

GENDER DAN KEPEMIMPINAN

Isnawati¹, Ujang Miftahudin², Dwi Ajeng Maulidya Makalao³

^{1,2,3}STAI AL Badar Cipulus Purwakarta

Email:

isna070700@gmail.com¹, miftah@albadar.ac.id², ajeng@albadar.ac.id³

Abstract

The purpose of this research is to describe Gender and Leadership as well as in educational leadership. The research method used in this study is qualitative by collecting library data, reading and recording and processing research materials. This study found that gender still plays an important role in leadership practices, especially at the level of leadership between men and women. The conclusion of this research is to increase knowledge about the concept of gender and leadership which includes: (a) Definition of gender, the concept of sex, and the role of gender; (b) Definition of Leadership; (c) Elements of Leadership; (d) Requirements and functions of leaders; (e) Leadership roles and requirements; (f) Leadership behavior and styles; (g) Differences in leadership styles between men and women; (h) The concept of educational leadership.

Keywords: Gender; Leadership; Education.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Gender dan Kepemimpinan serta dalam kepemimpinan pendidikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan mengumpulkan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa gender masih berperan penting dalam praktik kepemimpinan, terutama pada tingkat kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Kesimpulan dari penelitian ini untuk menambah pengetahuan tentang konsep dari gender dan kepemimpinan yang mencakup: (a) Pengertian gender, Konsep dari jenis kelamin (sex), serta peran gender; (b) Pengertian Kepemimpinan; (c) Unsur-unsur Kepemimpinan; (d) Syarat dan fungsi pemimpin; (e) Peran dan syarat-syarat kepemimpinan; (f) Perilaku dan gaya kepemimpinan; (g) Perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan; (h) Konsep kepemimpinan pendidikan.

Kata Kunci: Gender; Kepemimpinan; Pendidikan.

PENDAHULUAN

Banyaknya organisasi yang memiliki ketidaksetaraan gender dalam kepemimpinan, terutama di tingkat puncak. Ini bisa menjadi penghalang bagi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan yang sama dengan laki-laki.

Stereotip gender dapat memengaruhi bagaimana seseorang melihat diri mereka sebagai pemimpin. Selain itu, kepemimpinan sering dikaitkan dengan sifat maskulin seperti agresif, percaya diri, dan tegas. Laki-laki cenderung dominan dan otoriter, sedangkan perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif. Dalam menciptakan kepemimpinan yang inklusif, ini dapat menjadi masalah.

Faktor sosial dan budaya, seperti bias gender masyarakat, dapat memengaruhi kemampuan perempuan untuk memegang posisi kepemimpinan. Sama halnya dengan kebijakan dan peraturan pemerintah dan organisasi yang memengaruhi perempuan dalam posisi kepemimpinan, seperti kebijakan keseimbangan gender yang meningkatkan representasi perempuan di semua level organisasi. Ini disebabkan oleh sejumlah alasan yang melatarbelakanginya, bukan karena seorang perempuan tidak mampu menjadi seorang pemimpin, tetapi ada sejumlah rintangan yang menghalangi seorang perempuan untuk merasakan posisi sebagai seorang pemimpin. Jika perempuan diberi hak yang sama dengan laki-laki, kesenjangan gender tersebut akan berdampak pada banyak hal dan menghalangi mereka untuk melakukan apa yang mereka inginkan. (Baiduri,dkk.,2023).

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi dan membimbing guru, siswa, dan komunitas sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Pemimpin pendidikan, seperti pengelola sekolah atau kepala sekolah, memiliki peran penting dalam menentukan visi, misi, dan budaya sekolah serta memastikan bahwa pengajaran dan pembelajaran berkualitas tinggi. Karena pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penyebaran pengetahuan, tetapi juga dengan pembentukan karakter, prinsip, dan keterampilan sosial, pemimpin pendidikan perlu mengambil pendekatan yang holistik dan inklusif. Untuk membuat lingkungan belajar yang mendukung dan kondusif, pemimpin perlu menggabungkan kemampuan manajerial mereka dengan kemampuan interpersonal yang kuat.

Dalam bidang pendidikan, penting untuk meningkatkan keragaman gender di posisi kepemimpinan untuk mencerminkan populasi yang dilayani dan memberikan berbagai perspektif dalam pengambilan keputusan. Memasukkan perempuan ke posisi kepemimpinan dalam sistem pendidikan dapat membantu memperbaiki sistem pendidikan dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua orang, tanpa memandang jenis kelamin.

KAJIAN TEORI

Konsep Gender

A. Pengertian Gender

Menurut Dictionary of Sociology (1991: 254), ada dua interpretasi yang berbeda. Pertama, istilah "gender" biasa digunakan untuk membedakan laki-laki dan perempuan berdasarkan anatomi jenis kelamin. Dalam pengertian kedua,

khususnya yang dianut para sosiolog dan psikolog, pengertian bahwa gender lebih didefinisikan sebagai pembagian "masculine" dan "feminine" berdasarkan karakteristik sosial dan psikologi sosial, banyak sosiolog menekankan bahwa diskursus tentang gender digunakan ketika dibuat pembagian sosial tentang gender. Antropolog, seperti psikolog dan sosiolog, telah menekankan bahwa gender tidak didefinisikan secara biologi tetapi secara sosial dan kultural. Gender dilihat dari perspektif kultural dan historis, termasuk makna, interpretasi, dan ekspresi kedua jenis gender dalam berbagai kebudayaan.

Faktor-faktor sosial seperti kelas, usia, ras, dan etnisitas juga meningkatkan makna khusus, ekspresi, dan pengalaman gender. Inilah yang membuat gender tidak dapat disamakan secara sederhana dengan jenis kelamin (seks) atau seksualitas. Dengan kata lain, gagasan gender mengkonstruksi sifat-sifat sosial, seperti laki-laki dianggap kuat, perkasa, jantan, agresif, dan rasional, sedangkan perempuan dianggap lemah lembut, cantik, keibuan, pasif, dan emosional. Walau bagaimanapun, sifat-sifat ini telah berubah seiring berjalannya waktu dan sejarah; misalnya, laki-laki menjadi lembut, emosional, dan keibuan, dan perempuan menjadi kuat, kuat, dan rasional. Namun, konstruksi sosiallah yang membedakan kedua gender tersebut.

Perbedaan gender dimulai dengan pembagian kerja secara seksual (gender) yang berlangsung selama ribuan tahun. Laki-laki dan perempuan bekerja berbeda karena faktor biologis. Banyak orang percaya bahwa perempuan layak hidup di rumah tangga. Perempuan memiliki kemampuan ini dari alam. Dimulai dengan perbedaan fisik, perbedaan sosial dan kultural mengarah pada perdebatan tentang perbedaan psikologis. Perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan memiliki sejarah yang panjang dan kompleks, dan banyak faktor memengaruhi pembentukannya. Bahkan agama memperkuat struktur sosial ini dan negara dapat membentuknya. Selain itu, konstruksi sosial tentang gender ini berkembang dan berkembang secara evolusional dan berdampak secara biologis baik pada laki-laki maupun perempuan. Misalnya, karena masyarakat telah menetapkan bahwa perempuan harus berperilaku lemah lembut, perempuan dididik dan tersosialisasi sesuai dengan sifat gender yang ditentukan oleh masyarakat. Namun, konstruksi sosial terhadap kaum laki-laki harus kuat, rasional, dan agresif. Akibatnya, kaum laki-laki terdidik dan tersosialisasi sesuai dengan norma masyarakat. Karena proses ini tidak berhenti, konstruksi ini menjadi mapan. Sulit untuk menentukan apakah karakteristik perbedaan gender ini berasal dari konstruksi masyarakat (konstruksi sosial) atau dari kodrat biologis yang ditetapkan Tuhan.

Para ilmuwan sosial menggunakan istilah "gender" untuk menjelaskan perbedaan antara perempuan dan laki-laki, yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan yang dibentuk oleh budaya, yang dipelajari dan disosialisasikan sejak usia dini. Selama bertahun-tahun, pendewaan ini sering mencampur adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan bukan kodrati (gender). Perbedaan peran gender ini sangat membantu kita untuk merenungkan kembali pembagian peran

yang selama ini dianggap telah diberikan kepada perempuan dan laki-laki. Ini membantu kita membangun gambaran relasi gender yang dinamis, tepat, dan sesuai dengan masyarakat saat ini. Teori gender yang berbeda secara sosial telah menghasilkan peran yang berbeda bagi perempuan dan laki-laki dalam masyarakat (Makalao, 2024).

Adanya gender secara umum telah menghasilkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi, dan bahkan tempat di mana orang beraktivitas. Perbedaan gender melekat pada pandangan kita sehingga kita sering lupa bahwa itu permanen dan abadi seperti ciri biologis perempuan dan laki-laki. Oleh karena itu, gender mengacu pada aturan sosial yang mengacu pada jenis kelamin manusia laki-laki dan perempuan. Fungsi reproduksi laki-laki dan perempuan berbeda karena perbedaan biologis dalam alat reproduksi mereka. Contohnya, perempuan mengalami menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui, sedangkan laki-laki membuahi dengan spermatozoa. Jenis kelamin biologis inilah yang diciptakan oleh Tuhan dan tetap ada sepanjang masa (Puspitawati, 2013).

B. Konsep dari jenis kelamin (seks)

Seks didefinisikan sebagai jenis kelamin yang bersifat biologis dan membedakan laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin merujuk pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, terutama dalam hal karakteristik fisik seperti reproduksi. Dalam biologi, jenis kelamin biasanya ditentukan oleh kromosom seks (XX untuk perempuan dan XY untuk laki-laki). Jenis kelamin juga berdampak pada perkembangan karakteristik seksual sekunder, seperti pertumbuhan rambut wajah pada laki-laki atau perkembangan payudara pada perempuan. Namun, penting untuk membedakan antara gender dan jenis kelamin (sex). Gender lebih banyak mengacu pada peran, perilaku, dan identitas sosial yang dianggap sesuai untuk laki-laki dan perempuan dalam suatu masyarakat. Gender sangat kompleks dan dapat berubah dalam berbagai budaya dan waktu. Berikut ini ada beberapa perbedaan antara gender dan jenis kelamin :

1. Gender : a) Dalam kehidupan masyarakat, ada perbedaan peran, hak, kewajiban, kuasa, dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan; b) Gender tidak sama di seluruh dunia, tergantung pada budaya dan perkembangan masyarakat di wilayah tersebut, serta karakteristik local; c) Hubungan antara laki-laki dan masyarakat dapat berubah karena gender berubah dari waktu ke waktu.
2. Jenis Kelamin (sex) : a) Laki-laki dan perempuan berbeda secara biologis; b) Perbedaan sex, yang berlaku di seluruh dunia, adalah bahwa perempuan dapat hamil sementara laki-laki tidak dapat; c) Perbedaan gender tidak berubah dengan waktu. Laki-laki secara historis tidak mengalami menstruasi dan tidak dapat hamil.

C. Peran Gender

Peran yaitu aspek yang bergerak dari status, Status menunjukkan posisi, sedangkan peran menunjukkan penampilan. Namun, kata "peran" telah menjadi hal yang umum untuk diartikan sekaligus untuk posisi dan penampilan. Ketahuilah bahwa "peran" dapat diwariskan, diusahakan, atau diberikan. Dalam diskusi tentang peran gender, ada juga yang berpendapat bahwa peran yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan didasarkan pada status biologis mereka. Dengan kata lain, karena perempuan lebih lemah secara fisik, mereka "seharusnya" memainkan peran dalam sektor domestik rumah tangga yang memiliki lingkungan yang aman. Sebaliknya, peran yang dimainkan oleh laki-laki di sektor publik lebih cocok karena status biologisnya yang kuat dan kuat. Sepertinya peran gender ini dibentuk oleh norma, nilai, dan kebiasaan masyarakat (Soedarwo, 2010).

Beberapa poin penting tentang peran gender adalah harapan sosial dan budaya yang menentukan bagaimana orang seharusnya berperilaku, berpakaian, dan menjalani kehidupan mereka berdasarkan jenis kelamin mereka:

- 1) Norma Sosial adalah Peran gender didasarkan pada kebiasaan masyarakat. Misalnya, perempuan dianggap lebih sering mengurus rumah tangga dan anak-anak di banyak budaya, sementara laki-laki lebih sering bekerja di luar rumah.
- 2) Pengaruh Budaya adalah peran gender dapat berbeda dari budaya ke budaya. Apa yang dianggap sesuai untuk laki-laki atau perempuan di satu budaya mungkin tidak sesuai di budaya lain.
- 3) Pendidikan dan Karir adalah peran gender memengaruhi pilihan pendidikan dan karir seseorang. Misalnya, perempuan mungkin didorong untuk memilih profesi yang dianggap lebih "lembut", seperti perawat atau guru, sementara laki-laki mungkin didorong untuk memilih profesi yang dianggap lebih "kuat", seperti insinyur atau tentara.
- 4) Perubahan Sosial adalah gerakan feminisme telah berjuang untuk kesetaraan gender dan telah mengubah banyak norma dan peran gender tradisional. Peran gender tidak tetap dan dapat berubah seiring waktu.
- 5) Identitas Pribadi adalah Bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri dan bagaimana mereka ingin dilihat oleh orang lain dipengaruhi oleh peran gender mereka. Seseorang mungkin merasa tidak sesuai dengan peran gender yang diharapkan.

Konsep Kepemimpinan

A. Definisi Kepemimpinan

Kata "kepemimpinan" berasal dari kata "kepemimpinan", yang berarti kepemimpinan. Meskipun istilah "pemimpin" itu sendiri merupakan posisi, leadership adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Menurut versi lain, etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin", yang berarti

bimbing atau tuntun. Dari kata ini, kata "memimpin" muncul, yang berarti membimbing atau menuntun (Sugandi, Miftahudin, & Yanuar, 2023).

Mengutip dari Garry Yukl mengatakan kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan bagaimana tugas itu dilakukan. Ini juga merupakan proses untuk memastikan bahwa upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama. Namun, menurut Kartini Kartono, seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi untuk mendorong kelompok yang dipimpinnya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Sugandi,dkk.,2023).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong kelompok atau tim untuk bekerja sama dan mengembangkan potensi dan sumber daya mereka sendiri dalam organisasi (Azizah,dkk.,2023). Bush (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari tiga dimensi: 1) kepemimpinan sebagai pengaruh; 2) kepemimpinan dan nilai-nilai; 3) kepemimpinan dan visi.

1. Kepemimpinan sebagai pengaruh

Wehrich (1993) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dan seni membuat seseorang siap dan termotivasi untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan. Selain itu, variabel dalam proses kepemimpinan dapat diidentifikasi : a) Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab untuk mempengaruhi orang lain; b) Seseorang yang dipengaruhi untuk melakukan aktivitas disebut pengikut. Proses mempengaruhi dan dipengaruhi dihasilkan dari aksi dan reaksi, serta interaksi dan interreaksi antara pemimpin dan pengikut; c) Pengaruh aktivitas terjadi dalam kondisi tertentu, dan ada tujuan atau tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2. Kepemimpinan dan nilai-nilai

Menurut Greenfield dan Ribbins (1993), karakter kepemimpinan dimulai dengan nilai personal (*personal value*), kesadaran diri (*self-awareness*), dan emosi, serta kapabilitas moral (*moral capacity*). Menurut Bennis dan Goldsmith (Hughes, Ginnett, dan Curphy, 2006), ada empat kualitas kepemimpinan: visi, empati, konsistensi, dan integritas. Hughes dan Goldsmith menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif didasarkan pada empat kualitas ini. Visi memberikan arahan, empati membangun hubungan yang kuat, konsistensi menumbuhkan kepercayaan, dan integritas menjamin tindakan yang jujur dan moral. Untuk mencapai keberhasilan dalam jangka panjang, keempat kualitas ini saling melengkapi dan penting.

3. Kepemimpinan dan visi

Seseorang harus memiliki visi, yang mencakup hal-hal berikut: (a). Pemimpin yang luar biasa menciptakan suatu visi untuk organisasinya; (b) Visi mesti dikomunikasikan dengan cara sedemikian rupa sehingga timbul komitmen diantara anggota organisasi tersebut; (c) Mengkomunikasikan suatu visi

memerlukan arti komunikasi (*communication of meaning*). Memberikan perhatian khusus kepada visi insitusi jika kepemimpinan ingin berhasil.

Setiap anggota organisasi harus diyakinkan bahwa mereka tidak hanya memiliki keinginan untuk bekerja, tetapi juga akan bekerja dengan semangat dan percaya diri. Pemimpin bertanggung jawab untuk membantu tim mencapai tujuannya semaksimal mungkin dengan menggunakan seluruh kemampuan mereka. Pemimpin tidak berdiri di belakang tim untuk mendorong atau menekan, tetapi menempatkan dirinya di dalam tim untuk mendorong kemajuan dan mendorong tim untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, seni (*art*), sifat memimpin, dan nilai-nilai personalitas diperlukan untuk menjadi panutan dan memiliki visi yang jelas.

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan mencakup proses menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, memberikan arah (visi), dan mengubah prinsip dan budaya kelompok. Motivasi terkait dengan kepemimpinan. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa seorang pemimpin tidak hanya berhasil mendorong orang lain untuk mencapai tujuan yang sangat tergantung pada kekuatan mereka, tetapi juga berhasil menumbuhkan motivasi dalam diri mereka sendiri, rekan kerja, dan atasan mereka sendiri (Riyuzen, 2020).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses seorang pemimpin menciptakan visi dan berinteraksi dengan para pengikutnya untuk mencapainya. Berikut adalah beberapa definisi kepemimpinan:

- 1) Dalam sistem manajemen produksi, kepemimpinan adalah suatu proses yang terdiri dari masukan, proses, dan keluaran kepemimpinan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang memerlukan waktu, bukan sesuatu yang terjadi seketika. Interaksi yang memengaruhi kepemimpinan memerlukan waktu, yang lamanya tergantung pada situasi di altar kepemimpinan, kualitas pemimpin, dan kualitas produk.
- 2) Setiap organisasi atau sistem sosial memiliki nama yang berbeda untuk pemimpin, yang merupakan inti dari kepemimpinan. Presiden, raja, ratu, perdana menteri, ketua DPR, *Speaker of Parliament*, ketua partai, dan sebagainya adalah nama-nama yang dapat digunakan untuk seorang pemimpin dalam kepemimpinan politik.
- 3) Seorang pemimpin harus memiliki visi tentang sistem sosial yang mereka pimpin. Visi adalah keadaan yang ingin dicapai di masa depan.
- 4) Memengaruhi adalah proses mengubah sesuatu, seperti sikap, perilaku, mindset, pola pikir, pendapat, dll., agar ingin dan mampu bergerak ke arah pencapaian visi dan misi sistem sosial.
- 5) Kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut. Pada masa lalu, hubungan ini digambarkan sebagai hubungan antara penggembala (pemimpin) dan ternak (pengikut). Namun, sekarang kedua posisi tersebut sejajar. Tidak hanya masalah pemimpin dan

kepemimpinannya (pemimpin dan *leadership*), tetapi juga masalah kepengikutan.

- 6) Memenuhi harapan pemimpin dan pengikut adalah tujuan utama kepemimpinan. Terwujudnya tujuan kepengikutan dan kepemimpinan menentukan keberhasilan mereka. Walau bagaimanapun, isi visi dapat dijelaskan berdasarkan perkembangan waktu.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan anggota kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku orang lain dapat dipengaruhi oleh kelompok fungsi yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang bertindak sebagai pemimpin. Pada dasarnya, seorang pemimpin memiliki kekuatan untuk mengontrol perilaku orang lain di tempat kerjanya.

Pemimpin memiliki otoritas untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya tentang apa yang harus mereka lakukan. Untuk memastikan bahwa semua bagian pekerjaan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi bawahannya. Teknik kepemimpinan yang digunakan untuk menciptakan lingkungan yang mendorong orang yang dipimpinnya untuk melakukan apa yang mereka inginkan adalah bagian penting dari keberhasilan seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan dan menerapkan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan organisasi. Dalam kepemimpinan, ada perbedaan tingkat otoritas antara anggota tim dan pemimpin. Pemimpin memiliki wewenang untuk mengarahkan anggota dan memberikan pengaruh dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan mereka apa yang harus dilakukan, tetapi mereka juga dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukannya. Jadi, ada hubungan sosial yang saling berinteraksi antara bawahan dan pemimpin, yang akhirnya menghasilkan hubungan timbal balik. (Siahaan,2017).

Menurut Shelton (1997: 32) beberapa prinsip kepemimpinan yang harus dipahami: (1) Kepemimpinan tidak terbatas pada posisi eksekutif; (2) Organisasi akan hancur tanpa kepemimpinan; (3) Ide-ide yang benar untuk memimpin harus ditemukan; (4). Kepemimpinan bersifat kontekstual; (5) Fokus kepemimpinan pada hubungan timbal balik; (6) Pemimpin memberikan inspirasi kepada orang lain untuk memimpin; (8) Kepemimpinan dapat dipelajari, dan (7) Keterampilan manajemen adalah komponen penting dari kepemimpinan. Setiap pemimpin yang ingin berhasil dalam peran, tugas, dan tanggung jawabnya akan berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip penting ini. Kemampuan untuk memimpin orang lain hanya akan berbeda karena kepemimpinan sudah ada dalam diri manusia. Orang-orang tertentu memiliki dorongan memimpin yang kuat yang muncul secara langsung, sementara orang lain memiliki dorongan memimpin yang lebih lambat

dan terbatas pada pengaruh yang dia berikan kepada orang lain dalam kehidupan sehari-hari dan sejak usia kanak-kanak hingga dewasa.

Selain itu, ada beberapa individu yang tidak memiliki kemampuan untuk mengarahkan dirinya sendiri ke arah kondisi yang lebih sesuai dengan harapan orang lain. Akibatnya, sikap, kemampuan, dan kinerja yang ditampilkan secara pribadi tidak memenuhi harapan sebagai manifestasi kematangan dan kedewasaan yang diharapkan dari peran sosialnya. Di atas semua, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, baik individu maupun kelompok, untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. (Syafaruddin,2019).

b. Unsur-unsur Kepemimpinan

Elemen-elemen kepemimpinan diantaranya: Elemen pertama adalah "pemimpin", yang merupakan bagian dari anggota yang secara teratur bertindak dengan cara yang menguntungkan bagi yang lain. Elemen kedua adalah "anggota", yang merupakan individu yang berpartisipasi dalam tindakan kepemimpinan dan memiliki kelompok. Mengidentifikasi masalah, membuat solusi, dan berpartisipasi dalam membuat keputusan dan tindakan serta mencapai hasil adalah proses di mana pemimpin dan anggota berkolaborasi. Elemen ketiga, "situasi", mencakup fitur dan tanggung jawab khusus yang diperlukan untuk memecahkan masalah atau peluang utama.

Pemimpin dan anggota mengambil persyaratan situasi dan menggabungkan semua bakat untuk membuat strategi dan tindakan kepemimpinan. Elemen Keempat yaitu adanya kelompok, organisasi, atau masyarakat adalah. Ini berkaitan dengan sejarah dan pengalaman baru-baru ini dari anggota kelompok tersebut. Mengetahui sejarah kelompok tersebut memungkinkan untuk menyelidiki penyebab, sumber, dan makna dari kondisi tertentu.

Namun, bakat yang dimiliki seorang pemimpin dapat membedakannya dari yang lain, seperti: 1) Para pemimpin yang berani biasanya memiliki tingkat usaha yang tinggi, Mereka memiliki banyak energi, semangat, dan keinginan kuat untuk berprestasi, Pemimpin memiliki banyak pilihan saat bekerja; 2) Keinginan untuk memimpin yaitu Para pemimpin memiliki keinginan yang kuat untuk memengaruhi dan memimpin orang lain, dan mereka menunjukkan keinginan untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka; 3) Kejujuran dan integritas yaitu Para pemimpin membangun hubungan yang dipercaya dengan pengikutnya melalui kebenaran dan konsistensi tinggi antara perkataan dan tindakan mereka; 4) Rasa percaya diri yaitu Para pengikut mengambil pemimpin adalah orang yang tidak ragu-ragu, Para pemimpin harus menunjukkan rasa percaya diri dalam aturan untuk memengaruhi anggota kelompok mereka tentang kebenaran tujuan dan keputusan mereka; 5) Kecerdasan yaitu Kemampuan untuk mengumpulkan, memfungsikan, memformulasikan, menyatukan, dan menginterpretasikan informasi sangat penting bagi pemimpin untuk membuat keputusan, memecahkan masalah, dan menciptakan visi; 6) Pengetahuan yang

relevan dengan pekerjaan yaitu Pemimpin yang efektif tahu banyak tentang organisasi, industri, dan proses teknis. Dengan pengetahuan ini, mereka dapat membuat keputusan yang baik dan memahami implementasi keputusan. (Syafaruddin,2019).

c. Syarat Pemimpin

Ada tiga syarat pemimpin: kekuatan, otoritas, dan kemampuan. Kekuasaan adalah wewenang legal atau otoritas yang memberikan pemimpin wewenang untuk memimpin kelompok. Kewibawaan adalah keunggulan yang membuat orang lain atau kelompok melakukan hal-hal tertentu untuk mereka. Kemampuan adalah semua kemampuan yang dianggap lebih baik daripada kemampuan anggota kelompok lainnya.

Menurut Nightingale dan Schult dalam Kartono (2008:37), seorang pemimpin harus memiliki beberapa kualitas berikut: 1) Kemandirian dan keinginan untuk memajukan diri sendiri (*individualisme*); 2) Memiliki rasa ingin tahu yang besar, yang cepat tertarik pada manusia dan benda-benda (*curious*); 3) Memiliki banyak keterampilan atau kepandaian yang beragam; 4) Memiliki humor, semangat tinggi, dan suka berteman; 5) *Perfeksionis* (teliti), selalu ingin yang terbaik; 6) Mudah menyesuaikan diri dan fleksibel; 7) Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, realistis; 8) Komunikatif dan pandai berbicara; 9) Memiliki semangat kewirausahaan; 10) Sehat secara fisik, dinamis, mampu dan bersedia menerima tugas berat serta berani mengambil resiko; 11) Memiliki intuisi yang tajam dan pertimbangan yang adil; 12) Berpengetahuan yang luas serta haus akan ilmu pengetahuan; 13) Memiliki motivasi tinggi, menyadari tujuan hidup yang ingin dicapai, dan dibimbing oleh idealisme yang tinggi; 14) Memiliki imajinasi yang tinggi, kemampuan kombinasi, dan inovasi. (Siahaan,2017).

d. Fungsi Pemimpin

Kemampuan untuk melakukan tugas sebagai anggota organisasi adalah strategi utama kepemimpinan. Fungsi ini harus dilakukan dengan menggunakan kekuatan, wewenang, dan hak dan kewajiban yang dimiliki pemimpin dalam situasi formal maupun informal. Strategi kepemimpinan adalah kemampuan untuk menerapkan peran kepemimpinan dengan keyakinan tinggi yang dapat mempengaruhi perasaan, pikiran, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Hasilnya adalah keinginan untuk bertindak, berbuat, atau melakukan sesuatu untuk tujuan organisasi. Tindakan atau kegiatan ini harus dikendalikan agar berlangsung secara efektif, efisien, produktif, atau agar tidak menyimpang dari pencapaian nyata tujuan organisasi.

Menurut ahli teori perilaku, beberapa fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1) Mendefinisikan tujuan dan menjaga arah tujuan; 2) Memberikan cara untuk mencapai tujuan (menentukan tujuan dari pada kelompoknya); 3) Memberikan dan mempertahankan struktur kelompok (menentukan struktur kelompok); 4) Membantu kegiatan kelompok dan interaksi (memperhatikan

kegiatan kelompok dan bentuk interaksi); 5) Menjaga kohesi kelompok. (Siahaan,2017).

e. Peran Kepemimpinan

Penting bagi pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dalam sebuah organisasi untuk menerapkan peran kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi dengan lebih efisien. Keempat peran penting yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif adalah sebagai berikut: 1) Penentu arah yaitu pemimpin yang dapat berfungsi sebagai penentu arah harus mampu membuat keputusan dan menetapkan tujuan dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang memungkinkan pengerahan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin yang dapat berfungsi sebagai penentu arah adalah pemimpin visioner; 2) Pemimpin sebagai agen perubahan harus mampu mengantisipasi dan memprediksi berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan di seluruh dunia, membuat prediksi tentang dampaknya terhadap organisasi, dan menetapkan skala prioritas untuk perubahan yang dimaksud. Mereka juga harus mampu mendorong partisipasi orang dalam eksperimen untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan; 3) Pemimpin harus mampu menjadi negosiator yang handal dan membangun jaringan hubungan eksternal, menyusun visi serta mengkomunikasikannya, memberdayakan orang lain, dan melakukan perubahan; 4) Pemimpin harus memberi tahu orang lain tentang realitas saat ini, visi, dan tujuan mereka, serta metode untuk mencapainya. Selalu mendorong untuk maju dan menawarkan arahan tentang cara mengubah potensi untuk mencapai tujuan.

f. Sifat-sifat Kepemimpinan

Setiap pemimpin, baik sebagai individu maupun sebagai pemimpin dalam organisasi, harus memahami karakteristik dan kualitas pemimpin yang baik. Untuk berhasil sebagai pemimpin, seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat berikut: jujur, berpengetahuan luas, berani, mampu mengambil keputusan, dapat dipercaya, bijaksana, tegas, adil, setia, antusias, simpatik, dan rendah hati. Pemimpin yang baik memiliki hal-hal diantaranya kejujuran dan integritas, keberanian atau semangat, keinginan atau dorongan untuk memimpin, percaya diri, kecerdasan, dan pengetahuan tentang pekerjaan, Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam situasi ini adalah inti dari kepemimpinan.

Menjadi seorang pemimpin perlu menghindari sifat pemimpin yang jelek, diantaranya memiliki ciri-ciri yaitu: 1) diktator dan tidak konsisten; 2) memiliki perasaan suka mengancam orang yang berbeda pendapat dengannya atau bersikap lembut dengan orang lain yang memiliki pendapat yang sama; 3) kekurangan informasi dan menggunakan kekuasaannya untuk memengaruhi perubahan; 4) suka mengintimidasi staf dan sering bersifat otokratik; 5) satu

dimensi; 6) suka konflik daripada menghargai perbedaan; 7) suka bekerja dengan sedikit orang dengan hubungan tertentu dan tertutup.

g. Prilaku kepemimpinan

Perilaku adalah apa yang dilakukan seseorang dengan alasan tertentu, baik itu tujuan individu maupun organisasi. Kebutuhan tertentu memicu perilaku, yang merupakan komponen psikologis. Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin akan diterima oleh bawahan mereka jika itu memenuhi kebutuhan mereka secara cepat atau di masa depan. Ada beberapa perilaku kepemimpinan diantaranya: a) Memerintah (*directive*), di mana pimpinan memberi tahu pegawai apa dan kapan mereka harus melakukan sesuatu, dan mereka tidak terlibat dalam pengambilan keputusan; b) Mendukung (*supportive*), di mana pimpinan menjadi teman dan menunjukkan minat kepada pegawai; dan c) Memudahkan (*facilitative*), di mana pimpinan memberi tahu saran dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Komponen-komponen utama menentukan perilaku pemimpin yang menyenangkan diantaranya: a) Hubungan pemimpin dengan anggota, atau tingkat penerimaan pemimpin terhadap anggota atau bawahannya. Atmosfernya bisa ramah atau tidak ramah, santai atau tidak santai, dan menekan atau mendukung; b) Struktur tugas, kejelasan tujuan, keputusan, dan pemecahan masalah; c) Posisi otoritas dan sanksi yang ditentukan oleh otoritas pimpinan. Hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin sesuai dengan tugas tugasnya, serta penggunaan kekuasaan pemimpin, berpusat pada perilaku.

Untuk menjadi pemimpin, seseorang harus berperilaku dengan cara yang signifikan, seperti berkomunikasi dengan orang lain, mengambil keputusan, menunjukkan contoh, menciptakan lingkungan yang baik, dan memberikan reward dan hukuman. Secara keseluruhan, perilaku ini merupakan bagian penting dari penunjukannya sebagai pemimpin.

h. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan juga didefinisikan sebagai pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong orang lain untuk melakukan hal-hal bersama atau dengan anggota kelompoknya. Istilah “gaya kepemimpinan” mengacu pada pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan seseorang dan yang diketahui oleh orang lain ketika mereka mencoba mempengaruhi kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin atau individu untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai tujuan tertentu.

Pemimpin yang ingin menerapkan gaya kepemimpinan tertentu terlebih dahulu harus memahami siapa yang mereka pimpin, apa kekuatan dan kelemahan mereka, dan bagaimana memanfaatkan kekuatan mereka untuk mengimbangi

kelemahan mereka. Jenis kepemimpinan yang dianggap sebagai representatif dari tuntutan era desentralisasi adalah kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner. Setiap jenis kepemimpinan memiliki fokus khusus yang berkaitan dengan jenis masalah yang dihadapi bawahan mereka dan mekanisme kerja yang mereka tawarkan (Siahaan, 2017).

1) Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bycio (1995), kepemimpinan transaksional adalah ketika seorang pemimpin berkonsentrasi pada transaksi antara mereka dan karyawannya yang bersifat transaksional. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan tentang kategori sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan kompensasi. Dalam kepemimpinan transaksional, ada tiga pola hubungan antara pemimpin dan bawahan, menurut Robbins (1996:62): 1) Pemimpin mengetahui keinginan bawahan dan berusaha menjelaskan bahwa bawahan akan memperoleh apa yang diinginkan jika kinerja mereka memenuhi harapan; 2) Pemimpin memberikan atau menukar usaha bawahan dengan imbalan atau dengan janji untuk mendapat imbalan atas usaha mereka; 3) Pemimpin memperhatikan kepentingan pribadi bawahan selama kepemimpinan (Wibawa, 2012).

Dalam teori kepemimpinan ini, hubungan dari pemimpin dan para pengikutnya didahului dengan transaksi. Jika para pengikut melakukan atau memberikan sesuatu kepada pemimpinnya, pemimpin juga akan melakukan hal yang sama kepada para pengikutnya. Pemimpin transaksional harus tahu apa yang diinginkan karyawannya dan memastikan mereka menerimanya. Sebaliknya, pemimpin mengharapkan kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang signifikan. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, dan menjadi loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya, bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan karena pemimpin transformasional selalu memperhatikan berbagai kebutuhan untuk pengembangan bawahannya. Pemimpin transformasional mengubah pengikut dan organisasi. Mereka dapat mendorong inovasi produk dan teknologi dan memimpin perubahan misi, strategi, struktur, dan kultur perusahaan.

Pemimpin transformasional tidak hanya mengendalikan transaksi dengan pengikut mereka melalui peraturan dan insentif nyata. Mereka berkonsentrasi pada hal-hal yang tidak nyata, seperti visi, nilai-nilai, dan gagasan yang sama, untuk membangun hubungan yang lebih besar yang memberi arti pada berbagai aktivitas dan mencari landasan yang sama untuk melibatkan pengikut mereka dalam proses perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya memperhatikan aktualisasi diri dan penghargaan, tetapi juga mengajarkan para

pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan kepemimpinannya dengan memperhatikan aspek manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi (Wibawa,2012).

3) Kepemimpinan Visioner

Seorang pemimpin visioner adalah seorang pemimpin yang dalam menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi menekankan pada visi yang telah ditetapkan bersama, yang dimulai dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan mewujudkan visi tersebut. Kemampuan seorang pemimpin untuk membuat perencanaan yang jelas untuk mencapai tujuan pengembangan lembaga yang dipimpinnya dikenal sebagai kepemimpinan visioner. Merumuskan visi tidak hanya terbatas pada hasil penelitian ilmiah yang mungkin; itu juga merangsang gambaran kejiwaan, fantasi, dan intuisi kita, membe-ranikan kita untuk menjelaskan tujuan dan memperkuat keyakinan kita akan kemampuan kita untuk mencapai tujuan tersebut.

Ketika perubahan membutuhkan visi baru atau arah yang jelas, pola kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan visioner berusaha untuk mendorong orang-orang ke arah impian. Kepemimpinan visioner dapat dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan menerapkan ide-ide yang dianggap sebagai cita-cita masa depan organisasi yang harus dicapai melalui komitmen semua anggota staf.

Kepemimpinan visioner didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, atau mentransformasikan ide-ide ideal yang berasal dari interaksi sosial di antara anggota organisasi dan pihak yang bertanggung jawab. Ide-ide ini dianggap sebagai cita-cita masa depan organisasi yang harus dicapai melalui komitmen komite (Mukti,2018).

Semua tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh kepemimpinan visioner adalah berorientasi pada pencapaian visi, jauh memandang ke depan, dan terbiasa menghadapi tantangan dan resiko.Kepemimpinan visioner memiliki beberapa karakteristik berikut: 1) Berwawasan ke masa depan, bertindak sebagai motivator, berorientasi pada kinerja terbaik untuk pemberdayaan, dan berkomitmen untuk memberikan arahan sistematis dan konkrit; 2) Berani bertindak untuk mencapai tujuan, penuh percaya diri, tidak peragudan, dan selalu siap menghadapi resiko; 3) Memiliki kemampuan untuk mendorong orang lain untuk bekerja keras dan bekerja sama untuk mencapai tujuan, menjadi model atau teladan yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai kepemimpinannya, memberikan umpan balik positif, dan selalu menghargai kerja keras dan prestasi orang yang telah memberi kontribusi; 4) Memiliki kemampuan untuk membuat visi yang jelas, inspirasional, dan menggugah, membuat "mimpi" menjadi kenyataan, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dengan mereka; 5) Memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan visi ke dalam tindakan, dapat dengan jelas menjelaskan

maksud visi tersebut kepada orang lain, dan sangat terlibat dengan pengunjung tersebut; 6) Berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual yang dipegangnya. Memiliki integritas adalah kepribadian yang kuat, memancarkan energi, vitalitas, dan semangat untuk selalu mengikuti nilai-nilai spiritual; 7) Menciptakan hubungan yang efektif dengan memberikan penghargaan dan penghormatan. sangat peduli kepada orang lain (bawahan), menganggap orang lain sebagai aset penting yang harus diperhatikan, dan memperlakukan orang lain dengan baik dan hangat seperti keluarga dan sangat peka terhadap kebutuhan orang lain dan membantu mereka berkembang, mandiri, dan menemukan jalan ke masa depan; 8) Kreatif dan bersemangat untuk menemukan "dunia baru". membantu dalam transisi dari paradigma yang stagnan dan konvensional (gambar mental kuno) ke paradigma yang lebih dinamis. melakukan ide-ide baru yang kreatif dan produktif. (Ma'sum,2019).

i. Perbedaan gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan.

karakteristik yang membedakan kepemimpinan laki-laki dan perempuan termasuk kemampuan memimpin, stabilitas emosional, agresifitas, kepercayaan diri, kepastian, keuletan, keinginan bertanggung jawab, keseriusan, obyektifitas, pengetahuan, dan sifat keterusterangan. Perempuan mengalami kesulitan karena perbedaan gender di tempat kerja. Wanita biasanya dianggap tidak efektif karena karakteristik seperti lebih menggunakan intuisi daripada logika linier, menyukai dasar kemufakatan daripada kompetisi, dan mendorong keterlibatan daripada memberi perintah.

Rosener (1990) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan dan menemukan bahwa: 1) Perempuan tampaknya lebih menggunakan "kepemimpinan transformasional" daripada laki-laki, yang memotivasi orang dengan mengubah kebahagiaan pribadi menjadi tujuan kelompok; 2) Perempuan menggunakan "kepemimpinan interaktif", yang mendorong partisipasi, pembagian kekuasaan, dan informasi, dan meningkatkan kualitas kepemimpinan; 3) Dibandingkan dengan laki-laki, perempuan tampaknya lebih suka percaya bahwa orang-orang akan tampil dengan baik ketika mereka senang akan diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka, dan mereka mencoba menciptakan lingkungan yang mendukung perasaan ini; 4) Laki-laki cenderung lebih dari perempuan dalam hal kepemimpinan transaksional, yang berarti mereka memberikan penghargaan atau hukuman kepada bawahan mereka; 5) Mereka juga cenderung menggunakan kekuasaan yang berasal dari posisi dan wewenang formal organisasi mereka (Parashakti,2015).

Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan laki-laki digambarkan sebagai objektif, analitis, dan sistematis; mereka juga mungkin lebih lambat, kurang percaya diri, dan berdasarkan aturan. Dalam hal kepemimpinan kelompok, pendekatan yang digunakan oleh perempuan cenderung menunjukkan perhatian dan pemahaman terhadap orang-orang yang berusaha untuk berkembang, menggunakan pengetahuan dan perspektif tersebut sebagai sumber pengelolaan,

mengambil pendekatan yang bersifat partisipatif, Namun, cara kepemimpinan laki-laki mengelola kelompoknya lebih paternalistik dan protektif, menjaga jarak dengan kelompoknya, dan kadang-kadang bertindak sebagai pemimpin, berkuasa, dan bertujuan dengan menunjukkan usaha yang baik dalam bekerja.

Kepemimpinan Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "pimpin" adalah asal kata kepemimpinan. Berawalan "*Lead*", yang berarti mengarahkan, menunjuk jalan, dan mengarahkan. Kepemimpinan adalah proses atau kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk melakukan hal-hal yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi dan kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan melalui sistem nilai dan visi tertentu (Ibrhaim,dkk.,2012)

Pendekatan sistem berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu kesatuan yang terdiri dari beberapa komponen yang saling berhubungan secara fungsinya untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu mengalihkan input ke output. Dalam sistem pendidikan terjadi proses transformasi, yang pada akhirnya adalah proses transformasi di mana siswa diubah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah diterapkan.

Dalam situasi seperti ini, setiap lapisan pendidikan menjalankan fungsinya masing-masing dan berkorelasi satu sama lain dengan fokus pada perangkuan tujuan pendidikan. Dalam humanisme pendidikan, pendidikan adalah upaya untuk membantu manusia meningkatkan potensi kemanusiaannya. Karena tidak dapat meninggalkan komunitasnya, manusia memiliki hubungan yang kuat dengan lingkungannya. Pendekatan Sistem adalah salah satu cara untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang pendidikan. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini bertujuan untuk mengembangkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Pristiwanti,dkk.,2022).

Kepemimpinan pendidikan sangat penting untuk menentukan jalan dan keberhasilan institusi pendidikan. Pemimpin pendidikan yang baik memiliki tujuan yang jelas dan dapat menginspirasi dan memotivasi semua orang di sekolah, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua. Kepemimpinan pendidikan tidak hanya memerlukan kemampuan administrasi dan manajemen, tetapi juga keterampilan interpersonal yang kuat agar semua pihak dapat bekerja sama dengan baik dan bekerja sama. Seorang pemimpin pendidikan harus inovatif dan kreatif, mampu mengembangkan pendekatan pembelajaran baru dan inisiatif yang relevan untuk menghadapi tantangan zaman modern seperti kemajuan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat. Selain itu, etika dan integritas adalah fondasi penting untuk kepemimpinan pendidikan.

Pemimpin harus menjadi teladan bagi seluruh komunitas sekolah dan juga adil, jujur, dan jujur. Selain itu, kemampuan untuk membuat keputusan berdasarkan data dan informasi yang akurat sangat penting. Pemimpin pendidikan harus terus menilai dan mengukur program dan kebijakan yang diterapkan untuk memastikan tujuan pendidikan tercapai dan peningkatan berkelanjutan.

Salah satu tugas utama seorang pemimpin pendidikan adalah memastikan bahwa guru dan staf mengembangkan profesional mereka. Pemimpin dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa dengan mendukung pelatihan dan pendidikan lanjutan. Mereka juga dapat bekerja sama dengan industri, komunitas, dan pemerintah untuk mendapatkan lebih banyak manfaat dan sumber daya. Kepemimpinan pendidikan yang baik tidak hanya menangani administrasi dan manajemen, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif yang mempersiapkan siswa untuk menjadi warga masyarakat yang berdaya saing dan berkontribusi (Miftahudin, et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (Sugiyono, 2017). Data diperoleh dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen-dokumen terkait yang membahas tentang gender dan kepemimpinan. Pendekatan penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam tentang konsep-konsep gender dan kepemimpinan, serta menginterpretasikan bagaimana konsep-konsep tersebut dapat diimplementasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gender didefinisikan sebagai perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang bersifat sosial dan budaya, bukan hanya biologis. Gender mencakup peran, tanggung jawab, dan harapan yang dibentuk oleh masyarakat dan dipelajari sejak usia dini .

Perbedaan Seks dan Gender, Seks merujuk pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, sedangkan gender adalah konstruksi sosial yang mengatur perilaku dan peran yang diharapkan dari masing-masing jenis kelamin .

Peran Gender dalam Masyarakat, Peran gender yang berbeda telah menghasilkan tanggung jawab dan fungsi yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Hal ini menciptakan struktur sosial yang sering kali menguntungkan satu gender dibandingkan yang lain .

Kepemimpinan dan Gender, Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif memerlukan penyesuaian gaya kepemimpinan dengan lingkungan organisasi, yang juga dapat dipengaruhi oleh dinamika gender.

Perubahan dan Adaptasi, Pemimpin sebagai agen perubahan harus mampu mengantisipasi perubahan dalam lingkungan sosial dan budaya, serta mendorong partisipasi untuk mencapai perubahan yang diinginkan. Ini menunjukkan pentingnya pemahaman tentang gender dalam konteks kepemimpinan dan perubahan sosial.

Konstruksi Sosial Gender, Pembahasan mengenai gender menunjukkan bahwa peran dan tanggung jawab yang diharapkan dari laki-laki dan perempuan tidak bersifat tetap, melainkan dapat berubah seiring waktu dan konteks sosial. Hal ini menuntut masyarakat untuk terus merefleksikan dan menyesuaikan pemahaman mereka tentang gender agar lebih inklusif dan adil.

Dampak Gender dalam Kepemimpinan, pemahaman tentang gender sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semua anggota tim. Pemimpin yang peka terhadap isu gender dapat menciptakan suasana yang lebih kolaboratif dan produktif, di mana semua suara didengar dan dihargai.

Peran Pendidikan, Pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk pemahaman gender. Dengan mengedukasi individu tentang perbedaan antara seks dan gender, serta tantangan yang dihadapi oleh berbagai gender, masyarakat dapat bergerak menuju kesetaraan yang lebih besar.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya memahami gender sebagai konstruksi sosial yang kompleks dan dinamis, serta dampaknya terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk kepemimpinan dan interaksi sosial.

SIMPULAN

Gender merupakan konstruksi sosial yang kompleks dan dinamis, yang tidak hanya ditentukan oleh faktor biologis, tetapi juga oleh norma, nilai, dan praktik sosial yang berlaku dalam masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa peran dan tanggung jawab yang diharapkan dari laki-laki dan perempuan bersifat fleksibel dan dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman dan konteks sosial yang ada.

Perbedaan antara seks dan gender menjadi aspek penting dalam pemahaman ini. Seks merujuk pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, sedangkan gender berkaitan dengan peran sosial yang dibentuk oleh masyarakat. Memahami perbedaan ini sangat penting untuk mengatasi stereotip dan diskriminasi yang sering kali muncul, serta untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif bagi semua individu, terlepas dari jenis kelamin mereka.

Dampak dari konstruksi gender ini sangat luas, memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, karir, dan kepemimpinan. Peran gender yang telah terinternalisasi dalam masyarakat sering kali membatasi pilihan dan kesempatan bagi individu, terutama perempuan, yang sering kali diharapkan untuk mengambil peran domestik. Oleh karena itu, kesadaran akan isu gender menjadi sangat penting untuk meningkatkan partisipasi dan kolaborasi dalam berbagai bidang, termasuk di tempat kerja.

Pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk pemahaman tentang gender. Melalui pendidikan yang mengedukasi individu mengenai isu-isu gender dan tantangan yang dihadapi oleh berbagai gender, masyarakat dapat bergerak menuju kesetaraan yang lebih besar. Kesadaran akan konstruksi sosial gender dapat mendorong perubahan positif dalam perilaku dan sikap masyarakat, serta membantu mengurangi diskriminasi yang ada.

Pemimpin yang peka terhadap isu gender dapat berfungsi sebagai agen perubahan. Mereka memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan semua anggota tim, serta mendorong kesetaraan gender dalam organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang memahami dan mengintegrasikan perspektif gender dalam gaya kepemimpinan mereka dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

Secara keseluruhan, pemahaman yang mendalam tentang konsep gender dan dampaknya sangat penting untuk membangun masyarakat yang lebih adil, setara, dan inklusif. Upaya untuk mengatasi stereotip dan diskriminasi gender harus terus dilakukan melalui pendidikan, kesadaran, dan perubahan sosial yang berkelanjutan, sehingga setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal tanpa terhalang oleh batasan-batasan yang ditetapkan oleh konstruksi sosial yang tidak adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Z. Z. N., Saefumillah, S., & Fauziah, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan visioner, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN di Kota Malang. *Cipulus Edu: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 62-79.
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan kepemimpinan: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 179-204.
- Ibrahim, M. S., & Wahab, J. A. (2012). Kepemimpinan pendidikan. *Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia*.
- Makalao, D. A. (2024, Desember 20). Kepemimpinan Responsif Gender. Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Digital Library UIN Sunan Gunung Djati.
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan kepemimpinan transformational dengan kepemimpinan visioner dan situasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84-106.
- Miftahudin, U., Udin, T., Wijaya, A., Rahmatiani, L., Putri, S. S., Novitasari, A. T., . . . Kristianto, P. E. (2023). *Dasar-dasar Pendidikan*. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71-90.
- Mumtaz, H. N., & Anwar, C. (2023). Memahami kepemimpinan kuat amanah dan tanggung jawab pendidikan perspektif al-qur'an. *Expectation: Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 64-71

- Parashakti, R. D. (2015). Perbedaan gaya kepemimpinan dalam perspektif maskulin dan feminin. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 96902.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7911-7915.
- Puspitawati, H. (2013). Konsep, teori dan analisis gender. *Bogor: Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian*.
- Riyuzen, S. P. (2020). Buku Budaya Organisasi dan Kepemimpinan.
- Siahaan, A. (2017). Kepemimpinan Pendidikan: Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan.
- Soedarwo, V. S. D. (2010). Pengertian gender dan sosialisasi gender. *Jakarta: Universitas Terbuka*.
- Sugandi, M., Miftahudin, U., & Yanuar, A. T. (2023). Sukses Kepemimpinan Pondok Pesantren Salafiyah (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Miftahulhuda Al-Musri' cianjur, JAWA BARAT). *Cipulus Edu: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 28-41.
- Sugandi, M., Miftahudin, U., & Yanuar, A. T. (2023). Sukses Kepemimpinan Pondok Pesantren Salafiyah (Studi Kasus di Pondok Pesantren Miftahulhuda Al-Musri' Cianjur, Jawa Barat). *Cipulus Edu: Jurnal Pendidikan Islam*, 28-41.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin, S. (2019). Kepemimpinan Pendidikan: Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan Pada Era Otonomi Daerah.
- Wiasti, N. M. (2017). Mencermati permasalahan gender dan pengarusutamaan gender (pug). *Sunari Penjor: Journal of Anthropology*, 1(1), 29-42.
- Wibawa, D. A. (2012). Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.