

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 2 (2026): April
DOI: 10.21070/ijins.v27i2.1395

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Challenges of Women's Leadership as Principals in Islamic Education Institutions (IEI): Tantangan Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam (LPI)

Chusnul Chotimah, chotimahchusnul762@gmail.com (*)

Program Studi Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Imam Fauji, imamuna.114@umsida.ac.id

Program Studi Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Islamic educational institutions continuously strive to navigate organizational challenges and socio-cultural dynamics. **Specific Background** Female principals at SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo encounter complex institutional barriers during their tenure. **Knowledge Gap** Existing studies frequently highlight female leadership achievements without fully detailing the specific operational obstacles and structural constraints faced in Islamic schools. **Aims** This study aims to analyze the primary leadership challenges, examine implemented solutions, and identify strategic opportunities for female school heads. **Results** Qualitative phenomenological findings reveal that gender stereotypes, socio-cultural barriers, and work-life role imbalances constitute primary obstacles, which are mitigated through collective decision-making, staff motivation, innovative project-based learning, and structured character education. **Novelty** This research unveils a comprehensive framework connecting multi-layered leadership barriers directly with practical institutional solutions in an Islamic elementary school setting. **Implications** Strengthening collective governance and digital literacy integration provides actionable models to optimize female leadership and institutional quality across Islamic education networks.

Key Findings Highlights

Female school heads face gender stereotypes, socio-cultural barriers, and work-life role imbalances.

Collective governance, staff incentives, and digital project-based learning resolve organizational communication issues.

Overcoming institutional obstacles creates sustainable opportunities for technology integration and character education.

Keywords: Female Leadership, Islamic Educational Institutions, Gender Stereotypes, Collective Governance, School Principal

Published date: 2026-09-03

Pendahuluan

Kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan Islam masih dihalangi oleh hambatan struktural dan budaya patriarki. Pandangan bahwa laki-laki lebih mampu membuat keputusan dan memimpin strategis menghalangi perempuan untuk bergerak di dunia kerja, termasuk dalam pendidikan. Stereotip ini menghalangi perempuan untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaik dalam karir mereka [1]. Selain itu, pemimpin perempuan menghadapi tantangan yang lebih sulit karena hambatan persepsual, seperti keyakinan bahwa perempuan tidak layak menjadi pemimpin dan masalah komunikasi dalam memahami dan menyosialisasikan kebijakan. Selain masalah gender, institusi pendidikan Islam juga menghadapi masalah umum lainnya. Ini termasuk kekurangan dana, sumber daya manusia yang buruk, dan kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran. Banyak lembaga masih menggunakan metode pengajaran tradisional meskipun mereka tidak menggunakan teknologi dan metode yang lebih efisien [2]. Selain itu, peningkatan kualitas pendidikan dihambat oleh regulasi yang kompleks dan birokrasi yang kompleks. Sebaliknya, akses yang tidak memadai terhadap pendidikan, terutama di daerah terpencil, terus memperburuk keadaan pengelolaan sekolah Islam. Di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo, sistem pengangkatan pengawas dan kepala sekolah perlu ditinjau untuk memastikan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam posisi kepemimpinan. Kebijakan yang lebih inklusif diperlukan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang adil dan mendorong kepemimpinan perempuan, karena kurangnya perhatian akan menghambat kemajuan lembaga pendidikan.

Dalam Islam, perempuan dipandang memiliki kemampuan untuk mengelola berbagai aspek kehidupan, termasuk keluarga, sosial, dan ekonomi, sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Dengan mengutamakan akhlak, keadilan, dan tanggung jawab dalam kepemimpinan tanpa membedakan jenis kelamin, Islam memberi hak kepada laki-laki dan perempuan untuk memegang posisi kepemimpinan. Keadilan sosial juga diperjuangkan melalui kepemimpinan perempuan Islam. Dengan mengedepankan prinsip keadilan dan kepedulian, perempuan dapat menjadi agen perubahan yang memberikan manfaat dan kemaslahatan bagi umat, memajukan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh[3].

Hambatan struktural yang mengakar dalam sistem telah menciptakan ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja [4]. Salah satu bentuk diskriminasi yang sering terjadi adalah anggapan bahwa laki-laki lebih kompeten dalam menyampaikan informasi dan mengambil keputusan[5]. Stereotip ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan dan pengambilan keputusan adalah domain laki-laki, sementara perempuan dianggap kurang mampu dalam hal-hal yang melibatkan kepemimpinan strategis. Pandangan ini tidak hanya mendiskreditkan kemampuan perempuan, tetapi juga mempersempit peluang mereka untuk berkembang dalam karier [6]. Hambatan yang dihadapi oleh pemimpin perempuan meliputi hambatan struktural, patriarki. Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi struktural dan budaya patriarki masih menjadi penghalang signifikan bagi perempuan untuk berperan penuh dalam kepemimpinan, yang membutuhkan upaya lebih lanjut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Sekolah dan Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 5958/B/HK.03.01/2022 Tentang Petunjuk Teknis Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, Direktorat Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan dengan dukungan tim teknologi, saat ini sedang mengembangkan Sistem Pengangkatan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Dian, et al dengan hasil penelitian yakni: 1.) Strategi Pengambilan Kebijakan Pimpinan di MAK Hamzanwadi II yaitu menerapkan strategi pengambilan keputusan melalui identifikasi awal bagian – bagian masalah, perumusan tujuan pemecahan masalah dan penemuan kriteria pemilihan alternatif solusi yang menjadi seperangkat keputusan atau kebijakan. 2.) Persepsi guru tentang kepemimpinan perempuan di sekolah tersebut telah di terima sebagai sosok figur yang memiliki kemampuan manajerial dan mengayomi. 3.) Hambatan pemimpin perempuan di sekolah tersebut berupa hambatan personal yang di dasarkan pada hambatan persepsual yang muncul sebagai tidak pantas menjadi seorang leader, dan hambatan komunikasi baik dalam pemahaman pesan dan strategi sosialisasi kebijakan [7]. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shofawi yang menyatakan bahwa: 1.) Kepemimpinan perempuan identik dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui penggunaan citra khas yang ada pada diri perempuan dalam merealisasikan tujuan organisasi, 2.) Karakteristik kepemimpinan perempuan lebih menekankan pada citra pribadi perempuan ketika menjadi pemimpin, 3.) Kelebihan pada pemimpin perempuan masih erat kaitannya dengan karakteristik perempuan itu sendiri, 4.) Kekurangan pemimpin perempuan berdampak pada pribadi maupun organisasi yang dipimpinnya, diantaranya: perkembangan lembaga menjadi terhambat, kurang maksimalnya dalam mengemban amanah menjadi seorang pemimpin. Dari empat hal tersebut menggambarkan perempuan dalam suatu lembaga pendidikan nyatanya mampu bersaing dalam berkarya sehingga mampu memiliki kemampuan menjadi pemimpin. Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh Latifa, et al dengan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa: 1.) Gaya kepemimpinan dapat di pengaruhi oleh gender, 2.) Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dapat mewujudkan kepemimpinan yang efektif karena memiliki keunggulan dan menciptakan efektifitas. Sosok pemimpin yang sesuai dengan era 4.0 perlu memerankan kepemimpinan sebagai : a. Kepemimpinan berbasis masyarakat, b. Kepemimpinan pendidikan berbasis karakter, c. Kecerdasan emosional dalam mengendalkan konflik

Penelitian tersebut menggambarkan keberhasilan peran pemimpin perempuan dalam memimpin suatu organisasi / lembaga pendidikan yang sangat signifikan dengan berbagai potensi yang di miliknya. Kekurangan dari penelitian ini tidak menggambarkan tantangan atau hambatan dalam hal kepemimpinannya, nyatanya hambatan atau tantangan tersebut justru menjadi suatu hal yang (urgen) mau tidak mau harus menjadi sorotan dan di kaji bersama agar menjadi sebuah formula atau kebijakan yang nantinya dapat di terapkan di lembaga masing – masing. Untuk itu penelitian ini berfokus pada tantangan atau hambatan tentang kepemimpinan perempuan. Penelitian ini bertujuan :

- 1.) Mendeskripsikan tantangan / hambatan yang dihadapi oleh pemimpin perempuan sebagai kepala sekolah di SDAMADA.
- 2.) Mengetahui solusi yang diberikan kepala sekolah.
- 3.) Mengetahui peluang yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dari tantangan yang berhasil dilewati.

Metode

Penelitian ini menggunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif individu terhadap suatu fenomena dan menafsirkannya. Peneliti menggali makna mendalam dari sudut pandang partisipan melalui wawancara mendalam, observasi, atau dokumen pribadi, dengan mengesampingkan bias [8]. Hasilnya mengungkap esensi pengalaman manusia secara detail dan mendalam. Metode ini sering digunakan dalam bidang ilmu sosial seperti pendidikan, psikologi, dan antropologi. Penelitian ini dilakukan di sekolah SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo pada bulan Juli 2024 – Januari 2025. Subjek penelitian adalah Kepala Sekolah. Pengumpulan data bisa dilakukan dengan berbagai cara diantaranya: wawancara, observasi dan dokumentasi [9]. Wawancara dapat dilakukan dengan berbagai pihak diantaranya Kepala Sekolah, Pengawas, Kepala Urusan Kurikulum, Kepala Urusan Al- Islam, Kepala Urusan Sarpras, Staf Tata Usaha, beberapa guru dan Iatan Wali Murid dari SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo. Tujuannya untuk mendapatkan informasi mendalam dari narasumber terkait hambatan dan saran / solusi dari permasalahan di lembaga tersebut. Sedangkan observasi dilakukan untuk melihat hubungan interaksi antara Kepala Sekolah dengan warga sekolah seperti yang sudah disebutkan sebelumnya dengan lingkungan sosialnya. Dokumentasi sebagai bukti terlaksananya serangkaian aktifitas yang sudah dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam mengemban tugas.

Setelah data terkumpul, dilakukan triangulasi untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data. Metode ini membandingkan informasi dari wawancara dengan catatan lapangan. Analisis dilakukan data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana, yaitu analisis data melibatkan tiga tahap utama: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kondensasi data adalah tahap penyederhanaan data mentah dengan merangkum, mengkategorikan, atau menyaring informasi agar lebih mudah dipahami dan dikelolah [10]. Penyajian data adalah tahap di mana hasil kondensasi data ditampilkan dalam bentuk yang lebih mudah dimengerti, seperti tabel, grafik, atau diagram. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang diambil harus berdasarkan data valid dan dianalisis secara objektif agar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan atau kebijakan yang akurat. Kesimpulan ini di analisa lebih lanjut untuk menginterpretasikannya. Ketiga tahapan tersebut dilakukan berdasarkan rumusan masalah. Penelitian kualitatif juga memungkinkan ditemukannya pengetahuan baru, yang bisa berupa gambaran atau penjelasan tentang sesuatu yang sebelumnya belum jelas, atau berupa hubungan interaktif dan kausal antara hipotesis atau teori.

Hasil dan Pembahasan

A. Tantangan Kepemimpinan Perempuan

1. Stereotip kepemimpinan

Berdasarkan pendapat dari beberapa narasumber salah satunya dari waka kurikulum yang menyatakan bahwa ada beberapa peran tertentu yang memang mau kurang tegas dalam memberikan atau menentukan sebuah keputusan yang sifatnya penting sehingga kepala sekolah SD Muhammadiyah masi membutuhkan bantuan dari beberapa pihak. Menjadi seorang pemimpin tidak mudah dan tidak semua orang sama dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan, karena pemimpin adalah pemegang tanggung jawab secara fisik dan mental serta berkontribusi pada kesuksesan pekerjaan. sikap-sikap yang memarginalkan kaum perempuan, umumnya melabeli mereka dengan prasangka berdasarkan penilaian yang kemudian menjadi stereotip di masyarakat. Perempuan memiliki posisi yang sangat terbatas, sehingga mereka tidak memiliki visi menjadi perempuan yang bekerja untuk rumah tangga setelah mereka menikah. Perempuan yang terlibat dalam dunia politik harus mengakui bahwa mereka dianggap sebagai kelompok minoritas dan dihadapkan pada banyak kebijakan dan undang-undang yang tidak mempertimbangkan perspektif perempuan. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai peran dan proses mempengaruhi orang lain

Menurut Maria Ulfah Anshor berdasarkan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, yang disahkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia (UU RI) Nomor 7 Tahun 1984, dan Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan menjamin bahwa perempuan tidak akan menghadapi diskriminasi apa pun. Menurut UU RI Nomor 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia, perempuan dijamin memiliki perwakilan di semua tingkatan pemerintahan, legislatif, dan yudikatif (pasal 46). Selain itu, Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarus Utamaan Gender dalam Pembangunan Nasional menetapkan bahwa semua program dan kebijakan pembangunan nasional harus dibuat dengan mempertimbangkan gender [11].

2. Pendapat lain didukung dari wawancara dengan Kaur Humas yang menyatakan bahwa keberhasilan program kerja kepala sekolah perempuan tidak hanya bergantung pada inovasi tetapi juga pada kerja sama tim yang baik. SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan lembaga pendidikan lain dengan program inovatif, variatif, dan berbasis literasi sehingga menurut Kaur Humas, keberhasilan program kerja kepala sekolah perempuan tidak hanya bergantung pada inovasi tetapi juga pada kerja sama tim yang baik. SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan lembaga pendidikan lain dengan program inovatif, variatif, dan berbasis literasi. Tujuan dari program-program ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo dan menarik perhatian calon peserta didik baru. Beliau menggaris bawahi, sinergi tim yang efektif akan sangat penting untuk membuat program unggulan yang dapat mengatasi tantangan saat ini sekaligus menguntungkan banyak orang. Selanjutnya, bersesuaian dengan pendapat lain yang ditemukan oleh Kepala Urusan Kurikulum, yang menyatakan bahwa latar belakang seorang kepala sekolah perempuan di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo yang pertama, stereotip menunjukkan bahwa mereka sangat teliti dan ketat saat memberikan tugas. Namun, yang menarik perhatian adalah bahwa sifat bawaan feminisme membuat mereka sering mentolerir pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya dan kurang tegas dalam menindak staf guru dan karwawan yang dianggap kurang disiplin dalam mengikuti program kerja dan tata tertib lembaga. Kedua,

kurangnya pemberian penghargaan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Ketiga kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang di usung oleh kepala sekola yakni gaya kepemimpinan kolektif kolegal dalam menjalankan roda kepemimpinan yang di emban. Hal tersebut bersesuaian dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala madrasah dalam rangka memajukan pendidikan, maka perlu adanya peran kepala madrasah dalam hal pendidik, pengelola, administrator, pengawas, pemimpin, pencipta tempat kerja dan pengusaha dan menetapkan bahwa kepala madrasah harus kompeten dalam menjalankan fungsi utama mereka[12].

3. Konflik peran dalam kepemimpinan

Menurut pendapat yang dikutip oleh Sadumun yang menyatakan bahwa variabel-variabel yang dapat menghasilkan konflik antara lain kurangnya kepercayaan antar individu dan adanya komunikasi yang buruk, yang dapat menyebabkan lawan bicara menjadi marah sehingga, bila disoroti dari hal ini, Pertama : perempuan di tuntut untuk bisa berbagi peran baik itu dalam rumah tangga maupun pekerjaan sekolah. Sebagai seorang Kepala Sekolah harus bisa membagi peran antara bekerja dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab, memberikan peradaban dalam dunia pendidikan dan juga menjadi ibu rumah tangga yang baik bagi anak - anaknya di rumah. Terkadang kondisi ini mengharuskan Kaur harus bisa menunda informasi yang seharusnya lebih cepat direspon oleh kepala Sekolah menjadi terkendala pengerjaannya dikarenakan adanya prioritas yang lebih diutamakan bila sudah di rumah [13]. Inilah yang dirasa sedikit menyulitkan komunikasi dengan Kepala Sekolah selama ini. Kedua : kepala sekolah dengan banyaknya tugas dan peran yang diembannya harus merancang dan menyusun program kerja yang matang sehingga tidak ada cela pemberian informasi dan sala persepsi dari para Kepala Urusan (Kaur) dan staf guru dan karyawan lainnya. SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo juga terkenal dengan predikat A ini tentunya menunjukkan bahwa SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo mampu memberikan dan menarik kepercayaan masyarakat untuk mempercayakan pendidikan berkualitas disekolahnya. Hal ini di dukung dari adanya SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo berhasil menyabet kategori : a.) Sekolah ramah anak, b.) Juara 3 sekolah dedukatif tingkat Kabupaten, c.) Sekolah

B. Usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan yang terjadi di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan / hambatan yang ada di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo sebagai berikut :

1. Peningkatan Kepemimpinan Kolektif dan Komunikasi

Peningkatan Kepemimpinan Kolektif dan Komunikasi dilakukan. Pertama dengan Kepala sekolah perlu memperkuat gaya kepemimpinan kolektif kolegal, di mana semua staf dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program kerja. Memberikan kesempatan kepada staf untuk berpendapat dan berbagi ide akan meningkatkan rasa memiliki terhadap program yang dijalankan salah satunya dengan mengadakan rapat rutin dengan jadwal yang jelas dan waktu yang cukup, sehingga tidak terburu-buru dan memberi ruang bagi staf untuk menyampaikan pendapat dan kritik. Hal ini juga dapat mengurangi masalah mis-komunikasi. Salah satu cara efektif dalam meningkatkan komunikasi dan kepemimpinan kolektif adalah dengan mengadakan rapat rutin yang memiliki jadwal yang jelas serta durasi yang cukup. Rapat yang terencana dengan baik memungkinkan setiap anggota tim untuk menyampaikan pendapat dan kritik secara konstruktif tanpa merasa terburu-buru. Model kepemimpinan di mana pengambilan keputusan dan tanggung jawab dibagi di antara para pemimpin atau anggota dalam suatu kelompok. Model ini menekankan pada kerja sama, kesetaraan dalam partisipasi, serta tanggung jawab kolektif dalam mengelola organisasi.[14]

2. Pemberian Penghargaan dan Motivasi kepada Staf

Kepala sekolah dapat lebih memperhatikan motivasi staf dengan memberikan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian mereka. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja dan memperkuat rasa loyalitas staf terhadap sekolah melalui penghargaan dapat diberikan dalam bentuk pengakuan publik, bonus, atau fasilitas lain yang dapat memotivasi staf untuk bekerja lebih baik. Ini bisa dilakukan secara berkala berdasarkan pencapaian yang relevan. Pendekatan ini menekankan kerja sama, kesetaraan dalam partisipasi, serta tanggung jawab bersama dalam mengelola organisasi [15]. Dalam model ini, setiap individu diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, memberikan masukan, dan terlibat dalam pembuatan kebijakan strategis. Hal ini tidak hanya memperkuat budaya demokratis dalam organisasi, tetapi juga membantu menciptakan solusi yang lebih inovatif dan efektif, karena keputusan dibuat berdasarkan perspektif yang beragam. Selain itu, kepemimpinan kolektif juga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, sehingga meminimalkan risiko penyalahgunaan wewenang serta memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil benar-benar mencerminkan kepentingan bersama.

3. Pengembangan Program Inovatif dan Variatif

Menyusun program-program yang lebih inovatif dan berbasis literasi untuk menarik minat masyarakat dan orang tua agar mendaftarkan anak mereka ke SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo. Program unggulan yang dibedakan dari sekolah lain dapat memberikan keunggulan kompetitif. Fokus pada literasi digital, metode pembelajaran berbasis proyek, dan integrasi teknologi dalam kelas merupakan beberapa langkah yang dirasa cukup efektif [16] . Program-program ini harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Menyusun program inovatif berbasis literasi menjadi strategi utama untuk menarik minat masyarakat dan orang tua agar mendaftarkan anak mereka ke SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo. Keunggulan kompetitif dapat diperoleh melalui program unggulan yang relevan dengan perkembangan zaman. Fokus utama mencakup penguatan literasi digital, pembelajaran berbasis proyek, dan integrasi teknologi dalam kelas .

4. Mengatasi Stereotip Gender

Menghapuskan stereotip gender di lingkungan sekolah yang mungkin membatasi pandangan tentang kemampuan kepala sekolah perempuan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyosialisasikan nilai kesetaraan dan keadilan gender kepada seluruh staf dan masyarakat. Selain itu juga bisa dengan mengadakan pelatihan atau workshop mengenai kesetaraan gender dan keberagaman bisa diadakan untuk seluruh pihak yang terlibat dalam sekolah. Ini akan membantu meningkatkan penerimaan terhadap kepemimpinan perempuan dan memperbaiki dinamika kerja. Selain itu, sekolah dapat mengadopsi kebijakan yang lebih inklusif, seperti memberikan kesempatan yang sama bagi kepala sekolah perempuan untuk menunjukkan kompetensinya melalui program kepemimpinan dan pengambilan keputusan strategis. Pembuatan kebijakan berbasis gender yang memastikan akses yang adil bagi semua individu dalam lingkungan pendidikan juga perlu diterapkan [17]. Selain itu, peran media internal sekolah, seperti buletin atau media sosial sekolah, dapat dimanfaatkan untuk mengedukasi masyarakat mengenai kontribusi dan pencapaian kepala sekolah perempuan. Dengan pendekatan ini, lingkungan sekolah akan semakin terbuka terhadap kepemimpinan berbasis kompetensi, bukan berdasarkan gender, sehingga menciptakan budaya yang lebih adil, inklusif, dan produktif [18].

5. Meningkatkan Kerja Sama Tim

Untuk kepemimpinan yang efektif, diperlukan kolaborasi tim yang solid. Kepala sekolah harus meningkatkan sinergi antar-staf dengan menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka dan berkolaborasi. Ini dapat dicapai dengan berbagai cara, seperti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkolaborasi dalam proyek pendidikan yang berdampak langsung pada sekolah dan pertumbuhan siswa. Kepala sekolah dapat memberikan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan profesional kepada karyawan mereka untuk meningkatkan kerja sama tim dan membuat mereka merasa dihargai [19]. Kepala sekolah juga dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam proyek pendidikan, yang berdampak langsung pada pertumbuhan siswa dan sekolah. Proyek-proyek ini tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional pendidik, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap program tersebut. Membangun lingkungan kerja yang inklusif adalah bagian penting dari membangun tim yang solid. Kepala sekolah dapat memberi karyawan peluang pengembangan profesional dan pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi mereka. Mereka juga akan merasa dihargai dan memiliki peran strategis dalam kemajuan sekolah.

6. Menangani Konflik Peran

Kepala sekolah perempuan perlu belajar untuk menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga dan pemimpin sekolah, serta memberikan dukungan kepada staf yang menghadapi kesulitan serupa. Salah satunya bisa dengan menyusun jadwal yang lebih fleksibel, memberikan ruang bagi staf untuk mengatur waktu mereka, serta menyediakan dukungan psikologis bagi staf yang menghadapi masalah pribadi. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan menyusun jadwal kerja yang lebih fleksibel, sehingga staf memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu tanpa mengorbankan produktivitas [20]. Selain itu, kepala sekolah dapat menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga pendidik, seperti memberikan kesempatan kerja jarak jauh untuk tugas administratif atau menyesuaikan jadwal bagi mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Tak hanya itu, penyediaan dukungan psikologis juga sangat penting. Kepala sekolah bisa menghadirkan sesi konsultasi atau forum diskusi bagi staf yang mengalami tekanan kerja maupun persoalan pribadi [21]. Dengan menciptakan lingkungan yang peduli dan saling mendukung, kesejahteraan staf akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pengelolaan sekolah dan proses belajar mengajar.

7. Penguatan Program Keagamaan dan Pendidikan Karakter

Mengoptimalkan program keagamaan dan pendidikan karakter di sekolah bertujuan membentuk siswa yang cerdas secara akademik serta berakhlak baik. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pembelajaran, mengadakan kegiatan keagamaan rutin, serta menyelenggarakan ekstrakurikuler yang mendukung penguatan karakter [22]. Metode ini membantu siswa memahami prinsip moral dan spiritual serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, sekolah dapat mengadakan berbagai program keagamaan, seperti kajian rutin dan doa bersama, serta kegiatan sosial berbasis keagamaan yang mengajarkan siswa untuk berempati dan peduli terhadap sesama. Program ekstrakurikuler, seperti mentoring keagamaan, pramuka berbasis karakter, dan diskusi moral, juga dapat membantu siswa menjadi lebih baik. Siswa diharapkan tidak hanya memahami nilai-nilai agama secara teoretis, tetapi juga dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari, baik di sekolah maupun di masyarakat, berkat pendekatan yang holistik ini [23].

Dengan mengadopsi solusi-solusi tersebut, SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo dapat meningkatkan kualitas pendidikan, memperbaiki komunikasi internal, dan memperkuat hubungan dengan masyarakat, serta menarik lebih banyak calon peserta didik baru yang tertarik dengan program-program unggulan yang ditawarkan. SDAMADA selalu berbenah diri dan berinovasi agar senantiasa mendapatkan hati masyarakatnya. Selain itu, komunikasi internal yang lebih baik akan membantu koordinasi yang lancar antara guru, karyawan, siswa, dan orang tua. Sistem komunikasi yang efektif mengurangi risiko miskomunikasi dengan menyampaikan semua informasi dengan cepat dan akurat. Selain itu, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih rukun dan produktif di mana setiap bagian sekolah dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik. Selain itu, SDAMADA memiliki kemampuan untuk meningkatkan hubungan masyarakat melalui berbagai program inovatif yang melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pihak. SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo akan semakin dipercaya oleh masyarakat sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas dengan membangun citra sekolah yang positif dan inovatif. Keyakinan ini akan menjadi faktor penting dalam menarik lebih banyak calon peserta didik baru yang ingin mendapatkan pendidikan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan zaman. SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo terus berupaya untuk menjadi pilihan utama bagi orang tua dalam memberikan pendidikan terbaik bagi anak-anak mereka dengan semangat perubahan dan inovasi.

C.. Peluang yang bisa ditangkap dari hambatan yang di hadapi beserta penemuan solusi yang ada di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dalam membaca peluang di SDAMADA sebagai berikut :

1. Penguatan Kepemimpinan dan Komunikasi

SDAMADA berupaya memperkuat kepemimpinan kolektif serta komunikasi yang efektif melalui berbagai strategi. Rapat bulanan staf diadakan secara rutin untuk membahas program, evaluasi, serta solusi terhadap permasalahan yang muncul di sekolah. Selain itu, sesi diskusi terbuka memberikan ruang bagi seluruh staf untuk menyampaikan masukan dan gagasan demi peningkatan kualitas kerja. Untuk menghindari miskomunikasi, sekolah juga menerapkan pencatatan agenda rapat yang dapat diakses oleh seluruh staf guna memastikan setiap keputusan dan kebijakan yang dibuat dapat ditindaklanjuti dengan baik.

2. Penghargaan dan Motivasi Staf

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja staf, SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo menerapkan sistem penghargaan bagi mereka yang menunjukkan dedikasi dan prestasi terbaik. Penghargaan ini diberikan secara berkala dalam bentuk sertifikat atau hadiah sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Selain itu, sekolah juga menerapkan bonus berbasis kinerja yang diberikan kepada staf yang berhasil mencapai target kerja tertentu. Dengan adanya penghargaan dan insentif ini, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja serta menciptakan lingkungan yang lebih kompetitif dan produktif.

3. Penguatan Kolaborasi dan Kesenjangan Gender

Kolaborasi yang baik antar staf merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo menyelenggarakan kegiatan team building untuk mempererat hubungan antar staf serta membangun kerja sama yang lebih solid. Selain itu, forum kolaborasi guru diadakan secara rutin sebagai wadah berbagi pengalaman dan strategi pengajaran yang efektif. Di sisi lain, sekolah juga berkomitmen untuk mengatasi kesenjangan gender melalui pelatihan dan kampanye edukatif tentang kesetaraan gender. Kegiatan ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran serta menghapus stereotip negatif terhadap peran tertentu di lingkungan sekolah.

4. Peningkatan Kesejahteraan Staf dan Karakter Siswa

SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo menyadari pentingnya kesejahteraan staf dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Oleh karena itu, sekolah memberikan fleksibilitas kerja bagi staf yang memiliki tanggung jawab rumah tangga, seperti opsi jam kerja yang lebih fleksibel atau kesempatan bekerja dari rumah dalam kondisi tertentu. Selain itu, dukungan psikologis juga disediakan melalui sesi konseling bagi staf yang menghadapi tekanan kerja atau permasalahan pribadi. Sementara itu, dalam membentuk karakter siswa, sekolah mengintegrasikan kegiatan keagamaan dan pendidikan karakter dalam kurikulum serta kegiatan ekstrakurikuler. Program ini mencakup pengajaran rutin, pelatihan kepemimpinan berbasis nilai agama, serta kegiatan sosial yang bertujuan menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual dalam kehidupan siswa. Melalui berbagai strategi ini, SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo berupaya mengatasi tantangan yang ada dan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inovatif, inklusif, serta mendukung perkembangan seluruh warga sekolah.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa: 1.) Studi ini mengeksplorasi masalah, solusi, dan prospek yang terkait dengan menjadi kepala sekolah perempuan di institusi pendidikan Islam, terutama di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo. Masalah utama termasuk stereotip gender, hambatan sosial-budaya, dan konflik peran yang terjadi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. 2.) Untuk mengatasi masalah ini, kepemimpinan kolektif yang lebih baik, pendidikan karakter, kerja sama tim yang lebih baik, program inovatif, dan motivasi staf diperlukan. Selain itu, solusi penting untuk menghadapi tantangan era digital adalah mengoptimalkan teknologi pembelajaran. 3.) Mengatasi kesulitan ini membuka peluang baru, seperti penggunaan inovasi berbasis teknologi, peningkatan komunikasi organisasi, dan kepemimpinan yang lebih efektif. Dengan menerapkan solusi yang tepat, kepala sekolah perempuan dapat berpartisipasi dalam peran yang lebih aktif dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengelolaan dan pengembangan lembaga pendidikan. Observasi, wawancara, dan dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. 4.) Kepala sekolah dan karyawan SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo adalah subjek penelitian. 5.) Metode penelitian penulis adalah fenomenologi kualitatif, dan mereka mengumpulkan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data dikumpulkan, penulis melakukan analisis data. Analisis ini dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana, dan terdiri dari tiga tahap utama: a.) Kondensasi Data, yang menyederhanakan dan mengkategorikan data. b.) Penyajian Data, yang menampilkan hasil dalam bentuk table dan 3. Penyajian Data, yang menampilkan hasil dalam bentuk tabel. c.) Penarikan Kesimpulan: Interpretasi data yang telah dikumpulkan dilakukan untuk menghasilkan hasil penelitian yang valid dan objektif. Kesimpulan ini dievaluasi lebih lanjut untuk memahami interpretasi.

Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa syukur, saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Terima kasih yang tak terhingga saya sampaikan kepada suami tercinta yang selalu memberikan dukungan, pengertian, dan motivasi tanpa batas. Kepada anak-anak tercinta, yang menjadi sumber semangat

dan kebahagiaan dalam setiap langkah perjuangan ini. Juga kepada orang tua dan seluruh keluarga besar yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan moril serta materiil. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada keluarga besar SD Mica yang telah memberikan inspirasi, kesempatan, dan bantuan dalam berbagai aspek selama proses penelitian ini. Tak lupa, apresiasi mendalam untuk rekan-rekan B1 yang selalu mendukung dan menemani perjalanan ini, meskipun tidak dapat saya sebutkan satu per satu namanya. Semoga segala kebaikan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Terima kasih atas segala bantuan dan kebersamaannya.

References

1. W. Darmalaksana, "Kepemimpinan Perempuan Perspektif Hadis," *Jurnal Kelas Menulis Fakultas Ushuluddin*, vol. 1, no. 2, pp. 1-8, 2020.
2. M. Mufarikhin and S. M. Dewi, "Analisis Kepemimpinan Perempuan Muslim dalam Konteks Kontemporer," *Politea*, vol. 4, no. 1, p. 55, 2021, doi: 10.21043/politea.v3i2.8844.
3. D. N. A. Himmah and N. Yaqien, "Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Islam," *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, vol. 2, no. 2, pp. 142-147, 2017, doi: 10.18860/jmpi.v2i2.5483.
4. C. C. Thelma and L. Ngulube, "Women in Leadership: Examining Barriers to Women's Advancement in Leadership Positions," *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, vol. 18, no. 6, pp. 273-290, 2024, doi: 10.9734/ajarr/2024/v18i6671.
5. Berisha and K. Koldashi, "Structural and Cultural Barriers for Women to Leadership: Case of Albania," *European Journal of Social Sciences*, vol. 1, no. 2, pp. 74-80, 2018, doi: 10.26417/ejss.v1i2.p74-80.
6. S. Andajani, O. Hadiwirawan, and Y. A. Sokang, "Women's Leaderships in Indonesia: Current Discussion, Barriers, and Existing Stigma," *Indonesian Journal of Feminist Studies*, vol. 4, no. 1, pp. 101-111, 2016.
7. H. D. Aulia, Y. Citriadin, and M. Thohri, "Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani)," *Manazhim*, vol. 5, no. 1, pp. 434-455, 2023, doi: 10.36088/manazhim.v5i1.2988.
8. E. Wijnarko and M. Syafiq, "Studi Fenomenologi Pengalaman Penyesuaian Diri Mahasiswa Papua di Surabaya," *Jurnal Psikologi Teori dan Terapannya*, vol. 3, no. 2, pp. 79-92, 2017, doi: 10.26740/jptt.v3n2.p79-92.
9. J. Efendi, M. AR, and Bahrin, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru di SMA Negeri 1 Blang Pidie," *Jurnal MUDARRISUNA*, vol. 6, no. 1, pp. 175-184, 2016.
10. N. Z. Hasanah and D. S. Zakly, "Asatiza: Jurnal Pendidikan," *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, vol. 2, no. 3, pp. 151-161, 2021.
11. M. U. Anshor, "Tantangan Kepemimpinan Perempuan di Tingkat Lokal," *Yinyang: Jurnal Studi Islam, Gender dan Anak*, vol. 3, no. 1, pp. 81-88, 2008.
12. E. Maria, "Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 17, no. 1, pp. 1-9, 2010.
13. W. Novianti and H. Belajar, "Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja," *Jurnal Kependidikan*, vol. 7, no. 2, pp. 19-27, 2022.
14. Ayep, M. Fikri, A. Malik Zulkarnain, and A. Fauzi, "Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, vol. 4, no. 1, pp. 315-323, 2023, doi: 10.38035/jmpis.v4i1.1434.
15. E. M. Qistiyah and Karwanto, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, vol. 8, no. 3, pp. 271-284, 2020.
16. H. Fatimah and B. Bramastia, "Literature Review Project Based Learning Berbasis TIK," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 4, no. 5, pp. 7347-7356, 2022, doi: 10.31004/edukatif.v4i5.3782.
17. M. U. Setyoningrum, "Cara Pemimpin Perempuan Dalam Mengelola Konflik Di Organisasi Kemahasiswaan," *Borneo Journal of Islamic Education*, vol. 1, no. 2, pp. 1-12, 2021.
18. E. P. Ningsih, "Implementasi Teknologi Digital dalam Pendidikan: Manfaat dan Hambatan," *EduTech Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 1-8, 2024, doi: 10.62872/qbp1fg61.
19. Khairi, M. Giatman, H. Maksum, N. Jalinus, and R. Abdulah, "Menghilangkan Stereotipe Gender Kepemimpinan Perempuan Di Fakultas Kegiatan Dan Pendidikan," *Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, vol. 16, no. 6, pp. 2451-2460, 2023, doi: 10.35931/aq.v16i6.1689.
20. Samsudin and N. Setyowati, "Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam," *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 4, no. 2, pp. 549-563, 2022.
21. R. Pratama and M. F. Hadi, "Pengaruh Kepemimpinan Kolegial Terhadap Kinerja Staff (Studi Kasus Pada Organisasi Mahasiswa Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada)," *Jurnal Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada*, vol. 18, no. 86, pp. 122-129, 2024.
22. M. Ifna, A. R. Wijaya, and T. Hidayat, "Strategi Penguatan Karakter dan Budaya Religius Peserta Didik," *Jurnal Pendidikan Pendidikan Islam*, vol. 5, no. 1, pp. 1-10, 2023.
23. H. Ernanto and S. Hermawan, "Rechtsidee: Table of Content and Article Information," *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, vol. 14, pp. 6-14, 2022.