



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**CHUSNUL CHOTIMAH**

Author(s) Coordinator





**perpustakaan umsidairta**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		3
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		31

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**  
The phrase length for the SC 2

**5356**  
Length in words

**40315**  
Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Dukungan Laki-Laki terhadap Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Andalas Saputra Andru Zulya;	60 1.12 %
2	Menepis Stereotipe Gender Melalui Kepemimpinan Perempuan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan M. Giatman, Jalinus Nizwardi, Khairi Ashabul, Rijal Abdulah, Hasan Maksum;	39 0.73 %

3	Menepis Stereotipe Gender Melalui Kepemimpinan Perempuan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan M. Giatman, Jalinus Nizwardi, Khairi Ashabul, Rijal Abdulah, Hasan Maksu;	36 0.67 %
4	<a href="https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/jcd/article/download/6688/3616/">https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/jcd/article/download/6688/3616/</a>	35 0.65 %
5	Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani) Thohri Muhammad, Yudin Citriadin, Aulia Hesti Dina;	35 0.65 %
6	Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani) Thohri Muhammad, Yudin Citriadin, Aulia Hesti Dina;	34 0.63 %
7	DAMPAK PANDEMI TERHADAP USAHA MIKRO PARTNER GRAB-FOOD DI KELURAHAN KETINTANG SURABAYA Fitoni Mahmuddin;	30 0.56 %
8	PROFIL EFIKASI DAN KEMANDIRIAN BELAJAR MAHASISWA BERPRESTASI UNIVERSITAS RIAU Siregar Syarifah Nur, Zaldi Zaldi, Geovani Meiwandad, Rahmita Budiartingsih, Evi Suryawati;	29 0.54 %
9	Menepis Stereotipe Gender Melalui Kepemimpinan Perempuan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan M. Giatman, Jalinus Nizwardi, Khairi Ashabul, Rijal Abdulah, Hasan Maksu;	29 0.54 %
10	<a href="https://etheses.iainkediri.ac.id/2998/1/932118716%20prabab.pdf">https://etheses.iainkediri.ac.id/2998/1/932118716%20prabab.pdf</a>	17 0.32 %

from RefBooks database (8.16 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS  
(FRAGMENTS)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Menepis Stereotipe Gender Melalui Kepemimpinan Perempuan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan M. Giatman, Jalinus Nizwardi, Khairi Ashabul, Rijal Abdulah, Hasan Maksu;	120 (5) 2.24 %
2	Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani) Thohri Muhammad, Yudin Citriadin, Aulia Hesti Dina;	99 (6) 1.85 %
3	Dukungan Laki-Laki terhadap Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa: Studi Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Andalas Saputra Andru Zulya;	60 (1) 1.12 %
4	DAMPAK PANDEMI TERHADAP USAHA MIKRO PARTNER GRAB-FOOD DI KELURAHAN KETINTANG SURABAYA Fitoni Mahmuddin;	35 (2) 0.65 %
5	PROFIL EFIKASI DAN KEMANDIRIAN BELAJAR MAHASISWA BERPRESTASI UNIVERSITAS RIAU Siregar Syarifah Nur, Zaldi Zaldi, Geovani Meiwandad, Rahmita Budiartingsih, Evi Suryawati;	34 (2) 0.63 %
6	Islam dan Kepemimpinan Perempuan: Prototipe Leadership Ratu Balqis Perspektif Tafsir Al-Azhar Khairiah Khairiah, Nur Afrizal, Amin Saidul, Poppy Setiawati;	32 (3) 0.60 %
7	Efektivitas Mahasiswa Gizi dalam Pembelajaran Bahasa Inggris Melalui Literasi Digital di Poltekkes Kemenkes Riau Falinda Oktariani;	15 (2) 0.28 %
8	Model Kepala Sekolah Wanita di Era Modern Latifa Dinda Khaira, Muhammad Giatman, Ernawati;	13 (1) 0.24 %
9	Implikasi Hukum Kata Junāha Dalam Khuluk dan Rujuk (Studi pada Q.S. Al-Baqarah : 229 – 230 dalam Tafsir Al Qurthubi) Aris Fauzan, Habib Muhammad;	13 (2) 0.24 %

10	Pembentukan Karakter Disiplin Siswa Melalui Pembelajaran IPS Di Sekolah Dasar Misrodin Misrodin, Iffa Dian Santika,Binti Khoiriyah;	10 (1) 0.19 %
11	IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGANGKATAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGAWAS SEKOLAH DARI GURU PENGGERAK PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GARUT Jam'an Paojan, Ida Rukhaida, Endah Saadah, Uus Sopandi, Wawan Hermawan,Sauri R. Supyan, Reny Jabar;	6 (1) 0.11 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (4.00 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/jcd/article/download/6688/3616/">https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/jcd/article/download/6688/3616/</a>	48 (2) 0.90 %
2	<a href="https://kspstendik.kemdikbud.go.id/storage/uploads/Maklumat/dokumen/1711605928_01.%20Perdirjen%20Standar%20Pelayanan%202021%20(1).pdf">https://kspstendik.kemdikbud.go.id/storage/uploads/Maklumat/dokumen/1711605928_01.%20Perdirjen%20Standar%20Pelayanan%202021%20(1).pdf</a>	27 (3) 0.50 %
3	<a href="https://journal.aripi.or.id/index.php/Nakula/article/view/1375?articlesBySimilarityPage=3">https://journal.aripi.or.id/index.php/Nakula/article/view/1375?articlesBySimilarityPage=3</a>	27 (2) 0.50 %
4	<a href="https://theses.iainkediri.ac.id/2998/1/932118716%20prabab.pdf">https://theses.iainkediri.ac.id/2998/1/932118716%20prabab.pdf</a>	17 (1) 0.32 %
5	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/25155/1/Annisa%20Nadhifah%20Salsabila_Manajemen%20Kelas%20Pembelajaran%20Diferensiasi%20sebagai%20Penerapan%20Kurikulum%20Merdeka%20di%20SMP%20N%201%20Kutasari%20Purbalingga.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/25155/1/Annisa%20Nadhifah%20Salsabila_Manajemen%20Kelas%20Pembelajaran%20Diferensiasi%20sebagai%20Penerapan%20Kurikulum%20Merdeka%20di%20SMP%20N%201%20Kutasari%20Purbalingga.pdf</a>	16 (1) 0.30 %
6	<a href="https://www.academia.edu/51727562/Peran_Kepemimpinan_Kiai_di_Pendidikan_Pesantren_dalam_Menghadapi_Revolusi_Industri_4_0">https://www.academia.edu/51727562/Peran_Kepemimpinan_Kiai_di_Pendidikan_Pesantren_dalam_Menghadapi_Revolusi_Industri_4_0</a>	15 (2) 0.28 %
7	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/27094/1/ADILLA%20YUDIK%20ALFATH_KEPEMIMPINAN%20PEREMPUEAN%20DALAM%20MENGELOLA%20PONDOK%20PESANTREN%28STUDI%20DI%20PONDOK%20PESANTREN%20AR-ROHMAN%20DESA%20KALIKABONG%20KALIMANAH%20PURBALINGGA%20%281%29-1.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/27094/1/ADILLA%20YUDIK%20ALFATH_KEPEMIMPINAN%20PEREMPUEAN%20DALAM%20MENGELOLA%20PONDOK%20PESANTREN%28STUDI%20DI%20PONDOK%20PESANTREN%20AR-ROHMAN%20DESA%20KALIKABONG%20KALIMANAH%20PURBALINGGA%20%281%29-1.pdf</a>	15 (1) 0.28 %
8	<a href="http://jikons.pj.unp.ac.id/index.php/JIKONS/article/download/112/28">http://jikons.pj.unp.ac.id/index.php/JIKONS/article/download/112/28</a>	13 (1) 0.24 %
9	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/25392/1/Irfan%20Labib%20Anfasa_Manajemen%20Program%20Kelas%20Tahfidz%20di%20MTs%20Darul%20Ulum%20%20Sidareja.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/25392/1/Irfan%20Labib%20Anfasa_Manajemen%20Program%20Kelas%20Tahfidz%20di%20MTs%20Darul%20Ulum%20%20Sidareja.pdf</a>	12 (1) 0.22 %
10	<a href="https://mafiadoc.com/book-of-proceedings_5c1338e9097c472c678b4766.html">https://mafiadoc.com/book-of-proceedings_5c1338e9097c472c678b4766.html</a>	11 (1) 0.21 %
11	<a href="https://www.booksci.cn/literature_d171826_4.htm">https://www.booksci.cn/literature_d171826_4.htm</a>	8 (1) 0.15 %
12	<a href="https://tunasbangsa.ac.id/pkm/index.php/brahmana/article/download/393/389">https://tunasbangsa.ac.id/pkm/index.php/brahmana/article/download/393/389</a>	5 (1) 0.09 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Tantangan Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah

Chusnul Chotimah1), Imam Fauji\*,2)

1)Program Studi Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*ChusnulChotimah762@gmail.com

**Abstract.** : The objectives of this study are 1.) To describe the challenges/barriers faced by female leaders as principals in SDAMADA. 2.) Knowing the solutions given by the principal. 3.) Knowing the opportunities that can be done by the principal from the challenges that have been successfully passed. Analyzing opportunities that are read in Islamic Education Institutions. The research method carried out is a phenomenological qualitative method. The data collection method used by the author uses interview, observation and documentation techniques. Furthermore, after the data is collected, the author analyzes the data with the approach taken by Milles and Hubberman and Saldana. The conclusions obtained are analyzed more deeply to find out the interpretation of the data. The results showed that the challenges faced by women leaders include: a.) Leadership stereotypes, b.) social, c.) role conflict. Data collection methods are: a.) interviews, b.) Observation, and c.) Documentation. Solutions carried out by female leaders include: a.) increasing collegial collective leadership, b.) giving appreciation and motivation to staff, c.) developing innovative and varied programs, d.) overcoming gender stereotypes, e.) increasing teamwork, f.) handling role conflicts, g.) optimizing technology in learning, strengthening religious programs and character education. The conclusions obtained are analyzed more deeply to find out the interpretation and the results of the research explain about: 1.) Challenges, solutions, and opportunities for women's leadership as principals in Islamic educational institutions, especially in Muhammadiyah elementary schools. The main challenges faced include gender stereotypes, socio-cultural barriers, and role conflicts between work and personal life.

**Keywords :** Leadership Challenges, Women's Leadership, Islamic Education Institutions

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah 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. Menganalisis peluang yang dibaca di Lembaga Pendidikan Islam. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kualitatif fenomenologi. **Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya setelah data terkumpul penulis melakukan analisis data dengan** pendekatan yang dilakukan oleh Milles dan Hubberman dan Saldana. Kesimpulan yang diperoleh dilakukan analisis lebih mendalam untuk mengetahui interpretasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi pemimpin perempuan diantaranya : a.) Stereotip kepemimpinan, b.) social , c.) Konflik peran. Metode pengumpulan data yakni dengan : a.) wawancara, b.) Observasi, dan c.) Dokumentasi. Solusi yang dilakukan oleh pemimpin perempuan diantaranya : a.) peningkatan kepemimpinan kolektif kolejal, b.) Pemberian penghargaan dan motivasi kepada staf, c.) Pengembangan program inovatif dan variatif, d.) mengatasi stereotip gender, e.) meningkatkan kerjasama tim, f.) menangani konflik peran, g.) optimalisasi teknologi dalam pembelajaran, penguatan program keagamaan dan pendidikan karakter. Kesimpulan yang diperoleh dilakukan analisis lebih mendalam untuk mengetahui interpretasi dan hasil penelitiannya menjelaskan tentang: 1.) Tantangan, solusi, dan peluang kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam, khususnya di SD Muhammadiyah. Tantangan utama yang dihadapi meliputi stereotip gender, hambatan sosial-budaya, dan konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

**KataKunci:**Tantangan Kepemimpinan, Kepemimpinan Perempuan, Lembaga Pendidikan Islam

#### 1. I. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah proses kompleks yang melibatkan pengaruh, motivasi, dan bimbingan untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan kemampuan membangun hubungan yang kuat. Dalam Islam, kepemimpinan adalah amanah yang bertanggung jawab atas kesejahteraan umat dan mengutamakan kepentingan umum. Pemimpin harus menegakkan keadilan, persatuan, dan membawa masyarakat menuju kebaikan. Kepemimpinan perempuan dihargai dalam Islam asalkan adil dan menjalankan amanah dengan baik. Perempuan memiliki kebebasan untuk berperan di berbagai sektor kehidupan sesuai kapasitas dan keahliannya.[1]

Kepemimpinan perempuan dalam Islam juga berfungsi untuk menegakkan nilai-nilai kebaikan dan moralitas dalam masyarakat [2]. Kepemimpinan ini sangat berkaitan dengan tanggung jawab seorang pemimpin untuk membimbing dan membawa orang-orang di bawahnya menuju kebaikan dan keberkahan [3]. Perempuan sebagai pemimpin dapat menanamkan nilai-nilai Islami, seperti kesabaran, kejujuran, dan ketekunan dalam setiap langkah yang diambil, baik di dalam rumah tangga maupun di luar [4]. Fungsi kepemimpinan perempuan bisa berperan besar dalam membangun hubungan yang harmonis dan saling menghormati di antara anggota masyarakat [5]. Dengan pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif dan empatik, perempuan mampu menciptakan ruang dialog dan kerja sama yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan umat dan memperkuat persatuan dalam komunitas[6]. Lebih jauh, kepemimpinan perempuan dalam Islam juga berfungsi untuk memperjuangkan keadilan sosial. Islam mendorong perempuan untuk aktif terlibat dalam upaya menegakkan keadilan, mengurangi ketidakadilan, dan menjaga hak-hak orang lain, terutama kaum yang lemah dan terpinggirkan.

Kepemimpinan perempuan dalam Islam dipandang sebagai peran penting yang dapat dimainkan oleh perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, baik keluarga, sosial, maupun ekonomi, sesuai dengan kapasitas dan keahliannya. Islam menekankan nilai akhlak, keadilan, dan tanggung jawab dalam kepemimpinan tanpa membedakan jenis kelamin, sehingga baik laki-laki maupun perempuan yang mampu menjalankan amanah dengan adil dan baik berhak memegang posisi kepemimpinan. Kepemimpinan perempuan dalam Islam juga berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan keadilan sosial. Dengan mengedepankan prinsip keadilan dan kepedulian, perempuan dapat menjadi agen perubahan yang memberikan manfaat dan kemaslahatan bagi umat, memajukan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh[7].

Hambatan struktural yang mengakar dalam sistem telah menciptakan ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja [8]. Salah satu bentuk diskriminasi yang sering terjadi adalah anggapan bahwa laki-laki lebih kompeten dalam menyampaikan informasi dan mengambil keputusan[9]. 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 [10]. Hambatan yang dihadapi oleh pemimpin perempuan meliputi hambatan struktural, patriarki[11]. 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 peneliti 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 sebagi tidak pantas menjadi seorang leader, dan hambatan komunikasi baik dalam pemahaman pesan dan strategi sosialisasi kebijakan [12]. 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 dipimpinya, dinataranya: 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 [13]. 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 mengendaiakan konflik [14]. Penelitian tersebut menggambarkan keberhasilan peran pemimpin perempuan dalam memimpin suatu organisasi / lembaga pendidikan yang sangat signifikan dengan berbagai potensi yang di milikinya. Kekurangan dari penelitian ini tidak menggambarkan tantangan atau hambatan dalam hal kepemimpinannya, nyatanya hambatan atau tantangan tersebut justru menjadi suatu hal yang (urgensi) 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.

## II. 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. Hasilnya mengungkap esensi pengalaman manusia secara detail dan mendalam.[15] Metode ini sering digunakan dalam bidang ilmu sosial seperti pendidikan, psikologi, dan antropologi. Penelitian ini di lakukan 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. Wawancara dapat dilakukan dengan berbagai pihak diantaranya Kepala Sekolah, Pengawas, Kepala Urusan Kurikulum, Kepala Urusan AI- Islam, Kepala Urusan Sarpras, Staf TU, beberapa guru dan Ikwam dari SDAMADA. 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 di sebutkan sebelumnya dengan lingkungan sosialnya. Dokumentasi sebagai bukti terlaksananya serangkaian aktifitas yang sudah di lakukan 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 dikelola. 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 [16].

## III. Hasil dan Pembahasan

### 1. Tantangan Kepemimpinan Perempuan

#### 1. Stereotip kepemimpinan

Menurut Ovi Safitri berdasarkan hasil penelitian menegaskan bahwa Kepemimpinan merupakan bentuk kemahiran berdasarkan kemampuan individu, mampu mendorong dan mengajak orang lain berdasarkan penerimaan atau persetujuan kelompok, dan memiliki keterampilan khusus yang sesuai dengan situasi tertentu. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai peran dan proses mempengaruhi orang lain [17]. 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 memarjinalkan kaumperempuan, 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.

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[18]. Sehingga selama bertahun-tahun, budaya masyarakat yang berasal dari tradisi telah menempatkan perempuan di sektor domestik dan laki-laki di sektor publik. Akibatnya, perempuan tidak memiliki akses dan partisipasi yang signifikan dalam dunia politik. Sangat logis bahwa ranah politik tetap patriarkhis hingga saat ini, dengan laki-laki mendominasi arena politik secara keseluruhan, termasuk menciptakan peraturan dan standar permainan politik yang menghilangkan kepentingan perempuan. 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.

## 2. Sosial budaya

Menurut Muhaimin, Umar yang menyatakan bahwa sesuai 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]. Selanjutnya, bersesuaian dengan pendapat lain yang ditemukan oleh WAKA KURIKULUM, yang menyatakan bahwa latar belakang seorang kepala sekolah perempuan di SDAMADA 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 kolegial dalam menjalankan roda kepemimpinan yang di embannya. Pendapat lain didukung dari wawancara dengan WAKA HUMAS yang menyatakan bahwa . keberhasilan program kerja kepala sekolah perempuan tidak hanya bergantung pada inovasi tetapi juga pada kerja sama tim yang baik. SDAMADA dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan lembaga pendidikan lain dengan program inovatif, variatif, dan berbasis literasi sehingga Menurut WAKA HUMAS, keberhasilan program kerja kepala sekolah perempuan tidak hanya bergantung pada inovasi tetapi juga pada kerja sama tim yang baik. SDAMADA 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 SDAMADA dan menarik perhatian CPDB. Beliau menggaris bawahi, sinergi tim yang efektif akan sangat penting untuk membuat program unggulan yang dapat mengatasi tantangan saat ini sekaligus menguntungkan banyak orang.

## 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 peradabadian 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 priorotas yang lebih didahulukan bila sudah di rumah. 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 apersepsi dari para WAKA dan staf guru dan karyawan lainnya. SDAMADA juga terkenal dengan predikat A ini tentunya menunjukkan bahwa SDAMADA mampu memberikan dan menarik kepercayaan masyarakat untk mempercayakan pendidikan berkualitas disekolahnya. Hal ini di dukung dari adanya SDAMADA berhasil menyabet kategori : a.) Sekolah ramah anak, b.) Juara 3 sekolah dedukatif tingkat Kabupaten, c.) Sekolah unggul.

## 2. Usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi hambatan yang terjadi di SDAMADA

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan / hambatan yang ada di SDAMADA sebagai berikut :

### 1. Peningkatan Kepemimpinan Kolektif dan Komunikasi

Peningkatan Kepemimpinan Kolektif dan Komunikasi dilakukan. Pertama dengan Kepala sekolah perlu memperkuat gaya kepemimpinan kolektif kolegial, 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.**[ 12]

### 1. 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.** 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.[19]

### 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 SDAMADA. 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. 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 SDAMADA. 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 [20].

## 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. 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 [21].

#### 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. [22]. 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. 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 [23]. 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. 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 [24]. 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.

Dengan mengadopsi solusi-solusi tersebut, SDAMADA 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. SDAMADA 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. SDAMADA terus berupaya untuk menjadi pilihan utama bagi orang tua dalam memberikan pendidikan terbaik bagi anak-anak mereka dengan semangat perubahan dan inovasi.

### 3. Peluang yang bisa ditangkap dari hambatan yang di hadapi beserta penemuan solusi yang ada di SDAMADA.

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 [25].

#### 2. Penghargaan dan Motivasi Staf

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja staf, SDAMADA 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. [25]

#### 3. Penguatan Kolaborasi dan Kesetaraan Gender

Kolaborasi yang baik antar staf merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. SDAMADA 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 [26]. 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

SDAMADA 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 pengajian rutin, pelatihan kepemimpinan berbasis nilai agama, serta kegiatan sosial yang bertujuan menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual dalam kehidupan siswa. Melalui berbagai strategi ini, SDAMADA berupaya mengatasi tantangan yang ada dan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inovatif, inklusif, serta mendukung perkembangan seluruh warga sekolah.

#### IV. Kesimpulan

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. 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 tabel 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.

#### Referensi

- [1] A. Budianto, "Kepemimpinan Perempuan Parlemen," vol. 15, p. 2020, 2020.
- [2] P. Setiawati, A. Nur, and S. Amin, "AL-QUDWAH **Islam dan Kepemimpinan Perempuan**: Prototipe Leadership Ratu Balqis Perspektif Tafsir Al-Azhar Sejarah mencatat bahwa Ratu Balqis merupakan seorang pemimpin yang dan relevan dalam konteks era kontemporer . Jika dilihat dari sejarah kepemimpinan , " vol. 2, no. 2, pp. 4-8, 2024.
- [3] W. Darmalaksana, "Kepemimpinan Perempuan Perspektif Hadis," J. Kelas Menulis Fak. Ushuluddin, vol. 1, no. 2, pp. 1-8, 2020.
- [4] 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.
- [5] L. Lutfiyah and L. Diyanah, "Kepemimpinan Perempuan Dalam **Al-Qur'an Kajian Tafsir Tematik**," **Al-Furqan J. Ilmu Al Quran dan Tafsir**, vol. 5, no. 2, pp. 270-287, 2022, doi: 10.58518/alfurqon.v5i2.1399.
- [6] **R. Yulianti, D. D. Putra, and P. D. Takanjanji, "Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin," Madani- J. Polit. dan Sos. Kemasyarakatan, vol. 10, no. 2, pp. 1689-1699, 2018.**
- [7] **D. N. A. Himmah and N. Yaqien, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam," J-Mpi, vol. 2, no. 2, pp. 142-147, 2017, doi: 10.18860/jmpi.v2i2.5483.**
- [8] C. C. Thelma and L. Ngulube, "Women in Leadership: Examining Barriers to Women's Advancement in Leadership Positions," Asian J. Adv. Res. Reports, vol. 18, no. 6, pp. 273-290, 2024, doi: 10.9734/ajarr/2024/v18i6671.
- [9] A. Berisha and K. Koldashi, "**Structural and Cultural Barriers for Women to Leadership: Case of Albania**," Eur. J. Soc. Sci., vol. 1, no. 2, p. 74, 2018, doi: 10.26417/ejss.v1i2.p74-80.
- [10] S. Andajani, O. Hadiwirawan, and Y. A. Sokang, "Women's Leaderships in Indonesia: Current Discussion, Barriers, and Existing Stigma," Indones. Fem., vol. 4, no. 1, pp. 101-111, 2016.
- [11] T. Alqahtani, "Barriers to Women's Leadership," vol. 3, no. 2, pp. 34-41, 2019.
- [12] 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.**
- [13] M. A. **Shofawi and N. A. Wiyani, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Pendidikan Islam Menurut Hj. Nurlela Mubarak," re-JIEM (Research J. Islam. Educ. Manag., vol. 4, no. 2, pp. 178-194, 2021, doi: 10.19105/re-jiem.v4i2.5003.**
- [14] D. K. Latifa, M. Giatman, and Ernawati, "Model Kepala Sekolah Wanita di Era Modern," Dirasah J. Stud. Ilmu dan Manaj. Pendidik. Islam, vol. 4, no. 2, pp. 3-14, 2021.
- [15] **O. Hasbiansyah, "Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi," Mediat. J. Komun., vol. 9, no. 1, pp. 163-180, 2008, doi: 10.29313/mediator.v9i1.1146.**
- [16] M. Fajri, Z. Zurqoni, and S. Sugeng, "Analisis Data Kualitatif Dalam Evaluasi Kurikulum Program Studi Sarjana Pendidikan Agama Islam Di Kalimantan Timur," Afeksi J. Penelit. dan Eval. Pendidik., vol. 4, no. 1, pp. 27-42, 2023, doi: 10.35672/afeksi.v4i1.58.
- [17] A. Khairi, M. Giatman, H. Maksam, N. Jalinus, and R. Abdulah, "Menghilangkan Stereotipe Gender Kepemimpinan Perempuan Di Fakultas Kegiatan Dan Pendidikan," **Al-Qalam J. Ilm. Keagamaan dan Kemasyarakatan, vol. 16, no. 6, p. 2451, 2023, doi: 10.35931/aq.v16i6.1689.**
- [18] **M. U. Anshor, "Tantangan Kepemimpinan Perempuan Di Tingkat Lokal," YinYang J. Stud. Islam Gend. dan Anak, vol. 3, no. 1, pp. 81-88, 2008, [Online]. Available: https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/yinyang/article/view/189.**
- [19] E. Maria, "Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja," vol. 17, no. 1, pp. 1-9, 2010.
- [20] M. Mursak, D. Yatimah, and I. Abduh, "Inovasi Program Literasi di SDN 9 Banawa: Mengatasi Problematika Literasi Sekolah Pendahuluan," vol. 7, no. 3, pp. 1191-1200, 2024.
- [21] D. Indriani, M. Akmal, R. Amrulloh, and M. I. Sanusi, "Transformasi Pedagogik sebagai Alat untuk Menghilangkan Stereotip Gender di Lembaga Pendidikan," vol. 6, no. 1, 2024.
- [22] A. Mujawan, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sekolah Efektif," J. Asy-Syukriyah, vol. 19, no. 1, pp. 146-157, 2018, doi:



10.36769/asy.v19i1.29.

- [23] M. U. Setyoningrum, “ **Cara Pemimpin Perempuan Dalam Mengelola Konflik Di Organisasi Mahasiswa,**” *Borneo J. Islam. Educ.*, vol. 1, no. 2, p. 2021, **2021**, [Online]. Available: [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3301959&val=28919&title=Cara Pemimpin Perempuan dalam Mengelola Konflik di Organisasi Mahasiswa](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3301959&val=28919&title=Cara%20Pemimpin%20Perempuan%20dalam%20Mengelola%20Konflik%20di%20Organisasi%20Mahasiswa).
- [24] T. Wibisono and M. Fatimah, “Penguatan Program Pendidikan Karakter Religius Siswa Melalui Implementasi Mata Pelajaran Qur’an Hadist,” *J. Kependidikan*, vol. 12, no. 4, p. 1117, 2023.
- [25] A. Ayep, M. Fikri, A. Malik Zulkarnain, and A. Fauzi, “Kepemimpinan dan Komunikasi (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 4, no. 1, pp. 315-323, 2023, doi: 10.38035/jmpis.v4i1.1434.
- [26] M. Firman, S. Suswandy, D. Ginanjar, and M. Kania, “Kesetaraan Gender dan Perdamaian Global: Mendorong Partisipasi Perempuan dalam Negosiasi Perdamaian,” *J. Educ.*, vol. 05, no. 04, pp. 17641-17657, 2023.