



Mendefinisikan Ulang Kepemimpinan: Peran Wanita dalam Institusi Pendidikan Tinggi Islam

Riema Afriani Kusumadewi¹, Quratal Aeni², Rendi Hermawan³

STAI Darussalam Kunir, Subang, Indonesia^{1,2,3}

e-mail korespondensi: riemaafrianikusumadewi@staidarussalam.ac.id

Copyright ©2024 Riema Afriani Kusumadewi, Quratal Aeni, Rendi Hermawan, all rights reserved.

Authors agree that this article remains permanently open access under the terms of the CC

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0

History of manuscript: submitted: 23/06/2024 | reviewed: 26/07/2024 | accepted: 01/08/2024

ABSTRAK: Penilaian bahwa pria lebih kuat secara fisik daripada wanita seringkali menjadi salah satu faktor dalam memilih pria sebagai pemimpin kelompok, dengan anggapan bahwa wanita lebih cocok sebagai istri dan ibu, sementara pria sebagai pemimpin atau imam dalam keluarga. Namun, jumlah wanita dengan pendidikan tinggi terus meningkat, menunjukkan bahwa wanita juga mampu mencapai kesuksesan yang setara dengan pria dan bahkan menjadi pemimpin dengan kompetensi di bidangnya. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan wanita di perguruan tinggi Islam dengan studi kasus di STAI Darussalam Kunir, sebuah institusi pendidikan tinggi Islam yang dipimpin oleh wanita. Metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan fenomena kepemimpinan wanita dengan mengumpulkan data langsung di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan wanita di perguruan tinggi swasta Islam dipengaruhi oleh visi dan misi perguruan tinggi serta pesantren yang menaunginya. Pemimpin wanita di STAI Darussalam Kunir memotivasi karyawan dengan mendukung pengembangan profesional mereka dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan perkembangan pendidikan terkini. Gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif memungkinkan mereka mengatasi hambatan dan mengembangkan strategi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, pendidikan tinggi, perguruan tinggi Islam.

ABSTRACT: *The belief that men are physically stronger than women often contributes to the selection of men as leaders, with the assumption that women are better suited as wives and mothers while men serve as leaders or heads of families. However, the increasing number of women with higher education demonstrates that women are equally capable of achieving success and even becoming leaders in their fields. This study focuses on female leadership in Islamic higher education, using STAI Darussalam Kunir as a case study—an Islamic institution led by a woman. Descriptive qualitative methods were employed to describe the phenomenon of female leadership through field data collection. The findings reveal that female leadership in private Islamic universities is influenced by both the university's and the Islamic boarding school's vision and mission. Female leaders at STAI Darussalam Kunir motivate their staff by supporting their professional development and are adept at adapting to technological changes and the latest educational advancements. Their democratic and participatory leadership style enables them to overcome obstacles and develop strategies for the institution's progress and achievement of organizational goals.*

Keywords: *higher education, Islamic universities, women's leadership*

PENDAHULUAN

Pendapat bahwa Pria lebih kuat daripada wanita secara fisik merupakan salah satu faktor terpilihnya pria menjadi pemimpin dalam suatu kelompok (Cahyaningsih, 2020). Berdasarkan hal tersebut Pemimpin selalu dikaitkan dengan pria. Wanita sepertinya diyakini tidak dapat menjadi pemimpin karena kodratnya adalah sebagai istri dan ibu, sedangkan pria adalah sebagai leader atau imam dalam keluarga. Pemimpin di berbagai bidang, seperti bidang pendidikan masih di dominasi oleh pria. Wanita masih menjadi kaum yang minoritas di sektor publik. Sehingga muncul kesetaraan gender.

Kesetaraan gender membawa dampak yang signifikan bagi kehidupan wanita. Wanita kini memiliki kesempatan yang sama dalam berbagai hal khususnya pemimpin di bidang pendidikan. Wanita yang memiliki pendidikan tinggi semakin bertambah jumlahnya. Disini membuktikan bahwa Wanita mampu untuk sukses dan maju seperti kaum pria, bahkan beberapa diantaranya dapat menjadi pemimpin karena memiliki kompetensi di bidangnya.

Kiprah wanita sebagai pemimpin makin terlihat di bidang pendidikan. Wanita-wanita yang menduduki posisi sebagai pemimpin di perguruan tinggi baik itu dalam tingkatan universitas maupun fakultas semakin banyak. Berikut merupakan daftar Wanita yang menjadi pemimpin pada perguruan tinggi di dunia antara lain: Charlotte Borst (Rektor Perguruan Tinggi Idaho), Gwendolyn Elizabeth Byod (Rektor Perguruan Tinggi Alabama), dan Diane Campbell (Asisten Dekan Perguruan Tinggi Mercer County Community). Tiga

wanita tersebut berada dalam jajaran teratas 25 wanita yang sukses di perguruan tinggi (West, 2015). Selanjutnya Mualifa (2015) dalam USAIDHELM (2015), menyebutkan contoh wanita-wanita yang sukses menduduki jabatan sebagai rektor di Indonesia antara lain: Dwia Aries Tina Pulubuhu (Universitas Hassanudin) dan Dwikorita Karnawati (Universitas Gadjah Mada).

Pemimpin Wanita juga ditemukan di salah satu perguruan tinggi swasta islam di daerah kunir, Subang Jawa Barat. Menurut data yang diambil dari *Education Management Information System* (EMIS) PTKI Kementerian Agama Republik Indonesia, bahwa pada tahun 2022-2023 terdapat 549 jumlah PTKIS di bawah koordinator perguruan tinggi keagamaan islam swasta (KOPERTAIS) wilayah I sampai dengan wilayah XV. Sedangkan untuk KOPERTAIS II wilayah Jabar dan Banten tempat berdirinya STAI Darussalam Kunir berjumlah 108 PTKIS. STAI Darussalam Kunir merupakan perguruan tinggi islam yang dipimpin oleh seorang Wanita. STAI Darussalam Kunir atau disingkat STAIIDAKU merupakan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam swasta (PTKIS) yang berdiri pada tahun 2020, yang didirikan untuk memenuhi tuntutan masyarakat khususnya pendidikan islam, yang tidak hanya bisa mencerdaskan kehidupan bangsa saja namun memiliki tujuan dalam menelurkan generasi-generasi yang memiliki manfaat untuk semua elemen masyarakat, memiliki pemahaman akan jati diri serta memiliki wawasan intelektual yang memadai sesuai kekhususan studi, dan memiliki peran dalam memajukan islam sebagai rahmatan lil 'alamin. STAIIDAKU merupakan kampus yang lahir dibawah naungan Yayasan Al hidayah kunir, dimana Yayasan ini juga memiliki pesantren dan juga madrasah yang sudah beroperasi sejak tahun 1989. Adapun pimpinan atau ketua dari STAIIDAKU ini merupakan putri pertama dari pendiri yayasan Al hidayah Kunir yaitu KH Saefullah hidayat, dimana ketua STAIIDAKU yang bernama Dr.Hj.Nurlailiyah Aidatus Sholihah, SH.I.,MH ini merupakan lulusan dari program Doktor Hukum Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung dan sudah terbiasa mengelola pesantren milik orangtuanya sehingga beliau memiliki kompetensi untuk memimpin sekolah tinggi berdasarkan pengalamannya tersebut. Namun untuk menjadi seorang pemimpin pada perguruan tinggi tidak cukup hanya dengan mengandalkan kompetensi saja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Klenke (2002) dalam Ovi Savitri yang menyatakan bahwa wanita yang sukses menjadi pemimpin itu dikarenakan memiliki kemampuan *interpersonal* yang baik, pemimpin yang berkarisma, dan memiliki kompetensi dalam bidangnya masing-masing. Teori-teori tentang kepemimpinan lebih banyak membahas tentang kepemimpinan pria. Menurut Coleman (2003) dalam SCM & Steyn (2015), sebelum tahun 1990 an, teori tentang kepemimpinan dan manajemen masih mengacu terhadap pria, sedangkan penelitian mendalam tentang perempuan sebagai pemimpin sekolah masih minim dilakukan. Untuk itu maka perlu

dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi bagaimana Kepemimpinan Wanita pada Perguruan Tinggi Islam dengan Studi Kasus di Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir (STAIIDAKU).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dengan mengumpulkan data di lapangan, dengan peneliti sebagai instrumen utama (Anggito & Johan, 2018). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan Ibu Dr. Hj. Nurlailiyah Aisatus Sholihah, S.H.I., M.H selaku ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir. Teknik analisis data yang digunakan mengikuti analisis kualitatif yang diterangkan oleh (Miles & Huberman, 1994), yang terdiri dari tiga langkah: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Kepemimpinan Wanita pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan Ibu Dr. Hj. Nurlailiyah Aidatus Sholihah, S.H.I., M.H selaku ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir Subang, wawancara dengan kaprodi dan wawancara dengan salah satu dosen di Staidaku terkait *Women Leadership* Pada Perguruan Tinggi Swasta di Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir didapatkan hasil sebagai berikut :

Visi dan Misi Pemimpin dalam Menjalankan Staidaku?

Berdasarkan wawancara dengan Ketua STAI Darussalam Kunir dan beberapa narasumber lainnya, termasuk dosen dan Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), diperoleh wawasan mendalam mengenai pendekatan kepemimpinan yang dilakukan.

Ketua STAI Darussalam Kunir menegaskan bahwa visinya adalah menjadikan STAI Darussalam Kunir sebagai pusat perkembangan ilmu keislaman, berakar pada latar belakang Pondok Pesantren sebagai cikal bakal berdirinya STAIIDAKU. Beliau menyatakan, "*Visi kami adalah menjadikan lembaga ini sebagai rujukan dalam keilmuan agama Islam.*" Misinya adalah memilih jurusan-jurusan yang dibutuhkan masyarakat, seperti Ekonomi Islam dan Manajemen Pendidikan Islam, dengan alasan bahwa "*Ekonomi Islam dipilih karena kami yakin akan terus berkembang dan menjadi rujukan masyarakat.*" Kaprodi MPI menambahkan bahwa visi dan misi tersebut bertujuan untuk menjadikan STAIIDAKU sebagai

Mendefinisikan Ulang Kepemimpinan: Peran Wanita dalam Institusi Pendidikan Tinggi Islam

DOI: 10.51454/jlmpedu.v2i1.640

pg. 33

perguruan tinggi unggul di bidang Manajemen Pendidikan Islam dan Ekonomi Syariah di tingkat internasional pada tahun 2030, dengan harapan mencapai pengakuan internasional melalui program studi yang unggul dan relevan.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, ketua mengimplementasikan beberapa strategi. Pertama, melalui pengembangan kurikulum yang relevan dan inovatif untuk mempersiapkan mahasiswa dengan keterampilan internasional. Ketua menjelaskan, "*Kami mengadopsi kurikulum yang relevan dan inovatif.*" Kedua, melalui penelitian dan pengembangan yang berfokus pada isu-isu terkini dalam pendidikan Islam dan ekonomi syariah. Ketua mengungkapkan, "*Kami mendorong penelitian yang berfokus pada isu-isu terkini.*" Ketiga, memperluas jaringan kerjasama nasional dan internasional dengan institusi pendidikan di tingkat internasional. Ketua menyatakan, "*Memperluas jaringan kerjasama dengan institusi pendidikan di tingkat internasional sangat penting bagi kami.*" Keempat, peningkatan kualitas tenaga pengajar melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Ketua mengatakan, "*Kami berkomitmen untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar.*" Kelima, pemberdayaan mahasiswa melalui dukungan dalam berbagai kegiatan akademik dan pengabdian masyarakat. Ketua menambahkan, "*Kami memberikan dukungan kepada mahasiswa untuk mengembangkan potensi mereka.*"

Peran ketua sebagai motivator, evaluator, dan sumber inspirasi juga ditekankan dalam mencapai visi dan misi tersebut. Ketua mengungkapkan, "*Sebagai motivator, saya berusaha memotivasi dan menginspirasi seluruh anggota sivitas akademika.*" Sebagai evaluator, ketua juga bertanggung jawab melakukan penilaian objektif terhadap kinerja lembaga untuk perbaikan yang diperlukan. Ketua menambahkan, "*Saya melakukan penilaian objektif terhadap kinerja lembaga untuk perbaikan yang diperlukan.*"

Visi ketua juga selaras dengan visi dan misi Pondok Pesantren Darussalam Kunir, yang menekankan pembentukan generasi imamun lil muttaqin, generasi yang mampu memimpin masyarakat dengan ketakwaan kepada Allah SWT. "*Sebagai kepanjangan tangan dari pendiri, saya memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan visi tersebut di STAI Darussalam Kunir,*" tegas Ketua. Langkah-langkah seperti integrasi nilai-nilai Islam dalam kurikulum, pengembangan kepemimpinan berbasis Islam, dan pengembangan kerjasama dengan lembaga-lembaga Islam dijalankan untuk mencapai tujuan tersebut. Ketua menyatakan, "*Kami pastikan kurikulum kami mencakup pembelajaran yang memperkuat nilai-nilai Islam.*"

Untuk memastikan arah dan keterukuran visi dan misi, ketua telah menyusun dokumen RIP (Rencana Induk Pengembangan) dan Renstra (Rencana Strategis) yang dijabarkan secara teknis dalam rencana operasional oleh masing-masing

program studi. Ketua menjelaskan, *"Dokumen ini adalah pedoman kami untuk mencapai visi dan misi."*

Dari hasil penelitian ini, terlihat jelas bahwa visi dan misi yang dijalankan oleh ketua STAIIDAKU dipengaruhi oleh visi dan misi lembaga pesantren yang menaunginya. Melalui berbagai strategi dan peran sebagai motivator, evaluator, dan inspirator, ketua berupaya memastikan STAIIDAKU terus berkembang dan mencapai tujuannya sebagai pusat keilmuan Islam yang unggul di tingkat internasional.

Bagaimana Cara Pemimpin dalam Memotivasi Karyawan di Staidaku?

Pertanyaan sub ini mengeksplorasi strategi yang diterapkan oleh Ketua STAI Darussalam Kunir (STAIIDAKU) dalam memotivasi karyawan dan mengembangkan profesionalisme staf pengajar dan karyawan. Melalui wawancara dengan Ketua STAI Darussalam Kunir, Kaprodi, dan dosen, ditemukan bahwa berbagai langkah telah diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

Ketua STAIIDAKU mengungkapkan bahwa memotivasi karyawan dilakukan dengan melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional seperti workshop, seminar, dan pelatihan. *"Kami mengikutsertakan seluruh karyawan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan,"* ujar Ketua. Selain itu, dukungan diberikan dalam bentuk materi atau non-materi, serta penghargaan seperti flayer sebagai bentuk apresiasi terhadap usaha karyawan. *"Kami memberikan penghargaan untuk setiap karyawan atau dosen yang telah berhasil menyelesaikan pelatihan tertentu,"* tambah Ketua. Karyawan yang mengikuti pelatihan juga diharuskan memiliki sertifikat sebagai bukti keikutsertaan.

Menurut Kaprodi, Ketua mendukung pengembangan profesional dengan prinsip profesionalisme, pembagian beban kerja yang adil, dan kompensasi berdasarkan kualifikasi dan pendidikan. Ketua menjelaskan, *"Kami memastikan pembagian beban kerja yang adil dan proporsional."* Selain itu, meskipun STAIIDAKU baru berdiri sekitar 4 tahun dan belum mampu memberikan kompensasi tinggi, prinsip profesional tetap dijaga. *"Kami berupaya memberikan kompensasi yang layak sesuai kontribusi mereka,"* jelas Ketua.

Langkah-langkah lain yang dilakukan meliputi peningkatan kualifikasi melalui pelatihan dan pengembangan, pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala, serta promosi dan pengakuan prestasi. Ketua menyatakan, *"Kami mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan staf."* Pemantauan dan evaluasi kinerja membantu dalam memberikan umpan balik konstruktif dan memastikan staf berkembang sesuai standar yang ditetapkan. *"Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian dan memberikan umpan balik,"* tambah Ketua. Penghargaan dan promosi diberikan

untuk mengakui prestasi dan memotivasi karyawan. *"Pengakuan atas prestasi penting untuk memotivasi staf,"* kata Ketua.

Sejalan dengan pandangan Ketua dan Kaprodi, dosen STAIDAKU juga menyatakan bahwa ketua mendukung pengembangan profesional melalui pelatihan dan workshop reguler. *"Pelatihan ini mencakup peningkatan keterampilan mengajar dan pengembangan kurikulum,"* ungkap salah satu dosen. Ketua juga mendukung pendidikan lanjutan dengan memberikan dukungan finansial atau waktu luang bagi staf yang ingin melanjutkan pendidikan. *"Kami mendukung pendidikan lanjutan dengan beasiswa atau subsidi biaya,"* jelas Ketua.

Selain itu, Ketua mengatur program pembimbingan dan mentoring untuk staf baru atau yang ingin mengembangkan keterampilan baru, serta memastikan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan berkelanjutan. *"Program pembimbingan membantu staf baru dalam pengembangan,"* tambah Ketua. Fasilitasi kolaborasi dan jaringan juga diadakan melalui seminar, konferensi, dan pertemuan rutin antar prodi. *"Kami mengadakan forum untuk berbagi ide dan memperluas jaringan,"* ungkap Ketua. Akses ke sumber daya yang memadai juga disediakan untuk pengembangan profesional staf. *"Kami memastikan akses yang memadai terhadap sumber daya yang diperlukan,"* jelas Ketua. Inovasi dan riset juga didorong untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kontribusi akademik. *"Kami mendorong staf untuk terlibat dalam riset dan proyek inovatif,"* tambah Ketua.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, Ketua STAIDAKU memastikan bahwa staf pengajar dan karyawan mendapatkan dukungan yang memadai dalam pengembangan ☐embaga[□]onal mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai visi dan misi ☐embaga. Strategi-strategi ini tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi di STAIDAKU.

Bagaimana Penerapan Teknologi untuk Menunjang Kepemimpinan di Staidaku?

Saat ini Staidaku telah menggunakan teknologi untuk menunjang kepemimpinan dengan cara pengadopsian teknologi terbaru, seperti kuliah memakai zoom, dan google meet. Teknologi ini digunakan agar kampus bisa mengikuti perkembangan zaman, kemudian saat ini mahasiswa juga diperbolehkan untuk menggunakan AI dalam mengerjakan tugas tugas, dan penggunaan aplikasi aplikasi yang mendukung kegiatan perkuliahan misalnya membuat presentasi dengan menggunakan aplikasi canva.

Menurut Kaprodi, Ketua STAI Darussalam Kunir cukup adaptif terhadap kemajuan teknologi dengan mengintegrasikan layanan kepada mahasiswa, dosen, dan staf karyawan melalui layanan berbasis website. Ini merupakan langkah yang sangat positif dalam menghadapi perubahan teknologi dan pengembangan

pendidikan terkini. Berikut adalah beberapa aspek yang dapat dijabarkan lebih lanjut terkait dengan cara ketua beradaptasi dengan perubahan tersebut:

Website Sebagai Sumber Informasi

Ketua memastikan bahwa website STAI Darussalam Kunir menjadi sumber informasi utama bagi mahasiswa, dosen, staf karyawan, dan pihak-pihak terkait lainnya. Informasi terkini tentang program studi, jadwal kuliah, acara-acara kampus, dan berita terbaru dapat diakses melalui website tersebut.

Pendaftaran dan Administrasi Online

Ketua memperkenalkan sistem pendaftaran dan administrasi online bagi mahasiswa baru dan mahasiswa aktif. Hal ini memudahkan proses pendaftaran, pembayaran administrasi, pengisian kuesioner, serta pengajuan dokumen-dokumen penting secara digital, yang dapat diakses kapan pun dan di mana pun melalui website.

Penggunaan E-Learning

Meski belum sepenuhnya, namun Ketua tetap mendorong penggunaan platform e-learning untuk mendukung pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran berbasis teknologi. Dosen dapat mengunggah materi kuliah, tugas, dan ujian secara online, sedangkan mahasiswa dapat mengaksesnya dan berinteraksi dengan dosen serta sesama mahasiswa melalui platform tersebut.

Komunikasi dan Kolaborasi Online

Ketua memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antara mahasiswa, dosen, dan staf karyawan melalui berbagai layanan online, seperti surel, grup diskusi, dan ruang obrolan. Ini memungkinkan terciptanya lingkungan belajar dan kerja yang kolaboratif dan terhubung secara virtual.

Penggunaan Media Sosial

Ketua memanfaatkan media sosial sebagai sarana untuk berkomunikasi, mempromosikan kegiatan kampus, serta membangun jejaring dengan alumni, mitra industri, dan masyarakat luas. Aktivitas sosial media dapat membantu memperluas jangkauan dan meningkatkan citra serta reputasi STAI Darussalam Kunir di mata publik.

Disisi lain salah satu dosen memastikan bahwa ketua STAI Darussalam Kunir dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pengembangan pendidikan terkini. Berikut beberapa hal yang telah dilakukan:

Pembaharuan Kurikulum

Mendefinisikan Ulang Kepemimpinan: Peran Wanita dalam Institusi Pendidikan Tinggi Islam

DOI: 10.51454/jlmpedu.v2i1.640

pg. 37

Ketua memimpin upaya untuk memperbarui kurikulum STAI Darussalam Kunir agar mencerminkan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan dan teknologi. Ini melibatkan integrasi teknologi dalam metode pengajaran, atau penyesuaian kurikulum dengan perkembangan tren industri atau penelitian terbaru.

Investasi dalam Infrastruktur Teknologi

Ketua memastikan bahwa STAI Darussalam Kunir memiliki infrastruktur teknologi yang memadai, seperti ruang kelas yang dilengkapi dengan perangkat keras dan perangkat lunak terbaru, akses internet yang cepat, dan sumber daya digital lainnya yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran yang inovatif.

Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pengajar

Ketua mengorganisir pelatihan dan workshop reguler untuk staf pengajar agar mereka dapat menguasai penggunaan teknologi terbaru dalam pembelajaran. Ini meliputi pelatihan tentang penggunaan perangkat lunak pembelajaran, platform pembelajaran online, dan strategi pengajaran yang berbasis teknologi.

Mendorong Inovasi dan Riset

Ketua mendorong staf pengajar dan mahasiswa untuk terlibat dalam proyek riset dan inovasi yang berfokus pada penerapan teknologi dalam pendidikan. Ini mencakup pengembangan aplikasi pembelajaran, pengujian metode pembelajaran baru berbasis teknologi, atau penelitian tentang dampak teknologi terhadap hasil belajar.

Evaluasi Terus-Menerus

Ketua memastikan bahwa ada proses evaluasi terus-menerus tentang efektivitas penggunaan teknologi dalam pendidikan di STAI Darussalam Kunir. Ini termasuk mengumpulkan umpan balik dari mahasiswa, staf pengajar, dan pemangku kepentingan lainnya, serta melakukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan temuan evaluasi tersebut.

Dengan mengintegrasikan layanan kepada mahasiswa, dosen, dan staf karyawan melalui teknologi informasi dan website, ketua STAI Darussalam Kunir dapat menjawab tantangan perubahan teknologi dan pengembangan pendidikan terkini dengan cara yang efektif dan inovatif. Ini juga membantu meningkatkan efisiensi, aksesibilitas, dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh lembaga.

Apa Gaya Kepemimpinan yang Digunakan oleh Ketua Staidaku?

Ibu ketua mengakui bahwa dalam memimpin Staidaku, beliau menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, maksud otoriter disini adalah adanya

kegiatan atau aturan yang harus diikuti tapi bukan dengan paksaan. Walau terkesan otoriter ketua menerima masukan masukan dari karyawan dan dosen, dimana bu ketua tidak menutup diri dalam masukan yang ada misalnya banyak kegiatan yang terlaksana di Staidaku itu berdasarkan masukan dari karyawan atau dosen.

Berbeda dengan pernyataan Ibu Ketua diatas, Kaprodi berpendapat dan menilai bahwa Ketua STAI Darussalam Kunir menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis. Ini adalah pendekatan yang kuat dalam memimpin karyawan atau menggerakkan bawahan, karena memungkinkan partisipasi aktif dari seluruh anggota tim dan memberikan ruang bagi gagasan dan kontribusi mereka. Berikut adalah alasan penjabaran lebih lanjut terkait dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis yang diterapkan oleh ketua:

Menghargai Pendapat dan Ide

Ketua mendorong bawahan dan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan masukan serta ide-ide mereka. Pendapat dan ide dari seluruh anggota tim dihargai dan dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.

Keterlibatan dalam Perencanaan

Ketua melibatkan bawahan dalam perencanaan strategis dan operasional lembaga. Mereka diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam merumuskan tujuan, visi, dan strategi organisasi, sehingga merasa memiliki bagian dalam kesuksesan lembaga.

Komunikasi Terbuka dan Transparan

Ketua memastikan adanya komunikasi terbuka dan transparan antara pimpinan dan bawahan. Mereka memberikan informasi yang jelas dan tepat waktu tentang berbagai kebijakan, rencana, dan perubahan yang terjadi di lembaga.

Memberikan Otonomi dan Tanggung Jawab

Ketua memberikan otonomi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas mereka, sambil tetap memberikan arahan dan bimbingan yang diperlukan. Mereka memberi tanggung jawab kepada bawahan sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi mereka, sehingga merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Memfasilitasi Pembelajaran dan Pengembangan

Ketua mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan dengan menyediakan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kursus, dan workshop yang relevan dengan pekerjaan mereka. Mereka memfasilitasi pertumbuhan profesional

dan personal bawahan sebagai bagian dari kepemimpinan yang peduli dan mendukung. Sedangkan menurut salah satu Dosen beranggapan bahwa gaya kepemimpinan ketua STAI Darussalam Kunir dalam memimpin karyawannya tergantung pada situasi, kepribadian, dan nilai-nilai kepemimpinan yang dipegangnya. Adapun kecenderungan yang terlihat selama memimpin yaitu Kepemimpinan Transformasional. ketua STAI Darussalam Kunir menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, memberikan dukungan, dan memberikan arahan yang jelas untuk menciptakan perubahan positif dalam organisasi,

Berdasarkan studi dokumentasi dan wawancara di atas terdapat perbedaan pendapat terkait gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Bu Ketua. Bu Ketua mengklaim bahwa dirinya melakukan gaya kepemimpinan otoriter. Sedangkan yang dimaksud otoriter menurut Hasibuan (2014) adalah dimana bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran atau ide dalam proses pengambilan keputusan padahal saat wawancara Bu ketua menyebutkan bahwa banyak kegiatan yang diselenggarakan di Staidaku atas inisiasi atau saran dari karyawan ataupun dosen, sehingga bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan Bu Ketua cenderung kepada gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis karena dalam setiap keputusan yang diambil selalu melibatkan dosen dan karyawannya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis ini, ketua STAI Darussalam Kunir mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memotivasi, dan berorientasi pada pencapaian bersama. Hal ini juga membantu meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja dosen dan karyawan di Staidaku. Hal ini dibuktikan dengan banyak terselenggaranya kegiatan seperti Seminar, PKM dan workshop yang terselenggara dengan baik.

Bagaimana Cara Pemimpin dalam Mengatasi Permasalahan yang Ada di Staidaku?

Ketua STAI Darussalam Kunir percaya bahwa pendekatannya dalam menangani masalah mirip dengan metode yang digunakan oleh pemimpin pria, yaitu menggunakan teori-teori yang sesuai dengan jenis permasalahan yang dihadapi. Misalnya, permasalahan ekonomi diatasi dengan teori ekonomi, sedangkan masalah sosial diselesaikan dengan teori sosial. Saat ini, tantangan yang dihadapi adalah terkait sumber daya manusia (SDM). Jika ada karyawan yang tidak disiplin waktu, solusinya adalah memberikan edukasi terlebih dahulu. Jika karyawan tersebut menunjukkan niat dan kepedulian untuk berubah, maka diberikan toleransi. Namun, jika edukasi tidak efektif, hukuman atau sanksi dapat diterapkan. Untuk meningkatkan kualitas SDM, kampus berupaya menjalin kerjasama dengan universitas yang dapat memberikan diskon biaya kuliah untuk program S1 dan S2. Ketua juga telah menandatangani MOU dengan universitas

yang menawarkan program S2, memungkinkan karyawan untuk melanjutkan pendidikan mereka dengan potongan biaya. Berikut ini adalah beberapa contoh permasalahan yang dihadapi oleh ketua STAI Darussalam Kunir dan bagaimana solusinya:

Tabel 1. Permasalahan yang Dihadapi oleh STAI Darussalam Kunir dan Solusinya

| No | Masalah | Solusi yang Diberikan |
|----|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Keterlambatan Pembayaran SPP Mahasiswa | Untuk mengatasi masalah ini, ketua menerapkan kebijakan pembayaran SPP secara angsuran bulanan, sehingga mahasiswa yang mengalami kesulitan finansial dapat membayar secara bertahap tanpa tekanan keuangan yang berat. |
| 2 | Defisit Anggaran Penggajian | Ketua mengatasi defisit anggaran untuk penggajian dengan berkomunikasi terbuka dengan yayasan guna mendapatkan dana talangan. Hal ini memastikan bahwa pembayaran gaji dosen dan karyawan tetap berjalan lancar meskipun ada defisit anggaran. |
| 3 | Konflik Internal | Ketua mengatasi konflik internal dengan mempromosikan komunikasi terbuka melalui program seperti pertemuan keluarga (family gathering) dan rapat informal. Dengan menciptakan suasana yang nyaman dan terbuka, ketua membantu mengurangi ketegangan dan memperkuat hubungan antar anggota tim. |
| 4 | Tidak Tercapainya Target | Untuk mengatasi ketidaktercapaian target, ketua melakukan musyawarah dengan pihak terkait untuk mencari solusi bersama. Dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan, ketua dapat mengidentifikasi akar masalah dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mencapai target. |

Selain menghadapi tantangan operasional, ketua STAI Darussalam Kunir juga dihadapkan dengan hambatan pribadi, seperti mengurus anak kecil dan tugas-tugas di pondok pesantren. Untuk mengatasi hal ini, ketua mendelegasikan tugas-tugas kepada wakil-wakil yang sesuai. Sebagai contoh, ketua menunjuk Wakil PK 1 Bidang Akademik untuk menangani urusan seperti koordinasi

kurikulum dan evaluasi kinerja akademik mahasiswa. Untuk manajemen keuangan, ketua menunjuk bendahara atau BAAUK yang bertanggung jawab atas pengelolaan anggaran, pembayaran gaji, dan pelaporan keuangan lembaga.

Dalam hal hubungan masyarakat, ketua menunjuk staf atau koordinator khusus untuk menangani komunikasi dan menjaga hubungan dengan pihak eksternal, seperti alumni dan mitra industri. Untuk pembinaan karyawan, koordinator SDM ditunjuk untuk mengurus pengembangan dan pembinaan karyawan, termasuk pelatihan dan evaluasi kinerja. Selain itu, ketua juga membentuk tim khusus untuk mengembangkan program baru dan inovasi di bidang pendidikan. Menurut salah satu dosen di STAI Darussalam Kunir, ketua juga menghadapi beberapa tantangan lain dan menemukan solusinya. Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, ketua mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, mencari dana tambahan, dan mengembangkan strategi efisiensi.

Dalam menghadapi tantangan teknologi, ketua berinvestasi dalam pelatihan teknologi untuk staf, memperbarui infrastruktur, dan menjalin kemitraan dengan perusahaan teknologi. Ketua juga tetap up-to-date dengan perubahan kebijakan pendidikan, berkomunikasi dengan pemangku kepentingan, dan menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan. Dalam mengatasi tantangan sosial dan budaya, ketua mempromosikan inklusivitas, dialog antarbudaya, dan memperkuat hubungan dengan masyarakat melalui program pemberdayaan. Selain itu, ketua membangun hubungan baik dengan staf, mendengarkan masalah mereka dengan empati, dan memberikan arahan yang jelas untuk mengatasi tantangan kepemimpinan dan manajemen personalia. Untuk menghadapi tantangan akademik dan kurikulum, ketua melibatkan staf pengajar dalam pengambilan keputusan dan terus melakukan evaluasi terhadap kurikulum dan metode pengajaran.

Dengan mendelegasikan tugas kepemimpinan kepada wakil yang tepat, ketua dapat fokus pada tanggung jawab strategis dan pengambilan keputusan utama. Hal ini juga membantu mengurangi beban kerja pribadi ketua dan menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Dengan bijaksana mengatasi berbagai tantangan, ketua memastikan STAI Darussalam Kunir dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan wanita di perguruan tinggi swasta Islam, seperti STAI Darussalam Kunir, dipengaruhi oleh visi dan misi lembaga pesantren yang menaunginya serta lembaga pendidikan tinggi itu sendiri. Pemimpin wanita di lembaga ini memastikan bahwa staf pengajar dan karyawan mendapatkan dukungan yang memadai dalam pengembangan profesional mereka, memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi lembaga. Gaya kepemimpinan wanita ini

cenderung demokratis dan partisipatif, yang memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan teknologi dan perkembangan pendidikan terkini. Kemampuan adaptasi dan gaya kepemimpinan yang inklusif membuat pemimpin wanita ini cakap dalam mengatasi berbagai hambatan dan permasalahan, serta efektif dalam merumuskan strategi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada pengembangan individu, yang menjadi aset berharga bagi keberhasilan jangka panjang lembaga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada penyelenggara ICEGPL 2024 S2 Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kendari atas kesempatan berharga untuk mempresentasikan hasil penelitian ini. Dukungan dan fasilitas yang diberikan telah sangat membantu dalam penyelesaian dan penyampaian hasil penelitian ini. Terima kasih atas komitmen dan dedikasi Anda dalam memajukan ilmu pengetahuan dan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep kepemimpinan transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Cahyaningsih, I. P. (2020). Peran kepemimpinan wanita di era modern. *Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, Hukum dan Pendidikan*, 5(1), 168-181.
- Gerbang Data Pendidikan Kementerian Agama: <https://emis.kemenag.go.id/https://pddikti.kemdikbud.go.id/search/subang>
- Hasibuan, S. P. M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (n.d.). Kemenag terbitkan izin 17 perguruan tinggi keagamaan Islam baru. Retrieved from <https://www.kemenag.go.id/nasional/kemenag-terbitkan-izin-17-perguruan-tinggi-keagamaan-islam-baru-fd2tft>
- Klenke, K. (2002). Cinderella stories of women leaders: Connecting leadership context and competencies. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9, 17-28.
- Kristiyanti, O. S., Suharnomo, & Mahfudz. (2016). Kepemimpinan wanita pada perguruan tinggi (Studi kasus pada dekan wanita di Kota Semarang). *Jurnal Kepemi*, 1(1), 1-19.
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan demokratis kepala sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1). <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>

West, C. (2016). Women's history month top 25 women in higher education & beyond. *Diverse Education*, 12-22.