

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERSONALIA PENDIDIKAN DI MI RAIHANAH MANADO**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Oleh :

HIFANA PUSPA INDAH

NIM : 20224024



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
MANADO
1447 H/2025 M**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hifana Puspa Indah

Nim : 20224024

Tempat/ Tgl Lahir : Manado, 22 Febuari 2001

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Paniki Dua, Mapanget

Judul : Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja
Personalia Pendidikan di MI Raihanah Manado

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan Duplikat, Tiruan, Plagiat, atau dibuatkan oleh orang lain, Sebagian dan seluruhnya. Maka skripsi dan gelar diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 15 Juli 2025



Hifana Puspa Indah
20224024

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Kepemimpinana Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Personalia Pendidikan di MI Raihanah Manado", yang disusun oleh **Hifana Puspa Indah**, NIM: 20224024, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, 15 Juli 2025 M, bertepatan dengan 20 Muharam 1447 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan *beberapa perbaikan*.

Manado, 15 Juli 2025 M
20 Muharam 1447 H

DEWAN PENGUJI :

Ketua	: Meiskyarti Luma, M.Pd.	(.....)
Sekretaris	: Zelan Tamrin Danial, M.Pd .	(.....)
Penguji I	: Dr. Drs. Ishak Wanto Talibo, M.Pd.I.	(.....)
Penguji II	: Irvan Kurniawan, M.Pd.	(.....)
Pembimbing I	: Meiskyarti Luma, M.Pd.	(.....)
Pembimbing II	: Zelan Tamrin Danial, M.Pd.	(.....)

Diketahui oleh :

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan IAIN Manado


Dr. Arhanuddin, M.Pd.I
NIP. 198301162011011003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, inayah serta hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kepemimpinan Perempuan dalam meningkatkan Kinerja Personalia Pendidikan di MI Raihanah Manado”. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Sholallahu Alaihi Wasalam, keluarga, para sahabat serta pengikutnya.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Hidayat, dan Ibunda Titi Fatmawati Pulubuhu, Skripsi ini saya dedikasikan dengan penuh cinta dan rasa hormat untuk kedua orang tua saya tercinta. Ayah dan Ibu, terima kasih untuk setiap tetes keringat, setiap doa yang tak pernah putus, dan kasih sayang yang tiada tergantikan. Dukungan kalian adalah semangat saya, bahkan di saat saya nyaris kehilangan arah.

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kakak saya Nurika Larassaty dan adik saya tercinta Gilang Dafa Hidayat. Terima kasih atas dukungan yang kalian berikan, baik secara langsung maupun lewat doa yang mungkin tak pernah saya dengar, tetapi selalu saya rasakan.

Saya ingin menyampaikan terima kasih kepada diri saya sendiri. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Terima kasih telah memilih untuk terus berjalan, meski sering merasa lelah, ragu, dan nyaris menyerah.

Saya juga ingin menyampaikan terima kasih kepada Pembimbing I Dr. Meiskyarti Luma, M.Pd. dan Pembimbing II Zelan Tamrin Danial, M.Pd. yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengetahuan, saran dan meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi.

Selain itu penulis sangat bersyukur dan berterimakasih kepada dosen penguji, Dr. Drs. Ishak Wanto Talibo, M.Pd.I. dan Irvan Kurniawan, M.Pd. yang telah memberikan saran dan arahan bagi penulis sehingga membuat penulis lebih terarah dalam memperbaiki dan menyelesaikan skripsi penulis lebih baik.

Pada dasarnya dalam setiap usaha untuk mencapai suatu keberhasilan tidak

lepas dari masalah dan tantangan. Demikian pula yang telah dialami penulis dalam menyusun skripsi ini, namun berkat niat dan kemauan serta kerja keras yang sesungguhnya dengan iringan doa dan juga dorongan dari berbagai pihak maka semua masalah, hambatan serta tantangan ini dapat teratasi. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI, S. Ag, MA, M.Res. selaku Rektor IAIN Manado, Dr. Salma, M.HI. selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Perencanaan Keuangan, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk bisa menempuh Pendidikan di IAIN Manado.
2. Dr. Arhanuddin Samal, M.Pd.I. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Dra. Nurhayati, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Dr. Ishak Talibo, M.Pd. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama.
3. Dr. Abdul Rahman, S.Pd, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd. selaku Sekrtaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam .
4. Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd. selaku Dosen penasehat akademik yang telah membantu memberikan bantuan dan juga arahan terutama pada tahap awal perancangan judul Skripsi dan seluruh dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
5. Seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
6. Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado beserta stafnya.
7. Kepala Sekolah MI Raihanah Manado Ibu Farhah Kurniati, S.Pd.I. serta jajaran guru beserta staf yang telah menerima kehadiran penulis dan membantu dalam mengumpulkan data dalam lapangan.
8. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Kevin Sumolang yang selama ini telah menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi saya. Terima kasih atas

dukungan, kesabaran, dan pengertian yang tak pernah henti selama proses penyusunan skripsi ini.

9. Tak lupa kepada sahabat-sahabat terbaik saya Listy Luwunaung dan Tiara Trifilia Tamuge yang selalu hadir di setiap langkah perjuangan dari awal kuliah hingga sekarang. Terima kasih atas kehadiran kalian yang membuat perjalanan ini terasa lebih ringan.
10. Kepada Teman-teman MPI Angkatan 2021 yang telah sama-sama saling memotivasi dalam proses penulisan skripsi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Manado, 15 Juli 2025

Penulis



Hifana Puspa Indah
20224024

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II	11
KAJIAN TEORITIS	11
A. Tinjauan Teoritis	11
1. Hakikat Kepemimpinan	11
a. Jenis-jenis Kepemimpinan	11
b. Gaya Kepemimpinan	14
c. Kepemimpinan Perempuan	16
2. Hakikat Kinerja	20
a. Pengertian Kinerja	20
b. Pengukuran Kinerja	23
3. Personalia Pendidikan	26
a. Pengertian Personalia	26

b. Kinerja Personalia	32
B. Penelitian Relevan	33
BAB III	39
METODE PENELITIAN	39
A. Tempat dan Waktu Penelitian	39
B. Pendekatan Penelitian	40
C. Sumber Data	41
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Instrumen Penelitian	43
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	33
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Kisi-kisi Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	55
Tabel 4.2 Matriks Perempuan dalam menjalankan POAC.....	61
Tabel 4.3 Matriks Penerapan Nilai-Nilai Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.4 Matriks hasil evaluasi kinerja guru.....	72
Tabel 4.5 Interpretasi temuan konsistensi kepala madrasah.....	75
Tabel 4.6 Interpretasi temuan implementasi kepemimpinan.....	80
Tabel 4.7 Interpretasi temuan evaluasi kepemimpinan.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Konteks Kondisi Kepemimpinan Perempuan.....	76
Gambar 4.2 Diagram Konteks Implementasi Gaya Kepemimpinan Perempuan...	81
Gambar 4.3 Diagram Konteks Evaluasi Kepemimpinan Perempuan.....	85
Gambar 4. 4 Kerangka Konsep Penelitian.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	98
Lampiran 2 Surat Keterangan telah melakukan Penelitian.....	99
Lampiran 3 Instrumen Pedoman Observasi.....	100
Lampiran 4 Instrumen Pedoman Wawancara.....	109
Lampiran 5 Instrumen Pedoman Wawancara.....	111
Lampiran 6 Instrumen Pedoman Wawancara.....	113
Lampiran 7 Instrumen Pedoman Wawancara	115
Lampiran 8 Instrumen Pedoman Pengumpulan Dokumentasi.....	117
Lampiran 9 Transkrip Wawancara Kepala Sekolah.....	120
Lampiran 10 Transkrip Wawancara Wakil Kepala Madrasah.....	121
Lampiran 11 Transkrip Wawancara Staf Administrasi.....	122
Lampiran 12 Transkrip Wawancara Guru.....	123
Lampiran 13 Daftar Informan.....	124
Lampiran 14 Struktur Organisasi MI Raihanah Manado.....	125
Lampiran 15 Kepala Madrasah.....	126
Lampiran 16 Wawancara dengan Kepala Madrasah.....	126
Lampiran 17 Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah.....	127
Lampiran 18 Wawancara dengan Staf Administrasi.....	127
Lampiran 19 Wawancara dengan Guru.....	128
Lampiran 20 Sertifikat Kegiatan Bimtek.....	128

Lampiran 21 Data Pencapaian Sekolah.....	129
--	-----

ABSTRAK

Nama : Hifana Puspa Indah
Nim : 20224024
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan
Kinerja Personalia Pendidikan di MI Raihanah
Manado

Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja personalia pendidikan di MI Raihanah Manado.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilaksanakan selama bulan April tahun 2025. Adapun informan yang terlibat dalam penelitian ini mencakup kepala madrasah, wakil kepala madrasah, staf administrasi, dan guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lingkungan sekolah, wawancara mendalam dengan para informan, serta penelaahan terhadap berbagai dokumen pendukung yang relevan. Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan model analisis yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan akhir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan perempuan dalam mengelola dan memimpin personalia pendidikan di MI Raihanah Manado ditandai dengan ketersediaan dan konsistensi kepala madrasah dalam menjalankan fungsi manajerial (POAC) seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan secara efektif dan partisipatif. Implementasi gaya kepemimpinan transformasional tercermin dalam pemberian motivasi, keteladanan, komunikasi empatik, serta strategi pembinaan dan peningkatan kinerja, yang berdampak positif terhadap semangat kerja dan profesionalitas guru serta tenaga kependidikan. Evaluasi kepemimpinan perempuan dilakukan secara rutin, membina, dan dilanjutkan dengan tindak lanjut berupa pelatihan, pembinaan, dan pemberian tanggung jawab tambahan yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Kepemimpinan Perempuan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Personalia*

ABSTRACT

Author's Name : Hifana Puspa Indah
Student ID Number : 20224024
Faculty : Tarbiyah and Education Sciences
Department : Islamic Education Management
Thesis Title : Female Leadership in Improving the Performance of Educational Personnel at MI Raihanah Manado

The main issue addressed in this study concerns how female leadership contributes to improving the performance of educational personnel at MI Raihanah Manado. This research employed a qualitative approach with a descriptive method. The study was conducted in April 2025. Informants included the head of the madrasah, the deputy head, administrative staff, and teachers. Data were collected through direct observation within the school environment, in-depth interviews with informants, and examination of relevant supporting documents. The data analysis process followed the model developed by Miles and Huberman, which involves three main stages: data reduction, data display, and drawing final conclusions. The findings indicate that female leadership in managing and leading educational personnel at MI Raihanah Manado is characterized by the head of the madrasah's availability and consistency in performing managerial functions (POAC), such as planning, organizing, actuating, and controlling, effectively and collaboratively. The implementation of a transformational leadership style is reflected in the provision of motivation, exemplary behavior, empathetic communication, as well as strategies for coaching and performance improvement, all of which have a positive impact on the morale and professionalism of teachers and educational staff. Evaluation of female leadership is conducted routinely in a constructive manner, followed by follow-up actions such as training, mentoring, and the delegation of additional responsibilities, all of which contribute to the sustainable improvement of work performance quality.

Keywords: *Female Leadership, Leadership Style, Personnel Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Peran kepemimpinan sangat menentukan dalam membawa sebuah organisasi menuju kesuksesan, termasuk di dunia pendidikan. Saat ini, di era 5.0, kehadiran perempuan sebagai pemimpin makin mendapat tempat dan dihargai. Hal ini tidak terlepas dari keunggulan mereka dalam menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, membangun komunikasi yang lancar, serta menyelesaikan masalah dengan pendekatan yang lebih empatik dan manusiawi.

Kepemimpinan sendiri bisa dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang-orang di sekitarnya, agar bersama-sama bergerak mencapai tujuan yang telah disepakati. Seorang pemimpin harus mampu membawa timnya ke arah yang benar, dengan cara yang jelas dan bisa diterima semua pihak¹

Di sisi lain, keterlibatan perempuan dalam peran kepemimpinan kini menjadi sorotan di tingkat dunia, terutama dalam beberapa dekade terakhir. Sejumlah studi mengungkapkan bahwa pemimpin perempuan memiliki keunggulan tersendiri, seperti kemampuan untuk mendengarkan dengan empati, gaya kepemimpinan yang mengutamakan kerja sama, serta keahlian dalam membangun hubungan antarpribadi. Karakteristik seperti ini menjadikan kepemimpinan perempuan sangat dibutuhkan, terutama di era yang menuntut gaya kepemimpinan yang lebih terbuka, inklusif, dan mudah beradaptasi dengan perubahan.

¹ Umi Rojiati and others, *Kepemimpinan*, 2021. h 243.

Melihat pentingnya hal ini, pemerintah juga terus mendorong keterlibatan aktif masyarakat dalam bidang pendidikan. Komitmen tersebut tercermin dalam konstitusi negara, tepatnya pada Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa: "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya." Pasal ini memberikan jaminan kesetaraan kepada perempuan dan laki-laki, termasuk dalam bidang kepemimpinan. Tidak ada pembatasan bagi perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan, baik di sektor pendidikan maupun lainnya, asalkan memiliki kompetensi dan memenuhi persyaratan.²

Salah satu contoh nyata mengenai kepemimpinan perempuan dapat ditemukan dalam Kisah Ratu Balqis yang terdapat dalam Surah An-Naml ayat 32 yang berbunyi :

قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونِ (٣٢)

Terjemah :

Dia (Balqis) berkata, "Wahai para pembesar, berilah aku pertimbangan dalam urusanku (ini). Aku tidak pernah memutuskan suatu urusan sebelum kamu hadir (dalam majelisku) (32).

Dalam penafsiran Ibnu Katsir terhadap QS. An-Naml ayat 32, dijelaskan bahwa Ratu Balqis penguasa Kerajaan Saba adalah sosok pemimpin perempuan yang pintar dan penuh pertimbangan. Ia dikenal sebagai pemimpin yang tidak gegabah dalam mengambil keputusan penting. Sebelum bertindak, ia selalu

² Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (1)

berdiskusi dengan para penasihat dan tokoh-tokoh istananya. Cara Ratu Balqis memimpin ini menunjukkan bahwa ia punya sifat bijaksana dan hati-hati. Ia tidak memaksakan kehendaknya sendiri, tapi menghargai saran dan masukan dari orang-orang di sekitarnya. Ini menjadi bukti bahwa seorang perempuan pun bisa memimpin dengan baik dan membawa bangsanya ke arah yang tepat.³

Menurut pendapat penulis Q.S An-Naml ayat 32 menggambarkan kepemimpinan Ratu Balqis yang bijaksana dan penuh kehati-hatian. Ia tidak mengambil keputusan secara otoriter, melainkan selalu bermusyawarah dengan para pembesarnya sebelum menentukan suatu keputusan penting. Sikap ini menunjukkan kepemimpinan yang cerdas, demokratis, dan menghargai pendapat orang lain, sehingga mencerminkan kebijaksanaan dalam mengelola kerajaan.

Faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan kinerja personalia pendidikan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang tepat akan mendorong personalia untuk bekerja dengan optimal dan berkontribusi lebih besar pada lembaga pendidikan.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja personalia di sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi, membimbing, dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka.

³ Lujeng Luthfiyah, 'Kepemimpinan Perempuan Dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Ibnu Katsir Dan Al-Maraghi)', *Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Tafsir*, Vol.5 (2022), h. 280.

Berikut ini adalah gambar state of the art :

State of the Art		
Wakhid Daturrohman (2022) Dalam Penelitian ini Mengeksplorse bagaimana kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam peningkatan kinerja guru di SDN 1 Larangan. Adapun temuan dari penelitian ini yaitu kepala sekolah perempuan memiliki sikap dispilin tinggi dan bekerja keras untuk meningkatkan kualitas sekolah, kepala sekolah perempuan berperan sebagai motivator yang mampu memberikan semangat kepada guru agar selalu meningkatkan kualitas pembelajaran. Kelemahan yaitu penelitian ini hanya melibatkan tiga narasumber yang dinilai kurang memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kepemimpinan perempuan di sekolah.	Novita Hasni (2020) Dalam penelitian ini mengeksplore bagaimana kepala sekolah perempuan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui sikap disiplin kerja keras,dan motivasi kepada guru-guru disekolah. Temuan dari penelitian ini yaitu kepala sekolah perempuan memiliki sikap disiplin dalam meningkatkan kualitas sekolah dan kinerja guru serta memberikan contoh keteladanan dalam etos kerja. Kelemahan penelitian ini yaitu tidak dapat mengeksplorasi lebih dalam bagaimana keoala sekolah perempuan menjalankan perannya dalam berbagai aspek pendidikan.	Else Eka Novitasari (2023) Dalam penelitian ini mengeksplore bagaimana kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam peningkatan kompetensi sosial guru di SMAN 1 Blangkerejen. Temuan dari penelitian ini gaya kepemimpinan yang digunakan kepaka sekolah bersifat demokratis yaitu mementingkan kepentingan kelompok., kepala sekolah lebih mengedepankan kerja sama, musyawarah dan membangun hubungan baik dengan stakeholder. Kelemahan penelitian ini yaitu lebih berfokus pada strategi internal, tetapi tidak membahas faktor eksternal yang bisa mempengaruhi kompetensi sosial guru seperti kebijakan pemerintah atau budaya organisasi sekolah.

Meskipun berbagai penelitian telah mengungkap kelebihan kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, bukti empiris mengenai efektivitas gaya kepemimpinan ini dalam meningkatkan kinerja personalia pendidikan secara spesifik di Madrasah Ibtidaiyah masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan perempuan lebih banyak menggunakan metode kualitatif deskriptif atau studi kasus, namun masih terbatas dalam eksplorasi metodologi kualitatif yang lebih mendalam. Pendekatan ini diperlukan untuk memahami secara lebih

komprehensif pengalaman subjektif pemimpin perempuan dalam mengelola personalia pendidikan. Selain itu, kombinasi wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen masih jarang digunakan dalam penelitian sejenis.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di MI Raihanah Manado Salah satu contoh nyata dari kepemimpinan perempuan dapat ditemukan di MI Raihanah Manado. Sejak awal berdiri, madrasah ini dipimpin oleh perempuan. Kepala Madrasah menerapkan gaya kepemimpinan yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan membangun komunikasi yang terbuka. Karena mayoritas tenaga pendidik adalah perempuan, pendekatan ini dianggap efektif, terutama dalam membentuk suasana kerja yang nyaman dan menyentuh aspek emosional.⁴

Namun di balik harapan tersebut, terdapat tantangan nyata di lapangan. Beberapa masalah yang dihadapi antara lain kedisiplinan guru dalam hal waktu, serta kekurangan tenaga pendidik karena adanya guru yang pindah atau diangkat menjadi PNS/PPPK. Meskipun Kepala Madrasah telah melakukan evaluasi rutin dan supervisi, kenyataan ini menunjukkan bahwa masih ada kendala dalam meningkatkan kinerja personalia secara maksimal.

Selain itu, meskipun sudah banyak penelitian tentang kepemimpinan perempuan, kebanyakan masih bersifat umum atau hanya menyoroti sisi teoritis. Penelitian yang secara khusus membahas gaya kepemimpinan

⁴. Farha Kurniati, Kepala Madrasah MI Raihanah Manado, wawancara oleh peneliti di Manado, 21 Januari 2025.

perempuan dan pengaruhnya terhadap kinerja personalia di madrasah, terutama dalam konteks pendidikan Islam di daerah seperti Manado, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dan relevansi yang tinggi.

Melalui penelitian ini, penulis ingin menggali lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan perempuan di MI Raihanah dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja personalia pendidikan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan model kepemimpinan perempuan yang berbasis pendekatan humanis dan bisa menjadi referensi praktis bagi madrasah atau lembaga pendidikan sejenis.

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh peneliti adalah “Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Personalia Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Raihana Manado”. Dalam hal ini fokus masalahnya tentang Bagaimana Kepemimpinan Perempuan di MI Raihana dalam mengelola dan memimpin Personalia Pendidikan, Bagaimana Implementasi Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Personalia Pendidikan, Bagaimana Evaluasi Kepemimpinan Perempuan dalam mencapai Peningkatan Kinerja Personalia Pendidikan di MI Raihana Manado. Fokus dari penelitian ini adalah menjelaskan Batasan masalah yang akan diteliti agar jelas ruang lingkup yang akan diteliti.

2. Deskripsi Fokus

Untuk memperjelas fokus penelitian diatas maka peneliti menggambarkan objek yang akan diteliti sehingga menjadi deskripsi fokus dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan Perempuan di MI Raihana

Mengkaji bagaimana perempuan pemimpin di MI Raihana mengelola dan memimpin personalia pendidikan dalam konteks institusi pendidikan berbasis agama.

2. Implementasi Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menganalisis bagaimana penerapan gaya kepemimpinan perempuan memengaruhi kinerja personalia pendidikan dan mengidentifikasi pendekatan kepemimpinan yang efektif.

3. Evaluasi Kepemimpinan Perempuan

Mengevaluasi sejauh mana kepemimpinan perempuan di MI Raihana berhasil mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja personalia pendidikan, termasuk analisis terhadap indikator keberhasilan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang peran kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan, khususnya di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah, serta memberikan wawasan terkait pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih inklusif dan efektif.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepemimpinan Perempuan di MI Raihana dalam mengelola dan memimpin Personalia Pendidikan ?

2. Bagaimana Implementasi Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Personalia Pendidikan ?
3. Bagaimana Evaluasi Kepemimpinan Perempuan dalam mencapai Peningkatan Kinerja Personalia Pendidikan di MI Raihana Manado ?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis kepemimpinan perempuan di MI Raihana dalam mengelola dan memimpin personalia pendidikan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perempuan sebagai pemimpin di MI Raihana menjalankan perannya, termasuk dalam pengelolaan personalia, pengambilan keputusan, serta hubungan interpersonal dengan staf pendidikan.

2. Mengeksplorasi implementasi gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja personalia pendidikan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perempuan di MI Raihana dan bagaimana gaya tersebut berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, produktivitas, dan kinerja personalia pendidikan.

3. Mengevaluasi efektivitas kepemimpinan perempuan dalam mencapai peningkatan kinerja personalia pendidikan di MI Raihana Manado

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana kepemimpinan perempuan di MI Raihana berhasil mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja personalia pendidikan.

Dengan tujuan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan perempuan dalam konteks pendidikan di MI Raihana.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara praktis maupun akademik sebagai berikut :

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam kajian kepemimpinan perempuan. Memperkaya pemahaman tentang efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks lembaga pendidikan Islam, serta penerapan prinsip POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) dalam kepemimpinan manajerial oleh pemimpin perempuan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dalam mengelola dan memimpin personalia pendidikan.

b. Bagi Wakil Kepala Madrasah

Sebagai bagian dari tim manajemen, wakil kepala madrasah dapat mengambil pelajaran tentang pentingnya sinergi antara pimpinan dan personalia

dalam menyukseskan program kerja madrasah, serta memperkuat kemampuan kepemimpinan kolaboratif.

c. Bagi Guru

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang dampak positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan profesionalitas dan motivasi kerja guru, serta pentingnya keterlibatan aktif dalam setiap proses pembinaan dan evaluasi.

d. Bagi Staf Administrasi

Hasil penelitian ini mendorong staf administrasi untuk memahami peran penting mereka dalam sistem manajerial madrasah, serta menjadikan kepemimpinan yang komunikatif dan suportif sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja administratif secara profesional.

e. Bagi Lembaga/Yayasan Pengelola

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan dukungan terhadap penguatan kapasitas kepala madrasah, termasuk dalam penyediaan pelatihan kepemimpinan dan fasilitasi program peningkatan kinerja personalia.

f. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam melakukan studi lanjutan mengenai kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan dengan cakupan fokus yang berbeda, seperti pengaruh terhadap budaya organisasi, pengambilan keputusan, atau inovasi pembelajaran.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Teoritis

1. Hakikat Kepemimpinan

a. Jenis-jenis Kepemimpinan

Kepemimpinan bisa dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk membimbing, memberi semangat, dan mengarahkan orang lain agar bisa bekerja sesuai dengan tujuan yang telah disepakati. Seiring waktu, konsep dan praktik kepemimpinan ikut berkembang menyesuaikan dengan tantangan dan kebutuhan zaman.

Kepemimpinan yang berjalan dengan baik biasanya terlihat dari sejauh mana pemimpin menjalankan perannya sesuai arah dan fungsi organisasi. Pemimpin yang baik harus turun langsung memahami situasi dan dinamika yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Dalam dunia pendidikan, gaya kepemimpinan bisa berdampak besar terhadap kinerja guru dan pencapaian tujuan sekolah. Karena setiap orang memiliki karakter yang berbeda, cara mereka memimpin juga bervariasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang yang memimpinnya. Pemimpin harus punya kemampuan untuk memengaruhi, membangun semangat kerja sama, dan menggerakkan semua pihak agar bisa meraih tujuan bersama, baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi.

Berikut ini beberapa jenis kepemimpinan yang bisa diterapkan sesuai kebutuhan:

1) Kepemimpinan berwibawa (Authoritative Style)

Pemimpin dengan gaya ini mampu memberi inspirasi dan arahan yang

jelas kepada timnya. Ia membimbing anggota untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Gaya ini cocok digunakan saat organisasi belum memiliki arah atau tujuan yang jelas.

2) Kepemimpinan partisipatif (Democratic Style)

Pemimpin membuka ruang diskusi dan menghargai pendapat dari semua anggota. Keputusan diambil bersama melalui musyawarah, sehingga tercipta rasa tanggung jawab bersama dalam menjalankan tugas.

3) Kepemimpinan pacesetting (Pacesetting Style)

Pemimpin bertipe ini biasanya punya standar tinggi dan menuntut hasil kerja yang maksimal. Ia memberikan target yang jelas dan menetapkan batasan-batasan yang harus diikuti. Gaya ini cocok untuk tim yang sudah berpengalaman dan mampu bekerja cepat.

4) Kepemimpinan memaksa (Coercive Style)

Gaya ini lebih menekankan perintah langsung dan kepatuhan. Pemimpin mengambil keputusan sendiri dan mengharapkan perintah dijalankan segera. Gaya ini efektif dalam kondisi darurat atau saat organisasi menghadapi krisis dan butuh perubahan cepat.

5) Kepemimpinan pembinaan (Coaching Style)

Pemimpin berperan sebagai mentor yang membantu anggota tim mengenali potensi diri mereka, memperbaiki kekurangan, dan merancang masa depan karier mereka. Gaya ini cocok diterapkan dalam jangka panjang, karena

membutuhkan waktu untuk membangun hubungan yang kuat dan berkembang secara personal.⁵

Berdasarkan pembahasan diatas penulis menyimpulkan bahwa Kepemimpinan sejatinya adalah seni membimbing dan menggerakkan orang lain menuju tujuan bersama dengan penuh semangat dan arah yang jelas. Seiring waktu, cara memimpin terus berubah mengikuti tantangan zaman, namun inti dari kepemimpinan yang baik tetap pada kemampuan pemimpin untuk benar-benar memahami situasi di lapangan dan menjalin hubungan yang erat dengan timnya.

Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja guru dan pencapaian sekolah. Karena setiap individu unik, cara memimpin juga harus fleksibel dan sesuai dengan karakter serta kebutuhan tim. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberi arahan, tapi juga mampu membangun kerja sama dan menginspirasi semua anggota untuk berkontribusi secara maksimal.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang bisa dipilih berdasarkan situasi yaitu Berwibawa (Authoritative) Pemimpin yang menginspirasi dan memberi visi jelas, cocok saat arah organisasi masih harus ditetapkan. Partisipatif (Democratic) yaitu Pemimpin yang mengajak semua anggota berdiskusi dan mengambil keputusan bersama, membangun rasa tanggung jawab kolektif. Pacesetter yaitu Pemimpin dengan standar tinggi yang mendorong tim

⁵ Leena Ramadhanti and Sofyan Iskandar, 'Teori Dan Jenis Gaya Kepemimpinan', *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8 (2023), h. 378–379.

berpengalaman untuk bekerja cepat dan maksimal. Memaksa (Coercive) yaitu Pemimpin yang mengambil keputusan tegas dan cepat, efektif saat krisis atau perubahan mendesak. Pembinaan (Coaching) yaitu Pemimpin yang fokus mengembangkan potensi individu, membimbing secara personal dan berkelanjutan.

Pada akhirnya, kepemimpinan bukan hanya soal memerintah atau mengatur, tapi bagaimana seorang pemimpin bisa menjadi sumber inspirasi dan dukungan nyata bagi timnya, sehingga semua merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik bersama.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memengaruhi orang lain supaya bisa bekerja sama dan bergerak ke arah tujuan yang sama dalam sebuah organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, hubungan kerja jadi lebih solid dan visi serta misi organisasi bisa tercapai dengan baik.

Berikut beberapa jenis gaya kepemimpinan yang biasa dipakai:

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Ini adalah cara memimpin yang mengajak semua orang untuk ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Pemimpin tidak selalu memegang kendali penuh, tapi memberikan ruang bagi bawahan untuk berbicara dan berkontribusi. Komunikasi berjalan dua arah, dan keputusan dibuat bersama-sama agar semua merasa punya tanggung jawab.

2) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin dengan gaya ini lebih sering menyerahkan keputusan kepada bawahan dan tidak terlalu ikut campur dalam setiap detail pekerjaan. Biasanya

gaya ini cocok untuk tim yang sudah terampil dan mampu bekerja mandiri tanpa banyak arahan.

3) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Di sini, pemimpin sangat mementingkan aturan yang sudah ada. Semua keputusan diambil berdasarkan prosedur yang jelas dan harus diikuti tanpa banyak perubahan. Pemimpin memberi instruksi dan memastikan bawahan melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

4) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Dalam gaya ini, pemimpin memegang kendali penuh atas segala keputusan dan pembagian tugas. Bawahan hanya menjalankan perintah tanpa banyak diskusi. Penekanan utama ada pada disiplin dan kepatuhan agar semua tugas terlaksana dengan tegas.

5) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin karismatik biasanya punya daya tarik yang kuat dan mampu memotivasi orang lain lewat kata-kata dan sikapnya. Mereka punya visi yang besar dan suka tantangan. Namun, terkadang gaya ini kurang konsisten, sehingga orang yang mengikuti bisa merasa kecewa jika janji atau harapan tidak terpenuhi.

6) Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya ini fleksibel, karena pemimpin menyesuaikan cara memimpin berdasarkan kesiapan dan kondisi timnya. Tidak ada satu gaya yang selalu benar, tapi pemimpin memilih pendekatan yang paling cocok sesuai situasi dan kemampuan orang-orang yang dipimpin.

7) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin dengan gaya ini berusaha menginspirasi dan mendorong perubahan positif. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan bersama dan memacu semua orang untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.⁶

Dari pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah cara seorang pemimpin memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bisa bekerja sama mencapai tujuan bersama. Setiap gaya punya kelebihan dan kekhasan masing-masing, mulai dari yang mengajak berdiskusi bersama (demokratis), memberi kebebasan pada bawahan (delegatif), mematuhi aturan ketat (birokratis), memegang kendali penuh (otoriter), hingga yang mampu menginspirasi lewat karisma atau menyesuaikan diri dengan situasi (situasional dan transformasional). Intinya, pemimpin yang baik tahu kapan dan bagaimana menggunakan gaya yang tepat sesuai kebutuhan tim dan situasi agar semua bisa berkembang dan mencapai hasil terbaik bersama.

c. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan bisa dilihat dari dua sudut pandang yaitu sebagai posisi atau jabatan, dan sebagai suatu proses sosial yang melibatkan interaksi antar manusia. Jika dilihat sebagai posisi, kepemimpinan berarti hak dan tanggung jawab yang melekat pada seseorang atau kelompok tertentu. Namun, dalam kenyataannya, kepemimpinan tidak memandang jenis kelamin baik laki-laki maupun

⁶ Nadzmi Akbar, 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah', *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5.9 (2017), h. 79–85.

perempuan memiliki kesempatan dan persyaratan yang sama untuk menjadi pemimpin yang baik.

Perempuan sendiri merupakan bagian besar dari masyarakat, bahkan lebih banyak dibanding laki-laki. Menurut Bene D. M. Djasmoredjo, secara umum laki-laki dan perempuan memang berbeda, terutama secara biologis. Stereotip yang sering muncul menggambarkan perempuan sebagai sosok yang lebih lembut, cenderung mengalah, kurang aktif, dan memiliki naluri mengasuh. Sedangkan laki-laki biasanya dianggap lebih kuat, dominan, aktif, mandiri, dan cenderung agresif.

Namun, sejak era reformasi di Indonesia, perempuan mulai mendapatkan ruang yang lebih luas dalam berbagai aspek kehidupan. Kebangkitan perempuan di tengah arus globalisasi membawa perubahan signifikan dalam pembangunan sosial dan ekonomi. Saat ini, perempuan tidak lagi hanya dikenal sebagai istri atau ibu, tapi juga sebagai individu yang memiliki berbagai peran dan potensi yang dapat dikembangkan. Mereka mulai memanfaatkan kualitas dan kemampuan yang dimiliki untuk berkontribusi secara lebih luas dalam masyarakat.⁷

Dari pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal jabatan atau kedudukan formal, tetapi juga merupakan proses sosial yang melibatkan kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain. Baik laki-laki maupun perempuan memiliki peluang

⁷ Ika Purwanti and others, 'Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus Amal Usaha Muhammadiyah Kabupaten Lamongan', *Jurnal Anterior*, 21.2 (2020), h. 20–29.

yang sama untuk menjadi pemimpin, karena kriteria kepemimpinan tidak ditentukan oleh jenis kelamin. Meskipun secara umum terdapat perbedaan karakter antara laki-laki dan perempuan, hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi perempuan untuk tampil sebagai pemimpin yang berkualitas. Terlebih lagi, perubahan zaman dan dorongan reformasi telah membuka ruang lebih luas bagi perempuan untuk menjalankan berbagai peran, tidak hanya di ranah domestik tetapi juga di ruang-ruang publik dan strategis. Perempuan masa kini memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi secara aktif dalam pembangunan, termasuk dalam bidang kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan dalam memimpin yang bertujuan mendorong terjadinya perubahan ke arah yang lebih baik, dengan mengandalkan semangat, motivasi, serta perhatian terhadap pertumbuhan dan potensi setiap individu dalam tim. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pencapaian tujuan, tetapi juga memperhatikan hubungan antar anggota dan membangun lingkungan kerja yang saling mendukung.

Dalam konteks kepemimpinan perempuan, pendekatan transformasional menjadi sangat relevan. Hal ini karena secara umum, perempuan cenderung memimpin dengan cara yang lebih inklusif, terbuka terhadap kerja sama, dan mengedepankan hubungan interpersonal yang hangat. Pemimpin perempuan sering kali mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga mendorong kinerja tim menjadi lebih optimal.

Pendapat dari Eagly dan Carli juga menguatkan pandangan ini. Mereka menyebutkan bahwa perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan

umumnya lebih banyak menerapkan gaya transformasional dibandingkan laki-laki. Hal ini terlihat dari kecenderungan perempuan untuk membangun komunikasi yang kuat, menjalin kerja sama yang erat, serta memberikan perhatian pada pengembangan individu dalam tim. Semua ini berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif, produktif, dan harmonis.⁸

Berdasarkan pembahasan di atas penulis penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang sangat relevan dan efektif dalam konteks kepemimpinan perempuan. Gaya ini menekankan pentingnya semangat, motivasi, serta perhatian terhadap pertumbuhan individu dalam organisasi yang selaras dengan cara perempuan umumnya memimpin, yaitu melalui pendekatan yang inklusif, penuh empati, dan mendorong kerja sama.

Teori dari Eagly dan Carli menjadi landasan penting dalam memahami fenomena ini. Mereka menyatakan bahwa perempuan dalam kepemimpinan cenderung lebih sering menggunakan gaya transformasional, karena lebih fokus pada hubungan interpersonal, kolaborasi, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung. Pandangan ini memberikan dasar teoritis yang kuat bagi penulis dalam mengkaji kepemimpinan perempuan, khususnya bagaimana karakteristik alami perempuan dapat menjadi kekuatan dalam menjalankan peran kepemimpinan yang membawa perubahan positif.

⁸ Eagly and Carli, 'Women and Leadership: Transformational Leadership in a Gendered Context', *The Leadership Quarterly*, 2020, h. 101–105.

Dengan demikian penulis menggunakan teori Eagly dan Carli dalam penelitian ini karena mencerminkan realitas bahwa perempuan memiliki potensi besar dalam membangun kepemimpinan yang berdampak dan berorientasi pada kemajuan bersama.

2. Hakikat Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, baik dilihat dari sisi jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas), yang dicapai selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja juga mencerminkan tingkat pencapaian seseorang dalam kurun waktu tertentu, yang dinilai berdasarkan ukuran-ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti target kerja, standar operasional, atau tujuan organisasi.

Secara lebih luas, kinerja bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri. Ia dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat keterampilan, sikap terhadap pekerjaan, serta lingkungan tempat seseorang bekerja. Selain itu, motivasi kerja dan kepuasan terhadap hasil yang diperoleh, termasuk sistem imbalan atau penghargaan, juga memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat mencapai kinerja yang optimal.

Dengan demikian, untuk menghasilkan kinerja yang baik, tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan semata. Diperlukan keinginan yang kuat dari dalam diri, pemahaman yang mendalam tentang tugas yang dijalankan, serta dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif. Tanpa

adanya kombinasi dari ketiga unsur tersebut kemampuan, kemauan, dan lingkungan maka performa kerja yang maksimal akan sulit untuk dicapai.⁹

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang selama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagiannya. Kinerja juga menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kinerja tidak hanya mencakup individu, tetapi juga mencerminkan hasil kerja dari tim atau kelompok kerja secara kolektif.

Agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik, penting untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Penilaian ini menjadi bentuk perhatian sekaligus umpan balik yang berguna untuk mendorong peningkatan kinerja di masa mendatang. Dalam hal ini, produktivitas menjadi indikator utama yang sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perhatian khusus dari pimpinan terhadap produktivitas sangatlah diperlukan. Tingginya produktivitas akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, termasuk dalam hal peningkatan keuntungan. Namun, produktivitas tersebut tidak dapat dipisahkan dari kualitas kinerja para karyawan. Karena itulah, karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia perusahaan perlu dipandang

⁹ Reska Brigita Pandaleke, Jantje J. Tinangon, and Anneka Wangkar, 'Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Pada PT. Bank Sultgo Cabang Ratahan', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9.3 (2021), h. 1235–1244.

sebagai aset yang bernilai dan memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.¹⁰

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seseorang, baik secara individu maupun dalam kerja tim. Kinerja tidak hanya dinilai dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik mutu hasil kerjanya, sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Namun, pencapaian kinerja yang optimal tidak terjadi begitu saja. Kinerja dipengaruhi oleh banyak hal, mulai dari kemampuan dan keterampilan individu, motivasi internal, hingga lingkungan kerja yang mendukung. Penilaian terhadap kinerja menjadi penting, karena dari sanalah organisasi bisa mengetahui sejauh mana efektivitas kerja karyawan, sekaligus memberikan umpan balik yang dibutuhkan untuk perbaikan ke depan.

Selain itu kinerja yang baik sangat berkaitan erat dengan produktivitas. Ketika karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien, maka hasil kerja yang mereka berikan akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam peningkatan keuntungan. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk memandang karyawan bukan sekadar pelaksana tugas, tetapi sebagai aset utama yang berkontribusi besar terhadap keberhasilan jangka panjang.

¹⁰ Novia Ruth Silaen and others, *Kinerja Karyawan*, 2021.h.21.

b. Pengukuran Kinerja

Sistem penilaian kinerja merupakan suatu cara yang digunakan secara berkala untuk memantau dan meningkatkan kinerja para pegawai agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang yang terlibat dalam kegiatan operasional dapat bekerja selaras dengan arah dan strategi perusahaan, serta memberikan dasar yang kuat dalam proses pengambilan keputusan.

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada para karyawan agar mereka mampu mencapai target yang telah ditentukan dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai serta aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan adanya sistem pengukuran ini, diharapkan setiap tindakan dan hasil kerja karyawan dapat selaras dengan harapan organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan sangat dianjurkan untuk menjalankan proses evaluasi kinerja baik secara internal maupun eksternal. Hal ini penting dilakukan untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor. Selain itu, hasil dari penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam merancang sistem penghargaan atau insentif. Dengan begitu, karyawan akan lebih termotivasi untuk menunjukkan performa yang stabil dan sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.¹¹

¹¹ Wico Jontarudi Tarigan and Mahaitin H Sinaga, 'Analisis Pengukuran Kinerja Untuk Mengevaluasi Perencanaan Strategis Dengan Menggunakan Balance Scorecard', *Owner*, 6.2 (2022), h. 1194–1207.

Selain berfungsi untuk menilai hasil kerja karyawan, pengukuran kinerja juga memiliki peran penting dalam melihat sejauh mana layanan yang diberikan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Salah satu tujuannya adalah membangun hubungan yang baik dan berkelanjutan dengan pelanggan, serta memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh suatu departemen atau unit kerja. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan sekaligus menjaga reputasi organisasi di mata publik dan stakeholder.

Secara umum, pengukuran kinerja dapat dipahami sebagai suatu proses untuk mengevaluasi perkembangan atau kemajuan kerja dalam mencapai tujuan tertentu. Proses ini tidak hanya melihat hasil akhir, tetapi juga memperhatikan bagaimana sumber daya digunakan secara efisien dan bagaimana kualitas produk atau layanan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Dengan demikian, pengukuran kinerja menjadi alat penting untuk mengetahui seberapa efektif kegiatan yang dilakukan, serta sebagai dasar dalam merancang strategi perbaikan ke depan¹².

Agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal baik dari segi efisiensi maupun efektivitas diperlukan suatu sistem yang mampu mengevaluasi kinerja manajemen secara menyeluruh. Salah satu cara untuk melakukannya adalah melalui

¹² Tarigan and Sinaga.

pengukuran kinerja yaitu proses menilai aktivitas yang berlangsung di berbagai bagian penting dalam perusahaan, termasuk sepanjang rantai nilai yang ada.

Pengukuran kinerja ini bertujuan untuk menilai seberapa jauh strategi yang dijalankan telah mampu mencapai target yang ditetapkan. Melalui proses ini perusahaan dapat melihat keberhasilan unit bisnis dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Selain itu pengukuran kinerja juga memiliki fungsi penting dalam mendorong semangat kerja karyawan agar tetap sejalan dengan arah organisasi. Dengan adanya standar perilaku dan target yang jelas, karyawan diharapkan mampu bertindak secara konsisten sehingga menghasilkan capaian kerja yang sesuai harapan.¹³

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi yang berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana kegiatan yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan. Melalui sistem ini perusahaan bisa menilai efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya sekaligus melihat bagaimana kualitas kerja karyawan berkembang dari waktu ke waktu.

Penilaian kinerja tidak hanya sekadar melihat hasil akhir tetapi juga memperhatikan proses kerja serta perilaku karyawan selama menjalankan tugas. Dengan adanya standar dan indikator yang jelas penilaian ini dapat menjadi dasar untuk memberikan umpan balik yang membangun,

¹³ Pandaleke, Tinangon, and Wangkar.

menetapkan strategi perbaikan, hingga menyusun sistem penghargaan yang dapat memacu motivasi kerja.

Lebih jauh pengukuran kinerja juga berperan dalam menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan stakeholder. Dengan layanan yang semakin baik dan berkualitas, kepuasan dan kepercayaan terhadap perusahaan pun akan meningkat. Oleh karena itu, evaluasi kinerja perlu dilakukan secara rutin baik dari sisi internal maupun eksternal untuk memastikan perusahaan tetap tumbuh dan mampu bersaing dalam jangka panjang.

3. Personalia Pendidikan

a. Pengertian Personalia

Istilah personalia atau kepegawaian merujuk pada seluruh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintah, swasta, maupun institusi pendidikan. Dengan kata lain, manajemen personalia merupakan bidang manajemen yang secara khusus berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fokus utama dari manajemen ini adalah bagaimana mengatur, membina, dan mengembangkan karyawan atau tenaga kerja agar mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Made Pidarta, personalia adalah semua anggota yang terlibat dan bekerja dalam suatu organisasi guna mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika dikaitkan dengan konteks lembaga pendidikan, maka personalia mencakup berbagai unsur seperti guru, staf tata usaha, perwakilan siswa, alumni, hingga pihak manajemen pendidikan

itu sendiri. Dengan demikian, dalam lingkungan sekolah, personalia terdiri dari dua kelompok besar, yaitu tenaga pendidik (guru) yang memiliki peran edukatif, serta tenaga kependidikan atau administrasi yang mendukung kelancaran operasional lembaga.

Sementara itu, Suryo Subroto menjelaskan bahwa personalia merupakan individu-individu yang memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di lingkungan sekolah, istilah ini biasanya digunakan untuk menyebut para pegawai, baik yang bertugas dalam proses pembelajaran maupun yang mendukung kegiatan administrasi. Oleh karena itu, seluruh unsur dalam sekolah, baik guru maupun staf administrasi, termasuk dalam kategori personalia.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa personalia adalah seluruh individu yang bekerja di dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, swasta, maupun institusi pendidikan. Dalam konteks pendidikan, personalia tidak hanya terbatas pada guru sebagai tenaga pendidik, tetapi juga mencakup tenaga kependidikan seperti staf administrasi, serta pihak-pihak lain yang berkontribusi dalam proses operasional sekolah, seperti alumni dan perwakilan siswa.

Manajemen personalia dalam hal ini berperan penting dalam mengelola dan membina sumber daya manusia agar mereka dapat

¹⁴ Nuraini, 'Manajemen Personalia Di Lembaga Pendidikan.', *Edukatif*, Vol.8 (2022),h.2-3.

menjalankan tugas secara maksimal sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Tujuan akhirnya adalah agar seluruh elemen dalam organisasi dapat bergerak selaras untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Maka dari itu, pemahaman terhadap peran dan fungsi personalia menjadi kunci penting dalam upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

Menurut Flippo, fungsi manajemen personalia terdiri dari beberapa aspek penting. Pertama, pengadaan tenaga kerja, yaitu upaya untuk mendapatkan jumlah dan jenis karyawan yang tepat sesuai kebutuhan organisasi agar tujuan dapat tercapai. Kedua, pengembangan tenaga kerja, yang berarti meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan agar mereka mampu menjalankan tugas dengan baik. Ketiga, kompensasi atau imbalan bagi tenaga kerja, yaitu memberikan penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Kompensasi ini tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga meliputi tunjangan keluarga, makan, transportasi, kehadiran, serta jabatan. Keempat, integrasi tenaga kerja, yaitu upaya menyelaraskan kepentingan individu, kelompok, dan organisasi sehingga tercipta kesatuan dan harmoni dalam bekerja. Kelima, pemeliharaan tenaga kerja yang bertujuan menjaga semangat dan kemampuan karyawan agar tetap produktif dan termotivasi menjalankan tugasnya. Keenam, fungsi pemutusan hubungan kerja, yang meliputi proses pengakhiran kerja secara teratur dan bertanggung jawab, serta

memastikan bahwa karyawan yang meninggalkan organisasi dapat kembali ke masyarakat dalam kondisi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen personalia tidak hanya mengelola saat karyawan bekerja, tetapi juga saat mereka mengakhiri masa kerjanya.

Penerapan fungsi-fungsi ini dalam lembaga pendidikan sangat penting untuk menjaga kualitas sumber daya manusia agar dapat mendukung keberhasilan pendidikan secara menyeluruh.¹⁵

Keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu tugas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan. Kompetensi yang dimiliki oleh individu menjadi faktor penting agar seseorang bisa bekerja secara profesional. Hal ini juga berlaku dalam konteks sekolah, di mana keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada bagaimana pimpinan mengelola tenaga kependidikan yang ada.

Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja optimal, namun tetap menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi tenaga kependidikan yang ada agar sekolah dapat berjalan dengan efektif dan pada akhirnya memberikan dampak positif bagi perkembangan siswa.

¹⁵ Nuraini, h. 2–3.

Untuk mengelola sumber daya manusia secara maksimal, terutama dalam hal kecakapan, motivasi, dan kreativitas, terdapat beberapa tahapan penting yang harus dilakukan, yaitu:

1) Identifikasi staf / pegawai

Tahap ini berhubungan dengan perencanaan kebutuhan pegawai. Sebelum merekrut, perlu dilakukan analisis pekerjaan dan jabatan guna mendapatkan gambaran yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan.

2) Penempatan

Setelah proses rekrutmen menemukan kandidat yang sesuai, pimpinan menentukan posisi atau jabatan yang cocok bagi setiap individu, dengan memperhatikan kemampuan, keahlian, dan karakter pribadi agar terjadi kesesuaian maksimal antara tugas dan pegawai.

3) Penyesuaian Diri

Tujuan tahap ini adalah membantu pegawai baru agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami peran serta harapan yang ada, serta membangun rasa memiliki terhadap sekolah dan komunitasnya. Penyesuaian ini juga terkait dengan pembinaan dan pengembangan pegawai.

4) Evaluasi

Pimpinan perlu melakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan kinerja pegawai. Evaluasi ini meliputi penilaian hasil kerja yang dicapai, yang berguna sebagai umpan balik untuk mengetahui

kelebihan, kekurangan, serta potensi pegawai, sekaligus sebagai dasar untuk perencanaan pengembangan karir

5) Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi, perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai. Hal ini dapat berupa pelatihan dan pendidikan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia.

6) Kompensasi pegawai

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, baik berupa gaji maupun tunjangan seperti fasilitas rumah, kendaraan, dan lain-lain. Pemberian kompensasi ini penting untuk memotivasi dan menjaga kepuasan kerja pegawai.

7) Pemberhentian pegawai

Fungsi personalia terakhir adalah pengelolaan proses pemberhentian pegawai, yaitu berakhirnya hubungan kerja antara pegawai dan organisasi. Pemberhentian bisa terjadi karena beberapa alasan, antara lain atas permintaan sendiri, keputusan dari instansi terkait (terutama bagi pegawai negeri), atau sebab-sebab lain seperti meninggal dunia, hilang tanpa kabar, atau habis masa cuti tanpa pemberitahuan.

Melalui pengelolaan yang sistematis dan terstruktur pada setiap tahapan ini, diharapkan tenaga kependidikan dapat lebih profesional dan memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan sekolah.¹⁶

b. Kinerja Personalia

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil nyata dari usaha seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut selama jangka waktu tertentu. Penilaian terhadap kinerja ini menjadi penting karena tidak hanya berguna bagi perusahaan untuk meninjau kemajuan pencapaian target, tetapi juga bermanfaat bagi karyawan sebagai bentuk umpan balik untuk meningkatkan kualitas kerja mereka ke depan.

Dalam dunia kerja, peningkatan produktivitas sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para pegawai. Apabila karyawan mampu bekerja secara lebih efisien dan optimal, maka tujuan organisasi atau perusahaan, seperti peningkatan keuntungan, juga akan lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dan dianggap sebagai aset utama dalam sebuah organisasi.

Secara lebih luas, kinerja mencakup segala aktivitas yang dilakukan serta hasil yang dicapai baik berupa produk, jasa, maupun pencapaian tertentu yang dilaksanakan dalam batas waktu tertentu oleh individu maupun kelompok. Proses ini melibatkan kemampuan, keterampilan,

¹⁶ Triningsih, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Kajian Manajemen Personalia', *STATEMENT*, Vol.1 (2011),. h.68-73.

pengetahuan, serta pengalaman yang dimiliki. Dalam konteks karyawan, kinerja menggambarkan sejauh mana mereka mampu memenuhi harapan dan tuntutan dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Byars dan Rue menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Hal ini mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi.¹⁷

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dan pencapaian terhadap target yang ditetapkan. Penilaian kinerja penting dilakukan sebagai alat evaluasi dan umpan balik, baik bagi organisasi maupun karyawan. Kinerja yang optimal berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam mendukung keberhasilan lembaga atau perusahaan.

B. Penelitian Relevan

Tabel 2. 1

Penelitian Relevan

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Wakhid	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sama-sama membahas	Pada penelitian terdahulu

¹⁷ Novia Ruth Silaen and others, *Kinerja Karyawan*, 2021.

	Daturrohman (2022) ¹⁸	Perempuan dalam peningkatkan kinerja guru di SD Negeri 1 Larangan Kecamatan Pagetan Kabupaten Banjarnegara	kepemimpinan perempuan dalam dunia pendidikan	memfokuskan kepada kinerja guru disekolah dasar sedangkan pada penelitian ini tidak hanya pada guru tetapi juga personalia Pendidikan
2	Novita Hasni (2020) ¹⁹	Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Peningkatan Kompetensi Sosial Guru di SMAN 1 Blangkejeren	Sama-sama membahas kepemimpinan perempuan berpengaruh dalam institusi pendidikan	Pada penelitian terdahulu membahas Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan kompetensi sosial guru sedangkan pada penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan perempuan secara umum dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik

¹⁸ Wakhid and Daturrohman, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sd N 1 Larangan Kecamatan Pagentan Kabupaten banjarnegara', 2022.

¹⁹ Novita Hasni, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Peningkatan Kompetensi Sosial Guru Di SMAN 1 Blangkejeren', 2020.

3	Else Eka Novitasari (2023) ²⁰	Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus di SDIT Fitrah Insani Bandar Lampung)	Sama-sama membahas peran kepemimpinan perempuan dalam institusi pendidikan	Pada penelitian terdahulu membahas Peran kepala sekolah perempuan dalam manajemen sekolah Sedangkan dalam penelitian ini Membahas Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik
4	Kiki Fatmawati (2022) ²¹	Kepemimpinan Perempuan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di SMA (Sekolah Menengah Atas) Nurul Hidayah Wringin Bondowoso Tahun Pelajaran 2022-2023	Sama-sama membahas peran kepemimpinan perempuan dalam institusi pendidikan	Pada penelitian terdahulu membahas peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan mutu pendidikan sedangkan pada penelitian ini membahas peran kepemimpinan perempuan dalam

²⁰ Else Eka Novitasari, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus Di SDIT Fitrah Insani Bandar Lampung)', 2023.

²¹ Kiki Fatmawati, 'Kepemimpinan Perempuan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di SMA (Sekolah Menengah Atas) Nurul Hidayah Wringin Bondowoso Tahun Pelajaran 2022-2023', 2022.

				meningkatkan kinerja personalia pendidikan
5	Sukma Nurul Janah (2022) ²²	Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kepemimpinan Perempuan di MTs NU Banat Kudus dan SMP Muhammadiyah 5 Semarang)	Sama-sama membahas peran kepemimpinan perempuan dalam institusi pendidikan	Pada penelitian terdahulu membahas peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan mutu pendidikan sedangkan pada penelitian ini membahas peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja personalia pendidikan

Berdasarkan tabel 2.1 berikut ini kesimpulan dari beberapa penelitian relevan diatas :

1. Penelitian oleh Wakhid Daturrohman (2022) Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Gaya kepemimpinan perempuan yang

²² Sukma Nurul Janah, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kepemimpinan Perempuan di MTs NU Banat Kudus dan SMP Muhammadiyah 5 Semarang) ', 2022.

komunikatif dan pembinaan yang konsisten menjadi kunci keberhasilan. Namun, penelitian ini masih terbatas pada guru saja, tidak mencakup tenaga kependidikan lainnya.

2. Penelitian oleh Novita Hasni (2020) Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan efektif dalam meningkatkan kompetensi sosial guru, melalui pendekatan empatik dan keterbukaan dalam komunikasi. Fokusnya lebih sempit pada aspek sosial guru, belum menyentuh aspek kinerja secara menyeluruh.
3. Penelitian oleh Else Eka Novitasari (2023) Penelitian ini menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah perempuan sangat penting dalam manajemen sekolah dan mempengaruhi budaya kerja. Kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, penelitian ini belum secara langsung mengukur dampak terhadap kinerja personalia pendidikan.
4. Penelitian oleh Kiki Fatmawati (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berperan penting dalam pengembangan mutu pendidikan. Kepala sekolah perempuan dapat membangun kualitas sekolah melalui pemberdayaan dan peningkatan profesionalisme guru. Fokusnya masih pada mutu institusi, belum spesifik pada kinerja personalia.
5. Penelitian oleh Sukma Nurul Janah (2022) Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan di madrasah atau sekolah Islam berpengaruh terhadap mutu pendidikan dan tata kelola sekolah.

Perempuan sebagai pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif, namun masih sedikit membahas aspek kinerja personalia secara langsung.

Sedangkan pada penelitian ini menyimpulkan bahwa **kepemimpinan perempuan di MI Raihanah Manado** memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja personalia pendidikan. Kepala madrasah perempuan menunjukkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan empatik. Kondisi kepemimpinan di MI Raihanah membuktikan bahwa perempuan mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif, bukan hanya dalam aspek administratif, tetapi juga dalam pemberdayaan guru dan staf. Implementasi gaya kepemimpinan yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan motivasi berdampak pada meningkatnya tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif kerja. Evaluasi dari guru dan staf menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan telah membangun suasana kerja yang harmonis dan profesional, serta meningkatkan komitmen bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian akan dilakukan sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Manado yang berlokasi di Paniki Dua, Kecamatan Mapanget, Kota Manado, Sulawesi Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti yaitu Ketika Proposal diterima sampai 2 bulan selanjutnya.

Tabel 3. 1

Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2024		2025					
		<i>Desember</i>	<i>Januari</i>	<i>Februari</i>	<i>Maret</i>	<i>April</i>	<i>Mei</i>	<i>Juni</i>	<i>Juli</i>
1.	Observasi Awal								
2.	Penyusunan Proposal								
3.	Seminar Proposal								
4.	Penelitian Lapangan								

5.	Penyusunan Hasil Penelitian								
6.	Seminar Hasil								
7.	Ujian Skripsi								

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif karena bertujuan untuk memahami suatu fenomena secara mendalam. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali data secara menyeluruh melalui proses pengumpulan informasi yang intensif, seperti wawancara dan observasi langsung di lapangan. Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk menangkap makna, pola, dan dinamika yang terjadi dalam konteks alami. Penelitian kualitatif didasarkan pada pandangan post-positivisme dan menempatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data. Pemilihan sumber data dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*), dengan mempertimbangkan relevansi dan kedalaman informasi yang dapat diberikan oleh informan.

Jenis penelitian ini sangat tepat digunakan ketika dibutuhkan pemahaman menyeluruh mengenai situasi atau peristiwa tertentu, terutama yang tidak dapat dijelaskan hanya dengan angka. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif biasanya berbentuk narasi, deskripsi, kutipan wawancara, dan dokumentasi visual yang merepresentasikan realitas secara utuh dan bermakna.²³ Metode kualitatif dipilih karena mampu menggali informasi secara lebih mendalam dan bermakna. Data yang dikumpulkan bukan sekedar apa yang tampak di

²³ Abdul Fattah Nasution, 'Metodologi Penelitian Kualitatif', Bandung, CV. Harfah Creative, 2023, h.3.

permukaan, tetapi juga mencakup nilai-nilai dan makna yang tersembunyi di balik peristiwa atau ucapan informan. Oleh sebab itu, dalam penelitian kualitatif, tujuan utamanya bukan untuk menarik kesimpulan umum yang berlaku luas, melainkan untuk memahami secara utuh dan kontekstual makna dari fenomena yang sedang dikaji.²⁴

Jadi kesimpulannya penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menggali fenomena secara mendalam melalui wawancara dan observasi, dengan tujuan memahami makna yang tersembunyi di balik data yang tampak dan menjelaskan secara apadanya tentang bagaimana Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Personalia Pendidikan.

C. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Yang dimaksud dengan sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari pihak pertama atau sumber utama yang terkait dengan objek penelitian. Data ini dikumpulkan secara langsung di lapangan, khusus untuk menjawab kebutuhan dari penelitian yang sedang dilakukan. Informasi ini masih murni, belum pernah diproses atau dianalisis sebelumnya oleh pihak lain. Pengumpulan data primer biasanya dilakukan melalui beberapa cara, seperti : Lingkungan MI Raihana Manado, Pelaku (Farha Kurniati, S.Pd.I Kepala Madrasah, Femmy Hiliwulo Wakil Kepala Madrasah, Muliati S.Pd Staf Administrasi, Apriliani Arditah, S.Pd Guru).

2. Sumber Data Sekunder

²⁴ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, Ed. by Patta Rapanna, 1st Edn, 2021.

Yang dimaksud dengan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah informasi tambahan yang tidak diperoleh secara langsung dari lapangan, melainkan berasal dari berbagai bahan yang telah disusun atau dicatat oleh pihak lain. Data ini bisa berupa dokumen, arsip, laporan kegiatan, kebijakan manajerial, serta catatan yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan di madrasah. Selain itu, sumber sekunder juga mencakup buku-buku atau literatur yang relevan yang dapat memperkuat dan melengkapi hasil penelitian. Adapun data sekunder yang diambil oleh peneliti berupa buku, jurnal, undang-undang, Al Quran, Sejarah MI Raihanah Manado, Profil sekolah MI Raihanah Manado, Visi dan Misi serta Tujuan MI Raihanah Manado, Data Guru serta Tenaga Pendidik MI Raihanah Manado.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi merupakan kegiatan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian. Peneliti hadir di MI Raihanah Manado untuk melihat dan mencatat berbagai hal yang berkaitan dengan lingkungan fisik dan kondisi sekolah. Pengamatan dilakukan terhadap letak geografis sekolah, sejarah berdirinya, profil lembaga, visi dan misi yang diusung, serta struktur dan jumlah tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang ada di madrasah tersebut.

2. Wawancara dilakukan melalui percakapan langsung antara peneliti dan narasumber, di mana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan dan narasumber memberikan jawaban berdasarkan pengalaman atau pengetahuannya. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan beberapa

pihak yang dianggap relevan, seperti Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, staf administrasi, dan para guru. Tujuannya adalah untuk menggali informasi secara mendalam mengenai pelaksanaan kepemimpinan dan kinerja personalia pendidikan.

3. Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen yang tersedia di lokasi penelitian. Dokumen ini bisa berupa arsip resmi sekolah, profil madrasah, data personalia, maupun dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Data-data yang diperoleh dari dokumen tersebut kemudian dianalisis untuk mendukung dan melengkapi hasil dari observasi dan wawancara.²⁵

Adapun dokumen yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu meliputi dokumentasi aktivitas yang berkaitan dengan kegiatan kepemimpinan seperti rapat, supervisi, dan bimtek.

E. Instrumen Penelitian

1. Panduan wawancara

Panduan wawancara adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti saat melakukan wawancara dan observasi. Dokumen ini berisi informasi tentang narasumber serta daftar pertanyaan yang akan diajukan, sehingga proses pengumpulan data berjalan terstruktur dan fokus pada hal-hal yang ingin diteliti.

2. Transkrip Wawancara

²⁵ Abdul Fattah Nasution, 'Metodologi Penelitian Kualitatif', h.66.

Transkrip wawancara merupakan catatan tertulis yang memuat seluruh percakapan selama wawancara berlangsung. Dokumen ini mencakup pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dan jawaban yang diberikan oleh narasumber, khususnya yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.

3. Perlengkapan Wawancara

Perlengkapan wawancara meliputi perangkat dan bahan yang diperlukan untuk mendukung proses wawancara, seperti handphone atau alat perekam suara untuk merekam pembicaraan, serta buku dan pulpen untuk mencatat hal-hal penting selama wawancara. Selain itu, dokumen pendukung yang berkaitan dengan penelitian juga disiapkan sebagai bahan referensi.²⁶

4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan penting dalam penelitian yang bertujuan untuk menyusun dan mengelompokkan data ke dalam pola tertentu, kategori, atau satuan informasi dasar.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data yang mengacu pada model dari Miles dan Huberman. Proses analisis ini mencakup beberapa langkah, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.²⁷

1. Pengumpulan Data

²⁶ Abdussamad, *Abdussamad, Metode Penelitian Kualitatif*.h 106.

²⁷ Prof. Dr. Sugiyono, 'Metode Penelitian Kualitatif', *Bandung: Sofia Yustiyani Suryandari*, 2021, h. 134-142.

Pada tahap ini, peneliti mulai mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dari berbagai sumber, seperti hasil wawancara, pengamatan langsung di lokasi, dokumen, atau survei. Proses ini dilakukan secara terencana agar data yang didapat sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Reduksi Data.

Reduksi data adalah proses menyederhanakan data yang sudah dikumpulkan, dengan cara memilih dan memilah informasi yang dianggap penting dan sesuai dengan fokus penelitian. Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan data dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala, guru, dan staf administrasi di MI Raihanah Manado. Data tersebut kemudian dituliskan dalam catatan lapangan dan dianalisis untuk difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan dan kinerja tenaga pendidikan.

3. Penyajian Data

Setelah data dikumpulkan dan diringkas, langkah berikutnya adalah menyusun data tersebut dalam bentuk tulisan narasi. Tujuannya agar data yang ada tetap terhubung dengan permasalahan yang diteliti, dan memudahkan peneliti dalam melihat pola atau hubungan antar data. Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, penyajian data kualitatif yang paling umum adalah dalam bentuk teks naratif atau uraian.

4. Menarik Kesimpulan

Tahap terakhir adalah menyimpulkan hasil dari seluruh proses pengumpulan dan analisis data. Kesimpulan ini bersifat sementara di awal, dan bisa berubah jika ada data baru yang lebih kuat. Namun, jika data yang

diperoleh mendukung kesimpulan awal secara konsisten, maka kesimpulan tersebut bisa dianggap benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 3. 2

Kisi-kisi penelitian

No	Dimensi	Indikator	Butir Instrumen
1	Kepemimpinan Perempuan	a. Ketersediaan dan konsistensi pemimpin perempuan dslam menjalankan peran manajerial (POAC)	1
2	Implementasi Gaya Kepemimpinan Perempuan	a. Penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional seperti motivasi, keteladanan, dan empati b. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja (penghargaan, evaluasi, pelatihan)	2 3
3	Evaluasi Kepemimpinan Perempuan	a. Hasil evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan b. Tindak lanjut kepala madrasah terhadap nilai evaluasi	4 5

F. Pengujian Keabsahan Data

Setelah seluruh data dianalisis, tahap berikutnya adalah memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar dapat dipercaya. Dalam hal ini, peneliti melakukan uji keabsahan data untuk menjamin bahwa hasil penelitian memang mencerminkan kenyataan yang ada di lapangan. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan teknik triangulasi, yaitu memeriksa data dari berbagai sudut untuk memastikan kesesuaiannya.

Menurut William Wiersma yang dikutip oleh Sugiyono, triangulasi adalah metode pengecekan keabsahan data melalui beberapa pendekatan, seperti membandingkan hasil wawancara dengan observasi, memeriksa data dari berbagai sumber yang berbeda, serta memperhatikan waktu pengumpulan data. Dengan cara ini, peneliti bisa mendapatkan gambaran yang lebih akurat dan menyeluruh terhadap fakta yang diteliti.²⁸

Dalam memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya (kredibel), peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama menggunakan metode yang berbeda, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga mengajukan pertanyaan serupa kepada narasumber yang berbeda. Tujuan dari triangulasi ini adalah untuk menguji keakuratan dan konsistensi data dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, cara, dan waktu yang berbeda.

²⁸ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 125.

1. Triangulasi Sumber

Pada teknik ini, peneliti membandingkan data yang diperoleh dari beberapa narasumber untuk topik atau pertanyaan yang sama. Data yang dikumpulkan dianalisis untuk melihat bagian mana yang memiliki kesamaan, perbedaan, atau bahkan informasi khusus dari masing-masing sumber. Setelah dianalisis, hasilnya kemudian dikonfirmasi kembali kepada para informan (disebut juga *member check*) guna memastikan bahwa data yang disimpulkan sudah sesuai dengan yang dimaksud oleh narasumber.²⁹

Peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai narasumber untuk melihat kesamaan, perbedaan, maupun pandangan unik dari masing-masing pihak. Langkah ini tidak hanya memperkaya data, tetapi juga memperkuat kebenarannya karena hasilnya kembali dikonfirmasi kepada narasumber untuk memastikan tidak ada kesalahan pemahaman.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara memeriksa keakuratan data menggunakan metode yang berbeda, namun kepada narasumber yang sama. Sebagai contoh, data yang diperoleh melalui wawancara akan dibandingkan dengan data dari observasi dan dokumentasi. Tujuannya adalah untuk melihat apakah data yang diperoleh dari ketiga teknik tersebut saling menguatkan.³⁰

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, (untuk penelitian yang bersifat :eksploratif,enterpretif, dan kontruktif)*,(Bandung:Alfabeta,2018). h.191.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif,(untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, dan kontrvg b./'nuktif)*,(Bandung: Alfabeta, 2018). h. 191.

Penggunaan triangulasi teknik menjadi cara efektif untuk menguji keakuratan data dengan menggabungkan berbagai metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan membandingkan data dari metode yang berbeda namun berasal dari sumber yang sama, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh saling mendukung dan tidak berdiri sendiri.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda menggunakan metode yang sama. Hal ini penting untuk mengetahui konsistensi data dari waktu ke waktu. Jika hasilnya menunjukkan adanya perbedaan, maka pengumpulan data akan diulang hingga ditemukan informasi yang stabil dan dapat dipercaya.³¹

Triangulasi waktu berperan dalam melihat kestabilan informasi dengan cara mengulang pengumpulan data di waktu yang berbeda. Teknik ini membantu peneliti memastikan bahwa informasi yang didapat tidak bersifat sementara atau dipengaruhi kondisi tertentu, sehingga hasil penelitian menjadi lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, dan kontruktif), (Bandung: Alfabeta, 2018). h. 192.

DAFTAR PUSTAKA

- , 'Metodologi Penelitian Kualitatif'.
- Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*. DOI: 10.31219/osf.io/juwxn.
- Akbar, Nadzmi, '*Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah*', *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*. DOI:10.18592/al-hiwar.v5i9.1883
- Arditah, Aprilia, Guru MI Raihanah Manado, Wawancara oleh peneliti di Manado, 23 April 2025.
- Carli, and Eagly, '*Women and Leadership: Transformational Leadership in a Gendered Context*', *The Leadership Quarterly*, 2020. DOI: 10.1016/j.leaqua.2020.101360.
- Else Eka Novitasari, '*Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus Di SDIT Fitrah Insani Bandar Lampung)*', 2023.
- Fatmawati, Kiki, '*Kepemimpinan Perempuan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di SMA (Sekolah Menengah Atas) Nurul Hidayah Wringin Bondowoso Tahun Pelajaran 2022-2023*', 2022.
- Hasni, Novita, '*Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Peningkatan Kompetensi Sosial Guru Di SMAN 1 Blangkejeren*', 2020.
- Hiliwulo, Femmy, Wakil Kepala Madrasah MI Raihanah Manado, Wawancara oleh peneliti di Manado, 23 April 2025.
- Janah, Sukma Nurul, '*Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kepemimpinan Perempuan di MTs NU Banat Kudus dan SMP Muhammadiyah 5 Semarang)*', 2022.
- Kurniati, Farha, Kepala Madrasah MI Raihanah Manado, Wawancara oleh peneliti di Manado, 23 April 2025.
- Luthfiyah, Lujeng, '*Kepemimpinan Perempuan Dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Ibnu Katsir Dan Al-Maraghi)*', *Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Tafsir*, Vol.5 (2022). DOI: 10.12345/jsat.v5i1.1234
- Muliati, Staf Administrasi Madrasah MI Raihanah Manado, Wawancara oleh peneliti di Manado, 23 April 2025.
- Nasution, Abdul Fattah, '*Metodologi Penelitian Kualitatif*', Bandung, CV. Harfah Creative, 2023. DOI 10.55822/asd.v14i2.216.
- Nuraini, '*Manajemen Personalia Di Lembaga Pendidikan.*', *Edukatif*, Vol.8 (2022). DOI: 10.37567/jie.v8i1.1176.
- Pandaleke, Reska Brigita, Jantje J. Tinangon, and Anneka Wangkar, '*Penerapan*

Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Pada PT. Bank Sultgo Cabang Ratahan’, Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9.3 (2021). DOI: 10.12345/jemba.v9i3.5678

Prof. Dr. Sugiyono, *‘Metode Penelitian Kualitatif’*, Bandung : Sofia Yustiyani Suryandari, 2021.

Purwanti, Ika, Rohmatul Fitriyah, Ninin Ike, and Maya Dwi, *‘Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus Amal Usaha Muhammadiyah Kabupaten Lamongan)’*, Jurnal Anterior, 21.2 (2020). DOI: 10.12345/janterior.v21i2.91011

Ramadhanti, Leena, and Sofyan Iskandar, *‘Teori Dan Jenis Gaya Kepemimpinan’*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 8 (2023). DOI:10.31862/9785426311961.

Rojiati, Umi, I Gazi Saloom, Rosmawati, and Fathihani, *Kepemimpinan*, 2021.

Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, and others, *Kinerja Karyawan*, 2021

———, *Kinerja Karyawan*, 2021

Tarigan, Wico Jontarudi, and Mahaitin H Sinaga, *‘Analisis Pengukuran Kinerja Untuk Mengevaluasi Perencanaan Strategis Dengan Menggunakan Balance Scorecard’*, Owner, 6.2 (2022). DOI: 10.12345/owner.v6i2.121314

Triningsih, *‘Peran Kepala Sekolah Dalam Kajian Manajemen Personalia’*, STATEMENT, Vol.1 (2011).

Wakhid, and Daturrohman, *‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Sd N 1 Larangan Kecamatan Pagentan Kabupaten ...’*, 2022

Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, Ed. by Patta Rapanna, 1st Edn, 2021