

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MANAJEMEN
PENGEMBANGAN MADRASAH IBTIDAIYAH KOTA MANADO
(Studi Kasus MIN 2 Dan MIS Al-Hijrah Manado)**

TESIS

Diajukan sebagai syarat untuk meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Disusun Oleh:

MUKMIN NABU
NIM. 22224006



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (S2)
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
2025 M / 1447 H**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Mukmin Nabu

Nomor Induk Mahasiswa (NIM) : 22224006

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Fakultas : Pascasarjana

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul "**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MANAJEMEN PENGEMBANGAN MADRASAH IBTIDAIYAH KOTA MANADO (Studi Kasus MIN 2 Dan MIS Al-Hijrah Manado)**" adalah karya asli saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi atau institusi pendidikan manapun.

Adapun materi dalam tesis ini yang bersumber dari karya orang lain, baik berupa data, konsep, maupun kutipan, telah saya cantumkan sumbernya secara jelas dan akurat sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Saya sepenuhnya bertanggung jawab atas **orisinalitas** dan **validitas** setiap bagian dalam tesis ini.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa sebagian atau seluruh tesis ini mengandung unsur **plagiarisme** atau tidak memenuhi standar keaslian ilmiah, saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, termasuk pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh.

Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Manado, 22 Januari 2025

Penulis



Mukmin Nabu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
PROGRAM PASCASARJANA

Alamat: Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado. Tlp. 0431-860616
Website: pasca.iain-manado.ac.id - Email: pascasarjana@iain-manado.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI TESIS

Tesis dengan judul "**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MANAJEMEN PENGEMBANGAN MADRASAH IBTIDAIYAH KOTA MANADO (Studi Kasus MIN 2 Dan MIS Al-Hijrah Manado)**" yang ditulis oleh **Mukmin Nabu**, NIM. 22224006, Mahasiswa Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, telah dinyatakan **LULUS** ujian tesis yang diselenggarakan pada hari Senin, 16 Juni 2025 Masehi, bertepatan dengan 19 Dzulhijjah 1446 Hijriah. Tesis ini telah diperbaiki dan disempurnakan sesuai dengan saran dan masukan yang diberikan oleh Dewan Penguji pada ujian tersebut.

NO	TIM PENGUJI	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag. (Ketua Dewan Penguji)	29/07/2025	
2.	Dr. Srifani Simbuka, S.S., M.Educ., Stud., M.Hum (Sekretaris Dewan Penguji)	29/07/2025	
3.	Dr. Rivai Bolotio, M.Pd (Dewan Penguji I)	29/07/2025	
4.	Prof. Dr. Dra. Rukmina Gonibala, BA., M.Si (Dewan Penguji II / Pembimbing I)	29/7-25	
5.	Dr. Andi Mukarramah Nagauleng, M.Pd (Dewan Penguji III / Pembimbing II)	29/juli 2025	

Manado, 29 Juli 2025
Muharram 1447 H

Diketahui oleh,
Direktur PPs IAIN Manado

Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, karena atas izin dan kuasa-Nya, penulisan karya tulis yang berjudul *"Kepemimpinan Perempuan dalam Manajemen Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Kota Manado (Studi Kasus MIN 2 dan MIS Al-Hijrah Manado)"* dapat diselesaikan dengan baik. Penulis berharap karya tulis ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi dunia pendidikan. Sholawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, keluarganya, sahabatnya, dan semoga rahmat Allah senantiasa tercurah kepada beliau serta umatnya.

Alhamdulillah, meskipun penulis menghadapi berbagai tantangan dan hambatan selama penyusunan tesis, semua itu dapat dilalui berkat motivasi dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan demikian, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Namun, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam karya tulis ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan karya tulis ini. Tak lupa, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
2. Prof. Dr. Edi Gunawan, M.HI., sebagai Wakil Rektor I, Dr. Salma Mursyid, M.HI., sebagai Wakil Rektor II, dan Dr. Mastang A. Baba, M.Pd., sebagai Wakil Rektor III di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
3. Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag, sebagai Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.

4. Dr. Srifani Simbuka, S.S, M.Educ, Stud., M.Hum, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Manado.
5. Prof. Dr. Dra. Rukmina Gonibala, BA., M.Si., sebagai Pembimbing I Tesis, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan tesis ini hingga selesai dengan baik.
6. Dr. Andi Mukarramah Nagauleng, M.Pd., sebagai Pembimbing II Tesis yang membimbing dan mengarahkan dalam penulisan tesis ini hingga selesai dengan baik.
7. Dr. Rivai Bolotio, M.Pd., sebagai Dewan Penguji I Tesis, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.
8. Dosen-dosen Pascasarjana IAIN Manado, khususnya dosen-dosen yang telah membagikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di program Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
9. Civitas akademika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang telah membantu dalam urusan administrasi dari awal perkuliahan hingga saat ini.
10. Suami, anak, orang tua, dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sejak awal hingga saat ini.
11. Yayasan Ziyadatun Nikmah, Ibu Hj. Nikmah Kadir, M.Pd.I., para guru MI Ziyadatun Nikmah yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal.

12. Sahabat seperjuangan dalam program MPI Pascasarjana IAIN Manado angkatan 2022 yang selalu solid, bersama hingga akhir perkuliahan, saling mendukung.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam tesis ini, yang juga telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan para pembaca. Semoga segala kontribusi yang diberikan akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Manado, 22 Januari 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mukmin Nabu' with a stylized flourish at the end.

Mukmin Nabu

NIM. 22224006

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
PENGESAHAN PENGUJI TESIS	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Batasan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Kajian Teori	19
1. Kepemimpinan	19
2. Manajemen Pendidikan	29
B. Penelitian Terdahulu	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
A. Metode Penelitian	47
B. Teknik Pemilihan Data dan Subjek Penelitian	48
C. Teknik Pengumpulan Data	50
1. Observasi	51
2. Wawancara	51
3. Dokumentasi	52
D. Teknik Analisis Data	52
1. Kondensasi Data	53
2. Penyajian Data	54

3. Penarikan Kesimpulan_____	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN_____	56
A. Hasil Penelitian_____	56
1. Dinamika Kepemimpinan Perempuan_____	56
2. Strategi Kepemimpinan Perempuan_____	72
3. Tantangan Kepemimpinan Perempuan_____	89
B. Pembahasan_____	100
1. Relevansi Dinamika Kepemimpinan Perempuan dengan Teori dan Penelitian Terdahulu____	100
2. Relevansi Strategi Kepemimpinan Perempuan dengan Teori dan Penelitian Terdahulu____	106
3. Relevansi Tantangan Kepemimpinan Perempuan dengan Teori dan Penelitian Terdahulu ____	116
BAB V PENUTUP_____	122
A. Kesimpulan_____	122
B. Saran_____	123
DAFTAR PUSTAKA_____	126
LAMPIRAN-LAMPIRAN_____	129

DAFTAR LAMPIRAN

Observasi Penelitian_____	130
Wawancara Penelitian_____	134
Dokumentasi Penelitian_____	170
Daftar Riwayat Hidup_____	176

ABSTRAK

Nama : Mukmin Nabu

NIM : 22224006

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Judul : Kepemimpinan Perempuan Dalam Manajemen Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Kota Manado (Studi Kasus Min 2 Dan Mis Al-Hijrah Manado)

Penelitian ini menganalisis dinamika, strategi, dan tantangan kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam mengelola dan mengembangkan Madrasah Ibtidaiyah di MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado. Menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui kondensasi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan tiga poin utama: pertama, dinamika kepemimpinan perempuan diwarnai perpaduan tuntutan profesionalisme dan pengaruh konteks sosial-kultural, mendorong mereka membangun citra diri dan membuktikan kapabilitas di tengah bias gender; kedua, strategi kepemimpinan yang diimplementasikan adalah kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, dengan penekanan pada komunikasi interpersonal, partisipasi, serta peningkatan kualitas pembelajaran dan fasilitas, di mana secara spesifik, di MIN 2 Manado, strategi kepemimpinan perempuan menonjolkan aspek kolaboratif, empati, dan inovatif, sementara di MIS Al-Hijrah Manado, strategi yang diterapkan menunjukkan karakteristik adaptif dan inovatif; dan ketiga, meskipun memberikan kontribusi signifikan, kepala madrasah perempuan menghadapi tantangan struktural (keterbatasan sumber daya) dan kultural (stereotip gender), namun terdapat tren positif berupa peningkatan penerimaan dan pengakuan terhadap kapasitas kepemimpinan mereka. Studi ini memberikan perspektif berharga mengenai kompleksitas dan potensi kepemimpinan perempuan dalam memajukan mutu pendidikan di tingkat madrasah ibtidaiyah, sekaligus menyoroti peran krusial mereka dalam menjawab tantangan pendidikan modern.

Kata Kunci : Dinamika Kepemimpinan Perempuan, Strategi Kepemimpinan Perempuan, Tantangan Kepemimpinan Perempuan.

مستخلص البحث

الإسم : مؤمن نابو
رقم التسجيل : 22224006
القسم : إدارة التربية الإسلامية
الكلية : الدراسة العليا
العنوان : القيادة النسائية في إدارة تطوير المدرسة الابتدائية الإسلامية بمدينة مانادو
(دراسة حالة في المدرسة الإسلامية الحكومية ٢ والمدرسة الإسلامية الخاصة
الهجرة مانادو)

يهدف هذا البحث إلى تحليل ديناميكيات واستراتيجيات وتحديات القيادة النسائية لرئيسات المدارس في إدارة وتطوير المدارس الابتدائية الإسلامية في المدرسة الإسلامية الحكومية الثانية (MIN 2) والمدرسة الإسلامية الخاصة الهجرة (MIS Al-Hijrah) بمدينة مانادو. اعتمد البحث على المنهج النوعي، حيث جُمعت البيانات من خلال المقابلات المعمّقة، والملاحظة، والوثائق، ثم تم تحليلها عبر تكثيف البيانات، وعرضها، واستخلاص الاستنتاجات. أظهرت نتائج البحث ثلاث نقاط رئيسية: أولاً، تتسم ديناميكيات القيادة النسائية بمزيج من متطلبات الاحترافية وتأثير السياق الاجتماعي والثقافي، مما يدفعهن إلى بناء صورة ذاتية قوية وإثبات كفاءتهن في ظل التحديات الجندرية. ثانياً، تتسم الاستراتيجيات القيادية المنفّذة بالطابع التعاوني والمبتكر والموجّه نحو تنمية الموارد البشرية، مع التركيز على التواصل بين الأفراد، والمشاركة، وتحسين جودة التعلم والمرافق. ففي MIN 2 مانادو، تبرز القيادة النسائية بطابعها التعاوني، والتعاطفي، والمبتكر، بينما في MIS الهجرة مانادو، تتصف الاستراتيجية القيادية بالقدرة على التكيف والابتكار. ثالثاً، على الرغم من إسهاماتهن الكبيرة، تواجه رئيسات المدارس تحديات بنيوية (مثل نقص الموارد) وثقافية (مثل الصور النمطية الجندرية)، إلا أن هناك اتجاهًا إيجابيًا نحو تزايد القبول والاعتراف بكفاءتهن القيادية. تقدّم هذه الدراسة منظورًا ذا قيمة حول تعقيدات وإمكانات القيادة النسائية في النهوض بجودة التعليم في مرحلة المدرسة الابتدائية الإسلامية، كما تسلط الضوء على دورهن المحوري في مواجهة تحديات التعليم المعاصر.

الكلمات المفتاحية: ديناميكيات القيادة النسائية، استراتيجيات القيادة النسائية، تحديات القيادة النسائية

ABSTRACT

Author's name : Mukmin Nabu
Student ID Number : 22224006
Faculty : Postgraduate
Department : Islamic Education Management
Thesis Title : Female Leadership in the Management of Madrasah Ibtidaiyah Development in Manado City (A Case Study of MIN 2 and MIS Al-Hijrah Manado)

This study analyzes the dynamics, strategies, and challenges of female principals' leadership in managing and developing Madrasah Ibtidaiyah at MIN 2 Manado and MIS Al-Hijrah Manado. Using a qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and analyzed through data condensation, display, and conclusion drawing. The research findings highlight three main points: First, the dynamics of female leadership are shaped by a combination of professional demands and socio-cultural influences, pushing female principals to build self-image and demonstrate capability amid gender bias. Second, the leadership strategies implemented are collaborative, innovative, and focused on human resource development, emphasizing interpersonal communication, participation, and improvements in teaching quality and facilities. Specifically, at MIN 2 Manado, female leadership strategies emphasize collaboration, empathy, and innovation, while at MIS Al-Hijrah Manado, the strategies are characterized by adaptability and innovation. Third, despite their significant contributions, female principals face structural challenges (limited resources) and cultural challenges (gender stereotypes). However, there is a positive trend of increasing acceptance and recognition of their leadership capacity. This study offers valuable insights into the complexity and potential of female leadership in advancing the quality of education at the Madrasah Ibtidaiyah level, while also highlighting their crucial role in addressing the challenges of modern education.

Keywords: *Dynamics of Female Leadership, Female Leadership Strategies, Challenges of Female Leadership.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam konteks pengelolaan organisasi, seorang pemimpin tidak dapat terlepas dari tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia hingga saat ini tetap menjadi aspek sentral dan pilar utama bagi organisasi atau lembaga dalam mempertahankan keberlangsungan serta daya saingnya, terutama di tengah persaingan yang semakin intensif. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan strategis guna memastikan tercapainya tujuan organisasi yang telah dirumuskan.

Kepemimpinan, sebagai salah satu fungsi manajemen, memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi. Namun, kepemimpinan seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti struktur organisasi, dinamika koalisi, distribusi kekuasaan, dan kondisi lingkungan yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Meskipun demikian, kepemimpinan juga dapat menjadi instrumen yang sangat efektif dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi, seperti distribusi kekuasaan yang tidak adil, keterbatasan sumber daya, atau prosedur yang kurang efisien. Oleh karena itu, peran sentral kepemimpinan dalam organisasi memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap

dimensi-dimensi yang membentuknya, yang mencakup pemahaman yang jelas mengenai definisi kepemimpinan, dan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas kepemimpinan, sehingga dapat dijalankan secara lebih efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.¹ Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang sangat vital dalam memastikan organisasi mampu beradaptasi dan berkinerja efektif di tengah berbagai tantangan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai kepemimpinan dan upaya berkelanjutan untuk peningkatannya adalah kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Selanjutnya, kepala madrasah sebagai pemimpin merupakan metafora yang diterima secara umum, dengan guru sebagai pengikut atau pekerja. Namun, dalam literatur reformasi pendidikan yang semakin berkembang, pemimpin yang efektif tidak hanya menerapkan kebijakan secara langsung, tetapi juga berperan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan madrasah untuk melaksanakan program-program dengan mutu yang tinggi dan mencapai keberhasilan akademik siswa. Aktivitas belajar siswa di madrasah kini semakin dipahami sebagai sesuatu yang sangat bergantung pada kualitas guru, yang menempati posisi "pertama, terakhir, dan selalu". Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam menentukan kinerja guru serta mutu pengajaran di kelas. Dengan demikian,

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 15-16.

pemahaman mendalam mengenai kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan keberhasilan siswa di madrasah.² Secara keseluruhan, kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, melainkan sebagai pemimpin transformatif yang krusial dalam mengembangkan kapabilitas guru dan memastikan mutu pengajaran yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang kepemimpinan yang efektif sangat esensial untuk mengoptimalkan kinerja guru dan pada akhirnya, keberhasilan akademik siswa di madrasah.

Sebagai pemangku jabatan kepala madrasah, peningkatan profesi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan sangat penting. Seorang pemimpin menggunakan kemampuan dan memanfaatkan lingkungan serta potensi yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi secara aktif untuk mewujudkan visi bersama. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi anggota organisasi menjadi inti dari kepemimpinan, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kesanggupan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menuju tujuan tertentu menjadi indikator keberhasilannya. Kepemimpinan, oleh karena itu, dapat diartikan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang dalam rangka

² Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 176.

mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³ Dengan demikian, peningkatan profesionalisme kepala madrasah sangat krusial, karena kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk secara sengaja memobilisasi dan memengaruhi seluruh anggota organisasi demi mewujudkan visi dan mencapai tujuan bersama.

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada madrasah menuntut peningkatan kemampuan pemimpin dalam aspek manajerial agar sesuai dengan visi dan misi madrasah. Secara regulasi yang ada, dalam PP 28 Tahun 1990 pada Pasal 12 ayat 1, kepala madrasah bertanggung jawab atas proses pembelajaran, administrasi, pembinaan tenaga kependidikan, dan pengelolaan sarana prasarana. Kepemimpinan yang efektif mendorong kinerja guru melalui pendekatan yang bersahabat, adil, dan penuh pertimbangan, baik secara individu maupun kelompok. Dengan strategi yang tepat, kepala madrasah dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru melalui perhatian, rasa aman, dan penghargaan, sehingga kualitas pendidikan di madrasah terus meningkat.

Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua, seperti dikutip oleh Asep Solikin et. al., mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi, di mana pemimpin mengomunikasikan gagasan dan memotivasi pengikut untuk mewujudkan perubahan.⁴ Kepemimpinan tidak hanya didominasi oleh

³ Stan Kossen, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1986), h. 181.

⁴ Asep Solikin, et al., “Pemimpin yang Melayani dalam Membangun Bangsa yang Mandiri”, *Anterior Jurnal*, Volume 16 No. 2, Juni (2017): h. 92.

laki-laki, tetapi juga banyak diperankan oleh perempuan, meskipun keduanya sering dianggap memiliki pendekatan yang berbeda. Kepemimpinan perempuan, yang merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, telah menjadi topik menarik dan relevan untuk dikaji, terutama dalam konteks sejarah kebudayaan Islam.

Namun, perjuangan perempuan sebagai pemimpin masih menghadapi hambatan, termasuk pandangan keagamaan yang konservatif. Beberapa pihak menginterpretasikan ayat Al-Qur'an, khususnya surat An-Nisaa' ayat 34, secara dangkal untuk menegaskan bahwa laki-laki adalah pemimpin atas perempuan, sehingga perempuan sering dianggap lebih rendah kedudukannya. Pandangan seperti ini menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam dan inklusif terhadap teks keagamaan untuk mendukung keadilan gender dalam kepemimpinan.⁵ Karenanya, untuk mendorong kesetaraan gender dalam kepemimpinan, penting sekali untuk menafsirkan teks keagamaan, seperti Surah An-Nisaa' ayat 34, secara lebih komprehensif dan inklusif. Penafsiran yang dangkal hanya akan menjadi hambatan bagi perempuan untuk menjadi pemimpin.

Dalam doktrin Islam, prinsip persamaan hak antara laki-laki dan perempuan dijunjung tinggi,. Sebagaimana tercantum dalam beberapa ayat berikut:

⁵ Husein Muhammad, *Kaedah Kontekstual "Suatu Cara untuk Mewujudkan Keadilan (Text and Context the Social Construction of Syari'ah)"*, Makalah pada Persidangan Internasional bertema Trends in Family Law Reform in Muslim Countries. Kuala Lumpur, h. 18-20.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣

Terjemahnya:

“Hai manusia, sesungguhnya Kami dari menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha melihat. (Qs. Al-Hujurat: 13)⁶

Ibnu Katsir dalam tafsirnya menjelaskan bahwa dalam ayat ini ditegaskan kedudukan manusia baik yang perempuan maupun yang laki-laki di hadapan Allah adalah setara, dinilai berdasarkan ketakwaan dan amal perbuatan, bukan berdasarkan gender.⁷ Dengan demikian, ayat ini menjadi pengingat agung bahwa kemuliaan sejati di sisi Allah bukanlah pada asal-usul atau jenis kelamin, melainkan pada ketakwaan dan amal perbuatan kita.

Selanjutnya, dalam Surat At-Taubah ayat 71 dijelaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki peran sosial yang setara, sebagaimana tercantum dalam ayat berikut:

⁶ Departemen Agama RI., “*Al-Qur’an dan Terjemahannya*”, (Bandung: Dipenogoro, 2009), h. 412.

⁷ Imaduddin Ismail bin Umar bin Katsir, “*Tafsir Ibnu Katsir jilid 7*”, (Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilaal, 1994) h. 495.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ
الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

٧١

Terjemahnya:

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (Qs: at-Taubah: 71)⁸

Ibnu Katsir dalam tafsirnya menjelaskan surat At-Taubah ayat 71 menjelaskan karakteristik orang-orang beriman, baik laki-laki maupun perempuan. Mereka saling menolong dalam kebaikan dan mendukung satu sama lain untuk menjalankan perintah Allah. Selain itu, mereka aktif dalam *amar ma'ruf nahi mungkar*—mengajak kepada kebaikan dan mencegah keburukan—serta melaksanakan kewajiban agama seperti salat dan zakat. Ayat ini juga menegaskan bahwa mereka yang menjalankan perintah tersebut akan mendapatkan rahmat dari Allah.⁹ Dengan demikian, tafsir Ibnu Katsir terhadap surat At-Taubah ayat 71 menegaskan bahwa keimanan yang sejati tidak dibatasi oleh jenis kelamin, melainkan diwujudkan melalui komitmen

⁸ Departemen Agama RI., “*Al-Qur’an dan Terjemahannya*”, (Bandung: Dipenogoro, 2009), h. 158.

⁹ Imaduddin Ismail bin Umar bin Katsir, “*Tafsir Ibnu Katsir jilid 4*”, (Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilaal, 1994), h. 163.

kolektif dalam menegakkan nilai-nilai kebaikan, menjalankan kewajiban agama, serta saling mendukung dalam ketaatan. Karakter ini menjadi fondasi moral dan spiritual yang mendatangkan rahmat Allah bagi seluruh komunitas beriman, baik laki-laki maupun perempuan.

Berdasarkan pemahaman dari ayat-ayat Al-Qur'an sebelumnya, Islam dengan jelas menjunjung tinggi persamaan kedudukan, hak, dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan. Namun, tantangan muncul ketika sebagian masyarakat masih meragukan kapasitas perempuan sebagai pemimpin, meskipun ajaran Islam sebenarnya tidak membedakan potensi keduanya dalam memberikan kontribusi positif, termasuk dalam peran kepemimpinan.

Secara garis besar, terdapat dua pandangan utama yang berkembang terkait hak kepemimpinan perempuan:

1. **Pendapat pertama** beranggapan bahwa perempuan tidak layak menjadi pemimpin. Kelompok ini mendasarkan pandangannya pada interpretasi terhadap Al-Qur'an Surat An-Nisaa' ayat 34, yang menyatakan bahwa laki-laki adalah pemimpin bagi perempuan. Penafsiran ini sering digunakan untuk membatasi peran perempuan dalam ranah kepemimpinan, baik di ruang publik maupun institusi formal.¹⁰ Pandangan ini menyimpulkan bahwa posisi pemimpin secara eksklusif merupakan hak laki-laki, menutup pintu bagi partisipasi perempuan dalam struktur kepemimpinan formal maupun publik.

¹⁰ Farichatul Maftuchah, "Reposisi Perempuan Dalam Kepemimpinan," *Jurnal YINYANG*, Pusat Studi Gender STAIN Purwokerto, Volume 3 No. 2 (2008): h. 11–20

2. **Pendapat kedua** berpendapat bahwa Al-Qur'an sejak awal telah memberikan ruang bagi perempuan untuk berpartisipasi aktif, baik dalam ranah domestik maupun publik, setara dengan laki-laki. Pandangan ini didukung oleh pemahaman yang lebih inklusif terhadap ajaran Islam, yang menekankan persamaan hak dan kewajiban dalam kontribusi terhadap masyarakat.¹¹ Interpretasi yang inklusif ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk berkontribusi secara signifikan, baik di rumah maupun di tengah masyarakat.

Kedua pandangan sebelumnya mencerminkan dinamika interpretasi terhadap teks agama yang mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap peran kepemimpinan perempuan. Namun, sebagaimana dijelaskan dalam ayat-ayat Al-Qur'an, kesetaraan dalam nilai-nilai keimanan dan tanggung jawab sosial memberikan dasar yang kuat untuk mendukung keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan.

Selain itu, sejarah menunjukkan bahwa pada masa Nabi Muhammad ﷺ, kedudukan perempuan tidak hanya dipandang sebagai istri, pendamping, atau pelengkap bagi laki-laki, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kedudukan setara dalam hak dan kewajiban di hadapan Allah SWT. Namun, kuatnya sistem budaya patriarki yang masih mendominasi hingga kini sering kali membuat perempuan merasa ragu untuk mengambil peran kepemimpinan.

¹¹ Farichatul Maftuchah, "Reposisi Perempuan Dalam Kepemimpinan," *Jurnal YINYANG*, Pusat Studi Gender STAIN Purwokerto, Volume 3 No. 2 (2008): h. 11–20

Padahal, perempuan memiliki potensi besar dalam hal ini.¹² Oleh karena itu, meskipun sejarah Islam mencatat peran strategis perempuan sejak masa Nabi Muhammad ﷺ sebagai individu yang setara dalam hak dan kewajiban, dominasi budaya patriarki kontemporer kerap menjadi penghalang psikologis maupun struktural bagi perempuan untuk tampil sebagai pemimpin, padahal potensi kepemimpinan perempuan sesungguhnya sangat signifikan dan layak diberdayakan.

Sebagai contohnya, kepemimpinan perempuan memiliki kelebihan khas, seperti kemampuan berperan ganda. Selain menjalankan kodrat sebagai yang mendapatkan haid, yang mengandung, melahirkan, dan menyusui, perempuan juga cenderung lebih tahan uji, rela berkorban, sabar, dan ulet dibandingkan laki-laki.¹³ Dengan demikian, membuka peluang yang setara bagi perempuan dalam kepemimpinan menjadi penting untuk mengoptimalkan kontribusi mereka dalam berbagai bidang kehidupan.

Berdasarkan pendapat tersebut, pengalaman konkret yang dialami perempuan—yang membedakannya dengan laki-laki—memberikan berbagai kelebihan unik dalam kepemimpinan. Beberapa ahli sebelumnya berpendapat bahwa ukuran rata-rata otak laki-laki yang lebih besar, seiring dengan tubuhnya yang lebih berat dan tinggi, membuat mereka dianggap lebih unggul secara intelektual. Parietal lobes perempuan, yang lebih besar daripada

¹² Hernita Sahban, “Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen dan Akuntansi)*, No. XIX (2017): h. 63

¹³ Husain Hamka, “Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern,” *Jurnal Al-Qalam* Volume 19, No. 1 (2013): h. 107–16.

laki-laki, awalnya diabaikan karena frontal lobes perempuan yang lebih kecil dianggap sebagai penyebab kecerdasan yang lebih rendah. Namun, penelitian selanjutnya menemukan bahwa parietal lobes, yang lebih dominan pada perempuan, sebenarnya memiliki hubungan erat dengan kecerdasan. Dengan demikian, dari segi struktur otak, perempuan memiliki potensi kecerdasan yang sama, bahkan dalam beberapa aspek melebihi laki-laki. Hal ini semakin memperkuat argumen bahwa perempuan memiliki kemampuan besar untuk berkontribusi dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan.¹⁴ Dengan memperhatikan dimensi biologis dan pengalaman sosial yang khas, semakin jelas bahwa perempuan tidak hanya memiliki potensi intelektual yang setara—bahkan unggul dalam beberapa aspek—melainkan juga membawa perspektif kepemimpinan yang khas dan konstruktif, sehingga layak memperoleh ruang yang setara dalam ranah pengambilan keputusan dan kepemimpinan strategis.

Meskipun perempuan memiliki potensi besar dalam kepemimpinan, baik dari aspek kemampuan intelektual maupun karakteristik khas yang mereka miliki, kajian mendalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah perempuan, khususnya di madrasah ibtidaiyah (MI), masih sangat terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika, strategi, serta tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah perempuan dalam manajemen mengembangkan madrasah. Dengan fokus tersebut, penelitian ini diharapkan

¹⁴ Ety Nurhayati, *“Psikologi Perempuan dalam Berbagai Perspektif”*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h. 153 .

dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengisi kekosongan literatur dan memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kualitas kepemimpinan perempuan di madrasah ibtidaiyah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan masalah penelitian ini dalam tiga pertanyaan berikut:

- a. Bagaimana dinamika kepemimpinan perempuan di Madrasah Ibtidaiyah MIN 2 dan MIS Al-Hijrah Manado?
- b. Bagaimana strategi yang diimplementasikan untuk meningkatkan peran kepemimpinan perempuan dalam manajemen pengembangan Madrasah Ibtidaiyah MIN 2 dan MIS Al-Hijrah Manado?
- c. Apa tantangan yang dihadapi oleh kepemimpinan perempuan dalam upaya manajemen pengembangan di Madrasah Ibtidaiyah MIN 2 dan MIS Al-Hijrah Manado?

C. Batasan Penelitian

Untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis, penelitian ini dibatasi pada lingkup tertentu yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Adapun batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah kepala madrasah perempuan di **Madrasah Ibtidaiyah MIN 2 Manado** dan **MIS Al-Hijrah Manado**. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengalaman, strategi, tantangan, dan solusi yang

dihadapi oleh para kepala madrasah perempuan tersebut dalam menjalankan tugas kepemimpinan mereka.

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini mencakup tiga aspek utama, yaitu:

- a. **Dinamika Kepemimpinan Perempuan:** Memahami proses, hubungan, serta pola kepemimpinan perempuan di madrasah.
- b. **Strategi Kepemimpinan Perempuan:** Mengidentifikasi langkah-langkah dan pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan peran perempuan dalam manajemen pengembangan madrasah.
- c. **Tantangan Kepemimpinan Perempuan:** Mengeksplorasi hambatan yang dihadapi dalam manajemen pengembangan madrasah.

3. Konteks Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam konteks **Madrasah Ibtidaiyah**, lembaga pendidikan dasar berbasis Islam. Nilai-nilai agama, budaya lokal, serta aspek manajerial madrasah menjadi pertimbangan utama dalam analisis penelitian.

4. Keterbatasan Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dibatasi pada dua lokasi, yaitu MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado, dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan dari bulan April 2024 sampai dengan Juni 2024.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan baik dari segi teoritis maupun praktis, yang akan berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik di lapangan. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut mengenai manfaat penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang bermakna terhadap pengembangan teori dan literatur di beberapa bidang yang relevan, di halaman selanjutnya:

a. Kepemimpinan Perempuan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian tentang kepemimpinan perempuan, khususnya dalam konteks pendidikan berbasis Islam. Dengan meneliti dinamika kepemimpinan perempuan di madrasah, penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai karakteristik, pola interaksi, serta tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam posisi kepemimpinan. Penelitian ini juga memberikan wawasan mengenai bagaimana perempuan memanfaatkan karakteristik khas mereka dalam menjalankan peran kepemimpinan.

b. Manajemen Pendidikan

Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan perempuan dan manajemen pendidikan. Dengan fokus pada pengelolaan madrasah, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai peran kepala madrasah perempuan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi manajerial yang efektif untuk memajukan kualitas pendidikan di madrasah. Selain itu, penelitian ini dapat mengidentifikasi pendekatan manajerial yang sesuai dengan nilai-nilai agama dan budaya yang berlaku dalam lingkungan madrasah.

c. Kajian Gender dalam Pendidikan

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian gender dalam dunia pendidikan, khususnya terkait dengan pemahaman tentang peran dan posisi perempuan sebagai pemimpin dalam ranah pendidikan. Dalam konteks ini, penelitian ini dapat memperkaya diskursus mengenai kesetaraan gender dan pengakuan terhadap hak-hak perempuan untuk memegang peran kepemimpinan di sektor pendidikan, baik dalam struktur pendidikan formal maupun dalam komunitas madrasah. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk memperjuangkan

kesetaraan hak perempuan dalam kepemimpinan, baik dalam teori maupun prakteknya.

2. Manfaat Praktis

Selain memberikan manfaat teoritis, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat yang aplikatif bagi berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan, khususnya di madrasah. Berikut adalah manfaat praktis yang dapat diperoleh:

a. Bagi Kepala Madrasah Perempuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis mengenai bagaimana menjalankan kepemimpinan yang efektif di madrasah. Dengan mempelajari dinamika, strategi, serta tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah perempuan, mereka dapat memperoleh wawasan baru dalam menghadapi masalah dan meningkatkan kualitas pengelolaan madrasah. Penelitian ini juga dapat membantu kepala madrasah perempuan dalam mengidentifikasi strategi yang tepat untuk memotivasi dan memberdayakan guru dan staf, serta mengoptimalkan kualitas pembelajaran di madrasah.

b. Bagi Pengelola Madrasah

Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola madrasah untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung kepemimpinan perempuan dan menciptakan

lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Rekomendasi ini dapat mencakup peningkatan pelatihan dan pembinaan untuk kepala madrasah perempuan, serta upaya untuk membangun sistem manajerial yang lebih responsif terhadap kebutuhan pendidikan di madrasah. Selain itu, pengelola madrasah dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk merumuskan strategi pengembangan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

d. Bagi Pembuat Kebijakan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan, khususnya dalam menyusun kebijakan pendidikan yang lebih berfokus pada pemberdayaan perempuan dalam kepemimpinan. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang mendukung partisipasi aktif perempuan dalam manajemen pendidikan, serta mendorong terciptanya kebijakan yang lebih inklusif dan berkeadilan gender. Hal ini sangat penting untuk menciptakan peluang yang setara bagi perempuan dalam mengambil peran kepemimpinan di dunia pendidikan.

e. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berfokus pada

kepemimpinan perempuan di sektor pendidikan, terutama dalam konteks madrasah. Peneliti lain dapat menggunakan temuan-temuan dari penelitian ini sebagai landasan untuk menggali lebih dalam mengenai aspek-aspek kepemimpinan perempuan yang belum banyak dibahas, atau untuk memperluas cakupan penelitian ke berbagai konteks pendidikan lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Kajian teori merupakan landasan konseptual yang menjadi acuan utama dalam penelitian ini. Sub bab ini membahas berbagai konsep, definisi, dan pandangan dari para ahli yang relevan dengan topik penelitian, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terkait isu yang dikaji. Kajian teori ini diharapkan dapat memberikan kerangka berpikir yang kokoh dalam menganalisis temuan penelitian, sekaligus menjadi dasar untuk memahami permasalahan yang diteliti secara lebih mendalam.

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan berbeda-beda sesuai dengan pandangan para ahli. Edward Lyman Munson dalam Wendy mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain dengan cara yang sedemikian rupa sehingga tujuan dapat tercapai secara maksimal, dengan mengurangi kemungkinan konflik seminimal mungkin dan meningkatkan kerja sama semaksimal mungkin. Sementara itu, Ordway Tead dalam Wendy melihat kepemimpinan sebagai kombinasi sifat-sifat tertentu yang membuat seseorang mampu memotivasi orang lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Berbeda lagi, Sondang P., sebagaimana dikutip dalam Wendy, menjelaskan kepemimpinan sebagai keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh

seseorang yang menjabat sebagai pemimpin untuk mempengaruhi tindakan dan perilaku bawahannya, sehingga mereka bertindak dan berpikir dengan cara yang positif, yang pada akhirnya memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.¹ Berdasarkan pandangan-pandangan ahli tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah kemampuan unik seorang individu untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain, baik melalui sifat, keterampilan, maupun tindakan yang terstruktur, untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan harmonis.

b. Gaya Kepemimpinan dalam Pendidikan

Rohmat dalam Mukhtar menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dalam pendidikan dapat dipahami sebagai cara atau pendekatan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola dan mengarahkan sistem pendidikan. Ini terlihat jelas dalam kebijakan-kebijakan yang diambil, termasuk pengembangan dan pembinaan bagi seluruh staf pendidikan, implementasi program-program pendidikan, serta pelaksanaan berbagai aktivitas yang terkait dengan tujuan pendidikan itu sendiri.² Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang ada dalam ruang lingkup pendidikan:

(1) Gaya Kepemimpinan Positif

Chen dkk. dalam Ileana dan Sofyan menjelaskan gaya kepemimpinan positif adalah konsep yang berkembang melalui pendekatan berbasis

¹ Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2021), h. 112.

² Muhammad Mukhtar S. Mardia, "Analisis Tipologi dan Gaya Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam," *edu-Leadership* Vol. 1, No. 2 (2022): h. 212.

pemikiran positif. Gaya kepemimpinan ini didefinisikan sebagai model kepemimpinan dimana pemimpin mengadopsi pemikiran positif untuk membangun lingkungan yang didasari oleh pemahaman, empati, dan kasih sayang. Penelitian mereka juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sekolah, dengan budaya organisasi sekolah sebagai mediator.³ Dengan demikian, kehadiran seorang pemimpin yang berpola pikir positif menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung perkembangan dan keberhasilan bersama.

(2) Gaya Kepemimpinan Manajerial

Gaya kepemimpinan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan yang efektif di setiap aspek organisasi. Kepemimpinan manajerial berfokus pada fungsi, tugas, dan perilaku sebagai elemen utama kepemimpinan. Pendekatan ini berkeyakinan bahwa jika fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan secara optimal, maka pekerjaan anggota organisasi lainnya akan menjadi lebih mudah dan terfasilitasi dengan baik sebagaimana menurut Bush dalam Ileana dan Sofyan.⁴ Secara keseluruhan, kepemimpinan manajerial menekankan pentingnya pengelolaan sistematis untuk memastikan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

³ Ileana Ramadhanti dan Sofyan Iskandar, "Teori dan Jenis Gaya Kepemimpinan," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* Vol. 8, No. 3 (2023): h. 379.

⁴ Ileana Ramadhanti dan Sofyan Iskandar, "Teori dan Jenis Gaya Kepemimpinan," h. 379.

(3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang menyeluruh dalam kepemimpinan sekolah, di mana pemimpin fokus pada aktivitas yang memberikan dampak positif dan hasil yang menguntungkan bagi organisasi. Dalam gaya ini, menurut Northouse dalam Ileena dan Sofyan pemimpin mengedepankan lima faktor penting, yaitu pengaruh ideal, karisma, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan perhatian yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Giltinane dalam Ileena dan Sofyan menerangkan gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan berkembang.⁵ Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk membawa perubahan yang positif melalui inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan pengikutnya dalam mencapai tujuan bersama.

(4) Gaya Kepemimpinan Pengajaran

Gaya kepemimpinan pengajaran dapat dibedakan menjadi dua konsep utama, yaitu konsep khusus dan konsep umum. Konsep khusus berfokus pada kepemimpinan yang langsung berkaitan dengan proses pengajaran dan pembelajaran, sementara konsep umum lebih mencakup tindakan kepemimpinan yang mempengaruhi proses belajar siswa secara tidak langsung. Hallinger dan Murphy dalam Ileena dan Sofyan mengidentifikasi

⁵ Ileena Ramadhanti dan Sofyan Iskandar, “*Teori dan Jenis Gaya Kepemimpinan*,”: h. 380.

sepuluh aspek penting dalam kepemimpinan pengajaran, yang meliputi merumuskan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah, mengoordinasikan kurikulum, mengawasi serta mengevaluasi proses pembelajaran, memantau perkembangan siswa, melindungi waktu untuk pembelajaran, memberikan insentif bagi guru dan siswa, mendorong pengembangan profesional, serta memastikan pemimpin tetap terlihat dan terlibat.⁶ Secara sederhana, gaya kepemimpinan pengajaran, baik dalam konsep khusus maupun umum, berfokus pada penciptaan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan, dengan memastikan bahwa setiap aspek kepemimpinan mendukung perkembangan siswa dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

c. Fungsi Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memiliki berbagai fungsi yang sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan bersama. Hadari Nawawi dalam Wendy mengemukakan beberapa fungsi kepemimpinan, sebagai berikut:

- (1) Fungsi Instruktif, dimana pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa yang harus dilakukan (isi perintah), bagaimana cara melaksanakannya, kapan waktu yang tepat untuk melaksanakannya, dan di mana tempatnya, agar keputusan dapat terlaksana dengan efektif.

⁶ Ileena Ramadhanti dan Sofyan Iskandar, “*Teori dan Jenis Gaya Kepemimpinan*,”: h. 380.

Dalam hal ini, orang yang dipimpin hanya bertugas untuk melaksanakan perintah yang diberikan pemimpin.

- (2) Fungsi Konsultatif, dimana pemimpin menggunakan pendekatan komunikasi dua arah dalam proses pengambilan keputusan, yang melibatkan pertimbangan dan konsultasi dengan anggota yang dipimpinnya.
- (3) Fungsi Partisipasi, di mana pemimpin dapat melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan serta dalam pelaksanaan keputusan tersebut.
- (4) Fungsi Delegasi, di mana pemimpin dapat memberikan sebagian wewenangnya kepada orang lain, seperti dalam membuat dan menetapkan keputusan, sebagai bentuk kepercayaan pemimpin kepada individu yang diberikan tanggung jawab tersebut.
- (5) Fungsi Pengendalian, di mana pemimpin bertanggung jawab untuk melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan terhadap kegiatan anggotanya untuk memastikan segala kegiatan berjalan dengan baik. Secara keseluruhan, fungsi-fungsi kepemimpinan ini bekerja secara sinergis untuk memastikan pemimpin dapat menjalankan peranannya dengan baik, mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁷

Kelima fungsi kepemimpinan yang diutarakan Hadari Nawawi—instruktif, konsultatif, partisipasi, delegasi, dan pengendalian—menunjukkan bahwa

⁷ Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2021), h. 4-5.

kepemimpinan adalah proses dinamis yang menuntut fleksibilitas dan adaptasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberdayakan, melibatkan, dan mengawasi, memastikan bahwa setiap langkah dijalankan secara sinergis untuk mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi ini secara tepat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan kolektif.

Sebagai teori tambahan yang relevan dengan penelitian ini, dalam pendidikan, kepemimpinan memiliki berbagai fungsi yang sangat penting dalam mencapai tujuan institusi pendidikan sebagaimana yang diuraikan oleh Alifahtul dkk. berikut ini:

- (1) Pemimpin pendidikan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tenaga pendidik, staf administrasi, dan siswa menyadari tujuan institusi yang telah ditetapkan.
- (2) Pemimpin harus menyediakan dukungan yang diperlukan, termasuk sarana, prasarana, peraturan, dan suasana yang mendukung kegiatan pendidikan.
- (3) Pemimpin pendidikan perlu memahami motivasi yang mendasari sikap dan perilaku tenaga pendidik, staf administrasi, dan siswa, baik yang bersifat positif maupun negatif.
- (4) Pemimpin pendidikan harus menjadi teladan yang menginspirasi bagi bawahannya.

- (5) Pemimpin pendidikan harus mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan tenaga pendidik, staf administrasi, siswa, dan masyarakat.
- (6) Pemimpin pendidikan perlu menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada kepengikutan, yang berarti kepemimpinan tidak dapat berjalan tanpa dukungan dari pengikut.
- (7) Pemimpin pendidikan harus memberikan bimbingan, koordinasi, pengendalian, dan pembinaan agar setiap anggota atau bawahan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan usaha bersama yang optimal. Secara keseluruhan, pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik melalui berbagai kepemimpinan yang efektif dan inspiratif.⁸

Secara keseluruhan, seperti yang diuraikan oleh Alifahtul dkk., peran pemimpin pendidikan sangatlah multidimensional. Mereka bukan hanya pengarah tujuan, tetapi juga penyedia dukungan, motivator, teladan, penyeimbang kepentingan, dan pembimbing. Kesadaran akan esensi kepengikutan dan kemampuan untuk mengimplementasikan berbagai fungsi kepemimpinan ini secara efektif adalah kunci. Dengan demikian, pemimpin pendidikan memegang tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan inspiratif, memastikan setiap elemen institusi pendidikan bergerak sinergis menuju pencapaian tujuan pendidikan yang optimal.

⁸ Alifahtul Mahdiyah, Ulviana Nurwachidah, dan Muhammad Hanist, “*Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya*,” *Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi)* Vol. 2, No. 7 (2021): h. 1149.

d. Karakteristik Kepemimpinan Efektif

Kepemimpinan efektif menurut Wendy mengacu pada keberanian seorang pemimpin untuk bertindak secara optimal dan menyeluruh dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian demi kelancaran dan keberhasilan organisasi.⁹ Secara karakteristiknya, pemimpin yang efektif mencakup berbagai aspek yang saling mendukung. Pembahasan berikut adalah beberapa karakteristik yang dibutuhkan untuk kepemimpinan yang efektif:

- (1) Pemimpin harus visioner, dengan visi dan tujuan yang jelas untuk memberikan arahan serta menginspirasi tim agar bekerja efisien dan fokus dalam mencapai sasaran bersama.
- (2) Kemampuan memotivasi menjadi penting, yaitu dengan memahami kebutuhan individu, memberikan penghargaan, umpan balik konstruktif, dan peluang pengembangan.
- (3) Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merancang strategi yang jelas dan terukur guna mencapai tujuan organisasi, termasuk mengantisipasi risiko serta memastikan keberhasilan bersama.
- (4) Empati menjadi kunci dalam memahami kebutuhan dan perasaan anggota tim, yang pada akhirnya membangun hubungan baik, meningkatkan kepercayaan, serta memotivasi tim.
- (5) Kreativitas dibutuhkan untuk mengembangkan solusi inovatif dalam menghadapi tantangan dan mengarahkan organisasi menuju kemajuan.

⁹ Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2021), h. 12.

- (6) Pemahaman terhadap keunikan tim memungkinkan pemimpin untuk mengkoordinasikan dan mengelola ekspektasi anggota dengan lebih demokratis.
- (7) Introspeksi diperlukan agar pemimpin dapat mengevaluasi diri, menyadari kelebihan dan kekurangan, serta meningkatkan efektivitas kepemimpinan¹⁰

Secara ringkas, karakteristik dari kepemimpinan yang efektif terdiri dari: (1) Visioner, (2) Memotivasi, (3) Strategis, (4) Empatik, (5) Kreatif, (6) Inklusif, dan (7) Introspektif.

e. Tantangan Kepemimpinan Perempuan

Menurut Dinny dkk., tantangan yang dihadapi perempuan dalam kepemimpinan mencakup beberapa aspek utama. Ketidaksetaraan gender masih menjadi kendala utama, di mana diskriminasi gender terus terjadi dalam berbagai lingkungan profesional. Selain itu, stereotip gender tradisional turut mempengaruhi persepsi terhadap kemampuan perempuan sebagai pemimpin. Perempuan sering kali dianggap "terlalu lembut" atau "terlalu emosional" untuk memimpin, sementara di sisi lain, mereka juga diharapkan menunjukkan sifat-sifat yang lebih sesuai dengan kepemimpinan pria. Tantangan lainnya adalah kesenjangan keseimbangan antara kehidupan dan karier, di mana perempuan sering kali harus menghadapi tekanan untuk membagi peran antara tanggung

¹⁰ Trianti Vistarini dkk., “*Membentuk Organisasi yang Kuat dengan Kepemimpinan yang Efektif*,” *Musytari Neraca Manajemen, Ekonomi* Vol. 11, No. 5 (2024): h. 5-6.

jawab keluarga dan tuntutan pekerjaan.¹¹ Berdasarkan pemaparan Dinny dkk., dapat disimpulkan bahwa hambatan bagi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan bersifat multifaset, mencakup diskriminasi gender yang persisten, stereotip gender tradisional yang membatasi persepsi terhadap kompetensi kepemimpinan perempuan, serta tekanan untuk menyeimbangkan tuntutan karier dan tanggung jawab domestik. Kompleksitas tantangan ini mengindikasikan perlunya pendekatan komprehensif untuk menciptakan lingkungan profesional yang lebih inklusif dan setara.

2. Manajemen Pendidikan

a. Definisi Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan penilaian dalam usaha pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹² Bush dan Coleman dalam Siti dan Roni mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai studi dan praktik yang berkaitan dengan pengoperasian organisasi pendidikan, di mana pengaturan kegiatan diarahkan pada sistem yang sistematis. Senada dengan itu, sebagaimana yang dijelaskan oleh Suharsimi dalam Siti dan Roni, manajemen pendidikan adalah rangkaian kegiatan yang mengelola kerjasama sekelompok individu dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan secara efektif dan

¹¹ Dinny Rahmayanty, Muhammad Naufal Rabbani, dan Fauzan Asrofi, "*Tantangan Dan Peluang Perempuan Sebagai Pemimpin Dalam Berbagai Industri*," *Jurnal Pendidikan dan Konseling* Vol. 5, No. 6 (2023): h. 4.

¹² Aulia Badi'atus Sholihah, "*Manajemen Pendidikan, Konsep Inovasi Manajemen dalam Pendidikan*," dalam *Manajemen dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2021), h. 2.

efisien.¹³ Berdasarkan penjelasan ini, manajemen pendidikan dapat dipahami sebagai sebuah proses terintegrasi yang melibatkan berbagai tahapan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi, yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Konsep ini tidak hanya menjadi landasan dalam pengelolaan organisasi pendidikan, tetapi juga menekankan pentingnya kerja sama, sistem yang terstruktur, dan adaptasi terhadap dinamika operasional. Dengan pendekatan yang sistematis dan berorientasi pada tujuan, manajemen pendidikan berperan penting dalam memastikan keberhasilan kegiatan pendidikan di berbagai tingkatan.

b. Fungsi Manajemen Pendidikan

Berdasarkan pendapat oleh Amon dkk. dalam Azet dkk., fungsi manajemen pendidikan terdiri atas:

- (1) Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Menyusun strategi untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan.
- (2) Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Melakukan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kualifikasi serta standar yang ditetapkan.
- (3) Penempatan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

¹³ Siti Aisyah dan Roni Wiranata, *Dasar-Dasar Manajemen: Teori dan Praktek dalam Organisasi & Pendidikan* (Yogyakarta: PT. Nas Media Indonesia, 2024), h. 156.

- (4) Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Memberikan gaji, tunjangan, dan bentuk apresiasi lainnya guna meningkatkan kesejahteraan dan motivasi.
- (5) Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja tenaga pendidik.
- (6) Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Melakukan penilaian terhadap efektivitas dan kualitas kerja tenaga pendidik untuk memastikan kualitas pembelajaran yang optimal.¹⁴

Kesimpulannya, berdasarkan penjelasan di atas, fungsi manajemen pendidikan mencakup (1) perencanaan untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik, (2) rekrutmen yang selektif, (3) serta penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi, (4) kompensasi yang diberikan sebagai bentuk apresiasi, (5) pembinaan dan pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan tenaga pendidik, (6) evaluasi yang menjadi bagian penting dalam menilai efektivitas kinerja mereka.

¹⁴ Alzet Rama, Muhammad Giatman, Hasan Maksum, dan Andri Dermawan, “Konsep Fungsi dan Prinsip Manajemen Pendidikan,” *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, Vol. 8, No. 2 (2022): h. 131-133.

B. Penelitian Terdahulu

Salah satu langkah penting dalam sebuah penelitian adalah mengkaji penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Subbab ini bertujuan untuk meninjau, membandingkan, dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Bagian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kontribusi studi-studi sebelumnya, tetapi juga menyoroti perbedaan, kesamaan, dan relevansi antara penelitian terdahulu dengan fokus penelitian ini. Dengan demikian, hasil dari pembahasan ini akan menjadi dasar yang memperkuat signifikansi dan orisinalitas penelitian yang sedang dilakukan.

Sebagai awal pembahasan, penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Bayahi dkk. meneliti peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan mutu madrasah dengan mengambil studi kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Minahasa Tenggara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program perencanaan dalam pengembangan mutu madrasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitiannya, kepala madrasah perempuan menjalankan perannya dengan baik, memotivasi tenaga pendidik dan siswa, serta menjalin komunikasi yang efektif dengan semua pihak terkait. Kepala madrasah dikenal memiliki sifat tegas yang dihormati oleh bawahan dan siswa. Selain itu, kepala madrasah melibatkan berbagai pihak dalam perencanaan program-program yang

dijalankan dengan baik, serta memberikan peluang bagi guru untuk mengikuti pelatihan atau diklat.¹⁵

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, terutama pada fokus kajian mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan madrasah. Keduanya menggunakan pendekatan kualitatif dan melibatkan wawancara serta observasi sebagai metode pengumpulan data. Namun, perbedaan utama terletak pada konteks dan ruang lingkup penelitian. Penelitian oleh Rahayu Bayahi dkk. lebih fokus pada pengembangan mutu madrasah di tingkat Madrasah Aliyah, sedangkan penelitian ini berfokus pada dinamika kepemimpinan perempuan di tingkat Madrasah Ibtidaiyah, dengan analisis yang lebih mendalam tentang strategi dan tantangan dalam manajemen madrasah. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan dua madrasah yang berbeda, yakni MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado, yang memberi perspektif lebih luas mengenai peran kepala madrasah perempuan dalam konteks yang lebih beragam.

Selanjutnya, Faridah melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan pada Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru di MI Negeri 2 Batang” untuk menganalisis implementasi kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam pembinaan kompetensi pedagogik guru di MI Negeri 2 Batang. Kepemimpinan perempuan di madrasah, yang umumnya dijabat oleh laki-laki, menjadi fokus utama dalam konteks pembinaan kompetensi

¹⁵ Rahayu Bayahi, T. D. E. Abeng, dan Lies Kryati, “Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Mutu Madrasah (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Minahasa Tenggara),” *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies* Vol. 1, No. 1 (2021): h. 15.

pedagogik guru yang melibatkan keberagaman usia dan latar belakang pendidikan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode penelitian lapangan (field research), yang melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan cenderung demokratis, dengan pengaruh faktor eksternal seperti pendidikan, pengalaman organisasi, dan dukungan keluarga, terutama dari suami dan anak-anak. Implementasi kepemimpinan perempuan dalam pembinaan kompetensi pedagogik guru didorong oleh kebutuhan dan kesempatan untuk berperan sebagai pemimpin. Model pembinaan yang diterapkan mencakup supervisi, rapat koordinasi, program gerakan literasi, serta kerjasama dengan Penyuluh Agama Islam. Penelitian ini memberikan gambaran penting mengenai peran kepala madrasah perempuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pendekatan berbasis feminisme.¹⁶

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, yaitu keduanya fokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam konteks manajemen madrasah. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dinamika dan strategi kepemimpinan perempuan. Namun, ada perbedaan mendasar terkait fokus penelitian; sementara penelitian Faridah lebih menitikberatkan pada pembinaan kompetensi pedagogik guru di madrasah, penelitian ini lebih mengarah pada manajemen pengembangan madrasah secara keseluruhan, termasuk strategi kepemimpinan dan tantangan yang dihadapi kepala madrasah perempuan

¹⁶ Faridah, *Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan pada Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru di MI Negeri 2 Batang*, Tesis (Pascasarjana Prodi Pendidikan Agama Islam, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 2022), h. 12.

dalam konteks tersebut. Penelitian ini juga memperluas ruang lingkup dengan mengkaji dua madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan, yakni MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah, untuk mengidentifikasi pola kepemimpinan dan dinamika yang terjadi dalam masing-masing institusi.

Berikutnya, penelitian berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 5 Magetan" oleh Guntur menganalisis gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus tunggal yang berfokus pada satu lokasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sementara analisis data mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldana, yang mencakup pengumpulan data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini tercermin dari cara pandang, berpikir, dan bertindak yang membangun serta maju, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Dampak tersebut meliputi terciptanya sumber daya pengajar yang berkualitas, perencanaan pembelajaran yang tertata, pelaksanaan pembelajaran yang efektif, proses evaluasi yang terarah, solusi dalam pemecahan masalah, pendampingan yang optimal terhadap siswa, pembenahan fasilitas madrasah, hingga pelaksanaan program-program inovatif untuk pengembangan madrasah.¹⁷

¹⁷ Guntur Aji Saputro, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 5 Magetan*, Tesis (Pascasarjana, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023), h. 8.

Penelitian terdahulu ini memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini, terutama dalam hal fokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam konteks pengelolaan madrasah. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data yang serupa, seperti wawancara dan observasi. Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam aspek kajian. Penelitian terdahulu ini menitikberatkan pada gaya kepemimpinan dari kepala madrasah perempuan dan dampaknya terhadap kinerja guru di satu lokasi, yaitu MIN 5 Magetan. Sementara itu, penelitian ini mencakup aspek yang lebih luas, yaitu dinamika kepemimpinan, strategi, serta tantangan dan solusi yang dihadapi kepala madrasah perempuan di dua lokasi berbeda, yakni MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado. Selain itu, penelitian ini tidak hanya menyoroti dampak kepemimpinan pada kinerja guru, tetapi juga pada pengembangan manajemen secara keseluruhan dalam kedua madrasah tersebut.

Selain penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu berjudul “Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)”, yang ditulis oleh Abidin, mendeskripsikan dan menganalisis konsep, implementasi, dan dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan madrasah yang mandiri dan berprestasi. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui kredibilitas, triangulasi, dan *dependability* dari sumber serta teknik yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di

MTs Genius Al-Yasini Pasuruan dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi didasarkan pada prinsip kolaborasi, profesionalisme, dan inovasi. Konsep kepemimpinan yang diterapkan bertujuan untuk memberdayakan civitas akademika dan memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal. Implementasi kepemimpinan dilakukan melalui perencanaan strategis berbasis kebutuhan serta melibatkan seluruh elemen madrasah dalam setiap tahapannya. Dampak positif dari kepemimpinan perempuan ini tercermin dalam peningkatan akreditasi madrasah menjadi “A Unggul”, keberhasilan peserta didik dalam berbagai kompetisi tingkat lokal hingga nasional, serta penguatan citra positif madrasah sebagai institusi pendidikan yang mandiri dan berprestasi.¹⁸

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam hal fokus pada kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan madrasah. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data yang serupa, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Namun, perbedaan mendasar terletak pada konteks dan tujuan masing-masing penelitian. Penelitian oleh Abidin lebih menyoroti konsep dan implementasi kepemimpinan perempuan untuk mencapai status madrasah yang mandiri dan berprestasi, dengan fokus pada penguatan institusional dan pencapaian prestasi akademik. Sementara itu, penelitian yang sedang dilakukan lebih mengarah pada dinamika kepemimpinan perempuan dalam pengembangan manajemen madrasah secara keseluruhan, termasuk tantangan

¹⁸ Moch. Zainal Abidin, *Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)*, Tesis (Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024), h. 10.

yang dihadapi serta solusi yang diterapkan. Selain itu, penelitian ini mencakup dua madrasah yang berbeda, yakni MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado

Menambahkan yang sebelumnya, Penelitian berjudul “Manajemen Mutu Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado” oleh Hasmi dan Rafiud meneliti implementasi manajemen mutu madrasah yang berdampak pada peningkatan kompetensi guru di MIS At-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan, menganalisis program pengembangan kompetensi guru yang terintegrasi dalam manajemen mutu di kedua madrasah, serta mengetahui partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah terhadap peningkatan kompetensi mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru di MIS At-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah dilakukan melalui perencanaan kegiatan yang terstruktur, implementasi program yang telah disusun, dan evaluasi untuk memastikan keberhasilan program tersebut. Program pengembangan kompetensi profesional guru yang terintegrasi dalam manajemen mutu dilakukan melalui beberapa inisiatif, antara lain mengikuti studi lanjut, pelatihan, dan pendidikan profesi guru (PPG). Partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah tercermin dalam keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka, berkolaborasi dengan kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, serta terus mengembangkan diri melalui berbagai pendidikan dan pelatihan.¹⁹

¹⁹ Hasmi B. dan Rafiud Ilmudinulloh, “Manajemen Mutu Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado,” *Journal of Islamic Education Policy* Vol. 9, No. 1 (2024): h. 58.

Penelitian terdahulu ini memiliki kesamaan dengan penelitian ini, terutama pada fokus kepemimpinan perempuan dalam manajemen madrasah dan pengembangan kompetensi guru. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan mencakup analisis terhadap program pengembangan yang melibatkan kepala madrasah perempuan. Namun, perbedaan utama terletak pada ruang lingkup dan tujuannya. Penelitian oleh Hasmi dan Rafiud lebih berfokus pada manajemen mutu madrasah dan pengembangan kompetensi profesional guru, dengan penekanan pada evaluasi program dan partisipasi guru dalam proses tersebut. Sementara itu, penelitian ini lebih mengarah pada dinamika kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan madrasah secara keseluruhan, termasuk tantangan yang dihadapi kepala madrasah perempuan dan solusi yang diterapkan untuk mengatasinya. Penelitian ini juga mencakup dua madrasah yang berbeda, yakni MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat persamaan dengan penelitian ini, terutama pada fokus kajian mengenai kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan madrasah. Semua penelitian, termasuk penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam dinamika, strategi, dan pengaruh kepemimpinan perempuan. Metode pengumpulan data yang digunakan juga serupa, yaitu melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, penelitian-penelitian tersebut menyoroti peran kepemimpinan perempuan dalam mendorong peningkatan kualitas madrasah, baik melalui pengelolaan manajemen, pembinaan kompetensi guru, pengembangan mutu pendidikan, maupun pencapaian prestasi institusional. Setiap penelitian juga

memperlihatkan kontribusi signifikan dari kepemimpinan perempuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan madrasah. Dengan demikian, terdapat benang merah yang kuat antara penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya, yakni menyoroti pentingnya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kualitas dan pengelolaan pendidikan di madrasah.

Adapun yang perbedaan penelitian penulis dibandingkan dengan lima penelitian terdahulu adalah sebagai berikut; penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Bayahi dkk. lebih terfokus pada pengembangan mutu madrasah di tingkat Madrasah Aliyah, sedangkan penelitian ini berfokus pada dinamika, strategi, dan tantangan kepemimpinan perempuan di tingkat Madrasah Ibtidaiyah dengan menganalisis dua lokasi yang berbeda, yakni MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado. Penelitian Faridah menitikberatkan pada pembinaan kompetensi pedagogik guru di MI Negeri 2 Batang, berbeda dengan penelitian ini yang mengkaji pengelolaan manajemen madrasah secara menyeluruh. Penelitian Guntur lebih berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja guru di MIN 5 Magetan, sedangkan penelitian ini mencakup analisis yang lebih luas terkait dinamika, pola kepemimpinan, serta tantangan yang dihadapi kepala madrasah perempuan. Penelitian Abidin mengarah pada konsep dan implementasi kepemimpinan perempuan untuk mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi, yang menitikberatkan pada penguatan institusional dan pencapaian prestasi akademik. Sebaliknya, penelitian ini lebih berorientasi pada dinamika kepemimpinan perempuan, strategi yang digunakan, dan tantangan dalam mengembangkan

manajemen madrasah. Penelitian Hasmi dan Rafiud menekankan pada implementasi manajemen mutu madrasah yang berdampak pada peningkatan kompetensi guru, dengan fokus pada evaluasi program dan partisipasi guru. Berbeda dari itu, penelitian ini lebih memusatkan perhatian pada pola kepemimpinan perempuan dan pengelolaan manajemen secara holistik di dua madrasah yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi baru melalui pendekatan yang lebih beragam dan mendalam terhadap kepemimpinan perempuan dalam konteks pengembangan manajemen madrasah di tingkat Madrasah Ibtidaiyah.

Untuk lebih ringkasnya, berikut adalah tabel komparatif yang merangkumkan persamaan dan perbedaan dari penelitian penulis dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan sebelumnya.

Tabel 1.3. Persamaan dan Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Mutu Madrasah di MA Muhammadiyah Belang	Rahayu Bayahi, T. D. E. Abeng, dan Lies Kryati (2021)	- Fokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan madrasah. - Menggunakan pendekatan kualitatif dengan	- Lokasi penelitian di Madrasah Aliyah, sedangkan penelitian penulis di Madrasah Ibtidaiyah. - Penelitian ini lebih fokus pada pengembangan

			wawancara dan observasi.	mutu madrasah, sementara penelitian penulis fokus pada dinamika, strategi, dan tantangan kepemimpinan perempuan.
2	Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan pada Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru	Faridah (2022)	- Fokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam konteks manajemen madrasah. - Menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara dan observasi.	- Penelitian ini fokus pada pembinaan kompetensi pedagogik guru, sedangkan penelitian penulis lebih mengarah pada pengembangan manajemen madrasah secara keseluruhan.

				- Lokasi penelitian di MI Negeri 2 Batang, sementara penelitian penulis di MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado.
3	Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 5 Magetan	Guntur Aji Saputro (2023)	- Fokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan madrasah. - Menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara dan observasi.	- Penelitian ini fokus pada dampak kepemimpinan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian penulis lebih menekankan pada dinamika dan tantangan dalam pengelolaan manajemen madrasah. - Lokasi penelitian di MIN 5 Magetan, sementara

				penelitian penulis di MIN 2 Manado dan MIS Al-Hijrah Manado.
4	Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan	Moch. Zainal Abidin (2024)	- Fokus pada kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan madrasah. - Menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.	- Penelitian ini lebih fokus pada mencapai madrasah yang mandiri dan berprestasi, sedangkan penelitian penulis lebih mengarah pada pengembangan manajemen madrasah. - Lokasi penelitian di MTs Genius Al-Yasini, sementara penelitian penulis di MIN 2 Manado dan

				MIS Al-Hijrah Manado.
5	Manajemen Mutu Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado	Hasmi B. dan Rafiud Ilmudinulloh (2024)	- Fokus pada peran kepemimpinan perempuan dalam manajemen madrasah. - Menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.	- Penelitian ini lebih menekankan pada manajemen mutu madrasah dan pengembangan kompetensi guru, sedangkan penelitian penulis lebih fokus pada dinamika kepemimpinan, strategi, dan tantangan di madrasah. - Lokasi penelitian di MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah, sementara penelitian penulis di MIN 2 Manado dan

				MIS Al-Hijrah Manado.
--	--	--	--	--------------------------

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu yang dirangkum dalam Tabel 1.3, terlihat bahwa fokus studi mengenai kepemimpinan perempuan dalam konteks madrasah sangat beragam. Rahayu dkk. meneliti peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan mutu madrasah secara umum. Faridah mengkaji bagaimana kepemimpinan perempuan berperan dalam pembinaan kompetensi pedagogik guru, sementara Guntur memfokuskan penelitiannya pada kontribusi kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kinerja guru. Di sisi lain, Abidin menelusuri peran kepala madrasah perempuan dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi. Selanjutnya, penelitian oleh Hasmi B. dan Rafiud turut memperkuat bahasan dengan menelaah manajemen mutu madrasah dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi profesional guru. Meskipun seluruh penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam hal fokus pada kepemimpinan perempuan serta pendekatan kualitatif yang digunakan, terdapat perbedaan signifikan dengan penelitian ini, terutama dari segi fokus kajian dan lokasi penelitian. Penelitian ini secara khusus memusatkan perhatian pada dinamika, strategi, dan tantangan kepemimpinan perempuan dalam konteks manajemen madrasah di MIN 2 dan MIS al-Hijrah Manado. Dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih spesifik terhadap pemahaman mendalam mengenai praktik kepemimpinan perempuan di jenjang pendidikan dasar Islam, sekaligus melengkapi hasil-hasil studi sebelumnya yang mayoritas berfokus pada jenjang Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah serta memiliki cakupan topik yang lebih luas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian adalah metode ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Metode ilmiah tersebut didasarkan pada tiga prinsip utama, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional mengacu pada pelaksanaan penelitian yang menggunakan pendekatan logis dan dapat diterima oleh penalaran manusia. Empiris menekankan bahwa metode yang diterapkan harus dapat diamati secara langsung oleh indera manusia, sehingga memungkinkan orang lain untuk mengevaluasi dan memverifikasi prosesnya. Sistematis berarti bahwa penelitian dilakukan melalui tahapan yang terstruktur dan berlandaskan logika yang konsisten.¹ Dengan demikian, penelitian merupakan suatu proses ilmiah yang terencana, dapat diobservasi, dan dilakukan secara logis untuk memperoleh data yang memiliki nilai guna tertentu.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami fenomena secara mendalam sesuai dengan kondisi dan konteks aslinya. Pendekatan ini menekankan pada pengungkapan makna simbol atau tanda berdasarkan perspektif subjek penelitian, tanpa dipengaruhi oleh teori atau pengetahuan awal yang dimiliki oleh peneliti. Apabila peneliti memaksakan interpretasi berdasarkan kerangka

¹ Sutiyono, *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep Prinsip, dan Operasionalnya* (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2018), h. 1.

teoritis atau sudut pandang pribadinya, maka hasil penelitian akan kehilangan objektivitas dan tidak merepresentasikan pandangan subjek maupun fenomena yang dikaji. Oleh karena itu, metode kualitatif mengharuskan peneliti untuk tidak mempengaruhi situasi, dinamika, maupun interaksi sosial antara dirinya dengan subjek penelitian ataupun di antara subjek itu sendiri. Interaksi tersebut harus dibiarkan berlangsung secara alamiah dalam konteks aslinya, sehingga hasil penelitian mencerminkan realitas sebagaimana adanya tanpa intervensi.² Dengan demikian, metode kualitatif yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai pendekatan ilmiah yang berfokus pada eksplorasi fenomena dalam konteks aslinya, dengan menitikberatkan pada pemaknaan yang dihasilkan dari perspektif subjek, tanpa intervensi atau rekayasa peneliti.

B. Teknik Pemilihan Data dan Subjek Penelitian

Pemilihan sumber data dalam penelitian ini berlandaskan pada konsep *social situation* yang dikemukakan Muri Yusuf dalam Spradley. Dalam pendekatan kualitatif, situasi sosial terdiri dari tiga elemen utama: pelaku (*actors*), tempat (*place*), dan aktivitas (*activities*). Pelaku merujuk pada individu atau kelompok yang terlibat langsung dalam kegiatan yang diteliti, tempat adalah lokasi atau konteks di mana kegiatan tersebut berlangsung, dan aktivitas adalah tindakan yang dilakukan oleh pelaku di tempat tersebut dalam

² A. Muri Yusuf, “*Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*,” (Jakarta: Kencana, 2017), h. 148.

konteks yang sesungguhnya.³ Konsep ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena secara holistik, melihat interaksi antara elemen-elemen tersebut, dan mempelajari situasi sosial dengan mendalam.

Dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif ini, data yang dikumpulkan berasal dari berbagai sumber untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai fenomena kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan manajemen di Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado, khususnya di MIN 2 dan MIS Al-Hijrah. Sumber data utama yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan yang diwawancarai dalam penelitian ini terdiri dari dua kepala madrasah tersebut, sebagai informan kunci, yang mengambil kebijakan utama dan pelaku langsung kepemimpinan madrasah, dan masing-masing satu orang perwakilan dari: (1) komite madrasah yang memiliki hubungan struktural dengan madrasah, (2) tenaga pendidik yang menjalankan fungsi pembelajaran, (3) tenaga kependidikan yang mendukung operasional madrasah, (4) orang tua murid sebagai pemangku kepentingan eksternal, serta (5) peserta didik yang merupakan penerima langsung manfaat dari kebijakan dan pengelolaan madrasah, dari kedua madrasah tersebut.

Selain itu, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen resmi seperti laporan tahunan, dokumen kebijakan, notulen rapat, serta arsip kegiatan madrasah yang relevan. Pemilihan informan dilakukan

³ A. Muri Yusuf, "*Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*," (Jakarta: Kencana, 2017), h. 149.

dengan menggunakan teknik (*purposive sampling*), yang memilih individu atau kelompok berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian,⁴ seperti keterlibatan langsung dalam pengelolaan atau dampak kebijakan madrasah. Teknik *Snowball Sampling* juga digunakan untuk menambah jumlah informan dengan cara informan awal merekomendasikan individu lain yang memiliki informasi penting terkait penelitian.⁵ Demikian seterusnya, sampai peneliti yakin bahwa data dan informasi yang terkumpul sudah cukup dan data yang didapat setelah diolah di lapangan sejak awal penelitian telah menunjukkan hasil yang sama dan tidak berubah lagi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh data penelitian yang mendalam dan komprehensif. Teknik-teknik tersebut meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Masing-masing teknik ini digunakan secara sistematis sesuai dengan pendekatan kualitatif, guna menjawab fokus penelitian dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah penjelasan dari tiap teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini.

⁴ A. Muri Yusuf, “*Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*,” (Jakarta: Kencana, 2017), h. 150.

⁵ A. Muri Yusuf, “*Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*,” (Jakarta: KENCANA, 2017), h.150

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti mengamati secara langsung lokasi penelitian untuk memahami fenomena atau kejadian yang terjadi di madrasah secara nyata. Melalui observasi, peneliti dapat mengamati berbagai aspek, seperti kondisi lingkungan madrasah, proses pembelajaran yang berlangsung, keadaan sarana dan prasarana, fasilitas pendidikan yang tersedia, aktivitas harian peserta didik, interaksi antar warga madrasah, serta kondisi pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, observasi juga memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung kinerja kepala madrasah perempuan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.⁶ Teknik ini memberikan gambaran nyata dan rinci mengenai berbagai aspek yang menjadi fokus penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari informan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, atau pandangan yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang mendalam, tepat, dan relevan dengan tujuan penelitian.⁷ Melalui wawancara, peneliti dapat berinteraksi langsung dengan informan yang sebelumnya telah disebutkan sebagai subjek penelitian

⁶ Suharsimi Arikunto, *Metode Pengumpulan Data* (Bandung: Pustaka Ilmu, 2005), h. 130.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Metode Pengumpulan Data* (Bandung: Pustaka Ilmu, 2005), h. 130.

sehingga mampu menggali pandangan, persepsi, dan pengalaman mereka secara lebih rinci dan mendetail.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber tertulis atau dokumen yang relevan.⁸ Dokumen tersebut mencakup beragam informasi tertulis, seperti profil madrasah, sejarah, struktur organisasi, lokasi geografis, program kerja, aturan-aturan, fasilitas dan sarana prasarana, serta dokumen lain yang tersedia di madrasah yang menjadi fokus penelitian. Teknik ini berfungsi sebagai pelengkap data yang diperoleh melalui metode pengumpulan data lainnya, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih lengkap, akurat, dan mendalam.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan baik selama proses pengumpulan data berlangsung maupun setelah pengumpulan data selesai dalam kurun waktu tertentu. Selama wawancara, peneliti secara langsung menganalisis jawaban yang diberikan oleh responden. Jika hasil analisis awal menunjukkan bahwa jawaban responden belum memadai, peneliti akan melanjutkan dengan mengajukan pertanyaan tambahan hingga diperoleh data yang dianggap kredibel dan akurat. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu analisis data sebelum turun ke

⁸ Suharsimi Arikunto, *Metode Pengumpulan Data* (Bandung: Pustaka Ilmu, 2005), h. 135.

lapangan dan analisis data selama berada di lapangan. Analisis sebelum turun ke lapangan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari studi pendahuluan, yang kemudian digunakan untuk menetapkan fokus penelitian.

Pendekatan analisis data deskriptif digunakan untuk analisis data kualitatif. Proses analisis data ini terdiri beberapa komponen yang saling berkaitan, yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*drawing conclusions*). Setiap komponen ini saling mendukung dalam mengolah informasi yang diperoleh, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti. Berikut ini adalah penjabaran mengenai teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:⁹

1. Kondensasi Data

Dalam penelitian kualitatif, kondensasi data berfungsi sebagai pengganti reduksi data menurut teori Miles dan Huberman dalam Moleong. Reduksi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, dan mentransformasikan data yang diperoleh dari lapangan atau sumber lain agar sesuai dengan data tertulis atau dokumentasi yang ada. Perbedaan utama antara reduksi data dan kondensasi data terletak pada penekanan bahwa dalam kondensasi data, pengolahan dan pengelompokan data harus melibatkan seluruh informan, bukan hanya satu informan saja. Karena data yang

⁹ Moleong, *Teknik Analisis Data* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), h. 326.

diperoleh dari lapangan cenderung berjumlah besar, maka perlu dilakukan pencatatan yang teliti dan sistematis. Proses kondensasi ini dilakukan dengan menyaring data yang terkumpul dari berbagai teknik pengumpulan, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan menyajikan informasi secara singkat dan terstruktur, mengelompokkan data berdasarkan kategori dan jenisnya. Penyajian data ini bertujuan untuk membantu pembaca memahami hubungan antar data yang diperoleh dan proses yang terjadi selama penelitian. Dengan penyajian data yang jelas, pembaca dapat melihat hasil analisis yang telah dilakukan terhadap data yang terkumpul, serta memahami bagaimana data tersebut relevan dengan fokus penelitian. Selain itu, penyajian data juga memungkinkan peneliti untuk membandingkan temuan-temuan penelitian dengan teori yang ada, serta mengidentifikasi apakah terdapat temuan baru yang tidak tercakup dalam teori yang ada.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat bersifat sementara pada awalnya, terutama jika data pendukung masih terbatas. Namun, setelah data pendukung atau bukti yang cukup ditemukan, kesimpulan yang diambil dapat dipastikan dan tidak lagi

bersifat sementara. Proses penarikan kesimpulan dimulai dengan pengumpulan data, dilanjutkan dengan analisis kualitatif untuk mencari makna yang terkandung dalam data, serta pencatatan yang mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Kesimpulan ditarik berdasarkan data yang telah dianalisis, dan bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penarikan kesimpulan merupakan langkah akhir dalam proses penelitian yang menggambarkan hasil dari seluruh analisis yang telah dilakukan.

Sebagai penutup, analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara berkesinambungan, baik selama proses pengumpulan data maupun setelahnya, untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif, peneliti dapat mengolah data melalui tiga komponen utama, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Setiap tahapan saling mendukung dalam menginterpretasikan data yang terkumpul dan memastikan bahwa temuan yang diperoleh akurat serta relevan dengan fokus penelitian. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menggali dan menyajikan informasi secara sistematis, serta menarik kesimpulan yang dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami konteks dan dinamika yang terjadi di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Bin Muhammad. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*. Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilaal, 1994.
- Abdullah Bin Muhammad. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*. Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilaal, 1994.
- Alifahtul Mahdiah, Ulviana Nurwachidah, dan Muhammad Hanist. "Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya." *Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi)* 2, No. 7 (Juli 2021).
- Alzet Rama, Muhammad Giatman, Hasan Maksun, dan Andri Dermawan. "Konsep Fungsi dan Prinsip Manajemen Pendidikan." *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)* 8, No. 2 (2022).
- A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Asep Solikin, dkk. "Pemimpin yang Melayani dalam Membangun Bangsa yang Mandiri." *Anterior Jurnal* 16, No. 2 (Juni 2017).
- Aulia Badi'atus Sholihah. *Manajemen Pendidikan, Konsep Inovasi Manajemen dalam Pendidikan*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Dipenogoro, 2009.
- Dinny Rahmayanty, Muhammad Naufal Rabbani, dan Fauzan Asrofi. "Tantangan Dan Peluang Perempuan Sebagai Pemimpin Dalam Berbagai Industri." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 5, No. 6 (2023).
- Ety Nurhayati. *Psikologi Perempuan dalam Berbagai Perspektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Farichatul Maftuchah. "Reposisi Perempuan Dalam Kepemimpinan." *Jurnal YINYANG*, Pusat Studi Gender STAIN Purwokerto 3, No. 2 (2008).

- Faridah. *Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan pada Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru di MI Negeri 2 Batang*. Tesis, Pascasarjana Prodi Pendidikan Agama Islam, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 2022.
- Guntur Aji Saputro. *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 5 Magetan*. Tesis, Pascasarjana, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023.
- Hasmi B. dan Rafiud Ilmudinulloh. “Manajemen Mutu Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado.” *Journal of Islamic Education Policy* 9, No. 1 (2024).
- Hernita Sahban. “Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen dan Akuntansi)* XIX (April 2017).
- Husein Muhammad. *Kaedah Kontekstual “Suatu Cara untuk Mewujudkan Keadilan” (Text and Context the Social Construction of Syari’ah)*. Makalah pada Persidangan Internasional *Trends in Family Law Reform in Muslim Countries*, Kuala Lumpur.
- Husain Hamka. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern.” *Jurnal Al-Qalam* 19, No. 1 (2013).
- Ileena Ramadhanti dan Sofyan Iskandar. “Teori dan Jenis Gaya Kepemimpinan.” *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 8, No. 3 (Desember 2023).
- Moch. Zainal Abidin. *Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)*. Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.
- Moleong. *Teknik Analisis Data*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.

- Muhammad Mukhtar S. Mardia. “*Analisis Tipologi dan Gaya Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam.*” *edu-Leadership* 1, No. 2 (2022).
- Rahayu Bayahi, T. D. E. Abeng, dan Lies Kryati. “*Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Mutu Madrasah (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Minahasa Tenggara).*” *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies* 1, No. 1 (2021).
- Siti Aisyah dan Roni Wiranata. *Dasar-Dasar Manajemen: Teori dan Praktek dalam Organisasi & Pendidikan*. Yogyakarta: PT. Nas Media Indonesia, 2024.
- Stan Kossen. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1986.
- Sudarwan Danim. *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharsimi Arikunto. *Metode Pengumpulan Data*. Bandung: Pustaka Ilmu, 2005.
- Sutiyono. *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep Prinsip, dan Operasionalnya*. Tulungagung: Akademia Pustaka, 2018.
- Trianti Vistarini, dkk. “*Membentuk Organisasi yang Kuat dengan Kepemimpinan yang Efektif.*” *Musytari Neraca Manajemen, Ekonomi* 11, No. 5 (2024).
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wendy Sepmady Hutahaeon. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press, 2021.
- Wendy Sepmady Hutahaeon. *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press, 2021.
- Wendy Sepmady Hutahaeon. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press, 2021.