

Kepemimpinan Siswi dalam Penerapan Nilai-Nilai Religiusitas di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta

Sitin Nurul Khasanah, Zainal Arifin

Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail: sweetnuro@gmail.com, zainal.arifin@uin-suka.ac.id

Abstract

This study aims to describe the type of women students' leadership in applying the values of religiosity in the Madrasa Mu'alimat Muhammadiyah of Yogyakarta. This is a qualitative research, with data collection method using observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using data reduction, the presentation of data and verified after it is drawn a conclusion. The results showed: (1) the type of student's leadership in Madrasa' of Muhammadiyah is masculine and using transformational efforts, (2) the values of religiosity in the organization is applied through five dimensions of religious belief, religious practice, religious feeling, religious knowledge, and religious effect, (3) the values of religiosity as the implementation of leadership efforts manifested through discipline in the organization, comply with the code of ethics and discipline of worship (prayers on time), such as praying before and after doing an activity of the Organization, the existence of a sense of empathy towards fellow with infaq movement, having more motivation and spirit to embody the vision and mission of the Organization, and active in IPM and HW (Muhammadiyah's organization for Youth).

Keywords: *masculine, transformational, religiosity, leadership*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tipe kepemimpinan siswi dalam penerapan nilai-nilai religiusitas di Madrasah Mu'alimat Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pengambilan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan proses reduksi data, penyajian data dan verifikasi setelah itu ditarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) tipe kepemimpinan siswi di Madrasah Mu'alimat Muhammadiyah Yogyakarta adalah maskulin dan transformasional, (2) usaha dalam penerapan nilai-nilai religiusitas melalui lima dimensi berikut, yaitu religious belief, practice, feeling, knowledge, dan effect, (3) nilai-nilai religiusitas yang ditanamkan

melalui praktik kepemimpinan dalam organisasi terwujud melalui kedisiplinan mematuhi kode etik dan ibadah, pembiasaan doa, empati, motivasi mewujudkan visi dan misi organisasi, serta aktif dalam kegiatan IPM dan HW.

Kata Kunci: *Maskulin, Transformasional, Religiusitas, Leadership*

Pendahuluan

Kepemimpinan perempuan sampai saat ini masih menjadi hal yang tabu dalam pandangan masyarakat. Asumsi tersebut berdasarkan kedudukan laki-laki dan perempuan yang dianggap memiliki perbedaan dalam wilayah sosial budaya. Perbedaan tersebut dikatakan bahwa laki-laki kedudukannya lebih tinggi dan keberadaannya lebih berharga daripada perempuan. Laki-laki juga dianggap lebih kuat dan lebih mampu menjadi pemimpin. Sedangkan perempuan adalah kaum lemah yang harus tunduk kepada laki-laki.

Dalam UUD 1945 hukum yang mengatur tentang kesamaan kedudukan antara laki-laki dan perempuan tercantum pada Pasal 27 ayat 1 yang menyatakan bahwa semua warga negara (laki-laki dan perempuan) memiliki kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hokum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Ditegaskan pula pada pasal 28 D ayat 3 bahwa setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.¹

Bila dikaitkan dengan hak seseorang untuk menjadi pemimpin, maka dapat diartikan bahwa setiap warga Negara sepanjang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka ia berhak menjadi pemimpin. Tak terkecuali, dalam hal ini termasuk kaum perempuan. Hal tersebut tampak pada kehidupan di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta. Pelaksanaan kepemimpinan perempuan di sekolah tersebut dipimpin oleh kepala sekolah perempuan, sebagian besar guru adalah perempuan begitu juga siswinya. Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu lembaga pendidikan Islam di daerah Istimewa Yogyakarta yang seluruh peserta didiknya adalah perempuan.

¹ Undang-Undang Dasar 1945.pdf, di unduh pada 13 oktober 2015, pukul 13.21 WIB, hlm. 12-13

Dalam buku pedoman pelaksanaan pembinaan siswi dijelaskan bahwa Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta adalah lembaga pendidikan formal setingkat SMP/Tsanawiyah dan SMA/Aliyah yang berasrama (*boarding school*) sebagai tempat pembibitan kader-kader pemimpin dari kaum perempuan, pelopor, penerus organisasi maupun amal usaha persyarikatan Muhammadiyah.²

Sebagai salah satu madrasah yang mencetak kader persyarikatan Muhammadiyah, maka terdapat organisasi otonom Muhammadiyah di dalam madrasah tersebut, yaitu organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) yang setara dengan OSIS layaknya organisasi di sekolah umum, organisasi gerakan kepanduan atau disebut dengan *Hizbul Wathan* (HW) dan perguruan seni bela diri atau pencak silat yang disebut dengan Tapak Suci. Organisasi Otonom Muhammadiyah merupakan organisasi atau badan yang dibentuk oleh Persyarikatan Muhammadiyah yang dengan bimbingan dan pengawasan, diberi hak dan kewajiban untuk mengatur rumah tangga sendiri, membina warga Persyarikatan Muhammadiyah tertentu dan dalam bidang-bidang tertentu pula dalam rangka mencapai maksud dan tujuan Persyarikatan Muhammadiyah.³

Kaitannya dengan kepemimpinan siswi dalam organisasi di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, dua organisasi kepemimpinan yaitu Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) dan *Hizbul Wathan* (HW) periode/masa bhakti 2015/2016 merupakan fokus dari penelitian ini. Kedua organisasi tersebut merupakan organisasi otonom Muhammadiyah yang mengarah pada proses pendidikan dan pelatihan kepemimpinan siswi dan berkaitan langsung dalam proses pengkaderan remaja putri yang mendukung pencapaian tujuan persyarikatan Muhammadiyah dibanding organisasi lain yang ada di madrasah tersebut.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pengamatan penulis bahwa para siswi Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta dididik untuk menjadi kader pemimpin dalam organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM)

² Pedoman Pelaksanaan Pembinaan Siswi Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, 2014, hlm. 1

³ Anonim, *Kemuhammadiyah*, (Yogyakarta: Madrasah Mu'allimin-Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, 2014), hlm. 19

maupun organisasi *Hizbul Wathan* (HW) adalah dalam rangka untuk membentuk jiwa pemimpin putri Islam dan sebagai penerus perjuangan istri K.H. Ahmad Dahlan yaitu Nyai Ahmad Dahlan (Nyai Walidah) yang menjadi pelopor berdirinya organisasi perempuan di Muhammadiyah disebut '*Aisyiyah* dan *Nasyiyatul Aisyiyah* (NA).

Secara umum latar belakang penelitian ini bermula dari ketertarikan peneliti terhadap kepemimpinan siswi dalam organisasi otonom Muhammadiyah yang memiliki peran sebagai inisiator dan teladan yang baik dalam memimpin organisasi dan penerapan nilai-nilai religiusitas. Dalam hal ini kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah juga telah memberikan contoh seperti program tadarus, sholat dhuha, sholat fardhu berjamaah (di asrama), menghafal al-Qur'an, serta diadakannya kegiatan pelatihan kepemimpinan dan keislaman seperti dalam organisasi IPM dan HW maupun motivasi-motivasi belajar.⁴

Berdasarkan hal tersebut, maka ketua umum Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) dan *Hizbul Wathan* (HW) periode/masa bhakti 2015/2016 mempunyai peran aktif dan paling berpengaruh dalam menerapkan nilai-nilai religiusitas dalam organisasi untuk mengarahkan, menegaskan dan memberi keteladanan bagi siswi madrasah secara keseluruhan di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta sehingga peneliti menganggap bahwa penelitian ini penting untuk diteliti sekaligus dapat mengetahui tipe kepemimpinan siswi dalam organisasi IPM dan HW periode/masa bhakti 2015/2016 di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta.

Konsep Kepemimpinan Perempuan

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia kata *kepemimpinan* memiliki arti yaitu suatu hal, cara, hasil kerja pemimpin dalam suatu organisasi.⁵ Menurut pakar manajemen pendidikan Hendayat Soetopo yang dikutip oleh

⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Amin Hasanah, S.Pd., selaku Kepala Urusan Bimbingan Kehidupan Islami di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 8 September 2015 jam 11.00 di Ruang *Center Language Movement* (CLM).

⁵ J.S. Badudu & Sutan Mohammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), hlm. 1063

Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith memberikan batasan definisi kepemimpinan sebagai proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok.⁶ Artinya kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang memengaruhi orang lain, dengan cara memberikan motivasi, inspirasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok juga dapat dilakukan oleh remaja. Remaja yang dimaksud adalah para siswa atau siswi yang ada pada institusi pendidikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia *siswa* diartikan sebagai murid atau pelajar laki-laki sedangkan *siswi* adalah murid atau pelajar perempuan yang sedang belajar pada institusi pendidikan.⁷

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepemimpinan siswi (murid/pelajar) perempuan yang sedang belajar pada institusi pendidikan dan berperan untuk memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan-tujuan organisasi atau kelompoknya.

Pada tahun-tahun belakangan ini banyak ahli sosial, konsultan manajemen, dan para penulis banyak memusatkan penulisannya pada topik gaya kepemimpinan perempuan. Topik ini tidak bisa terlepas dari istilah *gender*. Menurut Nina Zulida Situmorang (2011), Gender merupakan padanan kata dari jenis kelamin. Jenis kelamin merupakan identitas yang membedakan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan ciri-ciri biologis. Sedangkan gender membedakan antara laki-laki dan perempuan dari ciri sosial budayanya.⁸

Perbedaan mendasar menurut Doyle (1985) yang dikutip Situmorang menyatakan bahwa perbedaan laki-laki dan perempuan mengacu pada unsur emosional dan kejiwaan.⁹ Misalnya perempuan memiliki sifat yang lemah

⁶ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Trasnformasional Leadership*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 13

⁷ Tim Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1077

⁸ Nina Zulida Situmorang, "Gaya Kepemimpinan Perempuan", (Depok: Univeritas Gunadarma, 2011), *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil)*, Vol. 4 Oktober 2011, hlm. 129

⁹ *Ibid*,..., hlm. 129

lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa.

Berdasarkan asumsi tersebut, masyarakat umumnya beranggapan bahwa perempuan tidak tepat untuk menjadi seorang pemimpin atau manajer. Hal inilah yang mengakibatkan adanya diskriminasi dalam masyarakat terhadap perempuan walaupun dalam undang-undang 1945, perempuan telah memperoleh hak yang sama dengan laki-laki.

Tipologi Kepemimpinan Perempuan

Secara umum tipe-tipe kepemimpinan yang khas dimiliki perempuan terbagi menjadi 2 (dua), yaitu: kepemimpinan maskulin-feminim dan kepemimpinan transformasional-transaksional.

1. Tipe Kepemimpinan Feminim-Maskulin

Loden (1985) yang dikutip Situmorang menyebutkan ciri-ciri tipe maskulin yang ada pada seseorang adalah kompetitif, otoritas hierarki, kontrol tinggi bagi pemimpin, tidak emosional, dan analisis dalam mengatasi masalah. Sedangkan tipe feminim berciri khas kooperatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, kontrol rendah dan mengatasi masalah berdasar intuisi dan empati.¹⁰ Melihat dari ciri-ciri tersebut dapat dibedakan bahwa laki-laki cenderung memiliki gaya kepemimpinan maskulin sedangkan perempuan memiliki gaya kepemimpinan feminim.

Jika dikaitkan dalam sosial budaya yang semakin berkembang, ciri-ciri feminim-maskulin antara laki-laki dan perempuan tidak banyak mengalami perubahan yang signifikan. Situmorang mengutip dari Visser (2002) yang dikutip Situmorang mengungkapkan bahwa sampai saat ini gaya feminim pada perempuan lebih tampak pada hubungan keluarga sedangkan gaya maskulin pada perempuan berorientasi pada karir atau dunia kerja. Berikut ciri-ciri feminim dan maskulin secara lebih ringkas:¹¹

¹⁰ *Ibid....*, hlm. 132

¹¹ *Ibid....*, hlm.132

Tabel 1
Ciri-ciri Tipe Kepemimpinan Feminim dan Maskulin

Feminim	Maskulin
Tidak Agresif	Sangat Agresif
Tergantung	Tidak Tergantung
Emosional	Tidak Emosional
Sangat Objektif	Sangat Objektif
Mudah Terpengaruh	Tidak Mudah Terpengaruh
Pasif	Aktif
Tidak Kompetitif	Sangat Kompetitif
Tidak Mudah Mengambil Keputusan	Mudah Mengambil Keputusan
Kurang Mandiri	Mandiri
Mudah Tersinggung	Tidak Mudah Tersinggung
Tidak Suka Spekulasi	Sangat Suka Spekulasi
Kurang Percaya pada Diri Sendiri	Sangat Percaya pada Diri Sendiri
Membutuhkan Rasa Aman	Tidak Terlalu Membutuhkan Rasa Aman
Sangat Memperhatikan Penampilan Dirinya	Tidak Memperhatikan Penampilan Dirinya

2. Tipe Kepemimpinan Transformasional-Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan suatu pendekatan sosial terhadap kepemimpinan yang melibatkan proses timbal balik antara pimpinan dan bawahan. Tipe kepemimpinan transaksional ciri-cirinya adalah pemimpin yang respon terhadap kebutuhan bawahan dan memberikan rasa aman. Sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan dapat diartikan sebagai hubungan yang saling membutuhkan. Sedangkan tipe kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri sebagai berikut: pemimpin sangat berpengaruh dalam menggerakkan organisasinya, segala sesuatu yang dikerjakan memiliki nilai-nilai untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar, membangun moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan dalam organisasi serta memberi kesempatan kepada bawahannya untuk dapat mengaktualisasikan diri, regulasi diri, dan kontrol diri di dalam organisasi.¹² Menurut Bass (1985) yang dikutip oleh Darwyan Syah mengatakan bahwa

¹² *Ibid*,..., hlm.133

kepemimpinan transformasional bertumpu pada aspek kharismatik, fokus pada visi dan menjadi inspirasi bagi anggotanya.¹³

Selain hal tersebut, menurut Tichy dan Devanna yang dikutip oleh Imam Machali bahwa terdapat tujuh karakteristik pemimpin transformasional yang diantaranya adalah : *pertama*, pemimpin adalah seorang *agent of change*; *kedua*, berani bertindak untuk melakukan perubahan, berani menghadapi resiko, resistensi, dan kenyataan; *ketiga*, pemimpin mempercayai anggotanya dengan mengembangkan motivasi, kejujuran, pemberdayaan, dan kepedulian; *keempat*, pemimpin menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, empati, simpati, saling menghargai, memerhatikan harkat dan martabat sesama, saling peduli, ramah, santun, dan memahami aspek-aspek sosio-emosional orang lain; *kelima*, pemimpin selalu belajar sepanjang hayat; *keenam*, pemimpin mampu mengatasi masalah dengan baik; *ketujuh*, pemimpin memiliki pandangan yang jauh ke depan (visioner).¹⁴

Berdasarkan dari ciri dan komponen yang disebutkan di atas, secara umum dapat diartikan bahwa perempuan cenderung bertipe kepemimpinan transformasional dibanding laki-laki. Hal ini berdasarkan penelitian dari Rosener dalam Parker tahun 1996 yang dikutip oleh Darwyan Syah menyatakan bahwa perempuan Anglo-American cenderung bertipe transformasional dibanding pria yang bertipe transaksional.¹⁵ Menurut Robbins (1998) yang dikutip oleh Nahiyah menjelaskan bahwa perempuan juga memiliki tipe kepemimpinan *partisipatif* dan *democratic* yaitu memiliki sifat hormat pada orang lain dan perhatian pada orang lain.¹⁶ Begitu juga penelitian Bass, Avolio, dan Atwater (1996) yang dikutip oleh Nahiyah menemukan bahwa laki-laki umumnya lebih menampilkan kepemimpinan transaksional dibandingkan perempuan. Sebaliknya,

¹³ Darwyan Syah, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kenerja Mengajar Guru, dan Kultur Belajar terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN "SMH" Banten*, 20 (2), Juni 2014, hlm. 175

¹⁴ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Mandiri, Anggota IKAPI, 2012), hlm. 64

¹⁵ *Ibid*,..., hlm.133

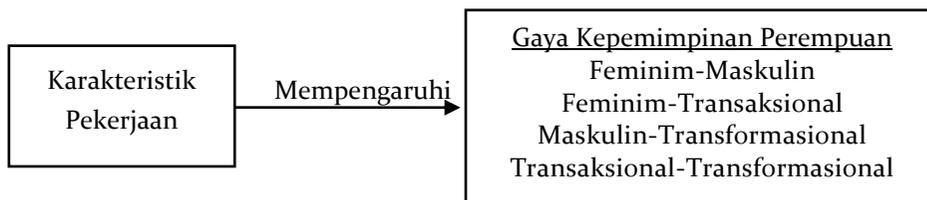
¹⁶ Nahiyah Jaidi Fairuz, *Kepemimpinan Perempuan*, *Makalah*. (Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm.1

perempuan lebih memperlihatkan kepemimpinan transformasional dibandingkan laki-laki.¹⁷

Oleh karena itu banyak dibuktikan saat ini banyak perempuan bekerja di bidang pelayanan jasa atau pekerjaan yang memiliki sedikit keterampilan seperti di bidang pendidikan, administrasi, perawat, pelayan toko, dan telah banyak perempuan yang berhasil menduduki jabatan politik dalam pemerintahan salah satunya adalah Ibu Megawati Soekarno Putri yang pernah menjabat sebagai presiden Indonesia yang ke-5.

Berdasarkan uraian di atas dalam teori tipe kepemimpinan perempuan telah menunjukkan bahwa tidak banyak perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kultur sosial budaya. Namun jika gender dihubungkan dengan tipe kepemimpinan tentu bukan karena perbedaan ciri berdasarkan jenis kelamin, akan tetapi lebih pada faktor karakteristik/tuntunan pekerjaan, sehingga perempuan memiliki kombinasi tipe kepemimpinan feminim-maskulin dan transaksional-transformasional.

Dalam kenyataannya tidak selalu 2 (dua) tipe yang dimiliki seseorang akan tetapi bisa saja pemimpin memiliki kombinasi dua gaya tersebut menjadi 4 kombinasi yaitu tipe kepemimpinan feminim-maskulin, feminim-transaksional, maskulin-transformasional, dan transaksional-transformasional.¹⁸ Kombinasi tipe kepemimpinan yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dapat dilihat melalui tabel berikut.



Gambar. 1 Tipe Kepemimpinan Perempuan

Berdasarkan tabel tersebut dapat terlihat bahwa setiap orang dapat memiliki satu atau lebih tipe kepemimpinan yang didasarkan pada faktor karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Seorang pemimpin laki-laki atau perempuan tidak memiliki banyak perbedaan dalam hal kepemimpinan

¹⁷ *Ibid*,... hlm.4

¹⁸ *Ibid*,... hlm. 132

khususnya yang berhubungan dengan kegiatan sosial di dalam masyarakat karena perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk membangun kehidupan sosial yang berkembang.

Nilai-Nilai Religiusitas

Religiusitas berasal dari kata '*religi*' berasal dari bahasa Latin *ereligio* dari akar kata *religare* yang berarti mengumpulkan atau mengikat.¹⁹ Dan dalam bahasa Inggris sering disebut *religion*. Maksud adanya *religi* atau agama secara umum memberikan aturan-aturan atau kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan serta bersifat mengikat dan menguatkan diri seseorang atau sekelompok orang agar semakin dekat dengan Tuhan, sesama manusia maupun alam sekitarnya.²⁰

Religi (agama) bukanlah merupakan sesuatu yang tunggal, tetapi merupakan sistem yang terdiri dari dua aspek. Dalam psikologi agama terdapat dua aspek yang disebut aspek kesadaran beragama (*religious consiousness*) yaitu keyakinan yang muncul dalam diri seseorang tentang suatu ajaran agama dan aspek pengalaman beragama (*religious experiences*) yaitu perilaku keberagamaan yang dilakukan dalam kehidupan sosial.

Konsep religiusitas yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada teori religiusitas Glock dan Stark (1968) sebagaimana yang dikutip oleh Subandi bahwa terdapat 5 (lima) dimensi/aspek religiusitas, yaitu²¹ :

1. *Religious Belief (the Ideological Dimension)*, atau dimensi keyakinan terhadap ajaran agama (akidah). Pada dimensi ini, akan terlihat sejauh mana tingkatan seseorang menerima hal-hal yang *dogmatic* dalam agamanya. Dalam agama Islam dimensi keyakinan dapat dicontohkan dalam hal rukun Iman yang terdiri dari Iman kepada Allah, Iman kepada malaikat Allah, Iman kepada Rasul Allah, Iman kepada Kitab-kitab Allah, Iman kepada hari kiamat, dan Iman kepada takdir Allah.

¹⁹ Dadang Kahmad, *Sosiologi Agama*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.13

²⁰ Subandi, *Psikologi Agama & Kesehatan Mental*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm.87

²¹ *Ibid....*, hlm. 88-90

2. *Religious Practice (the Ritual Dimension)*, atau dimensi ketaatan terhadap ajaran agama (syari'ah atau ibadah). Dimensi ini melihat sejauh mana ketaatan seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Dalam agama Islam dicontohkan pada rukun Islam yaitu mengucapkan kalimah syahadat, mengerjakan sholat, membayar zakat, melaksanakan puasa, dan menyempurnakan ibadahnya dengan berhaji bagi yang mampu.
3. *Religious Feeling (the Experiential Dimension)*, atau dimensi pengamalan dan penghayatan terhadap ajaran agama (ihsan), dimensi ini mencakup perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami dan dirasakan. Misalnya seseorang merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, merasa do'anya dikabulkan, atau merasa diselamatkan Tuhan dan sebagainya.
4. *Religious Knowledge (the Intellectual Dimension)*, atau dimensi pengetahuan terhadap ajaran agama (ilmu). Dimensi ini memberikan tuntunan ilmu pengetahuan tentang agama yang dianutnya, terutama dari Kitab Suci ataupun yang lainnya. Di dalam Islam, dapat dicontohkan seperti Ilmu Fiqih, Ilmu Tauhid dan Ilmu Tasawuf.
5. *Religious Effect (the Consequential Dimension)*, atau dimensi pelaksanaan ajaran agama (amal atau akhlak). Pada dimensi ini diukur sejauh mana perilaku seseorang dengan adanya motivasi dari ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial.

Dari beberapa konsep yang telah disebutkan diatas, dapat dijelaskan bahwa dimensi religiusitas merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang dalam menghayati nilai-nilai agama yang ditandai tidak hanya melalui ketaatan dalam menjalankan ibadah secara ritual tetapi juga berdasarkan keyakinan, konsisten menjalankan ibadah, pengamalan dan penghayatan dalam menjalankan ibadah, serta pengetahuan mengenai agama yang dianutnya.

Tipe Kepemimpinan Siswa di Madrasah Mu'allimaat Yogyakarta

Penelitian ini berhasil mengembangkan kajian teori kepemimpinan Bass yang dikutip oleh Situmorang bahwa ciri kepemimpinan transformasional memiliki kriteria sebagai pemimpin yang sangat berpengaruh dalam menggerakkan organisasinya, segala sesuatu yang

dikerjakan memiliki nilai-nilai untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan tujuan organisasi, membangun kedisiplinan, keteladanan, kebersamaan, dan memberi kesempatan kepada bawahannya untuk dapat mengaktualisasikan diri dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga berhasil mengungkapkan bahwa kepemimpinan siswi pada organisasi otonom Muhammadiyah di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta juga bertipe feminim diantaranya adalah kemampuan dalam berkolaborasi dengan anggotanya, kooperatif, kontrol yang baik, mampu mengendalikan diri (emosi), menyelesaikan masalah dengan analisis, musyawarah dan sikap empati.

Berdasarkan teori kepemimpinan maskulin yang dikatakan oleh Loden (1985), bahwa ciri pemimpin seperti memiliki kontrol yang baik, mampu mengendalikan diri (emosi), dan menyelesaikan masalah dengan analisis merupakan ciri tipe kepemimpinan maskulin yang menurutnya lebih identik dengan ciri kepemimpinan seorang laki-laki dan menurut Doyle (1985) bahwa perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan adalah dari unsur sosial dan kejiwaannya yang dianggap wanita hanya memiliki sifat lemah lembut, cantik, emosional, keibuan, sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa namun dalam penelitian ini penulis berhasil mengungkapkan bahwa perempuan juga mampu menjadi pemimpin yang dapat mengontrol organisasi, mengontrol diri (emosi), dan menganalisis masalah dengan baik tanpa meninggalkan ciri khas yang dimilikinya sebagai perempuan yang bersifat feminim.²²

Penerapan Nilai-Nilai Religiusitas

Berdasarkan tipe kepemimpinan tersebut, usaha yang dilakukan dalam menerapkan nilai-nilai religiusitas pada organisasi otonom Muhammadiyah di Madrasah melalui lima dimensi religiusitas yang diantaranya adalah : (1) *Religious Belief (the ideological dimension)* yang dilakukan dengan menanamkan keyakinan atau kepercayaan kepada Allah dengan mengambil sumber Al-Qur'an dan As-Sunnah yang diwujudkan

²² Hasil wawancara dengan Ibu Unik Rasyidah, di Ruang Lobi Pimpinan Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, pada tanggal 11 Januari 2016, pukul 11.00-11.30 WIB.

dengan gerakan *Iqro'* IPM, gerakan *searching (share and caring)* HW, dan slogan dari masing-masing organisasi; (2) *Religious Practice (the ritual dimension)* yang dilakukan dengan mengerjakan perintah agama Islam melalui metode ibadah dan praktik dalam kehidupan sosial seperti melaksanakan sholat tepat waktu sebelum melakukan kegiatan breafing (IPM dan HW), tadarus Al-Qur'an yang dilakukan setiap hari sabtu dan kamis pagi (IPM), puasa angkatan (IPM), infak ceria IPM setiap hari di Madrasah, infak rutin HW setia hari ahad (setelah kegiatan pelatihan HW); (3) *Religious Feeling (the experiential dimension)* merupakan pengalaman dan perasaan dekat dengan Allah SWT sebagai wujud keyakinan terhadap Allah SWT, amalan ibadah, dan kegiatan keagamaan yang telah dilakukan dalam organisasi Pengalaman keagamaan saat mengikuti kegiatan Taruna Melati (TM) pada organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM), pengalaman dan perasaan keagamaan saat kegiatan *camping* dalam organisasi *Hizbul Wathan* (HW); (4) *Religious Knowledge (the intellectual dimension)* dilakukan sebagai sarana belajar bagi pimpinan dan anggota organisasi untuk mendapatkan tuntunan ilmu pengetahuan tentang agama Islam yang diantaranya adalah kegiatan seminar yang bertemakan "Konspirasi Islam Abad Milenium" yang bekerjasama dengan *korps mubalighat*, kajian pimpinan IPM Mu'allimaat pada hari Rabu sebelum melakukan breafing, mengikuti kajian dari PP IPM dan PD IPM Kota Yogyakarta yaitu OJK (Obrolan Jum'at Kekinian) yang dilaksanakan sebulan sekali pada hari jum'at sesuai dengan jadwal dari PP IPM dan KARIM (Kajian Tri Mingguan) yang diselenggarakan oleh PD IPM, pelatihan Kepemimpinan (Kegiatan Taruna Melati I IPM Mu'allimaat), pelatihan kependuan HW; (5) *Religious Effect (the consequential dimension)* merupakan pelaksanaan ajaran agama dilihat dari perilaku pimpinan dan anggota organisasi dalam kehidupan sosial yang diantaranya adalah terbiasa melakukan infak dalam organisasi (IPM dan HW), berani berdakwah di kalangan masyarakat dengan mengajar TPA, sedekah sosial disebut dengan "searching" (*share and caring*), menjaga lingkungan sekitar melalui program "barkas" (barang bekas) dan "Si Pumpung" (aksi pungut tampung), menjadi terbiasa mengajar kependuan dan berdakwah di tingkat Pengenal dan *Athfal*.²³

²³ Hasil wawancara dengan pimpinan dan seluruh ketua bidang organisasi IPM dan HW periode/masa bhakti 2015/2016, di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah

Usaha Pemimpinan dalam Penerapan Nilai-Nilai Religiusitas di Madrasah Muallimat Yogyakarta

Berdasarkan tipe kepemimpinan siswi dan usaha yang telah dilakukan ketua umum, maka hasil dari tipe kepemimpinan ketua umum dapat dilihat dari hal-hal berikut ini, yaitu : a) kedisiplinan mematuhi kode etik diwujudkan dengan disiplin untuk datang tepat waktu saat breafing dan mengenakan atribut secara lengkap dalam organisasi; b) kedisiplinan dalam ibadah (sholat tepat waktu); c) terbiasa berdo'a sebelum dan sesudah melakukan suatu kegiatan organisasi; d) mampu membangun rasa empati dan simpati anggotanya terhadap sesama diwujudkan dengan melakukan kegiatan berinfak dalam organisasi; d) anggota organisasi menjadi termotivasi dan terinspirasi untuk melakukan sesuatu sesuai visi dan misi organisasi; e) berani dan mampu menyampaikan *quotes* saat breafing IPM; f) berani menjadi panitia kegiatan internal dan eksternal organisasi IPM yaitu pada kegiatan TM, kajian OJK, dan kajian Karim; g) anggota "Aspel" (Asisten Pelatih) HW berani mengajar/melatih ilmu kepanduan pada anggota "Pasti" (pasukan inti HW MTs) dan anak-anak SD Muhammadiyah Kauman tingkat *Athfal*.²⁴

Simpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian yang berjudul tipe kepemimpinan siswi dalam penerapan nilai-nilai religiusitas pada organisasi otonom Muhammadiyah Periode/Masa Bhakti 2015/2016 di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa : *Pertama*, penelitian ini berhasil mengembangkan kajian teori kepemimpinan Bass (1985) dan Loden (1985) yaitu tipe kepemimpinan transformasional-feminim yang memiliki ciri sebagai pemimpin yang berpengaruh, mampu menyampaikan visi dan misi secara menarik, memberi kesempatan anggotanya untuk mengaktualisasikan diri, koordinasi dan kolaborasi yang baik dengan anggota, kontrol yang baik terhadap anggotanya, mampu mengendalikan diri

Yogyakarta, pada tanggal 11 Januari 2016 s/d 5 Maret 2016.

²⁴ Hasil wawancara dengan pimpinan dan seluruh ketua bidang organisasi IPM dan HW periode/masa bhakti 2015/2016, di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, pada tanggal 11 Januari 2016 s/d 5 Maret 2016.

(emosional), memiliki rasa empati, analisis, dan musyawarah dalam mengatasi permasalahan organisasi.

Kedua, penerapan nilai-nilai religiusitas dalam organisasi otonom Muhammadiyah di Madrasah Mu'alimaat Muhammadiyah Yogyakarta terbagi dalam lima dimensi yaitu: *pertama*, dimensi *religious believe* (keyakinan beragama) yaitu tentang prinsip dasar organisasi yang mengacu pada sumber Al-Qur'an dan As-Sunnah; *kedua*, dimensi *religious practice* (ketaatan beragama) yang dilakukan dengan beberapa kegiatan ibadah; *ketiga*, dimensi *religious feeling* (perasaan atau pengalaman keagamaan) yang ada di dalam organisasi melalui kegiatan renungan malam dan sholat malam (*tahajjud*) pada acara "Taruna Melati" (TM) IPM dan kegiatan *camping* HW; *keempat*, *religious knowledge* (ilmu pengetahuan keagamaan) yang dilakukan melalui acara kajian *internal* dan *eksternal* organisasi serta kegiatan pelatihan kepemimpinan; *kelima*, dimensi *religious effect* (pelaksanaan keagamaan) yang diwujudkan melalui keteladanan dari perilaku pimpinan dan anggota organisasi dalam kehidupan sosial.

Ketiga, hasil tipe kepemimpinan transformasional-feminim dalam penerapan nilai-nilai religiusitas adalah peningkatan kedisiplinan anggota untuk mematuhi kode etik diwujudkan dengan disiplin untuk datang tepat waktu saat *breafing* dan mengenakan atribut secara lengkap dalam organisasi; kedisiplinan dalam ibadah (sholat tepat waktu); terbiasa berdo'a sebelum dan sesudah melakukan suatu kegiatan organisasi; saling membangun rasa empati dan simpati terhadap sesama diwujudkan dengan melakukan kegiatan berinfak dalam organisasi; anggotanya organisasi menjadi termotivasi dan terinspirasi untuk melakukan sesuatu sesuai visi dan misi organisasi; berani dan mampu menyampaikan *quotes* saat *breafing* IPM; berani menjadi panitia kegiatan internal dan eksternal organisasi IPM yaitu pada kegiatan TM, kajian OJK, dan kajian Karim; dan Anggota "Aspel" (Asisten Pelatih) HW berani mengajar/melatih ilmu kepanduan pada anggota "Pasti" (pasukan inti HW MTs) dan anak-anak SD Muhammadiyah Kauman tingkat *Athfal*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa hal yang perlu ditingkatnya, yaitu *Pertama*, peningkatan intensitas penerapan nilai-nilai religiusitas pada aspek *religious feeling* (perasaan atau pengalaman keagamaan), dengan menambah program-program kegiatan yang dapat memotivasi anggota organisasi untuk lebih intensif meningkatkan

pengalaman keagamaan di dalam maupun di luar organisasi. Misalnya program kajian tafsir Al-Qur'an minimal dilakukan sebulan sekali pada organisasi HW dan kegiatan *tadabbur alam* (wisata alam) sebagai sarana pembelajaran untuk mengenal Allah SWT pada organisasi IPM sebagai realisasi dalam kajian Al-Qur'an yang telah dipelajari dalam organisasi IPM. *Kedua*, pembina organisasi dan pimpinan madrasah disarankan untuk lebih meningkatkan pendekatan, pembinaan, dan senantiasa mengingatkan pimpinan maupun anggota organisasi otonom Muhammadiyah di Madrasah Mu'allimaat baik secara personal maupun kelompok agar tumbuh kedekatan hati kepada Allah SWT yaitu perasaan dilihat dan melihat Allah SWT dimana saja mereka berada, sehingga dapat meningkatkan nilai-nilai religiusitas khususnya dalam program kerja bidang KDI IPM atau bidang Dakwah dan Perkaderan HW. *Ketiga*, lebih meningkatkan lagi rasa tanggungjawab dalam menerapkan nilai-nilai religiusitas dalam organisasi, maka disarankan bagi seluruh *stakeholder* madrasah dan organisasi otonom Muhammadiyah di Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta untuk lebih mempererat silaturahmi dan saling mengingatkan satu sama lain agar menjadi teladan yang baik dimana saja ia berada.

Daftar Referensi

- Badudu, J.S & Zain, Mohammad, Sutan, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994.
- Balai Diklat Kwartir Pusat Hizbul Wathan, Jaya Melati I Gerakan Kepanduan Hizbul Wathan, Yogyakarta: Pusat Pengadaan Perlengkapan HW Kwartir Pusat Hizbul Wathan, 2014.
- Buku Pedoman Pelaksanaan Pembinaan Siswi Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, 2014.
- Buku Pelajaran Kemuhammadiyah Madrasah Tsanawiyah Kelas 3 Mu'allimin-Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, 2015.
- Buku profil Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta: Madrasah Mu'allimaat, 2015.
- Fairuz, Jaidi, Nahiyah, *Kepemimpinan Perempuan*, Makalah, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.
- Kahmad, Dadang, *Sosiologi Agama*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Machali, Imam, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*, Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Mandiri, Anggota IKAPI, 2012.
- PR IPM Madrasah Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta Periode 2015/2016, Yogyakarta: Sekretariat PR IPM Mu'allimaat, 2015.
- Setiawan, Bahar Agus & Muhith, Abdul, *Transformasional Leadership*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Situmorang, Nina Zulida, "Gaya Kepemimpinan Perempuan", Depok: Universitas Gunadarma, *Jurnal Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil)*, Vol.4, Oktober 2011.
- Subandi, *Psikologi Agama & Kesehatan Mental*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Syah, Darwyan, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, dan Kultur Belajar terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN "SMH" Banten*, 20 (2), Juni 2014.
- Tim Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.