak ketika menjadi seorang pemimpin, baik dalam sudut pandang dirinya sendiri maupun orang-orang sekitarnya senada dengan teori yang menyebutkan bahwa ketika perempuan menjadi seorang pemimpin, maka seringkali mereka akan merasa kurang percaya diri, karena dipengaruhi oleh stigma dan pemahaman yang telah lama melekat di masyarakat yang *patriarkhi*, bahwa posisi pemimpin hendaknya menjadi urusan laki-laki, sementara tugas perempuan adalah mendukung laki-laki dan melaksanakan pekerjaan rumah.

Selain itu, kekurangan perempuan yang sering kurang tegas dan terkadang menjadi otoriter juga diakui olehnya. Sikap kurang tegas ini yang akan menjadi masalah ketika lembaga membutuhkan suatu putusan yang menuntut keyakinan penuh di dalamnya. Sementara sikap yang terkadang otoriter ini muncul ketika ada suatu masalah yang menurut pandangan pemimpin, dapat diselesaikan oleh anggota, namun anggota tersebut memiliki

¹⁰⁵ Sumartiningsih, Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak.

sudut pandang yang berbeda, sehingga pada akhirnya, sikap otoriter digunakan untuk mengatasi hal tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak, peneliti mendapatkan perspektif yang utuh mengenai kepemimpinan perempuan yang diuraikan dalam empat poin pembahasan.

Paradigma kepemimpinan perempuan menurut Hj. Nurlela adalah tanggung jawab individual yang telah ada dan dibebankan baik kepada laki-laki maupun perempuan. Namun ketika berbicara mengenai lembaga, maka ada kriteria dan unsur-unsur tertentu yang harus dipenuhi, ketika seseorang akan menjadi pemimpin, termasuk perempuan di dalamnya, sehingga seorang pemimpin mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik. Ia menuangkan paradigma tersebut di dalam kepemimpinannya, baik di lembaga yang diasuh olehnya, maupun di lembaga yang lain. Implementasi tersebut diamini oleh anggotanya, meskipun disertai kritik dan saran, agar kepemimpinan yang dijalankan menjadi lebih baik, sehingga lembaga yang dipimpin dapat berkembang menjadi lembaga yang baik secara administratif maupun penyelenggaraannya.

Perempuan memiliki karakteristik yang bisa dibilang istimewa ketika mereka memegang peran sebagai pemimpin. Sehingga meskipun karakter yang dimiliki berbeda-beda, selama hal tersebut dapat menunjang kinerja kepemimpinan di dalam organisasi, maka hal itu bukanlah sebuah masalah. Bahkan perbedaan tersebut dapat memberikan variasi yang menarik untuk mewarnai corak kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, Hj. Nurlela Mubarak memiliki kecenderungan sebagai seorang pemimpin yang bijaksana dan mengayomi anggotanya, sehingga ia merepresentasikan citranya sebagai seorang pemimpin yang mampu menempatkan penggunaan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan.

Tentunya dalam mengemban amanah sebagai seorang pemimpin, perempuan juga memiliki kelebihan dan kekurangan yang memang lumrah ada pada diri setiap manusia. Kondisi tersebut dapat disikapi dan diatasi untuk diformulasikan menjadi sesuatu yang dapat digunakan untuk menunjang keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kelebihan perempuan sebagaimana disajikan di atas, dapat dimanfaatkan oleh lembaga, untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengoptimalkan kelebihan tersebut. Sementara temuan atas kekurangan yang ada, dapat diatasi dengan kerja sama yang baik, antara pemimpin dan anggota di dalam lembaga tersebut.

Hj. Nurlela Mubarok menyajikan pandangannya mengenai kepemimpinan, yang ternyata sejalan dengan apa yang telah dijelaskan di dalam teori-teori mengenai kepemimpinan. Pandangan tersebut tidak hanya sebatas ucapan saja, namun diimplementasikan di dalam kehidupan sehari-harinya sebagai seorang pemimpin, meskipun sebagai manusia, ia memiliki kelebihan dan kekurangan. Namun baik kelebihan dan kekurangan itu memang sesuai dengan apa yang telah disajikan di dalam teori mengenai kelebihan dan kekurangan pemimpin perempuan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti hendak memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait di dalam penelitian ini, guna peningkatan kualitas diri pribadi dan lembaga ke depannya. Saran tersebut di antaranya yaitu :

1. Bagi Hj. Nurlela Mubarok, agar terus meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan terus membuka diri terhadap masukan dan pengetahuan baru mengenai kepemimpinan dan pengelolaan lembaga. Selain itu, perhatian dan komunikasi kepada para anggota perlu untuk ditingkatkan, demi kenyamanan bersama, sehingga solidaritas dan ikatan yang terjalin dapat menjadi lebih kuat dan kokoh.

2. Bagi para guru TAAM Dawamul Mubarak, sebagai salah satu lembaga yang berada di bawah asuhan Hj. Nurlela Mubarak, agar meningkatkan kinerjanya di dalam lembaga, dan membangun komunikasi yang lebih baik, guna menghindari permasalahan yang muncul karena kurangnya komunikasi di dalamnya.
3. Bagi para pemimpin perempuan di lembaga pendidikan Islam di Wilayah Kabupaten Garut, agar dapat mempelajari hal ini, untuk meningkatkan wawasan mengenai kepemimpinan, serta menguatkan posisi mereka sebagai pemimpin, berlandaskan apa yang disajikan di dalam penelitian ini.
4. Bagi peneliti lain, agar dapat digunakan sebagai pembelajaran maupun kajian terkait ke depannya, yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan.

C. Penutup

Segala puji hanya bagi Allah SWT, dan shalawat serta salam semoga selalu tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Karena tanpa ridho dan izin-Nya, skripsi ini tidak akan selesai seperti saat ini. Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada seluruh pihak yang telah tanpa lelah dan pamrih mendukung dan memberikan doa untuk peneliti, selama proses penyusunan skripsi ini hingga tuntas.

Peneliti telah berusaha menyajikan penelitian ini dengan se-obyektif mungkin agar apa yang dikaji di dalamnya dapat diterima oleh semua pihak. Namun hal yang tak bisa dipungkiri adalah, peneliti sebagai manusia biasa yang pastinya tak lepas dari kesalahan dan subyektivitas sebagai pribadi yang menilai orang lain. Sehingga ketika ditemukan kesalahan dalam aspek apapun di dalam penelitian ini, maka hal itu sepenuhnya datang dari keterbatasan pengetahuan peneliti. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun terhadap penelitian ini akan diterima dengan sangat baik, demi perbaikan yang sifatnya berkelanjutan.

Selanjutnya peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat seluas dan sebanyak-banyaknya bagi diri pribadi, maupun bagi orang-orang yang membacanya secara umum. Akhirnya, penulis berserah diri hanya kepada Allah SWT. Karena kebenaran dan hal-hal yang pasti datang dari Allah, sementara kesalahan dan kekhilafan datang dari kelalaian diri manusia itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Rahman. 2013. "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam." *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 18, no. 1.
- Afandi, Rahman. 2012. *Kepemimpinan dalam Perspektif Hadis dan Implikasinya terhadap Pendidikan*. Yogyakarta: INSYIRA.
- Aziz, A. Rosmiaty. 2019. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: SIBUKU.
- Chin, Jean Lau. 2011. "Women and Leadership." *The Forum on Public Policy, Adelphi University*.
- Hakim, Abdul. 2007. *Kepemimpinan Islami*. Semarang: UNISSULA PRESS.
- Irfa'i, Moh., dan Wardatu Miladiyah. 2019. "Agensi Perempuan Dalam Manajemen Pendidikan Madrasah: Belajar Dari Pondok Pesantren Nurul Jadid Probolinggo." *Marwah : Jurnal Perempuan, Agama dan Jender* Vol.18 No.1.
- Kafidhoh, Siti. 2019. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam." *Journal of Islamic Education* Vol. 1, no. 2.
- Mubarok, Hj. Nurlela. Wawancara Mengenai Biografi Tokoh, 21 Mei 2021.
- Mubarok, Hj. Nurlela. Wawancara mengenai Kepemimpinan bagi Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam, 9 Juli 2021.
- Mukhtar, Naqiyah. 2009. *Kontroversi presiden perempuan: studi terhadap pandangan mufasir dan media di Indonesia*. Cet. 1. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press bekerjasama dengan Fajar Pustaka, Banguntapan.
- Nizomi, Khairin. 2019. "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi." *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi)* Vol 4, no. 2.
- Noor, Muslichan. 2019. "Gaya Kepemimpinan Kyai." *Jurnal Kependidikan* Vol. 7, no. 1.
- Nuraisah, Ai. Wawancara Mengenai kepemimpinan Hj Nurlela Mubarok, 10 Juli 2021.
- Pramitha, Devi. 2015. "Revitalisasi Kepemimpinan Pendidikan Perempuan Dalam Perspektif Islam." *J-PAI* Vol. 1.
- Prasetiawan, Ahmad Yusuf, dan Safitri Lis. 2019. "Kepemimpinan Perempuan dalam Pesantren." *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak* 14, no. 1.
- Prastiwi, Ingesti Lady Rara, dan Dida Rahmadanik. t.t. "Polemik dalam Karir Perempuan Indonesia." *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media* 4, no. 1.
- Pratiwi, Yovi Aji, dan Novan Ardy Wiyani. 2020 "Kepemimpinan Visioner Dalam Implementasi Program Full Day School Di Mi Modern Al Azhary Ajibarang" Vol. 5, no. 2.
- Priatmoko, Sigit. 2018. "Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam Di Era 4.0." *TA'LIM : Jurnal Studi Pendidikan Islam* Vol.1 No.2.
- Rahmadi. 2019 "Metode Studi Tokoh Dan Aplikasinya Dalam Penelitian Agama." *AL-BANJARI, UIN Antasari Banjarmasin* Vol. 18 No. 2.
- Rahmawati, Dina Nur, Indah Lukitasari, dan Anugrah Pambudi Raharjo. 2018. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2018*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Riyadi, Ahmad Ali. 2010. *Filsafat Pendidikan Islam*. Yogyakarta: TERAS.
- Roqib, Moh. 2009. *Ilmu pendidikan Islam*. Yogyakarta: LKiS Yogyakarta.

- Sagala, Rumadani. t.t. "Peran Majelis Taklim Al-Hidayah dalam Pendidikan Islam dan Gerakan Sosial Keagamaan di Propinsi Lampung,".
- Santani, Ahmad. Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak, 9 Juli 2021.
- Sholehah, Asmanah Rohmatun, Saeful Anwar, dan Herman Herman. 2016. "Pola Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Yayasan Lembaga Pendidikan." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* Vol. 1, no. 1.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sumartiningsih, Tini. Wawancara Mengenai Kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak, 11 Juli 2021.
- Syafe'i, Imam, dan Hayyu Mashvufah. 2020. "Konsep Gender Dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 11, no. 2.
- Ulinafiyah, Diyasika, dan Novan Ardy Wiyani. 2019. "Penciptaan Layanan Prima Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Di Perpustakaan Iain Purwokerto."
- Umar, H. Nasaruddin. 2001. *Argumen kesetaraan jender: perspektif al Quran*. Jakarta: Paramadina.
- Witasari, Oki, dan Novan Ardy Wiyani. 2020. "Permainan Tradisional untuk Membentuk Karakter Anak Usia Dini." *JECED : Journal of Early Childhood Education and Development* Vol. 2, no. 1.
- Wiyani, N.A. 2020. "Menciptakan Layanan PAUD yang Prima Melalui Penerapan Praktik Activity Based Costing." *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen* Vol. 13, no. 2.
- Wiyani, Novan Ardy. 2019. "Aktualisasi Prinsip Continuous Improvement dalam Kepemimpinan Responsif Kepala PAUD Islam Terpadu al-Ikhlas Bumiayu Brebes." *AL-ATHFAL : JURNAL PENDIDIKAN ANAK* Vol. 5, no. 1.
- Wiyani, Novan Ardy. 2016. "Optimalisasi Kecerdasan Spiritual Bagi Anak Usia Dini Menurut Abdullah Nashih Ulwan." *Thufula* Vol. 4 No. 2.
- Wiyani, Novan Ardy. 2017. "Perencanaan Strategik Pembentukan Karakter Anak Usia Dini di TK Islam Al-Irsyad Purwokerto." *AL-ATHFAL : JURNAL PENDIDIKAN ANAK* Vol. 3, no. 2.
- Wiyani, Novan Ardy. 2017. "Potret Ideal Kepemimpinan Perempuan Sebagai Pengelola Lembaga PAUD." *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak* Vol.11 No.1.
- Wiyani, Novan Ardy. 2017. "Potret Ideal Kepemimpinan Perempuan sebagai Pengelola Lembaga PAUD." *Jurnal Studi Islam Gender dan Anak* Vol. 11, no. 1.
- Wiyani, Novan Ardy, Ismi Nurprastika, dan Ahmad Sahnun. 2020. "Aktualisasi Kecerdasan Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan." *DIDAKTIKA : Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar* Vol. 3 No. 2.
- Zulida Situmorang, Nina. 2011. "Gaya Kepemimpinan Perempuan." *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil)* Vol. 4.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi wawancara
- Lampiran 2 Instrumen wawancara
- Lampiran 3 Hasil Wawancara
- Lampiran 4 Surat ijin observasi pendahuluan
- Lampiran 5 Blangko pengajuan judul
- Lampiran 6 Surat Keterangan pengajuan judul
- Lampiran 7 Surat Keterangan wakaf buku perpustakaan
- Lampiran 8 Blangko bimbingan skripsi
- Lampiran 9 Sertifikat BTA PPI
- Lampiran 10 Sertifikat Opak
- Lampiran 11 Sertifikat Pengembangan bahasa Inggris
- Lampiran 12 Sertifikat Pengembangan bahasa arab
- Lampiran 13 Sertifikat aplikom
- Lampiran 14 Sertifikat KKN
- Lampiran 15 Sertifikat PPL
- Lampiran 16 Berita acara ujian munaqosyah
- Lampiran 17 Daftar riwayat hidup

LAIN PURWOKERTO

1. Dokumentasi wawancara



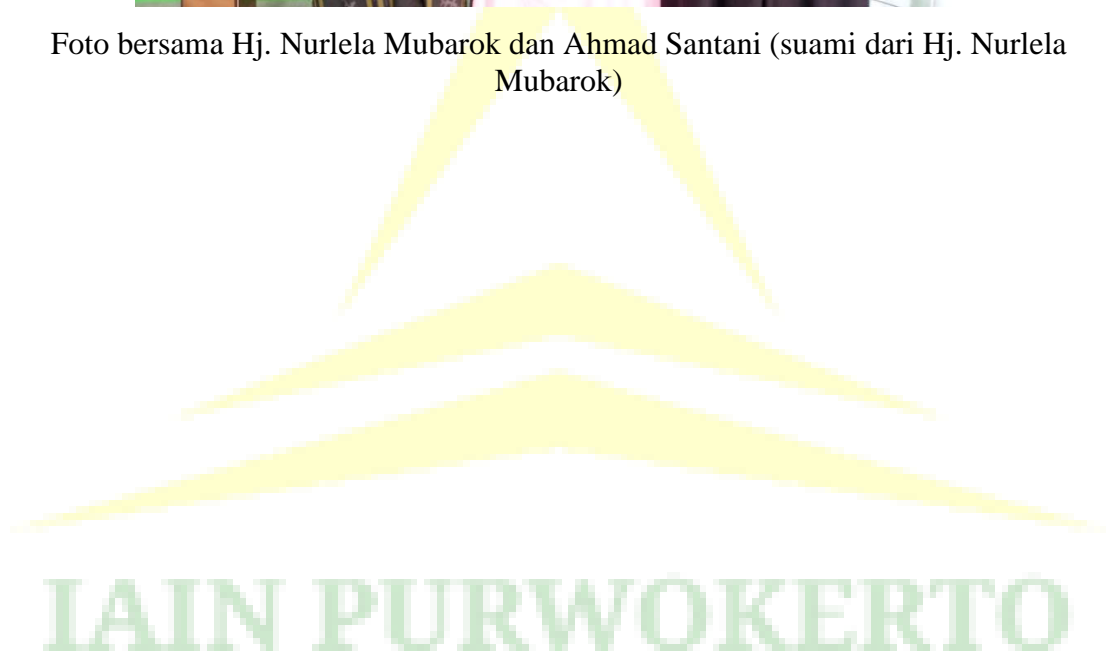
Kegiatan wawancara dengan Hj. Nurlela Mubarok



Foto bersama Hj. Nurlela Mubarok



Foto bersama Hj. Nurlela Mubarak dan Ahmad Santani (suami dari Hj. Nurlela Mubarak)



2. Instrumen wawancara

Kisi-kisi instrumen wawancara, observasi, dan dokumentasi kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak

Pokok pembahasan	Sub pokok	Indikator	Soal wawancara dengan Hj Nurlela Mubarak	Soal wawancara dengan suami Hj Nurlela Mubarak	Soal wawancara dengan Bu Tini Sumartiningsih, selaku guru yang pernah dibimbing dan ikut mengabdikan di lembaga milik Hj Nurlela Mubarak	Soal wawancara dengan Bu Ai Nuraisyah selaku sekretaris di lembaga yang diasuh oleh Hj Nurlela Mubarak	Observasi	Dokumentasi
Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak	Hakikat kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman mengenai kepemimpinan 2. Pandangan mengenai kepemimpinan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa itu kepemimpinan? 2. Siapa sajakah yang bisa melaksanakan kepemimpinan? 3. Kapan kepemimpinan perlu digunakan? 4. Mengapa kepemimpinan itu penting? 5. Bagaimana peran kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga? 6. Seperti apakah kepemimpinan yang ideal? 7. Siapakah yang lebih baik dalam melaksanakan kepemimpinan, antara laki-laki dan perempuan? 8. Mengapa demikian? 9. Bagaimana seharusnya kepemimpinan dalam suatu lembaga diimplementasikan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa pandangan anda mengenai kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak? 2. Kapan beliau mulai ditunjuk menjadi pimpinan di beberapa lembaga pendidikan Islam di Garut? 3. Mengapa beliau dipilih untuk menempati posisi tersebut? 4. Bagaimana pandangan mengenai kepemimpinan beliau? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa keterkaitan anda dengan Hj Nurlela Mubarak? 2. Siapa beliau di mata anda? 3. Mengapa anda mengabdikan di lembaga beliau? 4. Bagaimana pandangan anda mengenai kepemimpinan beliau? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa posisi yang sedang anda jabat dalam lembaga yang diasuh oleh Hj Nurlela Mubarak? 2. Siapa beliau bagi anda? 3. Mengapa anda mengabdikan di lembaga tersebut? 4. Bagaimana pandangan anda mengenai kepemimpinan beliau? 	Peralatan yang digunakan untuk wawancara penelitian	Foto-foto kegiatan wawancara
	Karakteristik pemimpin perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj Nurlela Mubarak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan mengenai karakteristik kepemimpinan 2. Identifikasi karakteristik kepemimpinan tokoh 3. Pandangan tokoh mengenai karakteristik ideal bagi pemimpin perempuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang anda ketahui mengenai karakteristik kepemimpinan? 2. Siapakah yang layak atau memiliki kriteria untuk menjadi pemimpin? 3. Kapan seorang perempuan bisa menjadi seorang pemimpin? 4. Mengapa orang tersebut layak menjadi pemimpin? 5. Bagaimanakah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, pemimpin seperti apakah Hj Nurlela Mubarak? 2. Mengapa anda memilih karakter tersebut? 3. Bagaimana idealnya pemimpin menurut anda? 4. Apakah beliau termasuk kategori pemimpin yang ideal menurut anda? 5. Mengapa anda menilai seperti itu? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, pemimpin seperti apakah Hj Nurlela Mubarak? 2. Mengapa anda beranggapan seperti itu? 3. Bagaimana peranan beliau ketika menjadi seorang pemimpin? 4. Apakah beliau adalah pemimpin yang baik? 5. Siapakah tokoh pemimpin ideal menurut anda? 6. Mengapa anda memilih 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, pemimpin seperti apakah Hj Nurlela Mubarak? 2. Mengapa anda beranggapan seperti itu? 3. Bagaimana peranan beliau ketika menjadi seorang pemimpin? 4. Apakah beliau adalah pemimpin yang baik? 5. Siapakah tokoh pemimpin ideal menurut anda? 6. Mengapa anda memilih 		Foto-foto kegiatan wawancara

			karakteristik pemimpin yang ideal?	6. Bagaimana pandangan ideal menurut anda untuk beliau ketika menjadi pemimpin?	7. Bagaimanakah kepemimpinan yang ideal bagi beliau menurut anda?	7. Bagaimanakah kepemimpinan yang ideal bagi beliau menurut anda?		
	Kelebihan pemimpin perempuan bagi lembaga pendidikan islam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelebihan kepemimpinan perempuan 2. Kelebihan lembaga pendidikan dengan pemimpin perempuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa kelebihan ketika seorang perempuan menjadi pemimpin? 2. Mengapa kelebihan itu membuat seorang perempuan layak menjadi seorang pemimpin? 3. Di manakah perempuan dapat menjadi seorang pemimpin? 4. Bagaimana keuntungan lembaga yang dipimpin oleh perempuan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa kelebihan Hj Nurlela Mubarak sebagai seorang pemimpin? 2. Bagaimana beliau memanfaatkan kelebihan tersebut ketika menjadi pemimpin? 3. Apa hasil yang didapat lembaga ketika dipimpin oleh beliau? 4. Bagaimana lembaga memanfaatkan kelebihan tersebut? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa kelebihan Hj Nurlela Mubarak sebagai seorang pemimpin? 2. Mengapa anda menganggap bahwa beliau memiliki kelebihan tersebut? 3. Bagaimana cara beliau memanfaatkan kelebihan tersebut ketika menjadi seorang pemimpin? 4. Apa manfaat yang didapatkan oleh lembaga ketika dipimpin oleh beliau? 5. Siapa saja yang diuntungkan dengan kelebihan beliau, khususnya dalam lembaga yang dikelola olehnya? 6. Mengapa mereka diuntungkan dengan kelebihan tersebut? 7. Bagaimana pandangan anda sebagai bawahan ketika dipimpin, dengan kelebihan tersebut? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa kelebihan Hj Nurlela Mubarak sebagai seorang pemimpin? 2. Mengapa anda menganggap bahwa beliau memiliki kelebihan tersebut? 3. Bagaimana cara beliau memanfaatkan kelebihan tersebut ketika menjadi seorang pemimpin? 4. Apa manfaat yang didapatkan oleh lembaga ketika dipimpin oleh beliau? 5. Siapa saja yang diuntungkan dengan kelebihan beliau, khususnya dalam lembaga yang dikelola olehnya? 6. Mengapa mereka diuntungkan dengan kelebihan tersebut? 7. Bagaimana pandangan anda sebagai bawahan ketika dipimpin, dengan kelebihan tersebut? 		Foto-foto kegiatan wawancara
	Kekurangan yang didapatkan lembaga pendidikan islam ketika dipimpin oleh perempuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekurangan kepemimpinan perempuan 2. Kekurangan lembaga pendidikan yang dipimpin oleh perempuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa kekurangan perempuan ketika menjadi seorang pemimpin? 2. Mengapa anda menganggap hal tersebut sebagai kekurangan bagi perempuan ketika menjadi pemimpin? 3. Bagaimana cara perempuan mengatasi kekurangan tersebut? 4. Apa kekurangan bagi lembaga yang dipimpin oleh 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa kekurangan Hj Nurlela Mubarak sebagai seorang pemimpin? 2. Mengapa anda menganggap hal itu sebagai kekurangan ketika beliau menjadi pemimpin? 3. Bagaimana anda menyikapi kekurangan tersebut? 4. Apa dampak bagi lembaga berkaitan dengan kekurangan tersebut? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa kekurangan Hj Nurlela Mubarak ketika menjadi seorang pemimpin? 2. Mengapa anda menganggap hal itu sebagai kekurangan? 3. Di mana kekurangan tersebut dapat mempengaruhi kepemimpinan beliau? 4. Bagaimana anda menyikapi kekurangan tersebut? 5. Apa yang anda lakukan ketika menemui kekurangan tersebut di 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda, apa kekurangan Hj Nurlela Mubarak ketika menjadi seorang pemimpin? 2. Mengapa anda menganggap hal itu sebagai kekurangan? 3. Di mana kekurangan tersebut dapat mempengaruhi kepemimpinan beliau? 4. Bagaimana anda menyikapi kekurangan tersebut? 5. Apa yang anda lakukan ketika menemui kekurangan tersebut di 		Foto-foto kegiatan wawancara

			<p>perempuan?</p> <p>5. Mengapa lembaga dapat mengalami kerugian dengan kekurangan tersebut?</p> <p>6. Bagaimana lembaga mengatasi kekurangan tersebut?</p>	<p>5. Mengapa lembaga masih memilih beliau sebagai pemimpin?</p> <p>6. Bagaimana cara lembaga mengatasi kekurangan tersebut?</p>	<p>dalam pengelolaan lembaga?</p> <p>6. Mengapa anda melakukan hal tersebut?</p> <p>7. Bagaimana cara anda, sebagai bagian dari lembaga, mengatasi kekurangan tersebut?</p>	<p>dalam pengelolaan lembaga?</p> <p>6. Mengapa anda melakukan hal tersebut?</p> <p>7. Bagaimana cara anda, sebagai bagian dari lembaga, mengatasi kekurangan tersebut?</p>		
--	--	--	---	--	---	---	--	--



3. Hasil wawancara

Hasil wawancara mengenai Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak

a. Wawancara dengan Hj. Nurlela Mubarak pada 9 Juli 2021

1. Menurut anda, apa itu kepemimpinan?

Menurut saya pribadi, karena saya kurang latar belakang secara akademik, maka akan saya jawab sesuai dengan pengalaman, jadi pemimpin itu intinya seseorang yang memiliki pengaruh, jadi kalau kepemimpinan itu sifatnya

2. Siapa sajakah yang bisa melaksanakan kepemimpinan?

Menurut saya, siapapun dapat melaksanakan kepemimpinan, karena itu hal yang kodrati bagi manusia

3. Kapan kepemimpinan perlu digunakan?

Ya, kepemimpinan digunakan di setiap kehidupan, karena hidup seseorang tidak pernah lepas dari hal itu

4. Mengapa kepemimpinan itu penting?

Seperti yang saya jelaskan sebelumnya, kepemimpinan itu menjadi penting karena manusia terlahir dengan beban dan harus bertanggungjawab terhadap beban itu, sehingga adanya kepemimpinan penting untuk mengatasi setiap permasalahan yang ada

5. Bagaimana peran kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga?

Menurut saya, sebagai orang yang paling bertanggung jawab di lembaga, maka peran kepemimpinan salah satunya yang terpenting adalah untuk merawat lembaga dan menjadi panutan bagi anggota

6. Seperti apakah kepemimpinan yang ideal?

Seseorang yang tepat sesuai dengan kemampuannya, artinya pemimpin yang ideal adalah yang memang memiliki kemampuan untuk

memimpin

7. Siapakah yang lebih baik dalam melaksanakan kepemimpinan, antara laki-laki dan perempuan?

Masing-masing menurut saya memiliki hak untuk memimpin, entah itu laki-laki maupun perempuan. Hanya saja, selain tuntutan dan pandangan sosial, hal yang saya amini adalah bahwa perempuan itu memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari laki laki.

8. Mengapa demikian?

Tanggung jawab yang dimaksud adalah urusan rumah tangga, merawat suami dan seterusnya, sehingga walaupun perempuan menjadi seorang pemimpin, baiknya bukan menjadi pemimpin besar, namun pemimpin yang berada di sektor kecil atau yang tidak terlalu besar. Karena banyak sekali di luar sana, perempuan yang menjadi pemimpin, namun urusan rumah tangga berantakan, bahkan hingga ke permasalahan yang paling sepele seperti kebersihan rumah. Hal inilah yang menjadi perbandingan ketika membahas mengenai siapa yang lebih baik untuk menjadi seorang pemimpin

9. Bagaimana seharusnya kepemimpinan dalam suatu lembaga diimplementasikan?

Ya dengan sebaik mungkin, artinya baik pemimpin maupun anggota harus saling mendukung, sehingga tujuan bersama yang diinginkan oleh lembaga bisa segera tercapai

10. Apa yang anda ketahui mengenai karakteristik kepemimpinan?

Secara teoritis, saya akan menjawab kurang tahu, namun kalau berbicara mengenai karakter seorang pemimpin, khususnya perempuan, maka ia harus siap dengan tanggung jawab, harus mau menjadi pengemban amanah, serta mengayomi anggota

11. Siapakah yang layak atau memiliki kriteria untuk menjadi pemimpin?

Satu hal yang terpenting menurut saya, yang layak menjadi seorang pemimpin adalah pribadi yang tulus dan bertanggung jawab

12. Kapan seorang perempuan bisa menjadi seorang pemimpin?

Ketika ia dibutuhkan, maka perempuan bisa menjadi seorang pemimpin.

13. Mengapa orang tersebut layak menjadi pemimpin?

Ya seperti yang saya sebutkan sebelumnya, karena dibutuhkan. Artinya, ketika seorang perempuan dibutuhkan menjadi seorang pemimpin, maka secara tidak langsung, orang yang membutuhkannya menaruh kepercayaan lebih, dan menganggap bahwa kita mampu dan memang kompeten di bidangnya

14. Bagaimanakah karakteristik pemimpin yang ideal?

Jadi, idealnya, seorang pemimpin memiliki kriteria-kriteria yang saya sebutkan tadi, sehingga bisa mengelola lembaga dengan baik.

15. Menurut anda, apa kelebihan ketika seorang perempuan menjadi pemimpin?

Menurut saya, yang menjadi kelebihan ketika perempuan menjadi pemimpin adalah kemampuan untuk mendengarkan anggotanya, serta memiliki kepekaan lebih daripada laki-laki

16. Mengapa kelebihan itu membuat seorang perempuan layak menjadi seorang pemimpin?

Ketika seorang pemimpin memiliki kepekaan yang lebih dan mau mendengarkan anggotanya, maka hubungan baik di dalam lembaga akan terjaga dan terbangun menjadi ikatan yang kokoh, sehingga lembaga menjadi lebih kuat dan solid

17. Di manakah perempuan dapat menjadi seorang pemimpin?

Di mana saja. Perempuan dapat menjadi pemimpin di manapun, selama ia memang berkompeten di bidang yang dipimpin olehnya

18. Bagaimana keuntungan lembaga yang dipimpin oleh perempuan?

Keuntungan lembaga yang dipimpin oleh perempuan adalah ketelitian dan sifat-sifat yang tadi, sehingga lembaga dapat dimaksimalkan potensinya.

19. Menurut anda, apa kekurangan perempuan ketika menjadi seorang pemimpin?

Nah, hal yang seringkali mengganggu saya, salah satunya adalah rasa kurang percaya diri. Biasanya perasaan ini disebabkan oleh pandangan sosial bahwa laki-laki memang sejatinya lebih layak memimpin, sehingga ketika kita tampil, ada rasa kurang percaya diri. Selain itu, saya adalah seorang ibu yang membutuhkan orang lain untuk bepergian, sehingga ketika ada masalah dengan hal itu, saya tidak bisa secara maksimal melaksanakan peran saya sebagai seorang pemimpin

20. Mengapa anda menganggap hal tersebut sebagai kekurangan bagi perempuan ketika menjadi pemimpin?

Sebagaimana jawaban sebelumnya, hal itu menjadi masalah, karena sudut pandang masyarakat yang membuat minder itu yang seringkali membuat kita kurang leluasa bergerak. Baik sebagai pribadi yang memberikan putusan dan arahan, maupun berkaitan dengan mobilitas kita. Karena pemimpin dituntut untuk selalu ada dan selalu bisa ketika dibutuhkan oleh lembaga, sementara perempuan terkendala dengan hal tersebut.

21. Bagaimana cara perempuan mengatasi kekurangan tersebut?

Cara saya mengatasi kekurangan itu adalah memanfaatkan anggota dan masyarakat sekitar. Misalnya hal yang berkaitan dengan mobilitas, maka saya memanfaatkan warga yang mau memfasilitasi saya untuk urusan-urusan saya ketika bertugas. Sementara untuk anggota lembaga, biasanya saya manfaatkan untuk membantu ketika saya tidak bisa atau berhalangan untuk memenuhi tugas atau undangan yang berkaitan dengan

amanah saya sebagai pemimpin. Alhamdulillah, semua anggota sudah mengerti hal itu, sehingga mereka dapat diandalkan

22. Apa kekurangan bagi lembaga yang dipimpin oleh perempuan?

Seperti yang saya jelaskan tadi, kekurangan-kekurangan yang ada itu yang seringkali menghambat lembaga untuk berkembang, karena ketidakleluasaan perempuan untuk bergerak sesuai keinginannya.

23. Mengapa lembaga dapat mengalami kerugian dengan kekurangan tersebut?

Ketika lembaga lambat dalam berkembang, maka tentu saja lembaga akan mengalami kerugian, karena di masa kini, setiap lembaga terus bersaing untuk menjadi yang terbaik. Sehingga ketika tertinggal, maka lembaga ini bisa terancam, bahkan tidak lagi diminati oleh masyarakat nantinya

24. Bagaimana lembaga mengatasi kekurangan tersebut?

Untuk mengatasi hal tersebut, lembaga harus berperan serta secara aktif mendukung setiap proses yang telah dipercayakan melalui pemimpinnya, dengan dibantu para anggota yang ada di lembaga tersebut

LAIN PURWOKERTO

b. Wawancara dengan Ahmad Santani, selaku suami Hj. Nurlela Mubarak pada 9 Juli 2021

1. Apa pandangan anda mengenai kepemimpinan Hj Nurlela Mubarak?

Saya banyak belajar kepada istri saya, dan menurut saya, dia istri yang baik, entah di dalam rumah tangga maupun ketika memimpin lembaga

2. Kapan beliau mulai ditunjuk menjadi pimpinan di beberapa lembaga pendidikan islam di garut?

Saya kurang tahu soal itu, bisa ditanyakan ke ibu secara langsung

3. Mengapa beliau dipilih untuk menempati posisi tersebut?

Alasan persisnya saya juga kurang tahu, namun banyak orang yang bilang bahwa pribadi ibu sangat layak untuk memimpin, baik dari segi agama maupun keilmuan.

4. Bagaimana pandangan mengenai kepemimpinan beliau?

Kepemimpinannya dirasa telah cukup baik dalam pandangan saya

5. Menurut anda, Pemimpin seperti apakah hj nurlela Mubarak?

Ibu pemimpin yang baik, mengayomi anggotanya

6. Mengapa anda memilih karakter tersebut?

Begitulah yang tepat menurut saya

7. Bagaimana idealnya pemimpin menurut anda?

Seseorang yang mampu dan memang memiliki kemampuan di bidang yang dipimpin

8. Apakah beliau termasuk kategori pemimpin yang ideal menurut anda?

Ya.

9. Mengapa anda menilai seperti itu?

Sepanjang ibu memimpin, lembaga di bawah naungannya mampu berjalan dan bekerja dengan baik

10. Bagaimana pandangan ideal menurut anda untuk beliau ketika menjadi pemimpin?

Seperti saat ini, semoga terus istiqomah seterusnya, dalam menyebarkan syiar agama

11. Menurut anda, apa kelebihan Hj Nurlela Mubarak sebagai seorang pemimpin?
Ibu adalah pendengar yang baik dan mampu membimbing anggotanya
12. Bagaimana beliau memanfaatkan kelebihan tersebut ketika menjadi pemimpin?
Pribadi ibu yang seperti itu menjadikan anggota secara ikhlas untuk terus mengabdikan diri di lembaga kami
13. Apa hasil yang didapat lembaga ketika dipimpin oleh beliau?
Banyak prestasi yang didapatkan di setiap tahunnya, baik di perlombaan maupun di prestasi siswa yang diasuh
14. Bagaimana lembaga memanfaatkan kelebihan tersebut?
Ya, dengan terus mempertahankan ibu tentunya, sebagai pemimpin dan pembimbing bagi lembaga
15. Menurut anda, apa kekurangan Hj Nurlela Mubarak sebagai seorang pemimpin?
Menurut saya tidak ada
16. Mengapa anda menganggap hal itu sebagai kekurangan ketika beliau menjadi pemimpin?
Bagi saya pribadi, ibu manusia biasa, jadi pasti memiliki kekurangan, namun dalam lembaga, saya tidak melihat hal itu.
17. Bagaimana anda menyikapi kekurangan tersebut?
Saya mempercayainya, dan terus mendoakan agar pengabdianya diridhoi oleh Allah SWT
18. Apa dampak bagi lembaga berkaitan dengan kekurangan tersebut?
Hal itu mungkin bisa ditanyakan lebih jelas ke anggota lembaga
19. Mengapa lembaga masih memilih beliau sebagai pemimpin?
Sebagaimana saya jelaskan sebelumnya, pribadi ibu yang seperti itu lah yang membuatnya hingga saat ini terus dipertahankan oleh lembaga
20. Bagaimana cara lembaga mengatasi kekurangan tersebut?
Tentunya, jika ada kekurangan, hendaknya memanfaatkan komunikasi yang baik dan didiskusikan bersama anggota, agar apa yang dicita-citakan oleh lembaga bisa tercapai

c. Wawancara dengan Bu Tini Sumartiningsih pada 11 Juli 2021, selaku alumni dan sekaligus tenaga pengajar senior di lembaga Hj. Nurlela Mubarak

5. Apa keterkaitan anda dengan Hj Nurlela Mubarak?

Beliau adalah guru dan juga pimpinan di lembaga tempat saya pernah belajar dan mengabdikan hingga saat ini

6. Siapa beliau di mata anda?

Beliau adalah seorang guru, juga pengasuh dan atasan di lembaga

7. Mengapa anda mengabdikan di lembaga beliau?

Selain karena panggilan hati, saya menganggap bahwa pengabdian ini adalah bentuk balas jasa selama menjadi murid beliau, dan alhamdulillah dengan segala kekurangan dan kelebihan yang ada, saya masih tetap bertahan untuk membantu perjuangannya mendidik anak-anak di lembaga

8. Bagaimana pandangan anda mengenai kepemimpinan beliau?

Sebagai manusia biasa, tentunya beliau memiliki kelebihan dan kekurangan. Secara pribadi, beliau adalah sosok yang alim dan menguasai bidang keagamaan dengan sangat baik, juga beliau adalah seorang penghafal al-Qur'an. Namun secara kelembagaan, beliau memang kurang memiliki latar belakang kepemimpinan, khususnya mengenai kepemimpinan di suatu lembaga, sehingga keputusan-keputusan yang dilahirkan seringkali lahir dari ide-idenya sendiri, tanpa mengetahui bagaimana persisnya kepemimpinan dalam suatu lembaga yang seharusnya dilakukan.

9. Menurut anda, pemimpin seperti apakah Hj Nurlela Mubarak?

Beliau adalah pemimpin yang baik, jika ditekankan pada beliau secara pribadi.

10. Mengapa anda beranggapan seperti itu?

Karena berbicara mengenai pengelolaan organisasi tidak cukup hanya mengandalkan pengaruh secara personal dari pemimpin saja, namun seorang pemimpin juga harus mau untuk terus belajar bagaimana cara

mengelola lembaga dengan baik dan benar.

11. Bagaimana peranan beliau ketika menjadi seorang pemimpin?

Karena kurangnya pengetahuan beliau mengenai pengelolaan lembaga yang baik, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan secara administratif, maka beliau lebih banyak berperan untuk mengawasi, mengarahkan dan memberikan masukan serta target-target pekerjaan pada anggota. Sementara untuk detail pekerjaan akan lebih banyak diketahui dan diselesaikan oleh anggotanya.

12. Apakah beliau adalah pemimpin yang baik?

Secara pribadi, beliau adalah pemimpin yang baik, namun secara kelembagaan, menurut saya, beliau perlu untuk belajar dan mengembangkan lagi mengenai pengelolaan lembaga secara baik dan benar, khususnya pada ranahnya sebagai seorang pemimpin.

13. Siapakah tokoh pemimpin ideal menurut anda?

Pribadi yang memperjuangkan agama dengan tulus dan ikhlas.

14. Mengapa anda memilih tokoh tersebut?

Karena orang-orang dengan pribadi tersebut akan membawa pengaruh yang baik bagi sekitarnya

15. Bagaimanakah kepemimpinan yang ideal bagi beliau menurut anda?

Sebagaimana saya jelaskan sebelumnya, idealnya beliau sebagai seorang pemimpin untuk terus belajar agar kemampuannya dalam memimpin menjadi semakin baik. Hal ini didasarkan pada sejarah perintisan lembaga yang diawali oleh suaminya yang pertama, KH. Udum Gumati, Lc., di mana beliau adalah sosok yang mengawali kiprah lembaga yang kini dikelola oleh Hj. Nurlela Mubarak. Pengaruh yang dimiliki olehnya saat ini terbantuan oleh pengaruh suaminya yang kini telah tiada.

Hendaknya, selain meneruskan semangat juang suaminya, ia perlu meneladani apa saja yang dicontohkan oleh suaminya semasa hidup. Sehingga dalam memerankan kepemimpinan bisa tetap berada dalam spirit yang telah dibawa oleh suaminya, meskipun kita sadari, bahwa berbeda

orang, berbeda pula caranya untuk memimpin suatu lembaga

16. Menurut anda, apa kelebihan Hj Nurlela Mubarak sebagai seorang pemimpin?

Kelebihannya adalah pengetahuan dan keluasan ilmunya dalam bidang agama. Serta pribadinya yang tidak terlalu mengambil keuntungan terhadap setiap peserta didik di lembaganya, karena tujuannya adalah pengabdian.

17. Mengapa anda menganggap bahwa beliau memiliki kelebihan tersebut?

Karena begitulah yang nyata saya lihat di dalam dirinya

18. Bagaimana cara beliau memanfaatkan kelebihan tersebut ketika menjadi seorang pemimpin?

Tentunya dengan kelebihan tersebut, beliau dapat dengan leluasa merencanakan bagaimana pembelajaran yang baik, khususnya yang berkaitan dengan pembelajaran agama.

19. Apa manfaat yang didapatkan oleh lembaga ketika dipimpin oleh beliau?

Kelebihannya dalam bidang agama membuat masyarakat memercayainya dan hal ini yang kemudian meningkatkan animo dan kepercayaan masyarakat untuk memilih lembaga yang diasuh oleh beliau

20. Siapa saja yang diuntungkan dengan kelebihan beliau, khususnya dalam lembaga yang dikelola olehnya?

Yang paling diuntungkan tentunya murid-murid yang menimba ilmu di lembaga beliau.

21. Mengapa mereka diuntungkan dengan kelebihan tersebut?

Karena keluasan pengetahuan agama beliau membuat setiap kegiatan pembelajaran, khususnya yang berkaitan dengan pembelajaran agama menjadi maksimal dan menunjukkan hasil yang memuaskan

22. Bagaimana pandangan anda sebagai bawahan ketika dipimpin, dengan kelebihan tersebut?

Tentu kami sebagai anggota menjadi lebih segan dan menghormati beliau

23. Menurut anda, apa kekurangan Hj Nurlela Mubarak ketika menjadi seorang pemimpin?

Sebagaimana telah saya sebutkan sebelumnya, bahwa kurangnya pengetahuan beliau mengenai pengelolaan lembaga yang baik dan benar adalah salah satu hal yang perlu untuk diperhatikan

24. Mengapa anda menganggap hal itu sebagai kekurangan?

Ketika seorang pemimpin kurang mengetahui bagaimana cara mengelola lembaganya dengan baik, maka para bawahanlah yang harus mengatasi hal tersebut dan menguasai bagaimana caranya agar lembaga dapat terus bertahan.

25. Di mana kekurangan tersebut dapat mempengaruhi kepemimpinan beliau?

Tentu saja kekurangan tersebut berdampak langsung terhadap lembaga dan para bawahan yang menghadapi setiap masalah yang timbul karena kekurangan tersebut

26. Bagaimana anda menyikapi kekurangan tersebut?

Cara saya menyikapi hal tersebut adalah menggunakan pendekatan secara personal dan melakukan komunikasi secara pribadi. Setelah itu diskusi dilanjutkan di dalam forum yang lebih besar agar solusi untuk permasalahan yang ada segera ditemukan

27. Apa yang anda lakukan ketika menemui kekurangan tersebut di dalam pengelolaan lembaga?

Mencoba mengingatkan dan memberi masukan secara pribadi terhadap beliau sebagai seorang pemimpin

28. Mengapa anda melakukan hal tersebut?

Karena menurut saya, hal itulah yang paling tepat untuk dilakukan

29. Bagaimana cara anda, sebagai bagian dari lembaga, mengatasi kekurangan tersebut?

Memberikan saran dan masukan terhadap pimpinan lembaga, agar kembali membuka ruang diskusi yang khusus mengkaji mengenai permasalahan yang ada, serta menawarkan opsi-opsi penyelesaian masalah untuk menemukan jalan terbaik dalam mengatasi masalah yang ada.

Terlepas dari itu, kami sebagai bawahan beliau akan mengembalikan semua keputusan terhadap pimpinan lembaga, apalagi lembaga pendidikan yang berbasis keislaman, di mana sikap keteladanan dan *sam'an wa thoa'tan* adalah hal yang dijunjung tinggi.



d. Wawancara dengan bu Ai Nuraisyah pada 10 Juli 2021

5. Apa posisi yang sedang anda jabat dalam lembaga yang diasuh oleh Hj Nurlela Mubarak?

Saya menjabat di lembaga sebagai operator, baik untuk PAUD maupun TPQ

6. Siapa beliau bagi anda?

Beliau adalah pengelola dan pengasuh dan juga atasan saya

7. Mengapa anda mengabdikan diri di lembaga tersebut?

Karena saya ingin berbagi ilmu dan membantu pekerjaan yang sesuai dengan jabatan saya

8. Bagaimana pandangan anda mengenai kepemimpinan beliau?

Menurut saya, beliau adalah orang yang bijaksana, agamis dan selalu membimbing kami, terutama di bidang administrasi, biasanya kami terus dipantau dan dibimbing untuk menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu

9. Menurut anda, pemimpin seperti apakah Hj Nurlela Mubarak?

Menurut saya, beliau adalah pemimpin yang bijaksana

10. Mengapa anda beranggapan seperti itu?

Karena seluruh keputusan beliau selalu dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan para pengajar. Beliau juga selalu terbuka ketika sedang berada di dalam forum tersebut

11. Bagaimana peranan beliau ketika menjadi seorang pemimpin?

Beliau cukup berperan sebagai pemimpin, namun untuk tugas masing-masing anggota, beliau tidak mencampuri dan memberikan keleluasaan bagi kami

12. Apakah beliau adalah pemimpin yang baik?

Ya

13. Siapakah tokoh pemimpin ideal menurut anda?

Secara keseluruhan, tentu saja Nabi Muhammad SAW, namun untuk tokoh di era saat ini, saya lebih memilih Dr. Zakir Naik

14. Mengapa anda memilih tokoh tersebut?

Karena menurut saya, beliau merepresentasikan bagaimana seseorang yang berjuang dalam syiar Islam

15. Bagaimanakah kepemimpinan yang ideal bagi beliau menurut anda?

Menurut saya, kepemimpinan yang ideal adalah pemimpin yang bijaksana dan mengerti akan tugas pokok masing-masing anggota

16. Menurut anda, apa kelebihan Hj Nurlela Mubarok sebagai seorang pemimpin?

Kelebihan beliau dalam memimpin adalah kebijaksanaan dan keterbukaannya

17. Mengapa anda menganggap bahwa beliau memiliki kelebihan tersebut?

Begitulah yang saya rasakan selami mengabdikan di lembaga beliau

18. Bagaimana cara beliau memanfaatkan kelebihan tersebut ketika menjadi seorang pemimpin?

Beliau terus memotivasi kami untuk tidak melupakan tugas masing-masing agar tujuan lembaga tidak sampai teralihkan, baik karena permasalahan di luar maupun di dalam lembaga

19. Apa manfaat yang didapatkan oleh lembaga ketika dipimpin oleh beliau?

Lembaga dapat berjalan dengan baik, khususnya di bidang administrasi karena ketatnya beliau dalam memantau dan membimbing kami

20. Siapa saja yang diuntungkan dengan kelebihan beliau, khususnya dalam lembaga yang dikelola olehnya?

Menurut saya, baik lembaga maupun anggota-anggota di lembaga merasakan keuntungan dari kelebihan tersebut

21. Mengapa mereka diuntungkan dengan kelebihan tersebut?

Karena mereka merasa diayomi dan diasuh dengan maksimal

22. Bagaimana pandangan anda sebagai bawahan ketika dipimpin, dengan kelebihan tersebut?

Tentu saja saya menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, dan melihat beliau sebagai panutan yang baik dan layak untuk diteladani

23. Menurut anda, apa kekurangan Hj Nurlela Mubarak ketika menjadi seorang pemimpin?

Menurut saya, beliau sebagai pemimpin agak kurang empati ketika menjadi pemimpin

24. Mengapa anda menganggap hal itu sebagai kekurangan?

Ya karena menurut saya, manusia memang tidak ada yang sempurna, sehingga pasti ada kekurangan di dalam dirinya

25. Di mana kekurangan tersebut dapat mempengaruhi kepemimpinan beliau?

Menurut saya, hal itu bisa mempengaruhi semangat dan aktivitas anggota, sehingga perlu sebuah pengertian khusus akan hal itu

26. Bagaimana anda menyikapi kekurangan tersebut?

Menurut saya, sebagai anggota, kita harus memahami kondisi beliau yang memang sudah lama mencurahkan dedikasinya untuk pendidikan, sehingga kita harus bersabar dengan hal itu, dan hal tersebut dapat diatasi dengan komunikasi yang baik

27. Apa yang anda lakukan ketika menemui kekurangan tersebut di dalam pengelolaan lembaga?

Menurut saya, ketika ada kekurangan seperti itu, maka saya sebagai anggota akan memanfaatkan musyawarah dan diskusi terbuka untuk menghadapi permasalahan tersebut

28. Mengapa anda melakukan hal tersebut?

Karena dengan musyawarah dan diskusi terbuka, titik permasalahan akan ditemukan, sehingga semua urusan lembaga dapat kembali berjalan dengan lancar

29. Bagaimana cara anda, sebagai bagian dari lembaga, mengatasi kekurangan tersebut?

Tentu saya akan mencoba menjalin komunikasi yang baik, dan mengerjakan bidang yang saya pegang sebaik mungkin, juga mengkomunikasikan hal tersebut kepada pimpinan agar hasil kerja yang didapatkan bisa lebih maksimal

4. Surat izin observasi pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126

Telp. (0281) 635624, 628250 Fax: (0281) 636553, www.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : B- e.602/In.17/WD.I.FTIK/PP.00.9/III/2021 Purwokerto, 31 Maret 2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Ijin Riset Individual**

Kepada Yth.
Kepala TAAM Dawamul Mubarak Cilawu Garut
Di Cilawu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, memohon dengan hormat saudara berkenan memberikan ijin riset kepada mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :

1. Nama : Mukh Adib Shofawi
2. NIM : 1717401080
3. Semester : VIII
4. Jurusan/prodi : MPI/MPI
5. Alamat : Bobosan
6. Judul : Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Non Formal (Studi pada Hj Nurlela Mubarak di TAAM Dawamul Mubarak Cilawu Garut)

Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek : Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Non Formal
2. Tempat/lokasi : TAAM Dawamul Mubarak Cilawu Garut
3. Tanggal Riset : 1 April s/d 31 April 2021
4. Metode Penelitian : Kualitatif

Demikian atas perhatian dan ijin saudara, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Suparjo, S.Ag., M.A.
NIP.197307171999031001



IAIN.PWT/FTIK/05.02
Tanggal Terbit : 31 Maret 2021
No. Revisi : 0

5. Blangko pengajuan judul

 IAIN PURWOKERTO	KEMENTERIAN AGAMA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp (0281) 635624, 628250 Fax: (0281) 636553, www.iainpurwokerto.ac.id	 TÜVRheinland
--	---	---

BLANGKO PENGAJUAN JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
JURUSAN/PRODI: MPI / MPI

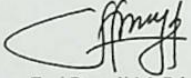
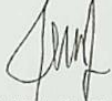
Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama	: Mukh Adib Shofawi
2. NIM	: 1717401080
3. Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
4. Semester	: Tujuh (7)
5. Penasehat Akademik	: Zuri Pamuji M. Pd. I
6. IPK (sementara)	: 3.84



Dengan ini mengajukan judul proposal skripsi : Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Non Formal di Garut

Calon Dosen Pembimbing yang diajukan :

1.	<u>Dr. Novan Ardy Wiyani M. Pd. I</u>
2.	<u>Dr. Fauzi M. Ag.</u>
3.	<u>Layla Mardiyah M. Pd.</u>

<p>Mengetahui:</p> <p>Penasehat Akademik</p> <p></p> <p><u>Zuri Pamuji M. Pd. I</u> NIP.198303162015031005</p>	<p>Purwokerto, 3 September 2020</p> <p>Yang mengajukan,</p> <p></p> <p><u>Mukh Adib Shofawi</u> NIM. 1717401080</p>
---	---

6. Surat keterangan pengajuan judul

 **KEMENTERIAN AGAMA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp (0281) 635624, 628250 Fax (0281) 636553, www.iainpurwokerto.ac.id 

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
NOMOR : 871/A. TAHUN 2020

Tentang :

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI UNTUK MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM IAIN PURWOKERTO TAHUN 2020

Menimbang :

- a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto perlu ditetapkan dosen pembimbing,
- b. Bahwa mereka yang namanya sebagaimana tersebut dalam lampiran surat keputusan ini di anggap memenuhi syarat untuk menjadi pembimbing skripsi mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

Mengingat :

1. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional;
2. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi;
3. Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standat nasional pendidikan;
4. Peraturat Peraturan Presiden RI nomor 139 tahun 2014 tentang perubahan STAIN menjadi IAIN Purwokerto;
5. Peraturan Menteri Agama RI nomor 3 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja IAIN Purwokerto
6. Hasil Sidang Judul Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto tanggal 22 Oktober 2020

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : Mengangkat saudara yang namanya tersebut dalam kolom 2 lampiran surat keputusan ini sebagai pembimbing skripsi mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto sebagaimana kolom 3 lampiran surat keputusan ini.


Pertama :

Kedua : Memberi tugas kepada pembimbing untuk membimbing penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa sebagaimana tersebut dalam kolom 3 surat keputusan ini.

Ketiga : Proses pelaksanaan bimbingan penelitian dan penulisan skripsi paling lama dua semester.


Keempat : Segala sesuatu yang berkaitan dengan surat keputusan ini dibebankan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku;

kelima : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 23 Oktober 2020
Dekan FTIK

Dr. H. Saiful, M.Ag
NIP. 19670424 199903 1 002

Tembusan disampaikan kepada Yth

1. Rektor IAIN Purwokerto
2. Kabiro AUAK IAIN Purwokerto
3. Wakil Dekan I FTIK IAIN Purwokerto
4. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam FTIK IAIN Purwokerto
5. Arsip



IAIN PWT/FTIK/05.02.
Tanggal Terbit : 23 Oktober 2020
No. Revisi :



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp (0281) 635624, 628250 Fax (0281) 636553, www.iainpurwokerto.ac.id



LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

TANGGAL : 23 OKTOBER 2020 NOMOR 871.9. TAHUN 2020

Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI UNTUK MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PURWOKERTO TAHUN 2020

No	Pembimbing	Nama & NIM	Judul setelah disidang
1	2	3	4
1	Dr. H. Mukhroji, M.S.I	Syawal Hidayatulloh 1717401089	Kegiatan Muhadatsah Berbasis Total Quality Manajemen Di Pondok Pesantren Pendidikan Islam Miftahussalam Banyumas
2	Dr. Suparjo, MA	Nia Nur Pratiwi 1717401026	Management Of Community Learning Center's (CLC) In The Competitive Society - A Study At Darul Qur'an Al Karim Community Learning Center Barutraden Banyumas
3	Sony Susandra, M.Ag	Wiwit Retnomingsih 1717401045	Manajemen Kurikulum Berdaya Saing Di SDIT Insan Mulia Maos
4	Dr. H. Asdlori, M.Pd.I	Yekti Kurniasri 1717401048	Peningkatan SDM Sebagai Tim Kerja Untuk Meningkatkan Daya Saing MI Darwata Glemgang Maos
5	M.A. Hermawan, M.S.I	Nuning Setianingsih 1717401028	Manajemen Strategik Dalam Rekrutmen Peserta Didik Baru Di Mts Ma'arif NU 11 Purbasari
6	Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I	Evi Nur Khaeni 1717401014	Pemberdayaan Masyarakat Desa Dalam Penyelenggaraan Layanan PAUD Studi Pada TK Aisyiyah Karanghawang Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas
7	H. Rahman Afandi, M.S.I	Mita Augustin 1717401078	Kepemimpinan kreatif kepala TK dan Implikasinya pada kreativitas guru dan anak di TK YWKA 2 Purwokerto
8	Dr. H. Slamet Yahya, M.Ag	B. Yogi Supadmi 1717401054	Peran PGRI Dalam Pengembangan TK PGRI Mekar Utami Bumigangung
9	Dr. H.M. Hizbul Muflih, M.Pd	Fivi Mularsih 1717401098	Praktik manajemen program tahfidz berbasis sasaran di pondok pesantren modern muhammadiyah boarding school
10	H. Rahman Afandi, M.S.I	Ida Yeni Kurniawati 1717401018	Manajemen Masjid Sebagai Laboratorium Pendidikan Karakter Bagi Anak Di Masjid Baitul Muttaqin Sokanegara
11	Dr. H. Siswadi, M.Ag	Puji Lestari 1717401032	Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Citra Sekolah Melalui Program Tahfidz di MI GUPPI Jepara Wetan
12	Ulpah Maspupah, M.Pd.I	Rizqi Indriantika 1717401037	Manajemen Kurikulum Pada Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Ikhsan Kejajar Banyumas
13	Zuri Pamuji, M.Pd.I	Fatimatul Azizah 1717401062	Peran Guru Dan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Pendidikan Studi Pada RA Miftahul Huda Selandaka
14	Layla Mardiyah, M.Pd	Homsah Widianti 1717401065	Manajemen Kurikulum Program Pendidikan Kesetaraan Dan Home Shcooling (Ka Hos) Di PKBM Ar Rasyid Purwokerto
15	Muflihah, M.Pd	Umi Soliah 1717401091	Benhmarking Penyelenggaraan Kursus Bahasa Inggris di LKP Brave English Course (BEC) Supiah
16	Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I	Mukh Adib Shofawi 1717401080	Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Non Formal di Garut
17	Dr. Khold Mawardi, M.Ag, M.Hum	Hanafi Chesamoche 1617401096	Pembelajaran Agama islam berbasis TOM di TADIKA desa Besi Bangnangseta Jala Thailand
18	Dr. H. Siswito, M.Ag	Ibnu Abinnashih 1717401066	Implementasi Kebijakan Program Tahfidz Qur'an Pada PKBM Tahfidz Qur'an Al Karim Baturaden



IAIN PWT/FTIK/05 02
Tanggal Terbit : 23 Oktober 2020
No. Revisi

7. Surat keterangan wakaf buku perpustakaan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, Fax : 0281-636553, www.lib.iainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN WAKAF

No. : 1230/In.17/UPT.Perpust./HM.02.2/VI/2021

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : MUKH ADIB SHOFAWI
NIM : 1717401080
Program : S1/SARJANA
Fakultas/Prodi : FTIK / MPI

Telah menyerahkan wakaf buku berupa uang sebesar **Rp 40.000,00 (Empat Puluh Ribu Rupiah)** kepada Perpustakaan IAIN Purwokerto.

Demikian surat keterangan wakaf ini dibuat untuk menjadi maklum dan dapat digunakan seperlunya.



Purwokerto, 9 Juli 2021
Kepala

Anis Nurohman

8. Blangko bimbingan skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
 Telp. (0281) 635624, 628250 Fax: (0281) 636553, www.iainpurwokerto.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Mukh Adib Shofawi
 No. Induk : 1717401080
 Fakultas/Jurusan : FTIK/MPI
 Pembimbing : Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I
 Nama Judul : Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlita Mubarak

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	8 April 2021	Penulisan latar belakang masalah		
2	15 April 2021	Materi seputar bab I		
3	22 April 2021	Materi seputar bab II		
4	6 Mei 2021	Materi seputar bab III		



IAIN.PWT/FTIK/05.02
 Tanggal Terbit : 15 Juli 2021
 No. Revisi : 0



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
 Telp. (0281) 635624, 628250 Fax: (0281) 636553, www.iainpurwokerto.ac.id

5	9 Juni 2021	Perubahan Judul dan Revisi bab I, II, dan III		
6	7 Juli 2021	Materi bab I, II dan III		
7	8 Juli 2021	Materi instrumen wawancara		
8	9 Juli 2021	Revisi bab I, II dan III Materi Bab IV dan V		
9	13 Juli 2021	Revisi bab IV Merevisi kekurangan pada tanda baca, daftar pustaka dan lampiran		

Dibuat di : Purwokerto
 Pada tanggal: 15 Juli 2021
 Dosen Pembimbing

Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I
 NIP. 19850525201503004



IAIN.PWT/FTIK/05.02
 Tanggal Terbit : 15 Juli 2021
 No. Revisi : 0

9. Sertifikat BTA-PPI


IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: B-205/In.17/UPT.MAJ/Sti.011/X/2017

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

MUKH. ADIB SHOFAWI
1717401080

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI).

MATERI UJIAN	NILAI
1. Tes Tulis	98
2. Tartil	95
3. Kitabah	100
4. Praktek	85

Purwokerto, 10 Oktober 2017
Mudir-Ma'had Al-Jami'ah,


Drs. H. M. Mukti, M.Pd.I
NIP. 19570521 198503 1 002

NO. SERI MAJ-MB-2017-248

Sertifikat

No.: 085/AI/Pan.OPAK/DEMA-I/III/2017
diberikan kepada:

MUKH. ADIB SHOFAWI

sebagai:

Peserta

Presensi	Intelegensi	Tugas	Kedisiplinan	Keaktifan	Kelengkapan	Rata-rata
90	92	85	87	90	90	90

Dalam Kegiatan OPAK 2017 yang diselenggarakan oleh
Dewan Eksekutif Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
pada 21-22 Agustus 2017 di IAIN Purwokerto



Wakil Rektor-III
Dr. H. Saptiyanto, Lc., M.Si.
NIP. 19740326 199903 1 001



Ketua DEMA Institut
lingkungan umawan
NIM. 1323301027



Ketua Panitia OPAK
Noto Saputro
NIM. 1423301287



11. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris



12. Sertifikat pengembangan bahasa Arab



13. Sertifikat aplikom

www.iainpurwokerto.ac.id



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40 A/Telep: 0201-6306024 Fax: 0201-636553 Purwokerto 53126



S E R T I F I K A T

Nomor : In.17/UPT-TIPD-3148/XI/2017

Diberikan kepada

Mukh. Adib Shofawi

NIM : 1717401080

Tempat/ Tgl Lahir : Banyumas, 16 Desember 1993

Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir
Komputer

pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office
yang diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto
pada tanggal 17 November 2017

Purwokerto, 22 November 2017
Kepada UPT TIPD

Foto
3x4
Hilang
Putih


Agus Sriyanto, M. Si
NIP : 19750907 199903 1 002

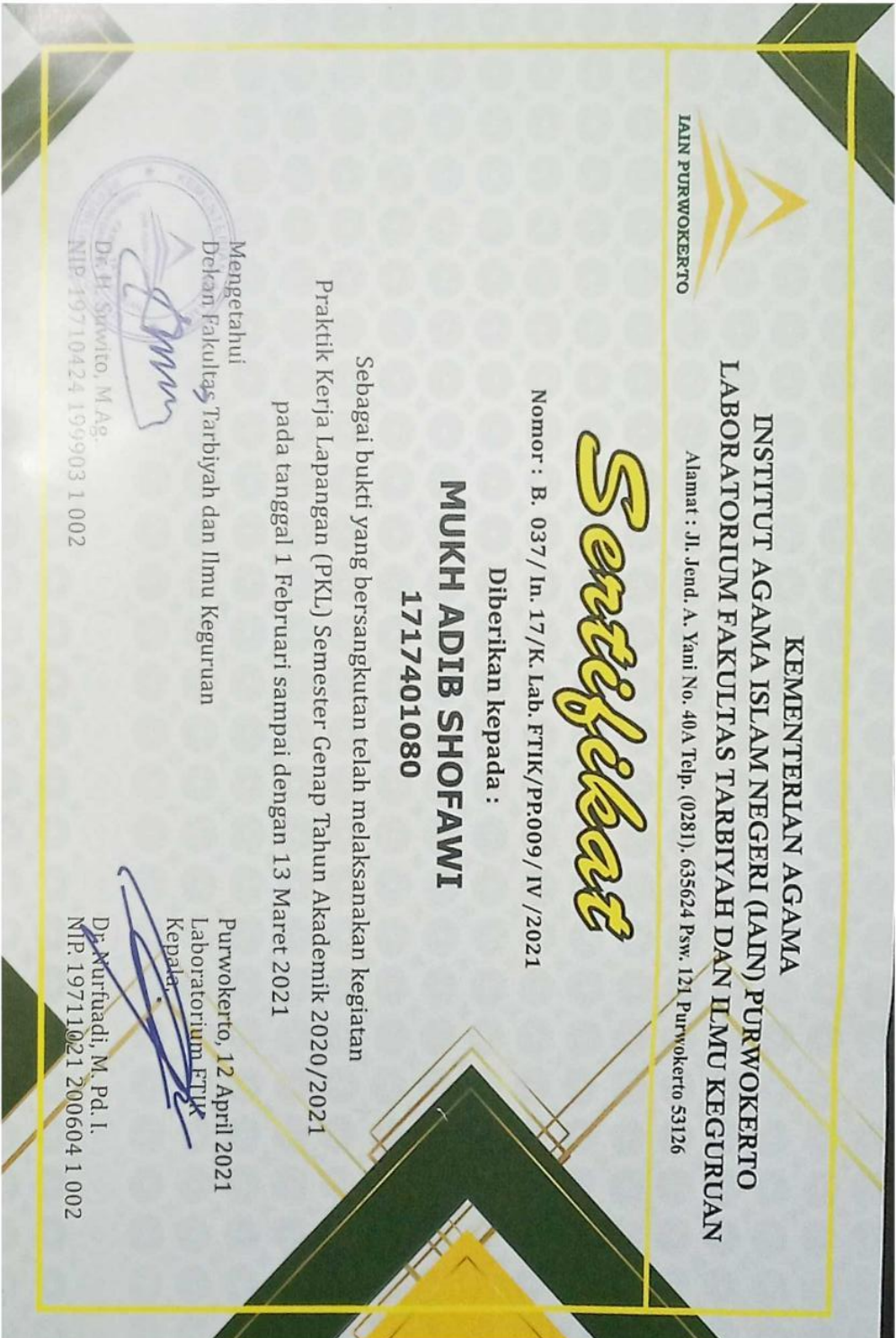
SKALA PENILAIAN		
SKOR	HURUF	ANGKA
86 - 100	A	4
81 - 85	A-	3,6
76 - 80	B+	3,3
71 - 75	B	3
66 - 70	B-	2,6
61 - 65	C+	2,3

MATERI PENILAIAN		
MATERI		NILAI
Microsoft Word		A
Microsoft Excel		A
Microsoft Power Point		B-

14. Sertifikat KKN



15. Sertifikat PPL



16. Berita acara ujian munaqosah



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624
Fax. 636553 www.ftik.iainpurwokerto.ac.id

BERITA ACARA SIDANG MUNAQASYAH

Nama : Mukh Adib Shofawi
NIM : 1717401080
Program Studi : MPI
Tanggal Ujian : 22 July 2021
Judul Skripsi : Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak

Berdasarkan hasil sidang pengujian, Skripsi Saudara dinyatakan LULUS dengan nilai 84/A-

Catatan :

1. kata pengantar belum di ttd
2. penulisan footnote diperbaiki
3. pernyataan keaslian belum bermaterai
4. tambahkan teori tentang gender dan referensi utama kepemimpinan perempuan
5. abstrak diperbaiki
6. LBM tidak mengarah pada ketertarikan peneliti
7. rumusan masalah diperbaiki

Batas Akhir Penyelesaian Skripsi:

Maksimal 1 bulan

Peserta Ujian



Mukh Adib Shofawi

Sekretaris Sidang/Penguji II



Ulpah Maspupah

Purwokerto, 22 July 2021
Ketua Sidang/Pembimbing/Penguji I



Novan Ardy Wiyani

Penguji Utama



H. Sunhaji

17. Daftar riwayat hidup

Penulis adalah seorang pria kelahiran Banyumas, 16 Desember 1993. Penulis mengenyam jenjang pendidikan pertamanya di RA Diponegoro 123, Parakanonje, Karangsalam Kidul, Banyumas. Setelah itu, studinya dilanjutkan di SDN 02 Karangsalam Kidul. Seusai tamat SD, penulis melanjutkan pendidikannya di MTs PPP Cigaru Majenang, sekaligus mengikuti kegiatan di Pondok Pesantren Miftahul Huda, Cigaru, Majenang selama tiga tahun. Setelah lulus dari MTs, penulis berpindah ke Jawa Timur, tepatnya di MA Mamba'us Sholihin, Suci, Manyar, Gresik.

Setelah lulus MA, penulis sempat berkuliah di INKAFA (Institut Keislaman KH Abdullah Faqih), Suci, Manyar Gresik, sambil mengabdikan diri di pesantren Mamba'us Sholihin sebagai pengurus di departemen Bahasa Inggris. Setelah itu, penulis memutuskan untuk berhenti kuliah demi membantu meringankan biaya pendidikan adik-adiknya, dengan menjadi pengusaha, diawali dengan menjadi pedagang pulsa, usaha warung jajanan anak-anak, hingga usaha air minum isi ulang. Beberapa tahun kemudian, tepatnya pada tahun 2017, penulis kembali mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan study di IAIN Purwokerto. Saat ini, penulis adalah mahasiswa semester akhir di IAIN Purwokerto, di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, dengan spesifikasi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Pengalaman organisasi penulis di antaranya adalah, Pengurus rayon tarbiyah PMII angkatan 2019-2020, Member UKM EASA sejak 2017, pengurus leadership angkatan 2018-2019, ketua HMJ MPI periode 2019-2020. Penulis juga pernah menjadi peserta IPPBMM 2018 dan PIONIR 2019, pada cabang lomba debat bahasa Inggris, dengan hasil juara pertama pada lomba IPPBMM 2018, sementara pada PIONIR 2019, karena kurangnya persiapan, sehingga penulis terhenti di babak perempat final.