

Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Sekolah SMP Kristen 1 Kota Metro

Fradia Rostiana Cahyadi¹, Henni Kusumastuti¹, Neysa Amallia^{1*}

¹Program Studi Administrasi Publik, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

*Corresponding author : neysaamallia@gmail.com

Article History:

Received : 25-11-2025

Accepted : 30-11-2025

Keywords: Gaya

Kepemimpinan Perempuan;
Pengelolaan; Sumber Daya
Manusia

ABSTRAK

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menciptakan manajemen sekolah yang efektif dan efisien, khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan yang kerap menghadapi tantangan ganda dalam peran sosial dan profesionalnya. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan sumber daya manusia di SMP Kristen 1 Kota Metro. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah menggunakan pendekatan yang membuat para staf baik yang lebih senior maupun junior merasa dihargai dan nyaman bekerja. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas bersama staf. SMP Kristen 1 Kota Metro sedang berupaya untuk beralih ke sistem digital. Kesiapan individu dalam hal pembelajaran dan adaptasi teknologi terus didorong kepala sekolah. Penempatan sumber daya manusia sebagai pengelola perpustakaan akan dilakukan oleh pustakawan profesional bukan sekadar guru merangkap. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan perempuan yang diterapkan Kepala Sekolah SMP Kristen 1 Kota Metro dikategorikan sebagai kepemimpinan androgini yang memadukan karakteristik maskulin dan feminin, serta mengintegrasikan pendekatan transformasional dan transaksional. Pengelolaan sumber daya manusia di SMP Kristen 1 Kota Metro belum seluruhnya tercapai secara efektif, dan sistem administrasi yang berbasis digital masih dalam tahap pengembangan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan karena menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Seorang pemimpin yang efektif mampu mencerminkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam memberikan arahan strategis, mengelola tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah berperan strategis dalam memastikan terciptanya suasana belajar yang mendukung pengembangan siswa, sekaligus memotivasi guru dan tenaga pendidik untuk mencapai standar pendidikan yang optimal. Pendekatan kepemimpinan yang sesuai tidak hanya memengaruhi budaya organisasi sekolah, tetapi juga memengaruhi pengambilan keputusan yang inklusif dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, sehingga menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berdaya saing (Fadila et al., 2024). Kepala sekolah bertanggung jawab untuk membangun motivasi tenaga pendidik, menciptakan sinergi antar elemen sekolah, dan memastikan seluruh pihak bekerja sama demi mencapai tujuan pendidikan (Nurdiana & Anne, 2023).

Di Indonesia, keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan pendidikan mengalami pertumbuhan signifikan, terutama di wilayah perkotaan. Hal ini didorong oleh kebijakan kesetaraan gender, meningkatnya akses perempuan terhadap pendidikan tinggi, dan dukungan sosial yang semakin kuat. Meskipun demikian, pemimpin perempuan sering kali menghadapi tantangan seperti *stereotip gender* dan beban kerja ganda.

Gaya kepemimpinan perempuan umumnya dicirikan oleh empati, komunikasi yang baik, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Hal ini menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan sekolah, di mana interaksi positif antara pemimpin, guru, staf, siswa, dan orang tua sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), pendekatan kepemimpinan perempuan yang kolaboratif dan berorientasi pada pemberdayaan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja staf, memberikan ruang untuk inovasi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan memanfaatkan pendekatan yang inklusif dan berbasis hubungan, perempuan pemimpin memiliki peran penting sebagai agen perubahan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Fatimah, 2019; Harsono & Wulandari, 2023).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam institusi pendidikan memiliki peran strategis untuk memastikan tercapainya visi dan misi sekolah. SDM, yang meliputi guru, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya, adalah elemen utama yang menentukan kualitas pendidikan. SMP Kristen 1 Kota Metro merupakan salah satu institusi pendidikan yang menarik untuk dikaji dalam konteks kepemimpinan perempuan. Kepala sekolah perempuan di SMP Kristen 1 Kota Metro memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan harmonis, serta memastikan keberagaman menjadi kekuatan yang mendukung kemajuan institusi. Namun, berdasarkan hasil pengamatan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Kristen 1 Kota Metro cenderung kurang tegas dan kurang optimal dalam mengarahkan staf administrasi hal ini dikarenakan status kepala sekolah yang lebih junior dibandingkan dengan staf administrasi di SMP Kristen 1 Kota Metro. Staf administrasi telah bekerja lebih lama dibandingkan kepala sekolah, sehingga mereka mungkin merasa lebih berpengalaman dan kurang menerima arahan dengan mudah, yang menyebabkan kepala sekolah ragu atau enggan bersikap tegas. Selain itu, kurangnya pembekalan terkait pemahaman teknologi, akibatnya sistem administrasi di SMP Kristen 1 Kota Metro masih dilakukan secara manual, padahal sudah banyak sekolah telah menerapkan sistem administrasi secara digital.

Selain itu dalam pengelolaan sumber daya manusia di SMP Kristen 1 Kota Metro belum terpenuhi secara optimal hal ini dikarenakan adanya rangkap tugas (*double job*) oleh guru sebagai pengajar dan sebagai pengelola perpustakaan, yang mengakibatkan layanan perpustakaan sering kali tidak beroperasi karena guru sebagai pengelola perpustakaan tersebut hanya datang sesuai jadwal mengajar sehingga akses siswa terhadap bahan bacaan menjadi terbatas. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan dalam mengembangkan strategi manajemen kepemimpinan dan SDM yang lebih efektif, inklusif, serta responsif terhadap kebutuhan sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkap dan

mendeskripsikan situasi sosial secara nyata dan benar, dengan data yang diperoleh dari kondisi alamiah. Data yang dikumpulkan melalui teknik yang relevan dan analisis data yang tepat akan memberikan gambaran yang mendalam mengenai fakta yang terjadi di lapangan.

Subjek penelitian mencakup (5 orang) narasumber, yaitu : kepala sekolah perempuan di SMP Kristen 1 Kota Metro (1 orang) sebagai pemimpin utama yang menjadi fokus analisis gaya kepemimpinan. Guru di SMP Kristen 1 Kota Metro (2 orang) dan Staf sekolah di SMP Kristen 1 Kota Metro (2 orang) yang terlibat dalam pengelolaan administrasi dan operasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Observasi, Wawancara, Dokumentasi.

PEMBAHASAN

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 serta akan berdampak pada daya saing dengan sekolah lain. Kegagalan dan keberhasilan sekolah ditentukan oleh kepala sekolah merupakan pengendali penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah dan tujuannya. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, dalam mengelola staf administrasi kepala sekolah SMP Kristen 1 Kota Metro menggunakan pendekatan yang komunikatif, adil, dan fleksibel. Meskipun menghadapi tantangan perbedaan tingkat senioritas, namun pendekatan yang dilakukan membuat para staf baik yang lebih senior maupun junior merasa dihargai dan nyaman bekerja. Usia kepala sekolah yang relatif muda justru menjadi nilai tambah karena membawa semangat baru dan pemikiran yang terbuka, sehingga mampu menjembatani perbedaan generasi dan membangun kerja sama yang harmonis di lingkungan sekolah. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari (Fadila et al.,2024) yang menyatakan bahwa pendekatan kepemimpinan yang sesuai tidak hanya memengaruhi budaya organisasi sekolah, tetapi juga memengaruhi pengambilan keputusan yang inklusif dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, sehingga menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan berdaya saing.

Pandangan terhadap kurangnya ketegasan kepala sekolah dalam memberikan arahan kepada staf administrasi disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah proses penyesuaian diri kepala sekolah dengan posisi baru dan kesenjangan usia dengan rekan-rekan yang lebih senior, yang sudah terbiasa dengan gaya kepemimpinan sebelumnya. Kepala sekolah masih dalam tahap belajar untuk menyesuaikan diri dengan dinamika dan tantangan yang ada, sering kali merasa ragu dan berhati-hati dalam memberikan arahan yang tegas. Meskipun demikian, kepala sekolah berusaha membangun dasar yang jelas melalui pembuatan peraturan sebagai pedoman dalam bertindak dan terus berusaha menyesuaikan diri dengan situasi yang ada. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas bersama staf, termasuk dalam pekerjaan administratif seperti penyusunan surat keputusan (SK) yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Keterlibatan aktif kepala sekolah mencerminkan semangat kerja sama, kerendahan hati, dan komitmen untuk membangun budaya kerja tim yang solid. Sikap ini

memberikan dampak positif terhadap semangat kerja staf, karena mereka merasa didukung dan dihargai, serta memperkuat hubungan profesional antara pimpinan dan seluruh elemen sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah SMP Kristen 1 Kota Metro menunjukkan kesesuaian terhadap karakteristik kepemimpinan perempuan yang berbasis Empati, Kolaborasi, dan Komunikasi. Pemimpin perempuan umumnya menunjukkan keunggulan dalam membangun hubungan interpersonal yang erat melalui kemampuan empati dan komunikasi yang cermat. Mereka sering menerapkan pendekatan yang mengutamakan kerjasama tim dengan melibatkan setiap anggota secara aktif, sehingga tercipta suasana kerja yang inklusif dan mendukung. Dalam praktiknya, pemimpin perempuan memastikan bahwa setiap individu dalam kelompok merasa dihormati, didengarkan, dan memiliki kontribusi yang berarti. Pendekatan ini menjadi sangat penting, terutama dalam konteks kepemimpinan di lingkungan akademik, di mana hubungan antara guru, staf administrasi, siswa memerlukan pengelolaan yang harmonis untuk mendukung keberhasilan bersama (Brantasari et al., 2024).

Sistem administrasi di SMP Kristen 1 Kota Metro masih dilakukan secara manual, meskipun memberikan kenyamanan karena sudah terbiasa tetapi memiliki keterbatasan yang mempengaruhi efisiensi layanan pendidikan. Seperti proses pencarian data yang memakan waktu, potensi kesalahan pencatatan, dan keterbatasan dalam pengelolaan keuangan menjadi tantangan utama. Namun, SMP Kristen 1 Kota Metro melalui kepala sekolah saat ini sedang berupaya untuk beralih ke sistem digital, seperti pembukaan rekening bank atas nama sekolah dan rencana penerapan sistem pembayaran digital, hal ini tentunya menunjukkan komitmen untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi. Dengan demikian, transisi menuju sistem administrasi digital yang terintegrasi sangat diperlukan untuk mendukung kualitas layanan pendidikan yang lebih baik di masa depan.

Penerapan digitalisasi dalam sistem administrasi dan pembelajaran di SMP Kristen 1 Kota Metro masih dalam tahap pengembangan dan belum seoptimal sekolah-sekolah lain di Kota Metro yang sudah menerapkan sistem digital secara terintegrasi. Meskipun sudah terdapat beberapa kemajuan, seperti penggunaan aplikasi Sistem Informasi Akuntansi (SIA), pendataan menggunakan Excel, penyimpanan file di drive bersama, penggunaan proyektor di beberapa kelas, serta pemanfaatan media digital oleh guru dalam proses pembelajaran dan ujian, namun implementasinya masih terbatas dan bersifat parsial. Beberapa kendala yang dihadapi meliputi belum adanya website resmi sekolah, keterbatasan akses digital siswa yang tinggal di asrama, kurangnya waktu untuk pengembangan digitalisasi karena beban kerja, serta kebutuhan akan peningkatan fasilitas dan pelatihan.

Kesiapan individu juga menjadi tantangan dalam menghadapi perubahan, khususnya dalam hal pembelajaran dan adaptasi teknologi sangat dipengaruhi oleh faktor usia, guru-guru yang sudah tidak muda lagi mereka menghadapi tantangan dalam hal daya serap informasi yang menurun. Meski demikian kepala sekolah disini tetap memotivasi guru-guru untuk terus semangat dan belajar, ini tentunya menjadi faktor positif dalam mendorong kemajuan digitalisasi di SMP Kristen 1 Kota Metro secara bertahap. Untuk itu perlunya dukungan institusi, baik dalam bentuk pelatihan yang berkelanjutan maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai, agar seluruh tenaga kependidikan dapat berkembang secara optimal dan merata. Sebagaimana dijelaskan oleh (Juita et al., 2024) pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan serta meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan merupakan upaya untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan dapat memperkuat profesionalisme dan kinerja individu dalam organisasi.

Selain itu dalam pengelolaan sumber daya manusia di SMP Kristen 1 Kota Metro juga belum seluruhnya tercapai secara efektif hal ini dikarenakan adanya rangkap tugas (*double job*) oleh guru sebagai pengajar dan sebagai pengelola perpustakaan yang berdampak pada terbatasnya waktu operasional perpustakaan dan akses siswa terhadap bahan bacaan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepala sekolah menyadari pentingnya perpustakaan sebagai bagian dari pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah akan mendorong agar penempatan pengelola perpustakaan dilakukan oleh pustakawan profesional bukan sekadar guru merangkap sehingga manajemen, layanan, dan pengembangan perpustakaan bisa lebih optimal. Sebagaimana dijelaskan oleh Syofian (2021), proses penempatan yang efektif dapat memberikan dampak positif pada mutu pendidikan, di mana tenaga pendidik yang tepat dapat memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang terstruktur dan efisien berperan dalam membangun budaya kerja yang kondusif, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dengan manajemen SDM yang baik, institusi pendidikan dapat menghadapi berbagai tantangan serta mendorong inovasi dan perubahan positif dalam dunia pendidikan.

Selain proses penempatan sumber daya yang efektif kepala sekolah juga merencanakan pengembangan perpustakaan dengan menyediakan akses perpustakaan digital, serta untuk mendorong kolaborasi antara guru-pustakawan, kepala sekolah juga berencana membuat program harian di mana siswa dapat mempublikasikan karya mereka, seperti puisi, cerita pendek, atau sketsa lainnya. Sehingga perpustakaan tidak hanya tempat menyimpan buku, tapi pusat literasi, referensi, dan sumber belajar.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMP Kristen 1 Kota Metro dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan androgini yang memadukan karakteristik maskulin dan feminin, serta mengintegrasikan pendekatan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan ini ditandai dengan keseimbangan antara empati dan ketegasan, pengembangan visi, motivasi, serta penegakan aturan yang jelas. Kombinasi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, profesional, dan adaptif terhadap dinamika sekolah, serta mampu menjembatani perbedaan generasi di antara pemimpin, guru dan staf. Pengelolaan sumber daya manusia di SMP Kristen 1 Kota Metro belum seluruhnya tercapai secara efektif, dan sistem administrasi yang berbasis digital masih dalam tahap pengembangan. Namun kepemimpinan kepala sekolah di SMP Kristen 1 Kota Metro menunjukkan komitmen untuk mendorong inovasi dan perubahan positif dalam institusi pendidikan dengan mengelola sumber daya manusia yang terstruktur dan efisien serta mendorong transisi menuju sistem yang lebih modern.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 1–16.

- [2] Andriani, D., & Supardi. (2018). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 112–123.
- [3] Anna, M., & Utari, P. A. (2019). *Gaya kepemimpinan perempuan ditinjau dari peran optimisme dan efikasi diri di Universitas Dharma Andalas*. Universitas Dharma Andalas.
- [4] Brantasari, et al. (2024). Pemberdayaan kepemimpinan perempuan dalam program studi: Studi kasus universitas swasta di Samarinda. *Academy of Education Journal*, 15(2), 115–156.
- [5] Cahyati, & Adelia. (2024). Kepemimpinan dan budaya organisasi: Kunci optimalisasi kinerja di tempat kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 1–14.
- [6] Erlisa, D. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendorong inovasi pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Sadewa: Publikasi Ilmu Pendidikan, Pembelajaran dan Ilmu Sosial*, 3(1), 40–51.
- [7] Fadila, et al. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MA Darul Ulum. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Pendidikan*, 1(3), 451–459.
- [8] Fatimah, R. (2019). Kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan: Pendekatan kolaboratif dan inovatif. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 7(3), 75–89.
- [9] Fauzin. (2021). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang*. Universitas PGRI Semarang.
- [10] Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1–24.
- [11] Goleman, D. (2021). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–60.
- [12] Handayani, R., & Wahyudi, T. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(4), 55–69.
- [13] Harsono, T., & Wulandari, S. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap pengelolaan SDM di sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(1), 89–104.
- [14] Hasibuan, M. S. P., & Bahri, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 15–25.
- [15] Hidayat, F. (2020). Pengelolaan SDM di institusi pendidikan: Pendekatan kepemimpinan kolaboratif. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 15(2), 120–132.
- [16] Hidayat, T. (2018). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 100–115.
- [17] Hidayati, R., & Suyanto, S. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi: Peran gender dalam gaya kepemimpinan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(2), 150–165.
- [18] Husen, H. (2021). Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin yang efektif. *Jurnal SHES (Sport, Health, and Educational Studies)*, 10(1), 45–56.
- [19] Juita, et al. (2024). Pentingnya pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068–3077.

- [20] Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 38–50.
- [21] Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan kolaboratif: Sebuah bentuk kepemimpinan untuk sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(3), 197–207.
- [22] Kholis, N. (2006). *Perempuan dalam posisi kepemimpinan pendidikan*. IAIN Sunan Ampel.
- [23] Lestari, W., & Hartini, E. (2022). Keberagaman budaya dan tantangan kepemimpinan perempuan. *Jurnal Pendidikan Multikultural Indonesia*, 10(1), 89–102.
- [24] Mahmudah, D., & Endang, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- [25] Mubin, M., & Masruri, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan*, 3(2), 123–134.
- [26] Nasri. (2020). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. STIT Palapa Nusantara.
- [27] Nugroho, B., & Sari. (2022). Peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja perusahaan: Perspektif gender. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 210–225.
- [28] Nuraeni. (2019). *Manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan*. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- [29] Nurdiana, A. (2023). *Peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan di STAI Siliwangi Garut*. STAI Siliwangi.
- [30] Paramita, L. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 3(1), 63–75.
- [31] Pratiwi, I. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan*. UIN.
- [32] Putri, S., & Yuliana, N. (2021). Servant leadership: Gaya kepemimpinan perempuan dalam dunia bisnis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 100–115.
- [33] Rahmawati, D., & Setyowati, T. (2020). Kepemimpinan perempuan dan kontribusinya terhadap pengelolaan SDM di sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 8(1), 45–58.
- [34] Rahmawati, I. (2018). Kepemimpinan berbasis empati dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 5(1), 78–92.
- [35] Sari, D., & Rahayu, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan perempuan di sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(1), 45–60.
- [36] Sari, N. M. (2023). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru di Siahul Ulum Pati*. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- [37] Setianingsih, et al. (2024). Gaya kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik. *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*, 1(4), 147–156.
- [38] Shofawi, & Wiyani. (2021). *Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam menurut Hj. Nurlela Mubarak*. UIN Prof. KH. Saifudin Zuhri.
- [39] Situmorang, N. Z. (2011). Gaya kepemimpinan perempuan. *Proceeding PESAT*, 1858–2559.
- [40] Sugiyono. (2018). Metode penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 13(2), 105–120.

- [41] Suherman, H. (2021). Kesetaraan gender dalam kepemimpinan pendidikan: Tantangan dan peluang. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 56–64.
- [42] Suryani, T. (2020). Stereotip gender dalam kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 8(3), 112–120.
- [43] Susanti, A. (2021). Kepemimpinan berbasis empati dalam pengelolaan sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 9(2), 101–113.
- [44] Sutrisno, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 62–75.
- [45] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- [46] Syofian, E. (2021). Strategi pengelolaan SDM di sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(2), 930–940.
- [47] Tsany, & Setiawan. (2022). Efektivitas gaya kepemimpinan “Women Leadership” dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(3), 539–550.
- [48] Vikasari, A. Y., & Zohriah, A. (2021). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Merdeka: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 1–10.
- [49] Widodo, S., & Santoso, H. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(3), 78–90.
- [50] Wijaya, R., & Sari, M. (2019). Analisis gaya kepemimpinan dan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 75–89.
- [51] Wiratama, C. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 55–70.
- [52] Zohriah, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan*. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin.