

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN “*WOMEN LEADERSHIP*” DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Anisya Shofi Tsany

Aditya Chandra Setiawan

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

anisya.18073@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan dan membantu jalannya aktivitas suatu kelompok dan individu, karena peran pemimpin yakni untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Tujuan penelitian dalam artikel ini adalah (1) untuk mengetahui gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja guru, (2) untuk mengetahui strategi kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja guru, (3) mengetahui efektivitas gaya kepemimpinan “women leadership” dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Umumnya gaya digunakan oleh kepemimpinan perempuan adalah transformasional-demokratis (2) Strategi yang digunakan oleh kepemimpinan perempuan yaitu (a) mengembangkan inovasi pendidikan yang tercermin pada visi, misi, dan tujuan lembaga, (b) mengangkat solidaritas anggota atau unit sekolah, (c) menjadi motivator dan fasilitator bagi guru dan siswa, (3) Gaya transformasional-demokratis dan tiga strategi yang diadopsi oleh kepemimpinan perempuan dikatakan efektif karena dapat menjamin kualitas pendidikan dan dikatakan pada penelitian sebelumnya bahwa perempuan lebih efektif dalam membangun atau merencanakan layanan pendidikan dan sosial, serta mendukung keterampilan interpersonal dalam posisi manajemen.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Perempuan, Efektif, Kinerja Guru

Abstract

Leaders have an important role in directing and assisting the course of the activities of a group and individual, because the role of the leader is to influence, motivate, and direct its members. The purpose of the research in this article is (1) to determine women's leadership styles in improving teacher performance, (2) to find out women's leadership strategies in improving teacher performance, (3) to find out the effectiveness of "women leadership" leadership styles in improving teacher performance. The results obtained in this study are as follows: (1) Generally the style used by women's leadership is transformational-democratic (2) Strategies used by women's leadership, namely (a) developing educational innovations that are reflected in the vision, mission, and objectives of the institution, (b) raising solidarity of members or school units, (c) becoming motivators and facilitators for teachers and students, (3) The transformational-democratic style and the three strategies adopted by women's leadership are said to be effective because they can guarantee the quality of education and it was said in previous studies that women are more effective in building or planning educational and social services, as well as supporting interpersonal skills in management positions.

Keyword: Leadership Style, Women, Effective, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap lembaga maupun organisasi. Pemimpin inilah yang akan dapat membawa anggotanya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung kepada kepemimpinannya, yaitu apakah pemimpin dapat secara efektif dan efisien mengerahkan seluruh sumber daya manusia, fasilitas atau sarana dan prasarana, dana dan waktu serta mengintegrasikannya ke dalam proses manajemen. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sebuah sekolah untuk dapat mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah melalui perencanaan yang terencana dengan baik, sehingga menghasilkan sekolah yang efektif. Di era desentralisasi saat ini, kepala sekolah berupaya untuk memajukan dan mengembangkan sekolahnya masing-masing melalui otonomi yang tinggi. Menjadi kepala sekolah adalah tugas tambahan yang diberikan kepada guru yang harus mempunyai kemampuan manajerial untuk mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kita juga membutuhkan kepala sekolah yang berkualitas. Seorang pemimpin harus mempunyai berbagai macam keterampilan yang diperlukan dan yang berkaitan untuk menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya, seperti regulasi, pola atau strategi, termasuk pembinaan kepada guru-guru, yang berguna untuk menjaga kelestarian lingkungan sekolah, memperbaiki yang tidak ada, dan memperbaiki diri menjadi lebih baik dan berkembang sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat kerja dan kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan dunia pendidikan, pengembangan kualitas profesional guru yang dipimpinnya, dan kualitas siswa-siswi. Secara umum, sekolah sangat bergantung pada kualitas pemimpin sekolah. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan dan membantu kegiatan kelompok maupun individu karena peran seorang pemimpin adalah memengaruhi, memotivasi dan membimbing anggotanya. Jadi, selain peralatan, fasilitas dan metode tertentu dalam melakukan pekerjaan, yang perlu diperhatikan adalah kinerja pegawai yang baik.

Maka untuk mencapai hal tersebut diperlukan beberapa hal, antara lain: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dll. Keberhasilan kinerja seorang anggota atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku atau metode yang dipilih dan diterapkan oleh para pemimpin untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasi.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja dengan cara produktif guna mencapai tujuan organisasi (Wibowo dan Saputra, 2017). Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh peran gender, dimana peran gender dapat dibedakan menjadi tipe maskulin (laki-laki) dan feminin (perempuan). Tentu saja ada perbedaan karakteristik dari kedua jenis tersebut. Laki-laki digambarkan kuat, percaya diri, berani, bebas, rasional, mandiri, analitis, dan lambat dalam merespon hal-hal yang berhubungan dengan emosi (perasaan) menurut (Latifa, 2021). Ciri-ciri peran gender perempuan antara lain lebih penyayang, lebih peka, lebih rapi, lebih teliti, lembut, hangat, lebih perhatian, dan lebih ramah. Dari ciri-ciri tipe perempuan, dapat dihasilkan situasi kerja yang mendukung terbentuknya disiplin kerja para anggota dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Apabila menganut budaya kuno, seorang pemimpin identik dengan seorang pria. Sejak zaman kuno, pria telah menjadi simbol kepemimpinan, dan wanita adalah sinonim dari kelembutan dan kelemahan. Menurut (Abadi; Dirani; dan Rezaei, 2020) Peran perempuan tradisional secara bertahap memudar dalam masyarakat. Westernisasi, modernisasi, dan globalisasi secara positif mempengaruhi kesadaran perempuan dan pencapaian pendidikan dan pekerjaan mereka. Namun, berdasarkan tinjauan literatur, ditemukan bahwa manajer dan pemimpin perempuan masih mengalami beberapa tantangan yang berdampak negatif pada efektivitas mereka sebagai pemimpin. Hingga saat ini, dominasi laki-laki sebagai pemimpin sangat kuat. Perempuan harus diikutsertakan dan diperhatikan dalam dinamika perubahan lingkungan, karena menurut (Wulandari, 2018) Kepala Sekolah perempuan memiliki potensi dan kemampuan yang setara bahkan lebih dibandingkan kepemimpinan laki-laki dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Terlihat dari profesi atau aktivitas yang dulunya

dilakukan oleh seorang laki-laki, namun sekarang tidak sedikit perempuan yang terjun ke profesi tersebut, seperti sopir bus, taxi, kendaraan berat pertambangan, mandor, dan masih banyak lagi. Tidak hanya itu, telah banyak sosok perempuan hebat yang menjadi pemimpin, baik itu sebagai direktur perusahaan, pemimpin organisasi atau komunitas, bahkan presiden dan sebagai pemimpin lainnya (Musoli, 2021).

Di era modern saat ini seharusnya gender bukan lagi suatu penghalang, namun dapat lebih berfokus pada potensi, performance, dan skill. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 49 menegaskan bahwa “wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi, serta memperoleh perlindungan khusus dalam pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan dan atau kesehatannya, selanjutnya berkenaan dengan fungsi reproduksi, maka wanita dijamin dan dilindungi oleh hukum.”

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan suatu lembaga atau lembaga yang memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolahnya agar menjadi sekolah yang bermutu dan dapat memenuhi keinginan pelanggannya. Saat ini, perempuan semakin mengekspresikan diri dalam bidang-bidang penting seperti pendidikan (Nizomi, 2019). Dalam manajemen pendidikan secara umum, kepemimpinan kepala sekolah perempuan nyatanya mampu menjadi kepemimpinan yang efektif karena perempuan memiliki kelebihan untuk bermain dan menciptakan efektivitas organisasi, seperti: memberdayakan anggotanya, menekankan struktur organisasi, menjalin ikatan kekeluargaan, dan bersekolah. kinerja. Artinya, mereka telah berhasil menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dan membawa sekolahnya meraih prestasi yang membanggakan (Meisa, 2021). Ternyata efektivitas manajer tidak ditentukan oleh gender yang berkuasa, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas dan perilaku manajer itu sendiri. Namun, berdasarkan tinjauan literatur, ditemukan bahwa manajer dan pemimpin perempuan masih menghadapi berbagai tantangan yang berdampak negatif pada efektivitas mereka sebagai pemimpin (Andhika, 2021).

Faktor-faktor pada makro-sosial termasuk norma atau kebiasaan-kebiasaan sosial, patriarki, struktur dan kebijakan organisasi diidentifikasi menjadi penghalang paling generik bagi manajer perempuan dalam upaya mencapai potensi kepemimpinan mereka sepenuhnya. Di Indonesia

sendiri jumlah pengajar perempuan lebih tinggi daripada laki-laki, namun jumlah kepala sekolah perempuan pada Indonesia tergolong sedikit daripada kepala sekolah pria. Hal ini didukung dari data statistik yg dilakukan Kementerian Pendidikan & Kebudayaan tahun 2019/2020, misalnya dalam jenjang sekolah menengah pertama berjumlah 26.167 untuk kepala sekolah laki-laki dan 9.516 untuk jumlah kepala sekolah perempuan di Indonesia. Pada data sekolah menengah akhir, kepala sekolah laki-laki berjumlah 9.694 dan kepala sekolah perempuan berjumlah 2.870. Adapun dalam data sekolah menengah kejuruan, kepala sekolah laki-laki berjumlah 10.056 dan kepala sekolah perempuan berjumlah 2.706 (Rosyidah dan Suyadi, 2021).

Kurangnya perempuan dalam kepemimpinan pendidikan hanya dapat diatasi jika laki-laki dan perempuan ditempatkan pada posisi yang benar-benar setara, tanpa fokus pada gender. Menurut Hassan dan Silong (2019), fungsi wanita berbeda dari pria. Wanita dicirikan sebagai seseorang yang memiliki karakter yang komunikatif, suka berbagi kekuasaan, bekerjasama dan partisipasi. Keterampilan komunikasi pemimpin sekolah juga merupakan aset, yang dapat memengaruhi motivasi guru dan staf, relasi dengan masyarakat, dan bekerja dengan orang lain agau pihak luar untuk kepentingan sekolah itu sendiri. Sifat-sifat ini sangat penting untuk efektivitas kepemimpinan, bahkan sifat-sifat ini juga dapat hadir pada laki-laki. Baik perempuan maupun laki-laki memiliki potensi untuk menjadi pemimpin. Pada prinsipnya pimpinan tidak membedakan siapa pelakunya, apakah laki-laki atau perempuan. Keduanya memiliki peluang yang sama untuk menjadi pemimpin yang baik. Manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa menjadi dua jenis, yaitu laki-laki dan perempuan. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Mereka memiliki kedudukan, derajat, hak dan tanggung jawab yang sama. Perbedaan antara keduanya hanya sebatas perbedaan biologis saja. Perempuan dalam posisi kepemimpinan khususnya dalam dunia pendidikan saat ini sangat diperlukan terutama dalam hal berpikir dan kreativitas untuk berkembang dalam pencapaian tujuan pendidikan. Kepemimpinan perempuan di Indonesia telah menunjukkan kemampuannya untuk menunjukkan dan mencapai kesuksesan sebagai pemimpin. Peran perempuan dalam posisi kepemimpinan di Indonesia dari segala aspek bidang menunjukkan bahwa perempuan juga mampu dan layak menjadi pemimpin. Dari uraian diatas, maka penulis ingin

mengangkat artikel dengan judul “**Efektivitas Gaya Kepemimpinan “Women Leadership” dalam Meningkatkan Kinerja Guru**”. Tujuan penulis dalam penelitian artikel ini adalah (1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja guru, (2) Untuk mengetahui strategi kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja guru, (3) Gaya transformasional-demokratis dan tiga strategi yang diadopsi oleh kepemimpinan perempuan dikatakan efektif karena dapat menjamin kualitas pendidikan dan dikatakan pada penelitian sebelumnya bahwa perempuan lebih efektif dalam membangun atau merencanakan layanan pendidikan dan sosial, serta mendukung keterampilan interpersonal dalam posisi manajemen.

METODE

Metode yang digunakan dalam artikel ilmiah ini ialah dengan menggunakan studi literatur berdasarkan studi teoritis dari mencari buku, makalah, dan jurnal baik di skala nasional dan internasional. Jurnal yang digunakan diambil dari situs jurnal terakreditasi dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris dengan terbitan lima tahun terakhir. Penulis mendapatkan 15 artikel internasional dan 18 artikel nasional. Tahapan dalam penelitian ini dilakukan mulai mereview diawali dengan menentukan topik yang akan diangkat, mengumpulkan artikel yang berkaitan dengan topik hingga dipelajari, mengidentifikasi literatur terkait, dan menyusun review artikel secara sistematis, analisis data, hasil dan pembahasan kemudian penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pencarian artikel dengan menggunakan metode studi literatur, penulis mendapatkan 15 artikel internasional dan 18 artikel nasional. Artikel dalam penelitian tersebut relevan dengan topik yang diangkat yakni mengenai efektivitas gaya kepemimpinan “women leadership” dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan secara umum terbukti dapat menjadi kepemimpinan yang efektif karena perempuan memiliki keunggulan dalam berperan dan menciptakan efektivitas organisasi, misalnya struktur yang menekankan kerja tim, kepercayaan, fleksibilitas dan kesiapan. Dari segi kepemimpinan, perempuan tentunya berbeda dengan laki-laki.

Menurut teori sifat, perbedaan gender berdampak pada kepemimpinan yang berbeda sifatnya antara pemimpin laki-laki dan perempuan. Perbedaan dari sifat dasar maskulin pada laki-laki dan feminim pada perempuan tidak hanya disebabkan oleh konstruk budaya setempat, tetapi berdasarkan struktur fisiologis otak laki-laki dan perempuan. Penelitian ini setidaknya telah menjawab rumusan masalah terkait adanya tipologi kepemimpinan yang maskulin dengan gaya otokratik yang cenderung pada ketercapaian tugas dan gaya feminim yang cenderung mengutamakan hubungan kinerja dengan anggotanya (Rosyidah dan Suyadi, 2021). Peran laki-laki dan perempuan secara kodrat memiliki karakter yang berbeda, sehingga penentuan peran sosial laki-laki dan perempuan berbeda. Namun, dalam paradigma kesetaraan gender, perempuan juga dapat memposisikan peran yang umumnya dilakukan oleh laki-laki, termasuk sebagai pemimpin sekolah. Sebagaimana dicatat dalam survei tentang perilaku dan persepsi perempuan tentang partisipasi sosial, ekonomi dan politik yang dilakukan oleh UNDP pada jurnal Manajemen Pendidikan, menunjukkan bahwa 77,6% dari mereka yang disurvei melihat laki-laki dan perempuan, bahwa laki-laki harus menjadi pengambil keputusan dna memimpin masyarakat. Beberapa orang meragukan kemampuan kepemimpinan seorang wanita. Mengenai kepemimpinan perempuan dalam pengambilan keputusan, seorang perempuan yang mengambil peran kepemimpinan telah mengangkat isu-isu publik sehingga menjadi bahan diskusi di kalangan masyarakat umum. Disamping itu juga menimbulkan pro dan kontra dalam masyarakat, yang disebabkan oleh pengakuan hak-hak berdasarkan kemanusiaan, yang mencakup gerakan perempuan menuju kesetaraan dengan laki-laki. Walaupun demikian hal ini meningkat secara signifikan di berbagai belahan dunia. Dengan berlalunya setiap dekade, wanita membuat langkah signifikan dalam pencapaian pendidikan mereka, memposisikan diri mereka lebih baik untuk peran kepemimpinan. Meskipun penelitian selama beberapa dekade menilai gaya kepemimpinan perempuan, gambaran mapan tentang perempuan dan kepemimpinan beragam. Di satu sisi, wanita dipuji karena memiliki banyak keterampilan, perilaku, dan atribut kepemimpinan yang terkait dengan kepemimpinan yang efektif (Reding PhD, 2020). Perempuan memiliki kekuatan yang lebih kecil dalam masyarakat dibandingkan laki-laki.

Rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan dan posisinya yang cenderung terbelakang disebabkan oleh: 1) adanya dikotomi ataupun kegiatan membandingkan atas peran manusia antara laki-laki dan perempuan sebagai akibat dari determinasi biologis seringkali mengarah pada proses marginalisasi perempuan; 2) dikotomi antara peran publik, yang berakar pada sindrom bahwa “peran perempuan ada di rumah”, sehingga melanggengkan pembagian antara fungsi produktif dan reproduktif antara laki-laki dan perempuan; 3) konsep “beban kerja ganda”, yang memelihara intuisi bahwa fungsi perempuan terutama sebagai ibu rumah tangga di rumah, cenderung mengalami proses pemutakhiran potensi perempuan secara keseluruhan; 4) sindrom sub-ordinasi dan peran marginal perempuan telah mempertahankan persepsi bahwa fungsi dan peran perempuan dalam masyarakat bersifat sekunder (Hartono, 2021).

Sampai saat ini, telah banyak perempuan bekerja pada bidang pekerjaan laki-laki, bukan hanya bertahan dalam pekerjaan saja, melainkan para perempuan juga bisa menjadi sukses sebagai seseorang pemimpin (Fitriani, 2015). Perempuan dapat menerangkan bahwa dirinya makhluk yang luar biasa dan berani, dan enggan kalah dengan laki-laki. Dalam hal manajemen dan kepemimpinan, secara fundamental seorang perempuan tidak jauh berbeda dengan laki-laki. Seiring dengan berlalunya waktu, perempuan menciptakan langkah signifikan pada pencapaian pendidikan mereka, mereka dapat memosisikan diri mereka dengan lebih baik untuk kiprah kepemimpinan. Walaupun penelitian selama beberapa dekade menilai gaya kepemimpinan perempuan, citra kemampuan mengenai seorang perempuan dan kepemimpinan beragam, pada satu sisi kepemimpinan perempuan dipuji lantaran dianggap mempunyai banyak keterampilan, perilaku, dan atribut kepemimpinan yang terkait dengan menggunakan kepemimpinan yang efektif. Menurut (Teresa & Diogo, 2018) bahwa perempuan pada efektivitas kepemimpinannya bisa berhasil menjadi pengemban amanah, sebagai motivator para pengikut, memecahkan perkara kontribusi terhadap efisiensi spesialisasi peran, mengangkat solidaritas kelompok, akumulasi sumber daya, mengelola kegiatan organisasi, kematangan kelompok untuk menangani perubahan dan krisis, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, melakukan kualitas menurut proses-proses kelompok, membentuk

rasa percaya diri para anggotanya, menaikkan keterampilannya, dan memberi kontribusi terhadap perkembangan dan pertumbuhan psikologis. Hal ini selaras dengan pendapat (Widodo, 2019) yang mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin perempuan yang sukses memiliki kemampuan: a) membangun visi, membariskan orang dibelakangnya, dan berbagi planning untuk hal yang akan dilakukannya; b) mengkomunikasikannya menggunakan cara yang mengakibatkan keyakinan dan kepercayaan; c) memotivasi pegawai guna mendukung usaha yang diperlukan untuk tercapainya tujuan organisasi; d) membangun tim yang memahami, menghargai, saling ketergantungan serta sinergi; e) menunjukkan kecerdasan emosional; f) berani mengambil risiko yang menguntungkan organisasi; dan g) membangun jaringan yang kuat yang mendukung pencapaian tujuan dan kesuksesan profesional.

Kepemimpinan pada dasarnya tidak memberikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Antara keduanya memiliki kesempatan untuk menjadi pemimpin yang baik. Perempuan adalah bagian dari masyarakat yang lebih besar daripada laki-laki. Manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dari dua jenis, laki-laki dan perempuan. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita. Mereka memiliki kedudukan yang sama, derajat yang sama, hak dan kewajiban yang sama.

Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan “Women Leadership”

Kepemimpinan adalah ilmu sekaligus seni. Sebagai ilmu yang diamalkan, faktor siapa yang menjadi seorang pemimpin tersebut menjadi hal penting dalam konsistensi keilmuan. Meskipun ada berbagai jenis kepemimpinan, kepemimpinan sebagai seni memiliki tujuan yang sama. Dari segi keilmuan, laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang sama untuk menjadi pemimpin. Berdasarkan sudut pandang seni, kepemimpinan laki-laki dan perempuan ini memiliki perbedaan. Perbedaan cara laki-laki dan perempuan memimpin dipengaruhi oleh faktor sifat, karena dalam konstruksi laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan (Mulya & Shakiyya, 2020). Berdasarkan struktur otak, dalam pada gender maskulin (laki-laki) terdapat ciri-ciri dasar pada laki-laki, yaitu agresif, bebas, dominan, aktif, rasional, apa adanya dan tidak emosional, dan memiliki keingintahuan yang besar, kurang dapat mengekspresikan diri, bersikap santai dan ramah. Dia tidak bereaksi terhadap hal-hal emosional. Berkaitan dengan

sikap dasar tersebut, seorang pemimpin laki-laki memiliki sikap rasionalistik dan holistik dalam bekerja. Karena sikap agresif, dominan, dan objektif mereka, mereka dapat lebih mudah mengambil inisiatif untuk mencapai tujuan kelompok Menurut (Rosyidah & Suyadi, 2021). Sementara perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih baik dalam hal keterampilan interpersonal, komunikasi, perilaku, tugas, kemampuan memotivasi dalam pencapaian tujuan, dengan adanya hal ini, kehadiran perempuan diterima di semua bidang kehidupan. Kepemimpinan perempuan pada umumnya lebih detail, teliti, dan mudah berempati mengenai kondisi bawahannya karena merasa memiliki peran yang sama dengan bawahannya, yaitu sebagai wanita karir, namun mampu mengatur waktu dengan baik (Morley & Lund, 2021). Kepemimpinan perempuan juga mampu membina dan menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dengan cara yang unik sebagai perempuan yaitu baik hati, luwes, penuh empati, keterhubungan, keterbukaan, easy going, dan hubungan komunikasi yang baik antar bawahan dan memperlancar pencapaian tujuan (Solihati, 2020). Dengan adanya sifat atau karakter pada perempuan ini tentunya memiliki kecocokan pada kepemimpinan pendidikan. Misalnya pada PAUD, Sekolah Dasar, hingga Sekolah Menengah Pertama. Karena pada jenjang-jenjang tersebut sangat berhubungan dengan karakter yang dimiliki oleh perempuan seperti membimbing, memiliki perhatian dan peka terhadap lingkungannya, dan lain sebagainya.

Perempuan juga memiliki kecerdasan emosional dan kekuatan feminitas mereka, hal ini dijelaskan oleh (Fathurrahman, 2018). Perempuan juga dapat membentuk jaringan di dalam organisasi. Pada dasarnya gaya kepemimpinan menunjukkan kemauan dan kemampuan pemimpin untuk mengikutsertakan atau berpartisipasi atau memberdayakan anggota organisasi sebagai bawahan. Perilaku atau gaya kepemimpinan ini akan efektif bila bawahan memiliki persiapan dan kedewasaan yang baik (Suraya & Kasman, 2021). Dalam arti yaitu memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu. Salah satu hal terpenting adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan secara kolektif atau oleh manajer sebagai supervisor. Kualitas keputusan juga cenderung akan meningkat ketika pekerjaan bawahan membutuhkan respons cepat terhadap situasi yang berubah dan ketika jalur komunikasi tidak

memungkinkan pemimpin untuk memantau situasi dengan cermat dan membuat penyesuaian cepat. Karena bawahan lebih dekat dengan masalah dan memiliki informasi yang lebih relevan tentang masalah daripada pemimpin, bawahan dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat (Maheshwari & Nayak, 2020).

Sebuah penelitian berjudul *Women’s Leadership Experiences: A Study of Ivorian Women Primary School Principals* yang ditulis oleh (Oyeniran & Anchomese, 2018) menyatakan bahwa karakter gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para perempuan tersebut memengaruhi cara mereka menjalankan sekolahnya. Para perempuan ini melihat diri mereka sebagai pemimpin yang berpikiran terbuka dan peduli dengan orang-orang di sekitar mereka. (Zamakda, 2021) Sebagian besar guru menggambarkan pemimpin sebagai pemimpin yang memotivasi anggotanya, terutama guru yang mengajarkan bahwa bentuk kepemimpinan perempuan ini dapat berdampak positif pada prestasi akademik siswa. Berkenaan dengan praktik pemimpin perempuan di dalam dan di luar sekolah, dapat diamati lebih banyak bahwa perempuan lebih banyak bersosialisasi, sedangkan laki-laki kurang sensitif secara sosial dan laki-laki lebih fokus pada aspek pragmatis. Para perempuan dalam telah menunjukkan kesediaan untuk menempatkan diri mereka dalam kepemimpinan sekolah. Hal yang dapat memperkuat kemampuannya untuk memecahkan masalah secara efektif adalah bahwa mereka lebih memperhatikan detail dan segala sesuatu yang terjadi di sekitar mereka, dan terutama pada hubungan kerja (Shaukat dan Yousaf, 2021). Hal ini memungkinkan mereka untuk melihat potensi ketegangan antara orang-orang sejak dini sehingga mereka dapat menemukan solusi dan menjauhi konflik secara lebih diplomatis. Sebagian besar perempuan dalam penelitian ini lebih menekankan pada sikap partisipasi, kolaborasi, dan kepedulian sebagai karakteristik kepemimpinan mereka. Selain itu, mereka menggambarkan pemahaman diri mereka tentang gaya sebagai kepemimpinan transformasional. Adapun beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan diketahui memiliki gaya transformasional. Peneliti lain telah mengemukakan bahwa perempuan tampil lebih baik daripada laki-laki dalam kepemimpinan transformasional demokratis, terutama dalam tim kepemimpinan. Misalnya, (Isa, 2018) menyimpulkan bahwa perempuan berorientasi pada orang dan mereka memiliki keterampilan

komunikasi yang lebih baik daripada laki-laki. Meskipun pemimpin perempuan dalam penelitian ini memiliki keterampilan yang dijelaskan di atas, mereka menghadapi banyak kendala yang membahayakan kepemimpinannya dan dirinya sendiri. (Panda dan Banik, 2020) menyebutkan para perempuan yang ikut serta dalam penelitian ini menunjukkan dan mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih inspiratif dan kolaboratif. Hal ini menekankan kerja tim, komunikasi, mendengarkan dan empati. Gaya kepemimpinan perempuan yang transformasional dan demokratis cenderung mengolah emosi dan norma dalam pengelolaan suatu organisasi. Kepemimpinan ini mengawasi perkembangan para anggota agar kompetensi dapat tertanam dalam diri para anggotanya (Munir dan Aboidullah, 2018). Transformasional yang dilakukan seorang pemimpin perempuan adalah citra dirinya sebagai pemimpin yang ideal. Menurut (Sinyosi, Potokri, 2021) agar seorang pemimpin perempuan tampil percaya diri sebagai seorang pemimpin, dan layak mendapatkan penghargaan. Kepemimpinan ini memiliki dampak yang kuat pada setiap anggotanya, sehingga pemimpin dengan gaya ini dapat dengan mudah menggerakkan anggotanya menuju tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu kepemimpinan yang relevan dengan situasi saat ini. Dimana perubahannya itu terjadi dengan sangat cepat dan membutuhkan kemampuan beradaptasi dari setiap organisasi dalam konsep kepemimpinan transformasional. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh McGregor Burns pada tahun 1979 dan disempurnakan oleh Bass dan Avolio pada tahun 1985. Kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan untuk memengaruhi bawahan dengan cara tertentu. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, bawahan lebih merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan responsif terhadap pemimpinnya. Bass dan Gibson menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif sebagai kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai lebih dari yang direncanakan. Adapun gaya kepemimpinan perempuan umumnya yaitu mengenai kepemimpinan demokratis yang sering disebut sebagai kepemimpinan kelompok. Harus diakui bahwa pemimpin yang demokratis tidak selalu menjadi pemimpin yang efektif dalam kehidupan sosial, karena ada kalanya tindakan dan keputusan dapat tertunda karena keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Namun selain dari hal tersebut, kepemimpinan yang demokratis akan menghargai setiap individu ataupun anggotanya, menawarkan kritik dan saran dari bawahan, juga memberikan nasehat keahlian di bidangnya masing-masing, agar dapat memaksimalkan kemampuan masing-masing anggota dalam kondisi dan waktu yang tepat.

2. Strategi Kepemimpinan “Women Leadership

Ruang lingkup pada tugas kepala sekolah secara garis besar dapat dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu (1) pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan (2) pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan profesional pedagogis atau kependidikan. Menurut persepsi banyak guru, keberhasilan paling utama pada kepemimpinan kepala sekolah didasarkan pada kualitas kepemimpinannya. Kunci untuk mengarahkan kelancaran keinerja yang baik terletak pada stabilitas dan emosi, serta kepercayaan diri. Hal ini menjadi dasar psikologis untuk memperlakukan karyawannya secara adil dan menjadi teladan dalam hal sikap, perilaku dan melaksanakan tugas guna mencapai prestasi kerja (Fitrah, 2017). Untuk mencapai peningkatan kualitas yang diharapkan, diperlukan pemimpin atau manajer yang berkarakter, tangguh, komunikatif, dan berpengalaman dalam mengorganisir semua orang yang dikelolanya. Slamet (2000) menggambarkan karakteristik pemimpin sekolah yang kuat sebagai: (1) memiliki visi masa depan dan mengetahui tindakan apa yang harus diambil dan memahami jalan ke depan, (2) memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan semua sumber daya yang terbatas yang ada dan untuk menyelaraskan, (3) memiliki kemampuan untuk pengambilan keputusan, memobilisasi sumber daya dengan toleransi terhadap perbedaan, dan (4) memiliki kemampuan untuk melawan musuh prinsipal, yaitu ketidaktahuan, ketidakpercayaan, non-decision making, biasa-biasa saja, peniruan, arogansi, pemborosan, kekakuan dan bermuka dua dalam sikap dan tindakan. Maka dari itu, ada beberapa strategi peningkatan mutu yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah. Menurut (Fauzuddin, 2011), terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh pemimpin sekolah untuk tercapainya sekolah yang efektif, antara lain: (1) memperlancar proses pembelajaran, (2) memberdayakan potensi siswa, dan (3) bekerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung siswa. prestasi. Sedangkan faktor pendukung peningkatan prestasi akademik adalah: (1)

masukannya siswa yang unggul dan terseleksi sebanyak orang, (2) dukungan dari komponen sekolah, (3) kerjasama dan kemitraan dengan orang tua, masyarakat, pemerintah, pihak swasta dan lembaga pendidikan internasional. Kemampuan alami yang dimiliki perempuan adalah untuk menciptakan, merawat atau memelihara, dan mendorong pertumbuhan yang mana semua itu dilakukan demi dan bersama orang lain (Wolfman, 1989). Menurut Steel dan Thornton (1994) bagi perempuan untuk menjadi sukses ada faktor-faktor kunci termasuk: (1) Kemampuan untuk mengidentifikasi, menciptakan dan mengambil peluang, (2) Menyadari kebutuhan orang-orang di tempat kerja. (3) Kebutuhan akan dukungan di semua tingkatan, (4) Keinginan untuk berhasil, (4) Kualifikasi, (5) Ekspresif. Kepemimpinan perempuan dibentuk dan dipengaruhi oleh karakter individu baik dari dalam maupun dari luar lingkungannya. Hal ini ditunjukkan, misalnya, ketika mereka membuat keputusan tertentu dengan bertindak berbeda dari orang lain, mempertahankan sikap, sering mengambil keputusan dalam jangka panjang, dan dihadapkan pada berbagai kesulitan dan masalah. (Hasan dan Othman, 2013) mencatat bahwa pemimpin perempuan memiliki bakat dan rasa percaya diri menunjukkan beberapa karakter yang pada umumnya berbeda dari laki-laki. Seperti yang ditulis oleh (Rassidy Oyeniran; Ismail Bonjah Anchomese, 2018), mereka menggunakan pendekatan inklusif. Hal ini sangat mempertajam kemampuan mereka untuk memimpin orang. Dalam studi ini, kepala sekolah perempuan ditanya mengenai bagaimana mereka menghadapi masalah dan mengatasi hambatan. Mereka menggunakan kesabaran untuk mengelola guru dan anggota komunitas sekolah lainnya. Pemimpin pada penelitian ini memandang dirinya sebagai seorang ibu dan pengasuh, terutama dengan murid-muridnya. Kepala sekolah lebih sering mengambil peran keibuan terhadap murid-muridnya, seperti: menghadiri kelas dan terlibat pada manajemen kelas guna memastikan bahwa semuanya baik-baik saja dan dia sangat peduli dengan kesejahteraan siswa di sekolah. Moyo dan Perumal (2020) juga menemukan bahwa kepala sekolah perempuan menciptakan kondisi yang dapat memotivasi pemangku kepentingan seperti: siswa, orang tua, guru, dan masyarakat untuk terlibat dalam kegiatan sekolah. Meskipun menciptakan lingkungan belajar yang kondusif itu sulit, mereka menegosiasikan medan

kekuatan pada kekuasaannya yang dapat memberdayakan orang lain. Dalam studi ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah tentang kerja tim dan pendekatan yang fleksibel, serta memberdayakan pemangku kepentingan untuk berkinerja lebih baik. Pemimpin perempuan dianggap sebagai pemimpin pendidikan yang teliti dan efektif karena fokus mereka pada tugas pendidikan guru jika dilihat berdasarkan pemusatan tanggung jawabnya. Penelitian Mulawarman dan Srihandari (2020) terkait dengan peran atasan sebagai kepala sekolah untuk mengawasi pengajaran berupa kunjungan kelas dan pengecekan integritas yang dilaksanakan secara kekeluargaan demi keamanan dan kenyamanan bagi warga sekolah untuk terlaksana. Secara khusus supervisi kunjungan kelas dilakukan secara langsung dengan masuk ke dalam kelas di bawah pengawasan guru pengajar, sedangkan supervisi kunjungan kelas tidak dilakukan secara langsung oleh pihak pengelola sekolah di luar kelas. Hasil kunjungan tersebut dituangkan dalam dokumen berupa laporan supervisi, sehingga direktur dapat menggunakan laporan ini untuk menggambarkan kinerja guru dan kinerja direktur sekolah (Khomairah dan Siswanto (2019). yang terpenting adalah sebagai berikut: (a) Penerapan kepemimpinan sekolah yang baik. (b) Tersedianya fasilitas yang memadai. (c) Peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan secara berkesinambungan. (d) Implementasi inovasi pendidikan melalui berbagai strategi yang diterapkan. (e) Melakukan promosi (pemasaran pendidikan). Selalu memotivasi guru dan siswa, kepala sekolah tidak lupa mendorong tenaga administrasi untuk selalu melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ia selalu mengingatkan para guru dan staf administrasi untuk bekerja sama membangun pendidikan yang lebih baik. Penelitian oleh Mulawarman dan Srihandari (2020) mengenai tugas kepala sekolah sebagai atasan dalam melaksanakan pembinaan terhadap pengajaran berupa kunjungan kelas dan pemeriksaan integritas yang dilakukan secara akrab dan kekeluargaan guna terwujudnya dan menjamin kenyamanan dan keamanan bagi terciptanya penghuni sekolah. Secara khusus, kehadiran di kelas diawasi langsung dengan masuk ke kelas di bawah pengawasan guru pengajar, sedangkan supervise perkunjungan kelas secara langsung dilaksanakan kepala sekolah di kelas. Hasil kunjungan tersebut dimasukkan ke dalam

dokumen berupa laporan supervisi, sehingga kepala sekolah dapat menggunakan laporan ini untuk menggambarkan kinerja guru dan kinerja kepala sekolah. Adapun temuan yang didapatkan oleh penulis pada penelitian ini, yaitu: (a) mengembangkan inovasi pendidikan yang tercermin pada visi, misi, dan tujuan lembaga, (b) mengangkat solidaritas anggota atau unit sekolah, (c) menjadi motivator dan fasilitator bagi guru dan siswa. Berikut tabel yang menunjukkan gaya kepemimpinan “women leadership” dan strategi yang digunakan;

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN "WOMEN LEADERSHIP" DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU



3. Efektivitas Gaya Kepemimpinan “Women Leadership” dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya zaman, banyak perempuan yang menjadi pemimpin di berbagai bidang untuk memungkinkan perempuan memiliki tanggung jawab tambahan, yaitu ibu rumah tangga dan pemimpin reformasi di Indonesia, dan hal ini memberikan harapan bagi perempuan yang selama ini terbatas dalam segala hal. Kebangkitan perempuan di era globalisasi ini telah membawa perubahan dalam pembangunan. Pada titik ini, perempuan terikat pada peran ganda, tidak lagi hanya terpaku pada peran menjadi istri atau ibu, tetapi berorientasi pada pemanfaatan kualitas eksistensi kemanusiaannya. Di Indonesia sendiri, peran perempuan dalam posisi kepemimpinan dari segala bidang menunjukkan bahwa perempuan juga mampu dan layak menjadi pemimpin. Hal ini tidak berarti bahwa kedudukan laki-laki berubah, melainkan keduanya saling mempengaruhi dan mempunyai hak yang sama untuk bersama-sama mencapai keberhasilan suatu tujuan pembangunan tersebut. Kepemimpinan perempuan mempunyai keunggulan dalam hal komunikasi, keterampilan interpersonal, perilaku, tugas, kemampuan memotivasi dan pencapaian tujuan, sehingga kehadiran perempuan diterima di segala bidang kehidupan. Termasuk perempuan dalam posisi

kepemimpinan di bidang pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan. Beberapa hambatan dan tantangan yang dihadapi perempuan dalam kepemimpinannya, namun tidak sedikit pula pemimpin perempuan berhasil menjadi kepala sekolah yang dapat membawa nama lembaga dalam mencapai tujuannya. Sebagai pemimpin pedagogis, perilaku kepala sekolah ditujukan guna membantu tercapainya suatu tujuan pendidikan, oleh karena itu, kepala sekolah berkewajiban untuk mengarahkan, menugaskan, membina, mengoreksi, dan menilai hasil pekerjaan para guru di sekolah tempatnya berada (Nurvita; Alam; Abdullah, 2020). Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, manajer yang menggunakan gaya kepemimpinan transformatif dan demokratis dikatakan memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan efektivitas. Strategi yang digunakan oleh pemimpin ini adalah pendekatan secara kekeluargaan yang penuh tanggung jawab, transparansi dan saling menghormati. (Mulawarman dan Srihandari (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan perempuan lebih demokratis dan partisipatif, feminis, dengan sifat keibuan dan baik hati yang berupaya secara kolektif memenuhi keinginan guru dan tenaga kependidikan sebagai rekan atau kolega sekolah untuk bersama-sama menjamin pendidikan yang berkualitas dengan penelitian sebelumnya bahwa perempuan lebih efektif dalam membangun atau merencanakan layanan pendidikan dan sosial, serta mendukung keterampilan interpersonal dalam posisi manajemen tingkat menengah. Efektivitas kepemimpinan dalam melibatkan guru dalam pengembangan kinerjanya dan menciptakan efektivitas sekolah pada dasarnya tidak ditentukan oleh karakteristik gender. Walaupun pemeran pemimpin atau kepala sekolah cenderung bersifat feminine yang menunjukkan bagaimana ia mengasuh guru dan staf dengan penuh cinta dan kasih sayang layaknya seorang ibu bagi seorang anak, namun didasari dengan komitmen kuat dalam mewujudkan tujuan sekolah, visi, misi, dan kemampuan dalam mengatur, mengelola, dan memimpin sekolah dengan baik serta kemampuannya membangun hubungan kerja yang sinergis dengan seluruh staf sekolah, komite/orang tua, dan masyarakat, dan juga siswa, serta pemangku kepentingan sekolah, seorang pemimpin sekolah mampu melihat efektivitas kinerja guru dan sekolah yang dipimpinya. Kepemimpinan perempuan yang berhasil tersebut bermula dari kepemimpinan yang menekankan pada interaksi atau hubungan.

Interaksi atau hubungan berlangsung baik dengan siswa, guru, rekan kerja, orang tua, hingga masyarakat serta berfokus pada proses dan kepemimpinan yang edukatif dan partisipatif, menerima masukan, mendukung, partisipatif, memberikan informasi untuk membantu dalam pengambilan keputusan-keputusan konsensual untuk mencapai tujuan organisasi atau sekolah (Sims & Carter, 2019). Seorang pemimpin perempuan yang menjalankan sekolah memiliki sifat atau karakteristik kepribadian yang bijaksana, halus, dan lembut yaitu, dia tidak memimpin bawahannya secara hierarkis, tetapi lebih luas (dia dapat menggunakan metode kepemimpinan yang berbeda untuk memotivasi bawahannya).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari metode studi literatur yang telah dilakukan sebelumnya, dan pembahasan yang telah penulis uraikan diatas, maka kesimpulan yang dihasilkan pada artikel ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan perempuan umumnya memiliki gaya kepemimpinan feminine “transformasional-demokratis”, dimana dalam pencapaian keberhasilan kepemimpinannya, mereka lebih mengarah kepada membantu pencapaian tujuan pendidikan sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam mengarahkan, membina, menugaskan, mengoreksi, dan menilai hasil pekerjaan para guru di sekolah tempatnya berada.
2. Adapun strategi yang dilakukan oleh kepemimpinan wanita dalam meningkatkan mutu dan kualitas kinerja pegawainya antara lain: (a) mengembangkan inovasi pendidikan yang tercermin pada visi, misi, dan tujuan lembaga, (b) mengangkat solidaritas anggota atau unit sekolah, (c) menjadi motivator dan fasilitator bagi guru dan siswa.
3. Proses pengadopsian gaya kepemimpinan model transformasional dan demokratis berdasarkan dengan penelitian sebelumnya, memiliki korelasi dengan efektivitas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan tersebut, maka ada beberapa saran yang perlu penulis kemukakan sebagai rekomendasi pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Kepala Sekolah, seorang kepemimpinan perempuan harus lebih tegas dalam mengambil keputusan serta mampu menggerakkan para

pegawai untuk lebih meningkatkan kerjanya, pemimpin seharusnya dapat mewujudkan sasaran sekolah, visi, misi, dan tujuan lembaga melalui program-program yang dilaksanakan dengan perencanaan yang matang sehingga menghasilkan sekolah efektif.

2. Bagi Peneliti lain, dapat mengembangkan pada metode penelitian yang lainnya, seperti kuantitatif, kualitatif serta pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Latifa, D. K., & Giatman, M. (2021). Model Kepala Sekolah Wanita di Era Modern. *Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*
- Musoli, M. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*
- Andriani, T. (2019). Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru. *Jurnal Kependidikan Islam*
- Nizomi, K. (2019). Gaya kepemimpinan perempuan dalam budaya organisasi. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*
- Da Meisa, E. A., & Anzari, P. P. (2021). Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*
- Nurhidayani, A. (2020). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Perempuan di Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*
- Rosyidah, A., & Suyadi, S. (2021). Maskulinitas Dan Feminitas Kepemimpinan Pendidikan Islam: Kajian Deferensiasi Otak Laki-Laki Dan Perempuan Perspektif Neurosains. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*
- Andhika, M. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Menengah Atas Negeri Pedesaan. *Manajemen Pendidikan*
- Suraya, S., Haeril, H., & Kasman, K. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima). *YUME: Journal of Management*
- Berliani, T., & Dagau, E. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada

- Sekolah Swasta Efektif Di Kota Palangka Raya. *Equity in Education Journal (EEJ)*
- Wulandari, Y., Sartika, E. D., & Perawati, P. (2018). Strategi Kepala sekolah perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*
- Mulawarman, W. G., & Srihandari, A. P. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Analisis Model CIPP. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*
- Khomairah, W., & Siswanto, S. (2019). Kinerja Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan di SMK Al-Mujtama' Plakpak Pegantenan-Pamekasan. *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*
- Surahman, S., & Munadi, M. (2022). Kepemimpinan Perempuan di Perguruan Tinggi: Manajerial atau Akademik. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*
- Mustaghfiroh, M., Mustiningsih, M., & Sumarsono, R. B. (2021). Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*
- Alhadar, F. M., & Rajak, A. (2019). Karakteristik Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Islam (Pada Universitas Muhammadiyah Maluku Utara dan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*, 7(1).
- Widodo, H. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Kabupaten Sleman. *PEDAGOGIA: Jurnal Pendidikan*
- Nurvita, A., Alam, F., & Abdullah, I. (2020). Kepemimpinan Kepala sekolah Perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*
- Abadi, M., Dirani, K. M., & Rezaei, F. D. (2022). Women in leadership: a systematic literature review of Middle Eastern women managers' careers from NHRD and institutional theory perspectives. *Human Resource Development International*
- Reding PhD, J. L. (2020). The Dynamic of Women Leading Women in Higher Education.
- Maheshwari, G., & Nayak, R. (2020). Women leadership in Vietnamese higher education institutions: An exploratory study on barriers and enablers for career enhancement. *Educational Management Administration & Leadership*, 1741143220945700.
- Zamakda Allison, S. (2021). The Leadership of Women in the Saudi Higher Education System. *The Leadership of Women in the Saudi Higher Education System*
- Shaukat, S., Shahzadi, K., & Yousaf, F. (2021). Women Leadership in the Academia: a Voice of University Teachers. *Pakistan Journal of Educational Research*
- Morley, L., & Lund, R. W. (2021). The affective economy of feminist leadership in Finnish universities: class-based knowledge for navigating neoliberalism and neoliberalism. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*
- Mulawarman, W. G., Komariyah, L., & Suryaningsi, S. (2021). Women and leadership style in school management: Study of gender perspective. *Cypriot Journal of Educational Sciences*
- Isa, N. B. M. (2018). Think like a man, act like a lady: infusing stereotypical feminine roles in doing leadership.
- Carvalho, T., & Diogo, S. (2018). Women rectors and leadership narratives: the same male norm?. *Education Sciences*
- Panda, S. S., & Banik, K. (2020). Women Leadership: Use Emotional Intelligence to Transform the Culture of an Organization. *Srusti Management Review*
- Oyeniran, R., & Anchomese, I. B. (2018). Women's Leadership Experiences: A Study of Ivorian Women Primary School Principals. *Journal of Educational Issues*
- Moyo, Z., & Perumal, J. (2020). a Systematic Review of Research on Women Leading and Managing Education in Zimbabwe. *Gender & Behaviour*
- Munir, F., & Aboidullah, M. (2018). Gender Differences in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Academic Effectiveness. *Bulletin of Education and Research*
- Sinyosi, L. B., & Potokri, O. C. (2021). Challenges of Leadership from Narratives of Female Principals of Rural Secondary Schools in Vhembe District

Anisya Shofi Tsany & Aditya Chandra Setiawan. *Efektivitas Gaya Kepemimpinan “Women Leadership” dalam Meningkatkan Kinerja Guru*

of South Africa. *Researchers World*
Sims, C. M., & Carter, A. D. (2019). Revisiting
parker & ogilvie's African American

women executive leadership model. *The
Journal of Business Diversity*