

Peran Kepemimpinan Perempuan dengan Perspektif Gender di MIN Se-Kota Bandar Lampung

Juniasari Juniasari, Eti Hadiati, Riyuzen Praja Tuala

Universitas Islam Negeri Raden Intan

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung

E-mail: sjun2111@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the role of female leadership from a gender perspective at Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) schools in Bandar Lampung City, focusing on their effectiveness, challenges, and contributions to advancing educational institutions. Gender stereotypes often shape perceptions of women's leadership abilities, particularly in religious-based educational environments. A qualitative descriptive approach was used in this study, employing data collection methods such as in-depth interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that women are capable of performing leadership roles effectively, especially in building effective communication, motivating educators, and creating an inclusive work environment. However, they also face various obstacles, such as gender stereotypes, societal expectations, and limitations in making strategic decisions. Despite these challenges, support from gender equality policies and school collaboration helps them overcome these issues. The conclusion of this study emphasizes that female leadership in MIN schools in Bandar Lampung City holds significant potential for improving the quality of education, with recommendations for strengthening gender equality policies and providing leadership training for women. This research contributes to demonstrating their effectiveness in creating an inclusive work environment, effective communication, and motivation for educators, despite facing gender stereotypes. The study recommends gender equality policies and leadership training to support women's roles in religious-based education.

Keywords: Leadership, Women, Gender Perspective

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan perempuan dari perspektif gender di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kota Bandar Lampung, dengan fokus pada efektivitas, tantangan, dan kontribusi mereka dalam memajukan institusi pendidikan. *Stereotip gender* yang kerap memenuhi pandangan terhadap kemampuan perempuan dalam memimpin, khususnya di lingkungan pendidikan berbasis agama. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan mampu menjalankan peran kepemimpinan dengan baik, terutama dalam membangun komunikasi efektif, memotivasi tenaga pendidik, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Namun, mereka juga menghadapi berbagai hambatan seperti stereotip gender, ekspektasi masyarakat, dan keterbatasan dalam pengambilan keputusan strategis. Meski demikian, dukungan dari kebijakan kesetaraan gender dan kolaborasi sekolah membantu mereka mengatasi tantangan tersebut. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan di MIN se-Kota Bandar Lampung memiliki potensi signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dengan rekomendasi untuk penguatan kebijakan kesetaraan gender dan penyediaan pelatihan kepemimpinan bagi perempuan. Penelitian ini berkontribusi menunjukkan efektivitas mereka dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif, komunikasi efektif, dan motivasi tenaga pendidik, meskipun menghadapi stereotip gender. Penelitian ini

merekomendasikan kebijakan kesetaraan gender dan pelatihan kepemimpinan untuk mendukung peran perempuan dalam pendidikan berbasis agama.

Kata Kunci: Kepmimpinan, Perempuan, Perspektif Gender.

Peran kepemimpinan perempuan dalam berbagai sektor kehidupan semakin mendapat perhatian, terutama di bidang pendidikan (Persson et al., 2021). Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan kebijakan yang diterapkan, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang ada di dalamnya (Polat & Turhaner, 2024). Dalam konteks pendidikan berbasis agama, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), kepemimpinan perempuan memegang peranan penting dalam pengelolaan institusi dan pencapaian kualitas pendidikan yang lebih baik (Haryani, 2020; Suraya et al., 2021). Namun, terlepas dari prioritas yang besar, perempuan masih sering kali terhambat oleh berbagai tantangan sosial dan budaya, seperti *stereotip gender* dan struktur kekuasaan yang bias terhadap mereka (Eagly & Heilman, 2016).

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) sebagai lembaga pendidikan dasar di Indonesia memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kualitas generasi muda (Acharya, 2024). Sebagai lembaga yang mengajarkan pendidikan agama Islam, MIN berfungsi untuk mencetak siswa yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki akhlak yang baik sesuai dengan ajaran agama (Ni & Sidoarjo, 2024). Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan di MIN akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan (Chin, 2020). Dengan fokus pada pendidikan berbasis agama, tantangan kepemimpinan perempuan di dalamnya terjadi menjadi semakin relevan untuk dipelajari.

Di tengah tuntutan globalisasi dan kemajuan teknologi yang terus berkembang, pendidikan berbasis agama di Indonesia harus mampu beradaptasi dengan perubahan zaman (Potvin et al., 2018). Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kesetaraan gender dalam kepemimpinan, yang semakin mendapatkan perhatian dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan (Baqutayan & Raji, 2017). Pendidikan yang berbasis pada kesetaraan gender berpotensi untuk menghasilkan pemimpin yang lebih beragam dan mampu mendorong perubahan positif dalam sistem pendidikan (Suraya et al., 2021; Syahdani et al., 2024). Dalam hal ini, perspektif gender dapat menawarkan kerangka analisis yang berguna untuk menilai bagaimana pengaruh perempuan dalam posisi kepemimpinan berperan dalam menciptakan pendidikan yang inklusif dan keadilan (Fajinmi & Oloyede, 2025; Karakose et al., 2024).

Kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi di Provinsi Lampung cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan feminin-transformatif yang menekankan pada kolaborasi, pemberdayaan, dan pengaruh positif terhadap tim. Pemimpin perempuan ini lebih mengutamakan hubungan interpersonal yang sehat, memberi motivasi, serta mendorong inovasi di kalangan bawahannya. Gaya kepemimpinan feminin ini, yang berfokus pada visi yang jelas, inspirasi, dan kerjasama tim, terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja institusi. Kepemimpinan transformatif yang diterapkan juga berhasil meningkatkan kinerja, moralitas, dan prestasi staf, serta menghasilkan program kerja yang terorganisir dengan baik.

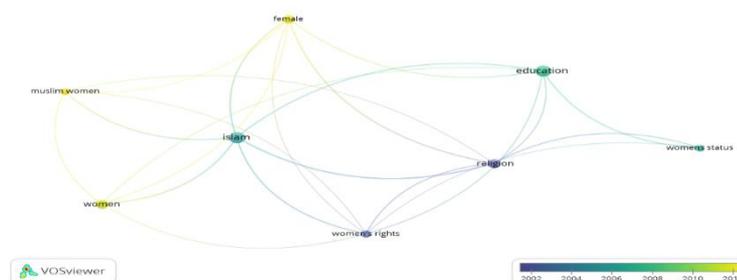
Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan, meskipun menghadapi tantangan gender, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan organisasi (Hadiati et al., 2024).

Namun, meskipun ada banyak bukti menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat berdampak positif pada lembaga pendidikan, masalah *stereotip gender* sering menjadi kendala utama yang di hadapi. Banyak orang masih beranggapan bahwa perempuan tidak cocok atau tidak efektif dalam posisi kepemimpinan, terutama di bidang yang lebih dominan oleh laki-laki seperti pendidikan berbasis agama (Eagly & Heilman, 2016) pandangan tersebut sering mengarah pada deskriminasi yang tidak hanya membatasi kesempatan perempuan untuk memimpin, tetapi juga menurunkan kepercayaan terhadap kemampuan mereka dalam mengambil keputusan yang strategis (Ok & Eniola, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam peran kepemimpinan perempuan di MIN se-Kota Bandar Lampung, dengan fokus pada efektivitas kepemimpinan perempuan, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang digunakan untuk mengatasi hambatan tersebut, penelitian ini penting karena tidak hanya memberikan wawasan tentang bagaimana perempuan dapat memimpin dengan baik, tetapi juga berkontribusi untuk mengidentifikasi cara agar perempuan dapat memperoleh dukungan yang lebih besar dalam mencapai posisi kepemimpinan yang lebih di sektor pendidikan berbasis agama (Mustoip et al., 2024; Siahaan et al., 2024).

Studi ini juga berupaya untuk melihat bagaimana perspektif gender dapat di integrasikan dalam kebijakan dan praktik kepemimpinan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah, dengan memperhatikan faktor budaya dan sosial yang berperan di Indonesia (Andenoro, 2013). Seerti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya, perempuan sering kali dihadapkan pada hambatan struktural dalam akses ke posisi kepemimpinan, terutama di institusi berbasis agama (Dr Oluwadare, 2024).

Di Indonesia, kajian oleh (Syahdani et al., 2024) menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan, kebijakan pendidikan masih seringkali gagal untuk sepenuhnya mendukung kesetaraan gender. Hal ini berdampak pada terbatasnya akses perempuan untuk menduduki posisi penting di lembaga pendidikan (Tahir et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang bagaimana kebijakan dan praktik kepemimpinan perempuan di MIN dapat lebih ditingkatkan, baik dari segi efektivitas maupun dukungannya terhadap kesetaraan gender.



Gambar 1. Tokoh-tokoh yang meneliti tentang peran kepemimpinan perempuan perspektif gender

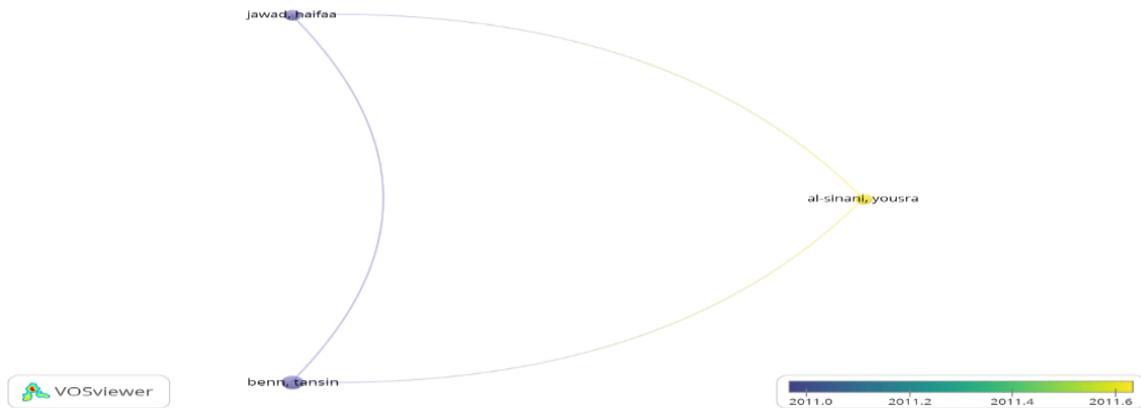
Berdasarkan basis data scopus yang di akses pada tanggal 12 Desember 2024, pukul 14.27 WIB ditemukan 77 penelitian terkait peran kepemimpinan perempuan perspektif gender. Visualisasi VOSviewer menunjukkan hubungan tema-tema seperti “Islam”, “Perempuan,” “pendidikan,” “agama,” dan “hak perempuan,” yang relevan dengan penelitian saya tentang kepemimpinan perempuan di MIN se-Kota Bandar Lampung. Keyword “Islam” menjadi pusat, menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan sering dikaitkan dengan ajaran agama dan pendidikan. Istilah seperti “Muslim women” dan “female” terhubung erat dengan “women’s rights” dan “education,” mencerminkan fokus pada peran gender dan pengaruh agama dalam konteks ini. Gradien warna juga menunjukkan bahwa perhatian terhadap “hak dan status perempuan” meningkat dalam literatur terbaru, mendukung relevansi tema saya. Visualisasi ini memperkuat pentingnya mempertimbangkan agama, gender, dan pendidikan dalam analisis kepemimpinan perempuan.



Gambar 2. Reseach di beberapa negara

Berdasarkan basis data scopus terdapat beberapa negara yang meneliti tentang peran kepemimpinan perempuan. Analisis bibliometrik menggunakan VOSviewer terdapat 3 negara yaitu Indonesia, United States, dan United Kingdom. Di Indonesia menunjukkan literatur terkait kepemimpinan perempuan dalam perspektif gender, relevan dengan penelitian saya di MIN Bandar Lampung. Keyword “United States” dan “United Kingdom” mengindikasikan kontribusi global terkait studi gender dan kepemimpinan, yang dapat digunakan sebagai referensi teoretis. Warna gradien menunjukkan bahwa penelitian di Indonesia lebih baru dibandingkan literatur dari negara lain, mencerminkan meningkatnya perhatian lokal terhadap topik ini. Peta ini mendukung perlunya menggabungkan perspektif lokal dan global dalam

analisis saya lain, mencerminkan meningkatnya perhatian lokal terhadap topik ini. Peta ini mendukung perlunya menggabungkan perspektif lokal dan global dalam analisis saya.



Gambar 3. Beberapa *keyword* yang merujuk pada *Women's Participation in Islamic Education*

Dilihat dari *research-recearch* terdahulu terdapat 4 *research* yang meneliti tentang peran kepemimpinan perempuan untuk ini penelitian ini mencoba meneliti tentang peran kepemimpinan perempuan prespektif gender di MIN se Kota Bandar Lampung untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan perempuan dalam pengambilan keputusan dan mengidentifikasi tantangan dan hambatanya.

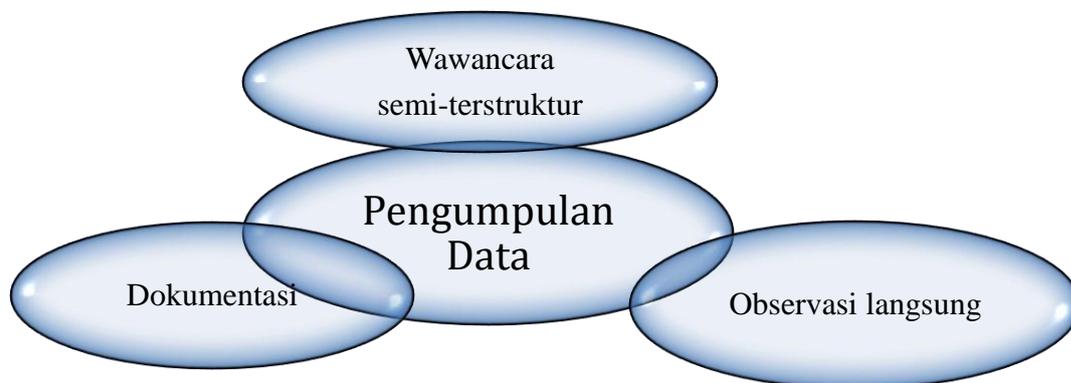
Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan perempuan terhadap kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), yang mencakup aspek-aspek seperti atmosfer kerja, motivasi staf, serta kualitas pengelolaan pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian tentang peran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan yang lebih mendukung kesetaraan gender dalam sektor pendidikan, terutama di lingkungan madrasah (Cahyati et al., 2021; sucian, T.N., puspita, 2022).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks lokal, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap diskusi global mengenai peran perempuan dalam pendidikan berbasis agama, dan bagaimana faktor gender dapat memengaruhi hasil pendidikan di tingkat yang lebih luas (Rajat Balabantaray, 2023). Perspektif gender dalam kepemimpinan dapat menjadi landasan untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih inklusif, adil, dan berkeadilan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas generasi muda di masa depan (Hilmiyatul Latifah & Asy'ari, 2022; Qolbi et al., 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan perempuan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kota Bandar Lampung. Pendekatan ini bertujuan untuk mendalami pengalaman, tantangan, serta strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh perempuan dalam institusi pendidikan berbasis agama (Cahyati et al., 2021; Tahir et

al., 2024). Fokus penelitian terletak pada efektivitas, tantangan, dan kontribusi mereka dalam memajukan institusi pendidikan (Fajinmi & Oloyede, 2025). Prosedur penelitian melibatkan tiga metode dalam pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan kepala sekolah perempuan, guru, serta staf administrasi di MIN untuk mendapatkan wawasan tentang pengalaman mereka sebagai pemimpin. Observasi langsung dilakukan untuk memahami interaksi sosial di tempat kerja, pola pengambilan keputusan, serta implementasi kebijakan dalam praktik sehari-hari. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk menganalisis laporan, data statistik, serta kebijakan sekolah yang relevan (Hanafi, 2024; Mustoip et al., 2024).



Gambar 4. Teknik Pengumlan Data

Hasil penelitian dianalisis secara tematik, pengelompokan data ke dalam tiga kategori utama: gaya kepemimpinan transformasional, tantangan struktural, dan strategi adaptif (Karakose et al., 2024). Data dianalisis untuk mengidentifikasi pola-pola utama dalam kepemimpinan perempuan, serta hambatan yang dihadapi dalam konteks budaya dan kebijakan (Cahyati et al., 2021; Cimene et al., 2024). Temuan ini diakhiri dengan kesimpulan dan rekomendasi, termasuk pentingnya kebijakan yang lebih inklusif dan program pelatihan kepemimpinan bagi perempuan untuk meningkatkan partisipasi mereka dalam sektor pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan perempuan memiliki peran yang signifikan dalam memimpin dan mengelola lembaga pendidikan (Da Meisa & Anzari, 2021). Perempuan pemimpin mampu membangun komunikasi yang efektif dengan staf dan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif (Chin, 2020; Eagly & Heilman, 2016). Meski menghadapi tantangan berupa *stereotip gender* dan hambatan struktural, hasil nyata dari kepemimpinan perempuan menegaskan pentingnya memberikan peluang dan dukungan yang setara

untuk memperkuat kontribusi mereka dalam mewujudkan masyarakat yang lebih inklusif, adil, dan berkelanjutan (Malihah et al., 2024; Rajat Balabantaray, 2023).

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi beberapa fakta terkait kepemimpinan perempuan di MIN se-Kota Bandar Lampung. Dari wawancara dengan partisipan, ditemukan bahwa perempuan pemimpin memiliki kemampuan dalam membangun komunikasi yang efektif dengan para guru dan staf (Ahmad Fauzan, 2023). (Rath, 2025) juga menunjukkan kemampuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, sehingga mendorong kinerja tim secara keseluruhan. Hasil penelitian mengacu pada data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, dan observasi terhadap kepala sekolah perempuan dan staf di lingkungan MIN (Andriani, 2019).

Perempuan pemimpin di institusi pendidikan berbasis agama telah menunjukkan efektivitas yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dan atmosfer kerja di lembaga tersebut. Mereka berhasil mendorong kolaborasi antara staf, mengedepankan pendekatan berbasis nilai-nilai agama dalam kebijakan, serta mengelola konflik dengan cara yang lebih empatik dan konstruktif (Hilmiyatul Latifah & Asy'ari, 2022; Siahaan et al., 2024). Meskipun demikian, tantangan terbesar yang mereka hadapi adalah masih adanya hambatan budaya patriarki yang menganggap peran perempuan sebagai pemimpin kurang efektif (Malihah et al., 2024; sucion, T.N., puspita, 2022).

Selain itu, kesadaran terhadap pentingnya kesetaraan gender di kalangan pengambil keputusan di lembaga ini masih perlu ditingkatkan. Namun, kontribusi perempuan pemimpin tidak dapat dipandang sebelah mata. Mereka telah memberi dampak yang positif terhadap iklim organisasi, membangun rasa saling menghargai di kalangan staf, serta meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja staf secara keseluruhan (Siahaan et al., 2024; Sriharini et al., 2024).

Kesenjangan utama dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek. Pertama, penelitian ini terbatas pada MIN di Kota Bandar Lampung, sehingga tidak mencakup wilayah lain di Indonesia yang memiliki konteks sosial dan budaya berbeda (Dahlan, 2024; Mbalilaki, 2022). Kedua, meskipun tantangan dalam pengambilan keputusan strategis diidentifikasi, belum ada pembahasan mendalam mengenai pemberdayaan perempuan dalam hal ini (Ismail & Halim, 2023). Ketiga, kebijakan kesetaraan gender disebutkan, tetapi dampaknya terhadap pendidikan dan pengelolaan di MIN belum dieksplorasi secara rinci (dhatt et al., 2017; Peng et al., 2024). Keempat, dampak kepemimpinan perempuan terhadap siswa dan keluarga belum dibahas secara mendalam (Acharya, 2024; Gonzalez et al., n.d.). Terakhir, persepsi masyarakat terhadap perempuan pemimpin di lembaga pendidikan agama belum cukup digali (Abdi Yasir, 2023; Konstantinos & Afroditi, 2024). Mengisi kesenjangan ini dapat memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan perempuan di pendidikan berbasis agama dan mendukung kebijakan yang lebih inklusif.

Solusi untuk mengatasi kesenjangan penelitian ini antara lain: pertama, memperluas penelitian ke MIN di berbagai wilayah untuk memahami dinamika kepemimpinan perempuan di konteks sosial dan budaya berbeda (Mbalilaki, 2022). Kedua, melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pemberdayaan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis melalui pelatihan kepemimpinan

(Ismail & Halim, 2023). Ketiga, mengeksplorasi dampak kebijakan kesetaraan gender secara rinci pada kualitas pendidikan dan pengelolaan institusi (dhatt et al., 2017; Peng et al., 2024). Keempat, mengkaji pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap siswa dan keluarga dalam pendidikan berbasis agama (Acharya, 2024; Gonzalez et al., n.d.). Terakhir, meneliti persepsi masyarakat terhadap perempuan pemimpin di lembaga pendidikan agama untuk memahami penerimaan sosial (Abdi Yasir, 2023; Konstantinos & Afroditi, 2024). Tabel dibawah ini merangkum temuan penelitian terkait dengan peran kepemimpinan perempuan:

Tabel 1. Efektivitas, Tantangan, dan Kontribusi Perempuan Pemimpin

Aspek	Deskripsi	Temuan Utama
Efektivitas Kepemimpinan	Perempuan pemimpin menunjukkan efektivitas tinggi dalam menciptakan kolaborasi dan meningkatkan kualitas pengelolaan.	Peningkatan kolaborasi antar staf, pengelolaan konflik yang efektif, dan atmosfer kerja yang lebih harmonis.
Tantangan yang Dihadapi	Budaya patriarki yang masih dominan, serta kurangnya kesadaran terhadap kesetaraan gender.	Adanya hambatan dari budaya patriarki dan rendahnya kesadaran tentang kesetaraan gender di lembaga tersebut.
Kontribusi terhadap Institusi	Mendorong kemajuan melalui nilai-nilai agama, serta memperbaiki iklim kerja dan hubungan antar staf.	Meningkatkan kepuasan kerja staf dan kinerja lembaga, serta menciptakan suasana yang lebih inklusif dan harmonis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kota Bandar Lampung terdapat lima Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) yang dipimpin oleh perempuan. Dari kelima MIN tersebut, penelitian ini fokus pada tiga sekolah, yaitu MIN 6 Bandar Lampung, MIN 8 Bandar Lampung, dan MIN 12 Bandar Lampung. Ketiga sekolah ini menunjukkan kesamaan bahwa terdapat perbedaan mencolok dalam gaya kepemimpinan berdasarkan gender. Kepala sekolah perempuan cenderung menerapkan pendekatan kolaboratif, komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berbeda dengan kepemimpinan laki-laki yang sering lebih hierarkis dan berorientasi pada struktur formal.

Pendekatan perempuan dalam memimpin memberikan dampak positif terhadap iklim kerja dan kinerja staf. Namun, penelitian ini juga mengungkap tantangan yang dihadapi kepala sekolah perempuan, seperti *stereotip gender* dan hambatan budaya patriarki yang masih kuat. Meski demikian, strategi adaptif yang diterapkan, seperti penguatan kompetensi profesional dan kolaborasi, menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola institusi pendidikan (Merdekawaty & Fatmawati*, 2022). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perempuan pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang efektif,

mampu membangun komunikasi kolaboratif, memotivasi tenaga pendidik, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Namun, mereka tetap menghadapi tantangan seperti *stereotip gender* dan budaya patriarkal (Ok & Eniola, 2024).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai peran kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki dampak yang signifikan terhadap iklim kerja, kolaborasi staf, dan kualitas pengelolaan institusi pendidikan. Beberapa aspek yang perlu dibahas lebih lanjut terkait hasil penelitian ini meliputi efektivitas kepemimpinan, tantangan yang dihadapi, serta kontribusi perempuan pemimpin terhadap institusi pendidikan berbasis agama.

Efektivitas kepemimpinan perempuan di MIN di Bandar Lampung terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan meningkatkan kolaborasi antara staf. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perempuan pemimpin memiliki kemampuan untuk membangun komunikasi yang lebih efektif, menciptakan iklim kerja yang harmonis, dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Rajat Balabantaray, 2023). Penelitian ini juga menemukan bahwa kepala sekolah perempuan menerapkan pendekatan yang lebih kolaboratif, membangun hubungan yang lebih terbuka dengan staf, serta menggunakan nilai-nilai agama untuk memperkuat kebijakan dan strategi pengelolaan sekolah (Hilmiyatul Latifah & Asy'ari, 2022; Siahaan et al., 2024).

Tantangan yang dihadapi meskipun menunjukkan efektivitas yang tinggi, perempuan pemimpin di MIN Bandar Lampung juga menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan stereotip gender dan hambatan budaya patriarki yang masih ada di masyarakat. Budaya patriarki ini sering kali dianggap sebagai faktor yang menghambat perempuan dalam menjalankan peran kepemimpinan mereka secara maksimal (Malihah et al., 2024; Mbalilaki, 2022; sucian, T.N., puspita, 2022). Terlebih lagi, kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender di kalangan pengambil keputusan masih rendah, yang memperburuk tantangan tersebut. Stereotip gender yang meremehkan kemampuan perempuan sebagai pemimpin terkadang menghalangi penerimaan penuh terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan agama.

Kontribusi terhadap institusi meskipun menghadapi berbagai tantangan, perempuan pemimpin berhasil memberikan kontribusi positif terhadap institusi pendidikan, terutama dalam hal meningkatkan kolaborasi antar staf dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Pengaruh positif dari kepemimpinan perempuan ini terlihat dalam peningkatan kepuasan kerja dan kinerja staf secara keseluruhan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Acharya, 2024; Sriharini et al., 2024)(Siahaan et al., 2024; Sriharini et al., 2024). Perempuan pemimpin juga berperan penting dalam mengelola konflik di antara staf dengan cara yang

lebih empatik dan konstruktif, yang mendukung terciptanya iklim kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan gender penelitian ini juga menyoroti perbedaan mencolok dalam gaya kepemimpinan berdasarkan gender, terutama dalam hal pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh perempuan dan laki-laki. Kepala sekolah perempuan lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang kolaboratif, terbuka, dan berbasis nilai-nilai agama, sementara kepala sekolah laki-laki lebih cenderung mengadopsi pendekatan yang lebih hierarkis dan berorientasi pada struktur formal (Ismail & Halim, 2023; Merdekawaty & Fatmawati*, 2022). Pendekatan ini membawa dampak positif terhadap hubungan antar staf dan atmosfer kerja yang lebih inklusif dan harmonis di lembaga pendidikan berbasis agama.

Kesenjangan penelitian meskipun penelitian ini memberikan pemahaman yang cukup mendalam mengenai kepemimpinan perempuan di MIN, ada beberapa kesenjangan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini terbatas pada MIN di Kota Bandar Lampung, sehingga tidak dapat mencakup variabilitas sosial dan budaya di daerah lain di Indonesia (Dahlan, 2024; Mbalilaki, 2022). Selain itu, meskipun tantangan dalam pengambilan keputusan strategis telah diidentifikasi, belum ada pembahasan yang lebih mendalam mengenai pemberdayaan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis di lembaga pendidikan. Penelitian lebih lanjut perlu mengeksplorasi bagaimana pemberdayaan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis dapat dilakukan untuk memperkuat posisi mereka sebagai pemimpin yang efektif (Acharya, 2024; Gonzalez et al., n.d.).

Solusi untuk mengatasi kesenjangan untuk mengatasi kesenjangan penelitian yang ada, beberapa langkah yang dapat diambil termasuk memperluas penelitian ke MIN di berbagai wilayah Indonesia untuk memahami dinamika kepemimpinan perempuan dalam konteks sosial dan budaya yang berbeda (Psaki et al., n.d.). Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk menggali pemberdayaan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis, serta dampak kebijakan kesetaraan gender terhadap kualitas pendidikan dan pengelolaan lembaga pendidikan (dhatt et al., 2017; Peng et al., 2024). Selain itu, penting untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap siswa dan keluarga dalam pendidikan berbasis agama, serta mendalami persepsi masyarakat terhadap perempuan pemimpin di lembaga pendidikan agama untuk memahami tingkat penerimaan sosial terhadap mereka (Abdi Yasir, 2023; Konstantinos & Afroditi, 2024).

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun perempuan pemimpin di institusi pendidikan berbasis agama telah menunjukkan efektivitas dalam pengelolaan, kontribusi mereka sering terhalang oleh tantangan struktural dan budaya (Asri Yanti Siregar et al., 2021). Budaya patriarki yang masih dominan dalam masyarakat dan institusi pendidikan berbasis agama menjadi salah satu faktor penghambat utama yang membatasi potensi perempuan untuk memimpin lebih banyak lembaga pendidikan (Dourothun et al., 2024).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan pemimpin di MIN Bandar Lampung menunjukkan efektivitas tinggi dalam menciptakan kolaborasi, membangun komunikasi yang

inklusif, dan meningkatkan atmosfer kerja di lembaga pendidikan. Namun, mereka tetap menghadapi tantangan besar seperti stereotip gender dan hambatan budaya patriarki. Meski demikian, kontribusi perempuan pemimpin terhadap institusi pendidikan sangat signifikan, dengan dampak positif terhadap kualitas pengelolaan, iklim kerja, dan kinerja staf (Yani et al., 2025). Langkah-langkah untuk mengatasi kesenjangan penelitian dan memperkuat pemberdayaan perempuan dalam kepemimpinan sangat penting untuk memastikan pengelolaan pendidikan yang lebih inklusif dan berkelanjutan (Muslimah, 2021).

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan perempuan dari perspektif gender di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) se-Kota Bandar Lampung memberikan dampak signifikan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan kolaboratif. Gaya kepemimpinan yang berbasis kolaborasi dan komunikasi efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja staf serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, perempuan pemimpin berhasil mendorong pengelolaan institusi yang berbasis nilai-nilai agama, memberikan kontribusi positif bagi kemajuan lembaga. Meskipun demikian, tantangan besar seperti *stereotip gender*, budaya patriarki, dan keterbatasan dukungan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender tetap menjadi hambatan dalam pengakuan terhadap kemampuan perempuan dalam pengambilan strategis. Untuk mengatasi hambatan tersebut, perempuan pemimpin menerapkan berbagai strategi adaptif, seperti memperkuat kompetensi profesional, membangun jejaring, dan mendorong kolaborasi.

SARAN

Untuk memaksimalkan kontribusi kepemimpinan perempuan di sektor pendidikan berbasis agama, disarankan agar pelatihan kepemimpinan bagi perempuan diperkuat guna meningkatkan keterampilan dan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan. Selain itu, kebijakan kesetaraan gender harus lebih diperkuat untuk pemberdayaan perempuan dalam posisi kepemimpinan. Kampanye sosial untuk mengulangi *stereotip gender* juga perlu dilaksanakan agar perempuan mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk memimpin lembaga pendidikan. Terakhir, dukungan dari pihak kebijakan dan pemangku kepentingan lainnya sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang inklusif serta mengurangi hambatan struktural dalam pendidikan berbasis agama.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdi Yasir. (2023). *Role of gender equality on leadership and governance in Yasir Abdi International Journal of Leadership and Governance* ISSN : 2789-2476 (Online). 3(1), 48–59.
- Acharya, M. (2024). *Interdisciplinary Issues in Education Affiliative Leadership Styles of Female Headteachers in Public High Schools in Nepal*. 2(2), 34–41.
- Ahmad Fauzan, S. (2023). *Kepemimpinan Perempuan di MIN Se Kota Bandar Lampung*. 2277–2286.

- <https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.3286>
- Andenoro, A. C. (2013). The Inaugural National Leadership Education Research Agenda: A New Direction for the Field. *Journal of Leadership Education*, 12(1), 1–9.
<https://doi.org/10.12806/v12/i1/c1>
- Andriani, T. (2019). Peran Kepala Sekolah Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru the Role of the Women’S School in Efforts To Increase the Quality of Education in the Elementary School of Muhammadiyah 01 Pekanbaru. *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 15.
- Asri Yanti Siregar, Hulawa, D. E., & Alwizar. (2021). Gender Dalam Pendidikan Islam. *Edupedia*, 06(01), 87–93.
- Baqutayan, S. M. S., & Raji, F. (2017). The Way Women Leads Educational Industries: An Evaluation of Female Leadership Style. *Peshawar Journal of Psychology and Behavioral Sciences (PJPBS)*, 2(2), 189–196. <https://doi.org/10.32879/pjpbs.2016.2.2.189-196>
- Cahyati, D., Hariri, H., & Karwan, D. H. (2021). Women’s leadership in higher education: barriers and opportunities in Indonesia. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 17(9), 1–8. <http://journals.sfu.ca/ijepl/index.php/ijepl/article/view/939>
- Chin, J. L. (2020). Charisma and gender among leaders. In *Routledge International Handbook of Charisma* (pp. 445–456). Routledge.
- Cimene, F. T. A., Reilly, E. C., & Elçi, A. (2024). Editorial: Women in educational leadership. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1441183>
- Da Meisa, E. A., & Anzari, P. P. (2021). Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial (JIHI3S)*, 1(6), 711–719. <https://doi.org/10.17977/um063v1i6p711-719>
- Dahlan, D. A. (2024). *Who is the next leader ? Understanding women leadership development and succession planning in Saudi Arabian higher educational institutions*. *October*, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1442543>
- dhatt et al. (2017). *The role of women’s leadership and gender equity in leadership and health system strengthening*. <https://doi.org/10.1017/ghesg.2016.22>
- Dourothun, E., El, N., Wicaksono, S., & Perempuan, E. U. (2024). *Eksistensi Ulama Perempuan dalam Budaya Parthiarkhi di Pesantren*. 15(1).
- Dr Oluwadare, I. E. (2024). *Background of Women’s Ordination in Ministry*. 17(2), 91–108.
- Eagly, A. H., & Heilman, M. E. (2016). *Gender and leadership: Introduction to the special issue*.
- Fajinmi, J., & Oloyede, J. (2025). *Enhancing School Management Through School Heads ’ Conflict Resolution and Team Building Expertise*. 0–9. <https://doi.org/10.20944/preprints202501.1373.v1>
- Gonzalez, D., Carrard, N., Chhetri, A., Somphongbouthakanh, P., Choden, T., Halcrow, G., Budhathoki, R., Wangchuk, U., & Willetts, J. (n.d.). *Qualities of transformative leaders in WASH: A study of leadership during the COVID- pandemic*.
- Hadiati, E., Kamil, B., Dwiyanto, A., & Setianingrum, D. A. (2024). *Women’s leadership managejement in gender perspective in lampung province universities*. 127–142.
- Hanafi, M. (2024). *Enhancing Quranic Literacy : The Role Teacher and Parental Involvement in Quran Learning*.
- Haryani, D. (2020). *Kepemimpinan Perempuan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*. 1–403. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/13431%0Ahttp://repository.radenintan.ac.id/13431/1/1.Cover.pdf>
- Hilmiyatul Latifah, & Asy’ari, H. (2022). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Islam. *Thawalib | Jurnal Kependidikan Islam*, 4(1), 45–60.
- Ismail, D. I., & Halim, F. A. (2023). *Empowerment of Women ’ s Leadership Through Various Technical and Vocational Education and Training (TVET) Programmes*. 1(1), 11–21.
- Karakose, T., Leithwood, K., & Tülübaş, T. (2024). The Intellectual Evolution of Educational Leadership Research: A Combined Bibliometric and Thematic Analysis Using SciMAT. *Education Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/educsci14040429>
- Konstantinos, S., & Afroditi, S. (2024). *Gender and Educational Leadership*. 6(4), 1–9.
- Malihah, L., Zabidi, H., Atkia, N., Apifah, N. N., & Haryanti, P. (2024). *Kepemimpinan Perempuan*

- dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1094. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4904>
- Mbalilaki, C. (2022). *Factors Contributing to Female Teachers Underrepresentation in Schools Leadership : A Case of Sumbawanga , Tanzania*. 3(2), 120–129.
- Merdekawaty, A., & Fatmawati*. (2022). Strategi Adaptif Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengelola Beban Kerja dan meningkatkan Work-Life Balance: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Kependidikan*, 7(2), 19–27. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1097-Article Text-3401-1-10-20230117.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1097-Article%20Text-3401-1-10-20230117.pdf)
- Muslimah, I. R. (2021). Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 198–207. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2021.11.2.198-207>
- Mustoip, S., Iqbal, M., Ghozali, A., & Rahman, D. I. (2024). *Assistance to School Principals in Designing and Managing Independent Curriculum Programs in Elementary Schools*. 3(2), 136–145.
- Ni, K., & Sidoarjo, U. M. (2024). *Implementasi Nilai-Nilai Responsif Gender dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Ibtidaiyah*. 11, 1004–1022.
- Ok, E., & Eniola, J. (2024). *The Power Dynamics of Male and Female Leadership : A Comparative Study*. December.
- Peng, Y., Alias, B. S., Wan, X., & Mansor, A. N. (2024). *The impact of sustainable leadership on education quality: a systematic review o impacto da lideranca sustentavel na qualidade da educacao uma revisao sistematica*. 1–27.
- Persson, R., Leo, U., Arvidsson, I., Håkansson, C., Nilsson, K., & Österberg, K. (2021). Prevalence of exhaustion symptoms and associations with school level, length of work experience and gender: a nationwide cross-sectional study of Swedish principals. *BMC Public Health*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10317-7>
- Polat, M., & Turhaner, K. (2024). The relationship between inclusive leadership and teachers' perceptions of organizational trust: A cross-sectional survey in Türkiye. *Journal of Pedagogical Research*, 8(1), 356–370. <https://doi.org/10.33902/JPR.202424702>
- Potvin, D. A., Burdfield-Steel, E., Potvin, J. M., & Heap, S. M. (2018). Diversity begets diversity: A global perspective on gender equality in scientific society leadership. *PLoS ONE*, 13(5), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197280>
- Psaki, S. R., Mccarthy, K. J., & Mensch, B. (n.d.). *Measuring Gender Equality in Education : Lessons from Trends in 43 Countries*. 4. <https://doi.org/10.1111/padr.12121>
- Qolbi, Y., Patty, A. N., Jamaludin, H., & Kunci, K. (2024). *Transformation of the Labor Political Movement : Confronting the Injustices of Labor Policy in Indonesia*. 12, 133–150.
- Rajat Balabantaray, S. (2023). Women's Leadership and Sustainable Environmental Initiatives: A macroscopic investigation from Ecofeminism framework. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 04(04), 1039–1046. www.allmultidisciplinaryjournal.com
- Rath, A. (2025). *Padlet : a tool for fostering collaborative learning and feedback literacy in dental education*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1357068>
- Siahaan, T., Terminanto, A. A., Haryanti, E., Harini, H., & Hikmah, D. (2024). *Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi*. 4(5), 1–12.
- Sriharini, Fajar, A. H. Al, Mudfainna, & Sari, S. N. (2024). *Peran Kesetaraan Gender dalam Meningkatkan Produktivitas SDM dan Pertumbuhan Ekonomi*. 4, 18–29.
- sucian, T.N., puspita, R. (2022). Upaya Melawan Stigmatisasi 'Perawan Tua' di Media Sosial: Analisis Percakapan tentang Peran Gender dan Status Pernikahan di X. *Scholar.Archive.Org*, 2022, 111–118. <https://scholar.archive.org/work/v7rywulsnvfb7nqfrfowldzoju/access/wayback/http://jurnal.usa.hid.ac.id/index.php/mahardikaadiwidia/article/download/34/652>
- Suraya, Haeril, & Kasman. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima). *YUME: Journal of Management*, 4(1), 131–139. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.651>
- Syahdani, A., Panjaitan, G. Y., Sihombing, H. L., Lubis, L. A., Dr., & Meisuri, M. . (2024). Cendikia pendidikan. *Cendekia Pendidikan*, 4(4), 50–54.

- Tahir, L. M., Mohammed, A. M., Musah, M. B., Mohammad, A. S., & Ali, M. F. (2024). Promoting Professional Learning Communities: Discovering Principals' Support and Leadership Strategies in Malaysian Religious-Based Secondary Schools. *Leadership and Policy in Schools*, 23(1), 115–137. <https://doi.org/10.1080/15700763.2022.2137041>
- Yani, L. Y., Aimah, S., & Setiawan, A. (2025). *Revitalisasi Kepemimpinan Pesantren : Kajian Peran Perempuan Dalam Transformasi Pendidikan Islam*. 11(1), 1–12.