

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perempuan merupakan sosok yang cenderung memiliki karakter feminin, yakni lembut, halus, sabar, dan memiliki peran subordinat. Dalam konstruksi sosial peran perempuan berada diranah domestik yaitu memasak, mencuci piring dan pakaian, membersihkan rumah, menyiapkan makanan buat keluarga dan sebagainya. Peran-peran itu yang mengalami sosialisasi dalam proses waktu yang cukup panjang sehingga cenderung dianggap sebagai kodrat.

Kehidupan perempuan seakan-akan hanyalah untuk menikah dan membentuk keluarga. Sesudah menikah hampir seluruh kehidupan perempuan dilewatkan di dalam rumah tangga. Dalam keadaan seperti ini, perempuan jadi tergantung kepada laki-laki secara ekonomi, karena pekerjaan yang dilakukan di rumah tangga tidak dihargai dengan uang dan dianggap bukan pekerjaan. Ditambah lagi, perempuan seakan-akan dipenjarakan di suatu dunia yang tidak memberi peluang untuk melakukan aktualisasi diri. Mereka mengerjakan pekerjaan yang sifatnya rutinitas, Teman-temannya serba terbatas, dan hidupnya kebanyakan dilewati bersama anak-anaknya (Budiman, 1981:5).

Masih banyak masyarakat yang memiliki anggapan bahwa tugas seorang perempuan hanyalah berkutat pada permasalahan domestik, meski kita tahu nyatanya kini ada banyak kesempatan yang diberikan kepada perempuan utamanya dalam hal pendidikan yang membuka pintu lebar untuk perempuan mengoptimalkan potensinya salah satunya sebagai guru maupun kepala sekolah.

Hal ini berarti bahwa dalam arus modernisasi perempuan tidak lagi berkecukupan dalam ranah domestik tetapi juga merambah ke ranah publik sehingga membagi peran menjadi peran ganda. Peran ganda merupakan resiko yang mau tidak mau harus diambil oleh perempuan, ketika terlibat di ranah publik.

Kepemimpinan suatu organisasi atau lembaga pendidikan zaman sekarang ini tidaklah lagi membedakan status sosial dan jenis kelamin. Untuk bidang pendidikan sudah banyak kepala sekolah yang berjenis kelamin perempuan (Savitri, 2010:275). Profesi perempuan di organisasi sebagai kepala sekolah mengindikasikan bahwa dapat dikatakan perempuan memiliki model atau cara untuk memimpin suatu lembaga tidak hanya laki – laki yang biasa memperoleh status memimpin.

Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seseorang pemimpin akan selalu berada di tengah-tengah para bawahan yang dipimpinnya. Oleh karena itu dalam pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Purwanto (2006:27) dalam bukunya yang berjudul Administrasi dan Supervisi Pendidikan, tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu, sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Seorang kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang (guru) yang mempunyai berbagai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin

yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Semua kegiatan yang ada didalam sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal. Demi mewujudkan tujuan tersebut maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan peran dari kepala untuk mendorong guru-guru supaya bekerja lebih maksimal lagi. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin, yaitu memimpin segala aktivitas khususnya guru. Jika kepala sekolah sebagai pemimpin dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik serta melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan professional maka logikanya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkat prestasi kerja guru.

Dalam mencapai tujuan sekolah kepala sekolah perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana kepala sekolah melakukan motivasi kepada warga sekolah. Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh peran gender, dimana peran gender dapat dikategorikan kedalam tipe maskulin dan feminin. Adapun karakteristik peran gender maskulin antara lain adalah dapat digambarkan sebagai sosok individu yang kuat, tegas, berani, semangat, agresif, bebas, kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi (perasaan). Sedangkan karakteristik peran gender yang feminin antara lain adalah lebih memperhatikan perasaan, emosional, lebih sensitif, lembut, dan lebih berhati-hati (Kristianti dan Muhyadi, 2015:42)

Berkaitan dengan penelitian ini, hasil pengamatan awal di Kota Pangkalpinang terdapat sebuah fenomena tentang peran perempuan di ranah publik. Perempuan sebelumnya lebih banyak di ranah domestik kini mulai berkembang di ranah

publik menjadi kepala sekolah. Tercatat dalam data penelitian menjelaskan bahwa perempuan lebih mendominasi dibanding laki-laki dengan jumlah 49 orang Kepala Sekolah dengan jenis kelamin perempuan dan 17 orang dengan jenis kelamin laki-laki.

Pada penelitian ini peneliti mengambil tiga sampel sekolah dasar di Pangkalpinang diantaranya SD Negeri 10, SD Negeri 28, dan SD Negeri 33. Salah satu sekolah dipimpin perempuan yaitu SD Negeri 10 dan SD negeri 33, sedangkan SD Negeri 28 salah satu sekolah yang dipimpin laki-laki. Kepala sekolah SD Negeri 10 dipimpin oleh Ibu Puspa Angriani. S.Pd yang mulai menjabat pada tanggal 1 Oktober 2012. Ibu Puspa dikenali sosok yang ramah pada warga sekolah dan bisa memimpin Sekolah dengan baik sehingga menjadi sekolah terbaik di pangkalpinang. SD Negeri 33 juga dipimpin oleh perempuan yaitu Ibu Fatimah. S.Pd yang sudah menjabat kurang lebih dua tahun. Sedangkan SD Negeri 28 merupakan salah satu sekolah yang dipimpin laki-laki yaitu bapak K.Kamarudin, S.Ag. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik dan mencoba mengangkat sebuah penelitian tentang “ Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dan Laki-Laki Di Tingkat Sekolah Dasar Kota Pangkalpinang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pola kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah ditingkat SD Kota Pangkalpinang?
- 2) Bagaimanakah pola kepemimpinan laki-laki sebagai kepala sekolah ditingkat SD Kota Pangkalpinang?
- 3) Bagaimana perbandingan pola kepemimpinan laki – laki dengan perempuan ketika sebagai kepala Sekolah di Tingkat SD Kota Pangkalpinang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pola kepemimpinan perempuan ketika menjadi kepala sekolah.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pola kepemimpinan laki-laki ketika menjadi kepala sekolah.
- 3) Menganalisis perbandingan pola kepemimpinannya dengan laki – laki ketika menjadi kepala sekolah pada tingkat Sekolah Dasar di kota Pangkalpinang.

D. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian kasanah keilmuan sosial khususnya sosiologi gender terkait peran perempuan diranah publik sebagai pemimpin dilembaga pendidikan.

2) Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi Pemerintah Kota Pangkalpinang, dan instansi terkait agar lebih proaktif memberdayakan kaum perempuan terutama yang menjabat menjadi kepala sekolah.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang ingin mengkaji tentang peran perempuan di ranah publik.
- c) Penelitian ini diharapkan mampu menjadi motivasi kepada kepala sekolah perempuan.

E. Tinjauan Pustaka

Pada penelitian ini peneliti menggunakan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai tinjauan pustakanya. Hal ini bertujuan untuk membandingkan antara penelitian yang akan saya kaji dengan penelitian lain yang bertema sama dengan penelitian peneliti pola kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Tinjauan pustaka berikut ini di ambil dari penelitian Melisa yang berjudul *Pola Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah Dan Laki-laki Sebagai Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru pada tahun 2010*. Dalam penelitiannya, kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah pada sekarang ini lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini karena dahulu perempuan masih sedikit yang meraih jenjang pendidikan sampai perguruan tinggi. Setiap kepala sekolah dalam mewujudkan visi dan misi sekolah yang dipimpinnya perlu meningkatkan kualitas guru dengan memberikan motivasi untuk meningkatkan kerjanya. Pola kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah maupun laki-laki sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi

kerja guru memiliki caranya sendiri, karena karakteristik yang melekat pada laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh konsep gender dan hal ini dapat berpengaruh pada pola kepemimpinannya.

Tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan pola kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, mendeskripsikan pola kepemimpinan laki-laki sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dan mendeskripsikan perbedaan pola kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dan laki – laki sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif, di mana penulis menggambarkan keadaan atau fenomena yang diperoleh kemudian menganalisisnya dengan bentuk-bentuk kata untuk memperoleh kesimpulan. Subjek penelitian adalah perempuan sebagai kepala sekolah di SMA Negeri 12 dan laki-laki sebagai kepala sekolah di SMA Negeri 5 Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menjelaskan, pola kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah di SMA Negeri 12 Semarang dalam meningkatkan motivasi kerja guru berorientasi pada gaya kepemimpinan dimensi perilaku tugas (*Task dimension*). Stereotip gender tentang perempuan dianggap berkiprah dalam sektor domestik, membuat mereka terbiasa melakukan dengan tepat waktu akan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Sedangkan pola kepemimpinan laki-laki sebagai kepala sekolah SMA Negeri 5 Semarang dalam meningkatkan motivasi kerja guru berorientasi pada gaya kepemimpinan dimensi perilaku hubungan (*Relationship*

dimension). Stereotip gender tentang laki-laki dalam sektor publik, membiasakan laki-laki akan dunia luar dengan banyaknya teman-teman di tempat kerjanya. Hal ini berpengaruh pada pola kepemimpinannya yang menggunakan metode kedekatan, agar bawahannya menjadi terbuka kepada atasan, sehingga muncul rasa diterima dan diakui dari bawahan dan terbuka pada pemimpin akan hambatan yang mereka rasakan untuk meningkatkan kerjanya.

Perbedaan pola kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah dan laki-laki sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, terdapat pada gaya kepemimpinannya yang dipengaruhi oleh stereotip gender dalam masyarakat. Dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada, maka pola kepemimpinan yang berorientasi tugas (*Task dimension*) adalah yang paling tepat dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Sebab di sini kepala sekolah SMA Negeri 12 Semarang memberikan bantuan, arahan, momongan, pengawasan pada dan batas waktu disetiap tugas yang menjadi tanggung jawab guru, agar guru dapat terbiasa dengan kedisiplinan. Hal ini akan membuat para guru dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan pada gaya kepemimpinan dimensi perilaku hubungan (*Relationship dimension*) yang dilakukan kepala sekolah di SMA Negeri 5 Semarang mengutamakan kedekatan, sehingga keutamaan dalam memotivasi kerja guru kurang di nomor satukan, walaupun motivasi sampai kepada guru secara tepat untuk meningkatkan motivasi kerjanya namun penerapannya kurang berjalan dengan cepat.

Penelitian berikutnya di ambil dari penelitian Haruna yang berjudul *Model Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs Negeri Yogyakarta)*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan

menganalisis mengenai bagaimana model kepemimpinan kepala sekolah perempuan dilembaga pendidikan Islam dan menganalisis bagaimana kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di MTS Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan mengambil latar MTs Negeri Yogyakarta. Pengumpulan dilakukan dengan menggunakan wawancara, angket, observasi dan dokumentasi. Analisis terhadap data yang telah diperoleh menggunakan metode deskriptif-analitik yakni menganalisa data yang telah diperoleh sesuai dengan data dari lapangan melalui perhitungan persentase. Sumber data pada penelitian ini diantaranya adalah kepala sekolah, guru dan karyawan.

Hasil penelitian ini adalah (1) Model kepemimpinan Kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta 1 merupakan orang yang menggunakan model kepemimpinan kontingensi fiedler, terlihat dengan adanya hubungan baik antara pemimpin dengan anggotanya, kepercayaan diantara pemimpin dan anggotanya, kepribadian pemimpin yang baik, ketegasan dan loyalitas pemimpin, rasa hormat anggotanya terhadap pemimpin dan struktur kerja yang jelas. (2) Kelemahan, kekuatan, peluang dan tantangan kepala sekolah perempuan di MTs Negeri Yogyakarta. Kelemahan, kelemahan dalam hal sifat dan sikap adalah sangat selektif terhadap guru dan staf terlihat dengan memilih-milih guru dan staf dalam kegiatan atau kepanitiaan. Sedangkan kelemahan dalam hal profesionalitas kinerjanya adalah komunikasi yang bersifat ke instansi luar selain Dinas Pendidikan dan Depag jarang dilakukan, seperti kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang memberikan beasiswa. Kekuatan, kekuatan dalam hal sifat dan sikap yaitu mempunyai jiwa yang tegas dalam menegakkan aturan sekolah,

memiliki kepribadian yang baik, memiliki kedisiplinan yang tinggi. Sedangkan kekuatan dalam hal profesionalitas kinerjanya adalah menegakkan aturan sekolah kepada semua masyarakat sekolah termasuk dirinya, terus melakukan pembangunan sarana sekolah. Peluang, karir kepala sekolah yang semakin baik, semakin dipercaya oleh Depag dan Dinas Pendidikan dengan kemampuannya serta berkepribadiannya yang baik. Tantangan sedikitnya kepala sekolah perempuan maka sebagai kepala sekolah perempuan ingin menunjukkan kepada masyarakat bahwa perempuan bisa menjadi pemimpin, globalisasi yang membuat masyarakat harus melek teknologi (ilmu komputer) maka sebagai kepala sekolah menginginkan agar guru, staf dan peserta didiknya mampu menguasai teknologi komputer.

Penelitian berikutnya di ambil dari penelitian Isti'ah dengan judul *Pola Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah Dan Laki-Laki sebagai Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru pada tahun 2007*. Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga keagamaan yang tidak hanya identik dengan keislaman, tetapi juga mengandung makna keaslian Indonesia. Hal ini dapat dilihat bahwa di negara-negara Islam lainnya tidak ada lembaga pendidikan pesantren.

Adapun tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi, menganalisis dan mendeskripsikan peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan pesantren. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan datanya melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan perempuan dalam pesantren yang lazim disebut Nyai ternyata berperan sangat

besar bagi perkembangan pondok pesantren. Ada beberapa pola yang digunakan oleh pemimpin perempuan di pondok Pesantren Bahrul Ulum. Peran kepemimpinan perempuan di pondok pesantren Bahrul Ulum Pujon adalah sebagai pendidik, pengasuh, dan pengurus. Sebagai pendidik ibu Nyai Hajjah Siti Aminah menggunakan seluruh waktunya untuk mengabdikan diri mendidik santri-santri pondok pesantren Bahrul Ulum. Sebagai pengasuh ibu Nyai Hajjah Siti Aminah bertanggung jawab terhadap para santri yang diasuhnya. Pengasuh layaknya seperti orang tua yang selalu mengawasi, menyayangi dan memberi nasehat kepada santrinya. Persamaan penelitian ini dengan ketiga penelitian di atas yaitu bagaimana kepemimpinan perempuan dan laki-laki ketika menjadi kepala sekolah, namun perbedaannya dengan peneliti pada hasil penelitian yaitu ketiga penelitian di atas lebih memfokuskan kepemimpinan perempuan dan laki-laki dalam meningkatkan motivasi guru , sedangkan hasil penelitian dari peneliti yaitu lebih melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan ketika perempuan dan laki-laki menjadi kepala sekolah .

F. Kerangka Teoretis

Penelitian ini menggunakan teori Max Weber tentang tipe otoritas untuk menganalisa pola – pola kepemimpinan. Peneliti melihat bahwa otoritas dapat menandakan adanya pola – pola dari kepemimpinan yang ditandai dengan cara, dan perilaku pemimpin memimpin anggotanya. Otoritas merupakan sesuatu yang dimiliki dan diberikan oleh institusi atas suatu posisi tertentu. Masuknya individu pada suatu posisi dalam struktur sehingga memiliki otoritas tertentu sesuai dengan posisi itu dapat menyebabkan terjadinya demoralisasi pada individu. Pada sisi lain, dengan suatu otoritas tertentu juga dapat memiliki akses terhadap berbagai sumber yang ada. Esensi dari konsep otoritas bahwa perintah yang diberikan oleh pihak atasan, secara sukarela ditaati oleh pihak bawahan. Adapun kriteria dari otoritas, yaitu meliputi berikut ini (Suharman, 2007:80).

- a) Mentaati secara sukarela suatu perintah yang sah.
- b) Mengantungkan keputusan pada perintah dari pihak yang lebih atas.
- c) Terdapat orientasi nilai yang menunjukkan bahwa penggunaan kontrol adalah sah.

1. Tipe Otoritas Max Weber

Menurut Max Weber, sumber dari otoritas dapat berasal dari tradisi, kharisma, atau peraturan. Otoritas inilah yang menurut Weber dapat memicu perubahan sosial, sementara dua otoritas berikutnya membawa stabilitas sosial, karena dirancang untuk mempertahankan sistem. Oleh sebab itu, menurut Weber terdapat tipe otoritas, yaitu sebagai berikut:

1) Otoritas Tradisional

Tipe otoritas tradisional ini berlandaskan pada suatu kepercayaan yang mapan terhadap tradisi zaman dahulu serta legitimasi status mereka yang menggunakan otoritas yang dimilikinya. Jadi, alasan penting orang taat pada struktur otoritas tradisi ini adalah kepercayaan mereka bahwa hal itu sudah selalu ada. Hubungan antara pihak yang memiliki otoritas pada dasarnya merupakan hubungan pribadi. Orang – orang yang patuh memiliki rasa setia secara pribadi kepala pemegang otoritas. Sebaliknya pemegang otoritas mempunyai kewajiban tertentu memperhatikan orang – orang yang patuh padanya. Walaupun antara pemegang otoritas dan orang – orang yang patuh padanya terikat pada peraturan – peraturan tradisional, tetapi masih terdapat suatu keleluasaan bagi para pemegang otoritas itu secara pribadi dalam mempergunakan otoritasnya. Hal tersebut akan menciptakan hubungan pribadi secara intensif di antara atasan dan bawahan.

Otoritas tradisional adalah keyakinan terhadap waktu dan kebiasaan yang dapat dimiliki oleh individu atau kelompok. Individu atau kelompok yang memiliki otoritas ini dihormati karena mereka mempunyai kekuasaan dan otoritas yang telah melembaga dan bahkan menjiwai masyarakat. Ciri utama dari otoritas tradisional ini antara lain:

- (1) adanya ketentuan-ketentuan tradisional yang mengikat penguasa yang mempunyai otoritas, serta orang-orang lain dalam masyarakat;
- (2) adanya otoritas yang lebih tinggi daripada kedudukan seseorang diri hadir secara pribadi; dan
- (3) selama tak ada pertentangan dengan

ketentuan-ketentuan tradisional, orang-orang dapat bertindak secara bebas. Otoritas tradisional dapat berkurang atau hilang jika pemegang otoritas tadi tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat (Abdillah, 2014: 188-189).

2) Otoritas Kharismatik

Tipe otoritas kharismatik didasarkan pada mutu luar biasa yang dimiliki oleh orang yang memiliki otoritas atau pemimpin, sebagai seorang pribadi. Dalam tipe ini orang – orang bersedia untuk mentaati atau mematuhi sebuah kepemimpinan tertentu atas dasar keyakinan mereka akan kharisma atau wibawa. Otoritas kharismatik berbeda dengan otoritas berbeda dengan otoritas biasa. Istilah kharisma dipergunakan dalam pengertian yang luas untuk menunjuk pada daya tarik pribadi yang dimiliki pemimpin. Daya tarik seperti itu, mampu menarik para pengikut yang setia kepada pemimpin yang memiliki kharisma itu secara pribadi. Kepatuhan para pengikut tergantung kepada identifikasi emosional dengan pemimpin itu sebagai seorang pribadi dan kepada komitmen terhadap nilai – nilai absolut yang dikeluarkan dan diajarkan pemimpin itu. Tidak seperti sistem otoritas tradisional, kepemimpinan kharismatik tidak diorientasikan kepada hal – hal rutin yang stabil dan langgeng. Menurut Max Weber, karisma sebagai suatu sifat tertentu dari seseorang yang membedakan mereka dari orang kebanyakan dan biasanya dipandang sebagai kemampuan atau kualitas supernatural, manusia super, atau paling tidak daya – daya istimewa (Mustafa, 2011: 19) .

3) Otoritas Legal - Rasional

Tipe otoritas legal merupakan otoritas yang didasarkan pada komitmen terhadap seperangkat peraturan yang diundangkan secara resmi dan diatur secara impersonal. Oleh karena berkaitan dengan rasionalitas instrumental, otoritas ini sering juga dikatakan sebagai otoritas legal rasional. Pada otoritas ini kepatuhan dan kesediaan orang – orang lebih didasarkan pada aturan – aturan yang disusun berdasarkan pada prinsip – prinsip dan cara – cara rasional.

Otoritas legal berbeda dengan otoritas tradisional dan kharismatik dalam hal sifat impersonal pelaksanaannya. Otoritas legal – rasional diperoleh seseorang karena mereka memenuhi persyaratan tertentu atau sebuah sistim hukum yang ada. Orang yang sedang melaksanakan otoritas legal rasional adalah orang yang memiliki suatu posisi yang sesuai dengan peraturan yang sah sebagai yang harus tunduk dalam bidang – bidang tertentu. Seleksi terhadap orang – orang untuk menduduki posisi otoritas legal atau posisi bawahan juga diatur secara jelas oleh peraturan yang secara resmi adalah sah. Seseorang yang memegang otoritas rasional, ia melakukan tugasnya dengan kebijakan norma – norma yang telah tertanam dalam konteks rasionalitas.

Hal ini berarti bahwa otoritas legal, kekuasaannya dipegang oleh suatu keyakinan formalistik isi hukum atau hukum alam (rasionalitas). Ketaatan tidak diberikan kepada individu tertentu pemimpin - apakah tradisional atau karismatik - tetapi satu prinsip-prinsip seragam (Ibrahim, 2014: 14).