

**SRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN
DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI
SOKOWATEN BARU BANTUL YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

Silviana Siswanda

NIM: 20104090075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silviana Siswanda
NIM : 20104090075
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta” adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 06 Juni 2024

Yang Menyatakan,


Silviana Siswanda

NIM. 20104090075

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silviana Siswanda
NIM : 20104090075
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulis tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pemakaian jilbab dalam ijazah (Sratata satu). Seandainya dikemudian hari terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 29 April 2024

Yang menyatakan,



Silviana Siswanda
Silviana Siswanda

NIM. 20104090075

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi
Lampiran : -

Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan, petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Silviana Siswanda
NIM : 20104090075
Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 21 Mei 2024
Pembimbing Skripsi


Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, M.Pd.I
NIP. 19881107 201503 2 004

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1448/Un.02/DT/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI SOKOWATEN BARU BANTUL YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SILVIANA SISWANDA
Nomor Induk Mahasiswa : 20104090075
Telah diujikan pada : Rabu, 29 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, S.Pd.I., M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 6669802aa4a67



Penguji I

Nora Saiva Jannana, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6669576941451



Penguji II

Syaefudin, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 666963d250465



Yogyakarta, 29 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumami, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 666980d9f279a

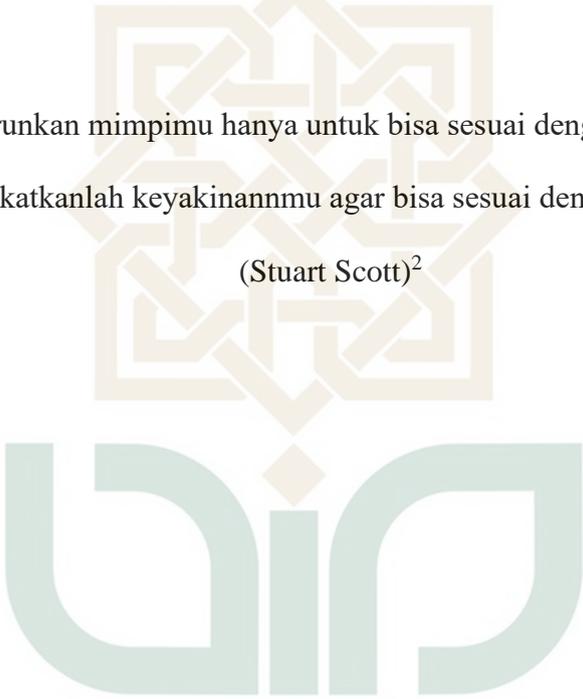
MOTTO

“Pemimpin tak lahir karena ijazah,
tapi oleh kerja keras dan kepedulian yang terus diasah”.

(Najwa Shihab)¹

“Jangan turunkan mimpimu hanya untuk bisa sesuai dengan kenyataanmu
Tapi tingkatkanlah keyakinanmu agar bisa sesuai dengan takdirmu”.

(Stuart Scott)²



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Najwa Shihab, <https://twitter.com/NajwaShihab/status/461523144486838272>. Diakses pada 10 Mei 2024

² Stuart Scott, <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6241719/50>. Diakses pada 10 Mei 2024

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Almameter tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ

وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَا بَعْدُ

Alhamdulillah segala puji beserta syukur atas kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya sebagai bentuk cinta kepada beliau. Peneliti menyadari bahwa skripsi yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri Sokowaten Baru Yogyakarta” ini tidak lepas dari kekurangan, kesalahan, dan keterbatasan. Namun demikian skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rasa hormat peneliti menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih kepada.

1. Bapak Prof. Dr. Phil. H. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, S.Pd., M.S.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staff administrasi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan pelayanan dan arahan baik administrasi maupun akademik dengan optimal.
4. Bapak Sibawaihi, S.Ag., M.S.I., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang sangat berharga.
5. Ibu Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, M.Pd.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan, arahan, semangat, dukungan dan motivasi serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Segenap dosen dan pegawai Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan ilmu, motivasi, arahan, dan bantuan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
7. SD Negeri Sokowaten Baru dan seluruh guru yang bersedia menjadi subjek penelitian pada skripsi ini, khususnya kepada Ibu Sri Rahayu Slamet selaku kepala sekolah yang telah berkenan memberikan bimbingan dan kebutuhan

data selama penulis melakukan penelitian di SD Negeri Sokowaten Baru Yogyakarta.

8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Misrayanto dan Ibu Fitriana Supiati. Beliau berdua memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun mampu mendidik peneliti, membimbing, memotivasi, memberikan segala bentuk dukungan, dan juga tidak hentinya mendoakan yang terbaik bagi peneliti. Atas segala yang diberikan, peneliti ucapkan berjuta terima kasih.
9. Ke dua Adikku tersayang, Ahmad Ihsan Maulana dan Ahmad Al-Farizzi yang menjadi salah satu alasan semangat tinggi peneliti menyelesaikan skripsi ini agar menjadi contoh tauladan yang baik dan menjadi kebanggaan bagi mereka.
10. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat, doa, dan harapan yang memotivasi peneliti selama ini.
11. Teman-teman seperjuangan MPI angkatan 2020 serta KKN Kembaran atas kebersamaan, kekeluargaan, dan dukungan selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga, terima kasih telah berproses dan berjuang bersama.
12. Rohima Zulfa, Iga Mawarni, Umun Muaimanah dan Samsul Ma'arif sahabat seperjuangan yang senantiasa menjadi *support system* peneliti dikala senang maupun susah.
13. Terakhir, kepada anak perempuan pertama dan final harapan keluarga, diri saya sendiri, Silviana Siswanda. Terima kasih sudah berjuang dan menjadi manusia yang selalu mau berusaha tanpa lelah mencoba sehingga mampu menuntaskan studinya dengan sebaik mungkin, merupakan pencapaian yang patut dibanggakan dan dirayakan. Terlepas dari segala sesuatu yang membuatmu patah, tetaplah bahagia selalu.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala bentuk bantuan, dukungan, dan bimbingan semua pihak selama masa perkuliahan dapat menjadi amal baik yang diterima oleh Allah SWT dan semoga diberikan balasan yang sebaik-baiknya.

Aamiin yaa Rabbal'alamiin.

Yogyakarta, 29 April 2024

Peneliti,



Silviana Siswanda

NIM. 20104090075

ABSTRAK

Silviana Siswanda, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2024.

Kepemimpinan selalu identik dengan peran seorang laki-laki bahkan dalam dunia pendidikan. Dibandingkan dengan jumlah pemimpin laki-laki di Indonesia, jumlah pemimpin perempuan masih relatif sedikit. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah pastinya mempunyai strategi yang dapat mengembangkan rendahnya kinerja seorang guru. Keberhasilan siswa dan lembaga pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru yang tinggi, sementara kualitas siswa dan lembaga pendidikan yang tidak memuaskan dipengaruhi oleh kinerja guru yang rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan kinerja guru di SD Negeri Sokowaten Baru Yogyakarta dan faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif studi kasus. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dalam menganalisis data, peneliti melakukan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Adapun dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Informan dalam penelitian ini ada 11 orang yang terdiri dari 1 kepala sekolah, dan 10 guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru yaitu: (1) melalui pembinaan kinerja guru dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat yang diadakan oleh pemerintah dan berbagai instansi, (2) mengadakan pengawasan/supervisi guru dalam penguasaan dan pengelolaan kelas dengan mengecek dan mengawasi guru dalam belajar mengajar di kelas, (3) melakukan pembinaan disiplin guru dengan memantau kehadiran guru setiap hari melalui apel pagi, dan mengecek absensi kehadiran, (4) Menyampaikan motivasi, (5) mengapresiasi kinerja guru atas dedikasi dan pencapaian, (6) memfasilitasi media pembelajaran dengan mengontrol dan menyediakan perlengkapan fasilitas yang menunjang kegiatan penilaian pembelajaran, (7) memberi keleluasaan dalam penggunaan metode pembelajaran. Adapun faktor pendukungnya ada empat fasilitas sekolah yang lengkap, tingkat pendidikan yang relevan dan pengalaman guru yang memadai, supervisi pendidikan dan pelatihan yang cukup. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu kurangnya memahami kemampuan masing-masing siswa serta kesulitan menyesuaikan kurikulum dan rencana pelaksanaan pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar dikelas.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kepemimpinan Perempuan, Kinerja Guru, Studi Kasus, Strategi Kepemimpinan.

ABSTRACT

Silviana Siswanda, Leadership Strategy for Female Principals in Developing Teacher Performance at Sokowaten Baru Public Elementary School, Bantul, Yogyakarta. Thesis. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University, 2024.

Leadership is always synonymous with the role of a man, even in the world of education. Compared to the number of male leaders in Indonesia, the number of female leaders is still relatively small. As a leader, the principal certainly has strategies that can improve the low performance of a teacher. The success of students and educational institutions is influenced by high teacher performance, while the unsatisfactory quality of students and educational institutions is influenced by low teacher performance. The aim of this research is to determine the leadership strategy of female principals in developing teacher performance at Sokowaten Baru Yogyakarta State Elementary School and the supporting and inhibiting factors of the principal's strategy.

This research is a type of qualitative case study research. Researchers used data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation studies. In analyzing data, researchers carry out data reduction, data presentation, as well as drawing conclusions and verification. Meanwhile, in testing the validity of the data, researchers used source triangulation and technical triangulation. There were 11 informants in this study consisting of 1 school principal and 10 teachers.

The results of the research show that there are seven strategies carried out by school principals in developing teacher performance, namely: (1) through coaching teacher performance by involving teachers in training activities held by the government and various agencies, (2) conducting supervision/supervision of teachers in mastery and classroom management by checking and supervising teachers in teaching and learning in class, (3) fostering teacher discipline by monitoring teacher attendance every day through morning roll call, and checking attendance, (4) Conveying motivation, (5) appreciating teacher performance for their dedication and achievement, (6) facilitating learning media by controlling and providing facilities that support learning assessment activities, (7) providing flexibility in the use of learning methods. The supporting factors are four complete school facilities, a relevant level of education and adequate teacher experience, adequate educational supervision and training. Meanwhile, the inhibiting factors are a lack of understanding of each student's abilities and difficulty adjusting the curriculum and learning implementation plans in teaching and learning activities in the classroom.

Keywords: *School Principals, Women's Leadership, Teacher Performance, Case Studies, Leadership Strategies.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Kajian Pustaka	11
E. Kerangka Teori	18
1. Strategi Kepemimpinan	18
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	28
3. Kepemimpinan Perempuan.....	37
4. Kinerja Guru	41
F. Metode Penelitian	49
1. Jenis Penelitian.....	49

2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3. Subjek Penelitian	50
4. Teknik Pengumpulan Data.....	54
5. Teknik Analisis Data.....	56
6. Teknik Keabsahan Data	58
G. Sistematika Pembahasan.....	60
BAB II GAMBARAN UMUM SDN SOKOWATEN BARU	62
A. Sejarah Kepemimpinan Kepala SDN Sokowaten Baru	62
B. Sejarah berdirinya SDN Sokowaten Baru.....	63
C. Identitas SDN Sokowaten Baru	64
D. Visi dan Misi.....	65
E. Karakteristik Letak dan Keadaan Geografis	67
F. Karakteristik Sosial Budaya.....	68
G. Karakteristik Pendidik dan Tenaga Pendidik.....	70
H. Karakteristik Peserta Didik	72
I. Sarana dan Prasarana	75
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Hasil Penelitian	78
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta.....	78
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta.....	107

B. Pembahasan.....	111
BAB IV PENUTUP	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran	120
C. Kata Penutup.....	121
DAFTAR PUSTAKA.....	122
LAMPIRAN-LAMPIRAN	133



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Nama Pejabat Sekolah dan jabatannya.....	71
Tabel 2.2 Daftar Jumlah Peserta Didik.....	73
Tabel 2.3 Daftar Sarana dan Prasarana.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peta Lokasi SD Negeri Sokowaten Baru.....	68
Gambar 2.2 Struktur Organisasi SD Negeri Sokowaten Baru.....	70
Gambar 3.1 Rapat dan Evaluasi.....	82
Gambar 3.2 Notulensi Rapat.....	83
Gambar 3.3 Supervisi Kinerja Gueu.....	86
Gambar 3.4 Apel Pagi.....	90
Gambar 3.5 Presensi Fringer.....	91
Gambar 3.6 Presensi Manual.....	91
Gambar 3.7 Pemberian Motivasi.....	95
Gambar 3.8 Pemberian Penghargaan.....	99
Gambar 3.9 Pembelajaran Daring.....	101
Gambar 3.10 Pembelajaran Lurring.....	103
Gambar 3.11 Fasilitas LCD dab Proyektor.....	103
Gambar 3.12 Fasilitas Wifi.....	103
Gambar 3.13 Pembelajaran Metode PJBL.....	106

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Catatan Lapangan	133
Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian.....	158
Lampiran 3 : Surat Penunjukan Pembimbing	160
Lampiran 4 : Surat Bukti Seminar Proposal	161
Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian	162
Lampiran 6 : Surat Keterangan Izin Penelitian.....	163
Lampiran 7 : Kartu Bimbingan Skripsi.....	164
Lampiran 8 : Surat Keterangan Plagiasi	165
Lampiran 9 : Sertifikat PBAK	166
Lampiran 10 : Sertifikan User Education	167
Lampiran 11 : Sertifikat PKTQ.....	168
Lampiran 12 : Sertifikat TOEC/TOEFL	169
Lampiran 13 : Sertifikat ICT.....	170
Lampiran 14 : Sertifikat KKN	171
Lampiran 15 : Sertifikat PLP.....	172
Lampiran 16 : Curriculum Vitae.....	173

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Isu kepemimpinan kepala sekolah perempuan merupakan sebuah fenomena unik untuk dikaji, karena sebagian keadaan dari masyarakat Indonesia merasa tidak setuju dengan adanya kepala sekolah perempuan. Perempuan masih dianggap lebih rendah dalam hal manajemen serta penentuan suatu kebijakan. Apalagi untuk menaikkan tingkat profesionalisme guru, disebabkan oleh guru yang dipimpin bukan hanya guru perempuan namun juga terdapat para guru laki-laki.³

Penelitian Cakra Wikara Indonesia (CWI) pada tahun 2021 mengindikasikan bahwa perempuan merupakan mayoritas pengajar sekolah dasar di Indonesia. Sekitar satu juta dari 1,4 juta guru sekolah dasar adalah perempuan, atau hampir 70% dari total keseluruhan. Namun, hanya ada 45% kepala sekolah perempuan di sekolah dasar. Ketidaksesuaian tersebut menggambarkan bahwa bukan hanya terdapat ketidaksetaraan gender, namun juga menjelaskan kebanyakan sekolah di Indonesia ini akan merasa hilangnya sebuah keuntungan untuk memiliki kepala sekolah perempuan yang mengelola sekolah secara efektif dan memiliki lingkungan pembelajaran menjadi lebih baik.⁴

³ Tuti Andriani, "Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru," *Potensia: Jurnal Kependidikan Islam* 5, no. 1 (2019).

⁴ Anna Margret, Heru Samosi, dan Mia Novitasari, "Berbagai Faktor Kultural Hambat Perempuan jadi Kepala Sekolah : Sekadar Regulasi yang 'Netral Gender' Tak Cukup Jadi Solusi," <https://cakrawikara.id/>, 2020 di akses pada 22 Desember 2023.

SDGs No. 5 tentang kesetaraan gender, yang bertujuan untuk memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan, terhalang oleh kesenjangan dalam kepemimpinan berdasarkan gender dan rendahnya tingkat partisipasi perempuan di dunia kerja. Fakta bahwa perempuan kurang terwakili dalam posisi manajemen secara umum dalam profesi, terutama dalam peran kepemimpinan, merupakan kesenjangan yang kurang dihargai.⁵ Terdapat kesenjangan gender dalam kepemimpinan di banyak bisnis, khususnya di Indonesia. Rendahnya persentase perempuan dalam peran kepemimpinan di sektor publik dan swasta merupakan salah satu gambaran fenomena gender dalam kepemimpinan di Indonesia.⁶

Perempuan masih kurang terwakili dalam peran kepemimpinan di Indonesia, meskipun ada undang-undang yang mendukung kesetaraan gender dan mendorong kepemimpinan perempuan. Terlepas dari kenyataan bahwa banyak perempuan yang memiliki pelatihan dan riwayat kerja yang sama dengan rekan-rekan laki-laki mereka, mereka seringkali tidak memiliki kesempatan yang sama untuk peran kepemimpinan atau tidak dianggap serius sebagai pemimpin masa depan. Fenomena ini menunjukkan bahwa ketidaksetaraan gender dalam kepemimpinan masih ada di Indonesia dan masih banyak yang harus dilakukan untuk mendorong kesetaraan gender dalam

⁵ Andrew Enaifoghe, "Research in Business & Social Science Gender Inequality Facing Women in Leadership as the Hindrance to Achieving Sustainable Development in Africa" 12, no. 7 (2023): 443–51.

⁶ Ugo Chuks Okolie dan Hannah Emuobosa Ivwighren, "Women Participation in Succession Planning Beyond Organizational Barriers and Personal Bias: A Study of Domestic Airline Operators in Nigeria," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6, no. 2 (2023).

kepemimpinan di semua bidang.⁷ Terlepas dari kenyataan bahwa kita sekarang berada di zaman modern, pria terus mendominasi sebagai pemimpin organisasi. Namun, wanita memiliki potensi kepemimpinan yang setara dengan pria. Selain itu, banyak orang yang terus mengaitkan sifat-sifat biologis yang unik pada para pemimpin, terutama yang didasarkan pada gender, yang menjadi prasangka masyarakat yang dapat membatasi perilaku mereka.⁸

Dibandingkan dengan jumlah pemimpin laki-laki di Indonesia, jumlah pemimpin perempuan masih relatif sedikit. Memang, beberapa orang menganggap keberadaan pemimpin perempuan sebagai masalah tersendiri. Secara umum, perempuan memiliki hak yang setara dengan laki-laki, apalagi terkait dengan memegang posisi sebagai seorang pemimpin. Namun, secara kenyataannya, terdapat berbagai prasangka yang mengandaikan tentang perempuan akan berkinerja lebih baik daripada laki-laki dalam peran kepemimpinan.⁹ Menurut laporan *World Economic Forum* (WEF), skor Kesenjangan Gender Global menurut populasi adalah sebesar 68,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa masyarakat global masih memiliki pekerjaan rumah untuk mengisi 31,4% defisit yang tersisa. Sebaliknya, Indonesia berada di peringkat ke-85 di dunia oleh WEF untuk kesenjangan gender.¹⁰

Sementara itu berdasarkan Indeks Pemberdayaan Gender sebagai

⁷ Intan Baiduri, "Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur," *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2023): 179–204.

⁸ Umar dan Rio Satria Nugraha, "Model Kepemimpinan Pemimpin Perempuan dalam Meningkatkan Aktualisasi Diri Karyawan," *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial dan Budaya* 3, no. 2 (2023): 117–28.

⁹ Titin Patimah dan Nita Fauziah Oktaviani, "Perbedaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-Laki dan Perempuan Berdasarkan Penilaian Persepsi Para Guru," *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)* 4 (2023): 155.

¹⁰ Klaus Schwab, "Global Gender Gap Report," *World Economic Forum*, 2020.

parameter dalam mengukur perempuan sebagai seorang yang profesional di Indonesia ketika tahun 2019 sebesar 35% hingga 55%, menurut statistik yang dirilis dari Badan Pusat Statistik. Berdasarkan pemaparan tersebut maka bisa dibandingkan dengan laki-laki, proporsi perempuan yang menduduki posisi profesional di tempat kerja masih rendah.¹¹ Ada beberapa alasan di balik hal ini, bukan karena wanita tidak mampu menjadi pemimpin, melainkan karena beberapa hambatan yang menghalangi wanita untuk mencapai puncak. Ketika perempuan diberikan hak dengan setara pada laki-laki, kesenjangan gender akan mempengaruhi banyak aspek kehidupan dan membatasi potensi mereka.¹²

Pentingnya kepemimpinan dalam pendidikan terletak pada kemampuannya untuk menumbuhkan lingkungan sosial yang positif, membimbing anggota dalam pengorganisasian diri, mengatur protokol kerja, membuat pilihan, dan memberikan suara kepada anggota. Semua organisasi, termasuk lembaga pendidikan, membutuhkan seorang pemimpin. Karena seorang pemimpin dapat mengelola setiap institusi dalam memperoleh target dengan cara yang manjur.¹³ Kemampuan serta kemauan untuk membujuk, menginspirasi, mengajak, memobilisasi, dan, jika diperlukan, memaksa orang lain untuk menerima pengaruh seseorang untuk mengambil tindakan yang

¹¹ Lusya Palulungan, Muhammad Taufan Ramli, dan M Ghufuran, *Perempuan, Masyarakat Patriarki dan Kesetaraan Gender, Bakti: Bursa Pengetahuan Kawasan Timur Indonesia*, 2020.

¹² Intan Baiduri, "Gender dan Kepemimpinan : Sebuah Kajian Literatur."

¹³ Bashori Bashori, "Peran Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam," *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 38–49.

akan memajukan tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan.¹⁴ Oleh karena itu, untuk mengelola perusahaan secara efektif, kepemimpinan sangatlah penting. Selain itu, seorang pemimpin dan kepemimpinan mereka terkait erat; mereka adalah satu kesatuan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan pemimpin bagi masyarakat.¹⁵

Islam sangat mementingkan kepemimpinan, dan inilah alasannya. Kepemimpinan sangat penting sehingga semua perkumpulan, sekecil apa pun, harus memiliki seorang pemimpin. Seperti dalam sabda Nabi Muhammad SAW, “Tunjuklah salah satu dari tiga orang untuk menjadi pemimpin jika kamu adalah sekelompok orang.” Hal ini menunjukkan bagaimana Islam menghargai kepemimpinan dalam segala hal, bahkan dalam urusan yang sepele sekalipun.¹⁶ Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain,” sebagaimana dinyatakan pada Surat at-Taubah ayat 71. Mereka mengikuti Allah serta Rasul-Nya, mendirikan shalat, menghindari perilaku buruk, menyuruh melakukan kebaikan, dan menunaikan zakat. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana, serta Dia akan memberikan rahmat kepada mereka. Menurut ayat di atas, seorang wanita dapat memiliki posisi kepemimpinan, yang terpenting adalah ia dapat memenuhi persyaratan.¹⁷

¹⁴ Bashori Bashori, Mardivta Yolanda, dan Sonia Wulandari, “Konsep Kepemimpinan Abad 21 dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam,” *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 110–25.

¹⁵ Bashori, “Peran Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam.”

¹⁶ Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, dan Nana Suryapermana, “Pengertian , Ruang Lingkup Manajemen , dan Kepemimpinan” 1, no. 2 (2020): 111–24.

¹⁷ Siti Fatimah, “Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Al- Qur’an ,” *Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 1 (2015): 90–102.

Untuk menjaga kelangsungan proses pendidikan, kepala sekolah memegang dua posisi penting. Pertama dan terutama, kepala sekolah bertanggung jawab atas pendidikan dengan menyeluruh. Kedua, kepala sekolah merupakan institusi kepala pendidikan resmi pada lingkungan tempat mereka bekerja.¹⁸ Selain menciptakan etos kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang positif, Kepala sekolah juga harus dapat menginspirasi pegawainya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sebagai pemimpin pendidikan, beliau juga wajib memberikan suatu peluang dalam berbagi ide serta opini sebelum mensahkan suatu kebijakan.¹⁹

Pada dasarnya kepala sekolah adalah orang yang mengikuti pola perilaku yang sesuai dengan keadaan dan menggunakan taktik yang tepat untuk mencapai tujuan. Kemampuan teoritis dan konseptual, kemudahan dalam bekerja, peningkatan kerja sama, peningkatan kesejahteraan, pengembangan komunikasi yang efisien, dan kepekaan terhadap semua peristiwa yang terjadi di sekolah merupakan prasyarat bagi kepala sekolah.²⁰ Kepala sekolah memiliki akses ke berbagai strategi yang bisa dipakai dalam menaikkan kinerja guru. Strategi serta program tersebut meliputi strategi pra-kondisi, layanan prima, akademik, non-akademik, dukungan, dan evaluasi.²¹

¹⁸ Noor Fatikah dan Fildayanti, "Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi dan Etos Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang," *Indonesian Journal of Islamic Education Studies* 2, no. 2 (2019): 167–82.

¹⁹ Okta Vienty dan Feska Ajepri, "MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2022): h. 131.

²⁰ Taufik Maulana, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI (Studi Penelitian di MA Baabussalaam Kota Bandung)," *Jurnal Tahdzibi* 4, no. 1 (2019): 55.

²¹ Cut Mairani, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung," 2019.

Hasil kerja seorang pendidik, atau kualitas kerja mereka, dalam melaksanakan tugas mengajar mereka. Efektivitas pendidik dalam melaksanakan kewajibannya kepada peserta didik dan lembaga pendidikan berdasarkan ketentuan sistem pendidikan. Kualitas kerja yang dilakukan dalam melaksanakan aktivitas belajar mengajar harus selaras pada rencana serta target pembelajaran yang telah ditetapkan.²² Suksesnya siswa serta institusi pendidikan dipengaruhi oleh tingkat kinerja seorang yang tinggi, sementara mutu dari siswa serta institusi pendidikan yang tidak baik dapat dipengaruhi dari kinerja yang rendah dari seorang guru.²³

Pada dasarnya kinerja dari guru dapat disebabkan dari dua jenis faktor: Faktor eksternal dari luar pribadi guru dan faktor internal dari dalam pribadi guru memiliki dampak pada kinerja guru. Faktor internal mencakup disiplin, kualitas mengajar, kepribadian, komitmen, dan hubungan interpersonal yang positif antara guru, kepala sekolah, siswa, serta staf sekolah. Faktor eksternal adalah lingkungan dan iklim kerja yang mendukung. Kebahagiaan dan antusiasme guru terhadap pekerjaan mereka dapat dipengaruhi secara positif oleh hal ini, yang merupakan salah satu elemen eksternal yang mempengaruhi efektivitas mereka.²⁴

Menurut Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo bahwa terdapat dua

²² Ideswal Ideswal, Yahya Yahya, dan Hanif Alkadri, "Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 4, no. 2 (2020): 460–66.

²³ Irvin Novita Arifin, "Pengaruh Kinerja Dosen terhadap Hasil Belajar Mahasiswa pada Pembelajaran Sains Permulaan di Kelas Rendah," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 1 (2020): 490.

²⁴ Yuyun Kamijan, "Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 5 (2021): 630–38.

tugas guru yang dapat dijadikan sebagai standar pengukuran kinerja guru, yaitu tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan tugastugas pembelajaran. Mengacu pada dua tugas tersebut, maka menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo terdapat tiga kriteria dasar berkaitan dengan kinerja guru, yaitu proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap siswa). Dalam proses pembelajaran, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional.²⁵

Selanjutnya, untuk mengukur kinerja guru, menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo adalah menguasai bahan, mengelola proses pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.²⁶

Tugas dari seorang kepala sekolah mendukung para guru untuk memperoleh capaian yang telah ditentukan dalam pembelajaran. Berdasarkan

²⁵ Hamzah. Uno dan Nina Lametenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.65-66

²⁶ *Ibid*, h 68-69

hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah, peneliti menemukan bahwa di SD Negeri Sokowaten Baru mengalami penurunan pada kinerja guru dikarenakan kebijakan pendidikan yang sering berubah dan tekanan untuk memenuhi standar kurikulum. Hal ditunjukkan dengan kurangnya persiapan guru dalam menyampaikan materi, kurangnya kemampuan memahami masing-masing siswa dan kesulitan menyesuaikan kurikulum dan rencana pelaksanaan pembelajaran sehingga penurunan kinerja guru dapat dilihat dari berbagai indikator yang mencerminkan kurangnya efektivitas dalam proses pembelajaran dan dampaknya pada prestasi siswa serta lingkungan sekolah. Ada tiga indikator yang menunjukkan penurunan kinerja guru di SD Negeri Sokowaten Baru yaitu, prestasi akademik siswa yang rendah ditunjukkan dengan nilai siswa yang rendah pada tugas harian, kuis dan ujian tengah semester, kualitas pembelajaran yang rendah ditunjukkan dengan kurangnya persiapan materi pelajaran dan rencana pembelajaran, dan pengelolaan kelas yang tidak efektif ditunjukkan dengan masih ada beberapa siswa yang tidak terlibat aktif dalam proses belajar mengajar.²⁷ Membuat peneliti tertarik dalam melaksanakan penelitian yang mengambil judul **“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri Sokowaten Bantul Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Melalui kondisi latar belakang yang sudah dipaparkan tersebut,

²⁷ Pra-Observasi dengan Ibu Sri Rahayu Slamet selaku Kepala Sekolah, pada Hari Kamis 07 Desember 2023, di Ruang Kepala Sekolah SD Negeri Sokowaten Baru, pukul

sehingga kumpulan permasalahan pada studi ini yakni:

1. Bagaimana strategi kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan kinerja guru di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dari strategi kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan kinerja guru yang ada di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a) Dalam menemukan dan mendeskripsikan strategi kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan kinerja guru yang ada di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta.
- b) Mendeskripsikan faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat strategi kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan kinerja guru yang ada di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta serta usaha apa saja yang dibuat dalam memperbaikinya

2. Manfaat

a) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan meningkatkan pemahaman pada pendidikan. Adapun studi ini memiliki potensi untuk memajukan pengetahuan ilmiah sosial dan memberikan hasil yang bermanfaat.

b) Secara Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Idealnya, studi ini akan memberikan sumber daya dalam penilaian di masa depan sehingga kinerja guru dapat terus ditingkatkan dan kepala sekolah dapat terus menginspirasi dan membimbing bawahan mereka dalam berbagai tugas..

2. Bagi guru/ tenaga pendidik

Studi ini dapat membagikan perspektif yang luas terhadap para guru yang mengajar di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta tentang bagaimana cara untuk terus mengembangkan kinerjanya demi tercapainya tujuan bersama.

D. Kajian Pustaka

Tinjauan literatur adalah setiap bacaan atau penelitian yang secara khusus digunakan untuk menilai objek penelitian yang sedang diteliti dan sering kali dikaitkan dengan ide-ide yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Tinjauan pustaka juga menjelaskan penelitian yang telah diteliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelusuran literatur, banyak penelitian yang membahas topik perempuan dalam kepemimpinan. Peneliti berusaha mencari sejumlah studi yang selaras pada judul studi ini, adapun berbagai studi tersebut yakni diantaranya:

Pertama, artikel tahun 2020 berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah” yang disusun oleh Asep Kurniawan dan diterbitkan di majalah Equalita. Korelasi kuantitatif dipakai pada studi tersebut. Hasil studi menggambarkan tentang kinerja guru lebih baik ketika kepala sekolah

perempuan menjalankan kepemimpinan yang lebih efektif, dan sebaliknya, kinerja guru secara alamiah akan menurun ketika kepala sekolah perempuan menjalankan kepemimpinan yang kurang efektif.²⁸

Studi dari Asep Kurniawan dan studi yang ingin peneliti lakukan mempunyai kesamaan dalam hal dampak kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja dari seorang guru. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Asep berbeda karena berkonsentrasi pada korelasi dari kinerja guru dan kepemimpinan dari seorang kepala sekolah perempuan. Sementara itu, peneliti akan mempelajari tentang berbagai strategi kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan tingkat dari kinerja seorang guru.

Kedua, artikel yang disusun oleh Lukluk Isnaini Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2020 berjudul “Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Manajemen Mutu dan Kesetaraan Gender dalam Konteks Universitas Nahdlatul Ulama di Indonesia”. Penelitian ini Menggunakan metode penelitian eksploratif. Tiga faktor penting yang disoroti oleh temuan studi ini: (1) Karena kinerja dan kompetensi mereka, sifat kooperatif dan kesabaran mereka, serta kemampuan mereka untuk memajukan pertumbuhan manajemen mutu, perempuan telah mendapatkan pengaruh yang signifikan dalam peran struktural. (2) Persahabatan dan akses terhadap fasilitas yang mendorong

²⁸ Kurniawan Asep, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Kinerja Guru,” *Equalita* 2, no. 1 (2020): 31–47.

perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan (3) Masih ada hambatan yang menghalangi perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan dalam pengembangan manajemen mutu. Hal ini termasuk tantangan dalam mengelola variasi komitmen karyawan, kelangkaan sumber daya manusia yang terampil, dan kesulitan yang terus berlanjut dalam mengembangkan kualitas. Sementara itu, kurangnya potensi kepemimpinan perempuan dan langkanya sumber daya personil perempuan menjadi penghalang bagi upaya mereka menuju kesetaraan gender.²⁹

Penelitian oleh Lukluk Isnaini dan studi dari peneliti mempunyai kemiripan terutama pada fokus kepemimpinan perempuan. Perbedaannya terletak pada fakta bahwa penelitian Lukluk Isnaini berfokus pada kepemimpinan perempuan dalam memajukan kesetaraan gender dan manajemen yang berkualitas. Sementara itu, penelitian ini akan mengkaji pendekatan kepemimpinan yang dipakai seorang kepala sekolah perempuan dalam menaikkan serta mengembangkan tingkat kemampuan kinerja seorang guru. Selain itu, lokasi studi juga mengalami perbedaan, dimana peneliti akan mengambil lokasi yang berada di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta.

Ketiga, artikel yang disusun oleh Khafidhotun Nasikhah dkk pada tahun 2022 dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah

²⁹ Rohmatun Lukluk Isnaini, “*Women ’s Leadership in Quality Management Development and Gender Equality within the Context of Nahdlatul Ulama Universities in Indonesia*” 10, no. June (2021): 23–47.

Perempuan dalam Meningkatkan Kerjasama Guru: Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional”. Studi memakai metodologi kualitatif berdasarkan sebuah kejadian dari fenomenologi. Berdasarkan temuan studi, kepemimpinan transformasional diimplementasikan di Sekolah Dasar Islam Al-Huda dalam dua tahap. Tahap pertama, pemimpin dapat sepenuhnya memahami dan menerapkan perannya sebagai pemimpin pribadi dengan mengembangkan kesadaran pemimpin dan pemahaman tentang epistemologi kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan membina kolaborasi di antara para pengikutnya dapat melakukannya dengan memberikan motivasi di tempat kerja, berkomunikasi secara efektif, memberi contoh, menstimulasi, dan membentuk persahabatan.³⁰

Studi yang dilakukan oleh Khafidhotun Nasikhah dkk. Dan studi yang akan dilakukan oleh peneliti dapat dibandingkan karena keduanya membahas kepemimpinan kepala sekolah perempuan di sekolah. Studi dari Khafidhotun Nasikhah dkk., di sisi lain, melihat bagaimana kepala sekolah perempuan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kerja sama guru. Sementara itu, penelitian tentang pendekatan kepemimpinan dengan dipakai dari oleh kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan tingkat dari kinerja guru yang akan dilakukan.

³⁰ Khafidhotun Nasikhah, Binti Maunah, dan Achmad Patoni, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kerjasama Guru: Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional,” *Fitrah: Journal of Islamic Education* 3, no. 2 (2022): 130–43.

Keempat, artikel yang disusun oleh Titin Patimah dan Nita Fauziah Oktaviani pada tahun 2022 dengan judul “Perbedaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki- laki dan Perempuan Berdasarkan Penilaian Persepsi ParaGuru”. Dalam penelitian ini, skala Likert serta kuesioner digunakan dalam penelitian kuantitatif. Menurut temuan penelitian, belum terdapat perbedaan secara khusus dan detail dari model kepemimpinan kepala sekolah baik itu perempuana maupun laki-laki berdasarkan pendapat para guru yang berada di SMPN Kota Tasikmalaya. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menepis anggapan bahwa keberadaan pemimpin perempuan bermasalah. Karena derajat laki-laki serta perempuan setara, terutama pada hal menduduki posisi kepemimpinan dan dievaluasi berdasarkan kualifikasi yang dimiliki, bukan berdasarkan jenis kelamin, untuk dapat maju dalam karier.³¹

Studi dari Titin Patimah serta Nita Fauziah Oktaviani memiliki kesamaan, yakni terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di institusi pendidikan bergengsi. Studi yang dilakukan oleh Titin Patimah dan Nita Fauziah Oktaviani, di sisi lain, melihat perbedaan yang mencolok antara gaya kepemimpinan kepala sekolah baik itu perempuan dan laki-laki melalui opini berbagai guru. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh para peneliti lebih berkonsentrasi pada taktik dalam menaikkan kinerja seorang guru dan kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Selain itu, kuesioner dan skala kebebasan juga digunakan

³¹ Patimah dan Oktaviani, “Perbedaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki- Laki dan Perempuan berdasarkan Penilaian Persepsi Para Guru.”

sebagai instrumen penelitian kuantitatif dalam penelitian Titin Patimah dan Nita Fauziah Oktaviani. Namun, para peneliti menggunakan metodologi studi kasus yang menyeluruh dan pendekatan penelitian kualitatif.

Kelima, skripsi yang disusun oleh Cut Mairani Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Sumatera Utara Medan pada tahun 2019 berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung”. Penelitian ini memakai sebuah fenomenologi dalam penelitian kualitatif. Ada tiga kesimpulan yang dapat diambil dari temuan studi ini, yaitu: 1) Kepala madrasah memimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis; 2) Kinerja guru sudah mulai membaik; dan 3) Kepala madrasah menggunakan berbagai strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru.³²

Studi dari Cut Mairani serta studi dari peneliti memiliki kemiripan yang terletak pada strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk menaikkan kinerja dari seorang guru. Studi Cut Mairani menggambarkan bagaimana kepala sekolah memimpin untuk mengembangkan kinerja dari para guru melalui aspek yang demokratis. Sementara itu, peneliti berfokus pada bagaimana kepala sekolah perempuan meningkatkan kinerja dari seorang guru melalui sebuah kepemimpinan yang baik.

³² Cut Mairani, “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung.”

Selain itu, terdapat perbedaan dalam hal metodologi dan validitas data. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metodologi studi kasus, dan keabsahan data didasarkan pada tahapan kepercayaan, keteralihan, ketergantungan serta kepastian maupun kebenaran data yang diambil dan yang akan peneliti lakukan.

Keenam, skripsi dari Harlina Reny Baidhowi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2021 dengan mengambil judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di SMA Negeri 1 Waru Sidoarjo”. Studi tersebut menggabungkan metodologi deskriptif dan kualitatif. Temuan penelitian menunjukkan hal-hal berikut: (1) Kepala sekolah perempuan di SMA Negeri 1 Waru Sidoarjo menggunakan strategi berikut: (1) mengadakan lokakarya internal secara rutin delapan kali dalam setahun, melakukan supervisi dua kali dalam setahun, dan menawarkan bimbingan, dorongan, dan dukungan kepada seluruh para pendidiknya untuk melakukan pengembangan diri atau pelatihan yang diminati; (2) seluruh pegawai yang ada di SMA Negeri 1 Waru Sidoarjo memiliki mutu yang baik, salah satu ciri khasnya adalah kemampuannya untuk menciptakan lingkungan yang ramah dan kondusif; dan (3) Salah satu hasil dari strategi kepala sekolah perempuan untuk mengelola tenaga kependidikan termasuk: memperoleh pengetahuan baru, menjalin persahabatan, dan mendapatkan

pengalaman yang sangat berharga.³³

Penelitian yang direncanakan oleh peneliti dan penelitian Harlina memiliki kesamaan dalam hal gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Di sisi lain, fokus penelitian Harlina adalah pada teknik kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah perempuan untuk meningkatkan dan mengembangkan tenaga pendidik. Namun, sebagian besar studi yang dilakukan oleh para peneliti berfokus pada teknik kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan dan menaikkan kinerja dari para guru. Selain itu, lokasi studi juga berbeda, peneliti akan mengambil lokasi penelitian yang berada di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta yang merupakan sekolah dasar.

E. Kerangka Teori

1. Strategi Kepemimpinan

1. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Kata “strategis” pada awalnya tidak digunakan dalam disiplin manajemen, melainkan dalam bidang militer. Asal-usulnya dapat ditelusuri kembali ke kata Yunani “*Strategos*,” yang bersumber pada kata “*Stratos*,” dengan arti militer, serta “*Ag*,” dengan arti memimpin. Dari segi tingkat bahasa, strategi dapat dianggap sebagai metode, teknik, saran, dan anjuran. Namun, strategi sering kali merupakan rencana yang memandu tindakan dalam memperoleh target yang sudah

³³ Harlina reny Baidhowi, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Waru Sidoarjo*, 2021.

ditetapkan.³⁴

Porter dalam Herlina mengungkapkan strategi merupakan penciptaan posisi dengan berbeda serta menguntungkan yang dicapai dengan menyelesaikan sejumlah tugas. Inti dari strategi adalah membuat keputusan tentang tindakan penting yang tidak dibuat para pesaingnya.³⁵ Pada dasarnya strategi ini bertujuan agar memenangkan persaingan dari para pesaing. Dalam buku Senja Nilasari, “Manajemen Strategis itu Mudah”, Alfred Chandler mendefinisikan strategi merupakan proses menetapkan tujuan jangka panjang dan sasaran organisasi serta mengalokasikan sumber daya untuk memperoleh target yang telah ditetapkan.³⁶ Anthony serta Govindarajan mendefinisikan strategi sebagai bagian dari manajemen menyeluruh dengan mencakup pemilihan rencana dari sebuah organisasi serta adanya penugasan dari berbagai modal dalam periode yang akan datang.³⁷ Fattah serta Ali mendefinisikan strategi sebagai seni dengan bergantung pada sumber daya dan kompetensi dalam mencapai targetnya melalui kondisi dengan dapat saling menguntungkan dan interaksi yang efektif dengan lingkungan sekitarnya.³⁸

Tony mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif

³⁴ Pupuh Fathurrohman dan Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami* (Bandung : Refika Aditama, 2017).

³⁵ Harlina Reny Baidhowi, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Waru Sidoarjo*.

³⁶ Senja Nilasari, *Manajemen Strategi itu Gampang* (Jakarta : Dunia Cerdas, 2014).

³⁷ Harlina Reny Baidhowi, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Waru Sidoarjo*.

³⁸ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Perdana Publishing, 2013.

mengharuskan para pemimpin untuk dapat melihat jauh ke depan dan mampu beradaptasi untuk mengatasi ekspektasi. Rencana, strategi, dan tujuan seorang pemimpin, yang disesuaikan dengan situasi yang dihadapi dan dimaksudkan untuk membantu mewujudkan tujuan tertentu, disebut strategi kepemimpinan. Pada dasarnya dengan meningkatkan kualitas sekolah merupakan target yang wajib dan diperoleh dari rancangan kepemimpinan suatu kepala sekolah. Kemampuan untuk membuat rancangan merupakan sebuah aksi yang sesuai merupakan prasyarat bagi kepala sekolah dan staf jika sekolah ingin memenuhi visi, misi, dan tujuan akademisnya dengan cepat.³⁹

Pada dasarnya hal ini mengarahkan para ahli pada sebuah kesimpulan tentang strategi kepemimpinan adalah serangkaian metode dan teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin institusi, seperti seorang kepala sekolah, untuk menetapkan tujuan spesifik yang relevan dengan konteks strategi kepemimpinan. Tujuannya adalah untuk memajukan lembaga pendidikan dan memastikan pencapaian yang optimal dalam hal kualitas dan kinerja pendidikan.

2. Macam-macam Strategi Kepemimpinan

Pendekatan kepala sekolah untuk menaikkan mutu dari sebuah sumber daya manusia di lembaga pendidikan-guru-adalah komponen fundamental pada strategi kepala sekolah. Dalam bukunya “Menjadi Kepala Sekolah Profesional,” Mulyasa mengklaim bahwa Castetter

³⁹ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, 2008.

memberikan dua pendekatan yang berbeda untuk meningkatkan sumber daya manusia: teknik umum dan taktik khusus. Rencana keseluruhannya adalah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan profesional, mendorong kerja sama di dalam kelas, dan mengembangkan tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan. Taktik khusus memberikan kewenangan kepada kepala sekolah untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan kemakmuran seorang guru, pelatihan, pendidikan, perekrutan, serta penetapan posisi dalam menaikkan kualitas guru ketika berada di kelas.⁴⁰ Pada dasarnya dalam mencapai misi serta tujuan institusi akan membuat kepala sekolah wajib membuat suatu keputusan yang tepat, efektif, dan efisien. Castetter menguraikan lima langkah bagi para kepala sekolah dalam menaikkan sumber daya manusia mereka, termasuk para pengajar.⁴¹

1) Pembinaan Kinerja Guru

Menurut Ali Imron, pembinaan guru adalah rancangan layanan dukungan yang ditawarkan terhadap guru seperti layanan ahli yang ditawarkan pemilik, pengelola, dan pengawas sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasilnya. Sebagai alternatif, instruktur yang bersangkutan dapat memberikan pembinaan guru mereka sendiri, dengan memanfaatkan inisiatif dan kesadaran diri mereka untuk merealisasikan potensi terbesar mereka. Ali Imron mengklasifikasikan pembinaan guru ke dalam

⁴⁰ Mulyasa E *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

⁴¹ William B. Castetter, *The Personnel Function in Education Administration.*, 2020.

tiga kategori: (1) meningkatkan kapasitas guru untuk menegakkan kurikulum di dalam kelas; (2) meningkatkan kapasitas guru untuk menilai dan meningkatkan variabel-variabel yang memengaruhi pembelajaran siswa; dan (3) meningkatkan kapasitas guru untuk meningkatkan lingkungan belajar siswa. Kepala sekolah harus mengetahui tahapan-tahapan yang terlibat dalam pengajaran agar dapat mendukung para pengajar dalam menjalankan rencana belajar mengajar ketika berada di dalam kelas. Pemahaman tersebut juga akan memungkinkan kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru terkait rencana pembelajaran mereka.⁴²

2) Pengawasan atau Supervisi terhadap Kinerja Guru

Pendidik yang berkualitas dituntut untuk memenuhi standar pendidikan yang disyaratkan, meningkatkan kualitas pendidikan merupakan teknik dalam memperoleh target dari pendidikan.

Sebagai pendidik, guru harus memiliki kemampuan dalam bidang akademik, manajemen pembelajaran, dan pengembangan potensi.

Kepala sekolah harus memberikan bimbingan melalui supervisi akademik untuk kegiatan pembelajaran, disebabkan sebagai teknik dalam memberikan bantuan kepada guru menjadi lebih profesional. Kepala sekolah juga harus menawarkan pembinaan lanjutan melalui supervisi pengajaran karena kualitas pengajaran instruktur dapat

⁴² Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, 2019.

mempengaruhi pembelajaran siswa secara langsung maupun tidak langsung.⁴³

3) Pembinaan Disiplin Guru

Kepala sekolah wajib memotivasi serta mendorong kedisiplinan diri anggota staf pendidikan dalam mengembangkankinerja guru. Untuk melakukan perbuatan tersebut, para kepala sekolah harus dapat menggunakan penegakan aturan sebagai alat dan membantu karyawan membangun norma dan pola perilaku. Guru yang menerima bimbingan yang kuat dari kepala sekolah akan menjadi profesional dalam disiplin mereka, menggunakan disiplin kerja sebagai tolok ukur untuk memenuhi tujuan pengajaran dan pembelajaran yang telah ditetapkan.⁴⁴

4) Pemberian Motivasi

Setiap tenaga pendidik mempunyai berbagai ciri khas berbeda dalam membedakan mereka satu dan yang lainnya, mereka membutuhkan dukungan dan perhatian khusus dari para pemimpin mereka untuk memaksimalkan peluang untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja produktivitas kerja, sangat penting untuk mempertimbangkan motivasi tenaga kependidikan di samping faktor-faktor lain yang relevan. Motivasi

⁴³ Mulyasa E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Jakarta: PT. Bumi Aksara*, 2011.

⁴⁴ Rita Srihasnita, Imran Agus, dan Dian Hirna, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja Dosen dan Karyawan Universitas di Kota Padang," *Jurnal Ekonomi*, no. 1 (2018): 111–24.

dapat ditimbulkan melalui beberapa cara, seperti penghargaan, beasiswa pendidikan, penugasan, dan promosi yang bergantung pada kinerja guru. Guru akan lebih berinisiatif untuk meningkatkan kinerjanya jika mendapat arahan dari kepala sekolah atau penguatan positif dalam bentuk komentar yang menyemangati.⁴⁵

5) Pemberian Penghargaan

Untuk mengurangi perilaku yang tidak efektif dan meningkatkan hasil kerja, insentif sangat penting. Dengan adanya insentif ini, anggota staf pendidikan termotivasi untuk bekerja secara lebih konstruktif dan efisien. Jika tunjangan ini secara langsung berhubungan dengan pencapaian guru, memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk memenangkannya, maka penghargaan ini akan menjadi lebih penting. Penghargaan ini harus diselesaikan dengan segera, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan pengaruh yang merugikan. Pimpinan sekolah yang sadar akan kebutuhan para pendidik akan lebih cenderung mendukung mereka untuk membantu mereka bekerja lebih baik.

Promosi, pendanaan, atau piagam dapat digunakan untuk hal ini, dan tugas-tugas yang diberikan harus dimodifikasi dengan mempertimbangkan evaluasi dari kinerja para guru secara nasional.

Melalui penerapan UU RI No. 14 Tahun 2005 terkait Guru serta

⁴⁵ Heru Kustanto, Muazza dan Eddy Haryanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021): 63–69.

Dosen, pendidik dengan menunjukkan prestasi luar biasa, komitmen luar biasa, dan tanggung jawab yang unik memenuhi syarat untuk mendapatkan penghargaan.⁴⁶

3. Teori-teori Kepemimpinan

Mengetahui tentang kepemimpinan kita perlu mengetahui beberapa teori kepemimpinan yang sudah ada yang mencakup tentang keperibadian pemimpin, skillnya, pengalamannya, kepercayaannya, kesadaran akan harkat dirinya, jenis pengikutnya, interaksi dan iklim organisasi yang mempengaruhi kelakuan seorang pemimpin dan apa yang dilakukan olehnya atau tidak dilakukan olehnya. Teori-teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat dari kepemimpinan. Pada dasarnya, teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam yaitu: teori sifat, teori perilaku, dan teori lingkungan. Ketiga teori kepemimpinan ini merupakan grand theory kepemimpinan. Fiedler⁴⁷ menyatakan ketiga teori kepemimpinan tersebut yaitu:

1. Teori Sifat

Teori sifat disebut juga teori genetik, karena menganggap

⁴⁶ Vienty, Ajepri, and Rusmiyati, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru."

⁴⁷ Fred Edward Fiedler, "*A Theory of Leadership Effectiveness*" McGraw-Hill:1967

bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang.⁴⁸

Berdasarkan teori kepemimpinan ini, asumsi dasar yang dimunculkan adalah kepemimpinan memerlukan serangkaian sifat, ciri, atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan setiap situasi. Keberhasilan seorang pemimpin diletakkan pada kepribadian pemimpin itu sendiri.

2. Teori Prilaku

Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan.

Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin

⁴⁸ Sulthon Syahril, "Teori-teori Kepemimpinan" *Jurnal Ri'ayah*, 04 No. 02 (2019): 212-213

bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman.⁴⁹

Teori ini mengutarakan bahwa pemimpin harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam hubungannya dan berinteraksi dengan segenap anggotanya.

3. Teori Lingkungan

Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif. Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi dan gaya kepemimpinan yang dipakainya. Untuk situasi yang berbeda, maka dipakai gaya yang berbeda pula.⁵⁰

Berdasarkan teori lingkungan, seorang harus mampu mengubah model gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan

⁴⁹ Encep Syarifudin, "Teori Kepemimpinan" *Al-Qalam* 21 No.22 (2004): 466-467

⁵⁰ Danang Sunyoto, "*Teori-teori Kepemimpinan Bidang Psikologi, Manajemen dan Organisasi*" Eureka Media Aksara 2023.

dan situasi zaman. Oleh karena itu, situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang berubah. Sebab jika pemimpin tidak melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak akan berhasil secara maksimal.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara etimologi, kata “kepemimpinan” berawal mula pada kata kerja kerja “pemimpin,” yang jika diartikan pada bahasa Inggris berarti “memimpin.” Simbol identitas sebuah organisasi adalah pemimpinnya; tanpa pemimpin, mustahil untuk mengidentifikasi organisasi tersebut atau bahkan mengatakan bahwa organisasi itu ada. Secara alami, organisasi terbaik memiliki pemimpin terbaik, yang dipilih karena karakter moral, budaya, dan keteladanan mereka terhadap norma, kesepakatan, skil, pendekatan, serta perilaku kepemimpinan dengan telah ditetapkan.⁵¹

Kepemimpinan adalah komponen penting dalam pendidikan; kepemimpinanlah yang membuat institusi terus bergerak maju dengan mengelola perubahan dan menangani masalah. Oleh karena itu, ada atau tidak adanya pemimpin memiliki efek positif pada pertumbuhan organisasi daripada hanya berfungsi sebagai simbol. Pemimpin adalah orang yang secara aktif mengatur, bereksperimen,

⁵¹ Jaja Jauhari and Rusdiana, *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Bandung: Yayasan Darul Hikmah)*, 2020.

merencanakan, serta membimbing individu lainnya dalam memperoleh target secara bersama-sama⁵²

Menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 terkait Standar Kepala Sekolah, kepala sekolah juga wajib mempunyai sikap wirasaha. Mengorganisir, menginspirasi, memotivasi, dan membujuk berbagai pihak terkait dalam institusi pendidikan atau masyarakat di sekolah lainnya untuk berkolaborasi serta mengambil bagian dalam memperoleh target yang dikenal sebagai kepemimpinan kepala sekolah.⁵³

Tidak mungkin dalam memisahkan terwujudnya sekolah yang luar biasa dari kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Nawawi dan Hadari, kerja sama setiap para pemimpin dan individu yang mereka pimpina adalah hal yang membuat seorang pemimpin menjadi efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pemimpin bukan saja mengalami ketergantungan terhadap individu ataupun berbagai individu pemimpin saja. Partisipasi dari mereka yang berada di bawah kepemimpinan mereka sangat penting bagi para pemimpin untuk berhasil. Sebaliknya, mereka yang dipimpin tidak dapat secara efektif menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka tanpa bimbingan, kontrol, dan kolaborasi dari para

⁵² Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, 2009.

⁵³ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah,” 2007, 1–7.

pemimpin.⁵⁴

Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer, dalam buku Syafaruddin dan Asrul menegaskan Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, tugas kepala sekolah adalah memotivasi para pengajar, staf, serta murid untuk dalam mengembangkan sebagai bagian memajukan visi, misi, serta target dari sekolah. Kepemimpinan wajib mengarah pada kepemimpinan kepala sekolah agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang efisien. Ketika kepala sekolah mendukung dan mendorong para guru untuk mengambil peran kepemimpinan mereka sendiri, maka hal tersebut merupakan bentuk kepemimpinan yang paling berhasil.⁵⁵

Penulis menarik benang merah dari setiap kepemimpinan merupakan aktivitas dalam mengorganisir, memotivasi, serta membujuk orang atau kelompok agar melakukan sebuah kerja sama demi memperoleh target yang telah ditentukan melalui mekanisme secara efektif dan efisien. Kesimpulan ini didasarkan pada berbagai definisi kepemimpinan pada berbagai uraian yang sudah dijelaskan sebelumnya.

b. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memenuhi peran lain selain tanggung jawab kepemimpinan dan manajerial mereka untuk mendukung

86. ⁵⁴ Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah" 22, no. 1 (2015): 66–

⁵⁵ Syarifuddin and Asrul, "Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer," 2013.

pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Posisi-posisi ini merupakan bagian integral dari tanggung jawab dan operasional harian kepala sekolah. Mulyasa mengusulkan tujuh peran kepala sekolah, yang disebut dengan istilah EMASLIM (*Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator*), yang harus diimplementasikan pada setiap aktivitas nyata ketika berada di sekolah dan madrasah.⁵⁶

1. Kepala Sekolah sebagai *Educator*

Tanggung jawab utama kepala sekolah menjadi pendidik yakni memfasilitasi pembelajaran dengan cara efisien serta efektif. Upaya dalam memajukan kinerja guru serta hasil pembelajaran murid termasuk mengembangkan staf pengajar yang lebih profesional, menawarkan konseling kepada staf pengajar, membina iklim sekolah yang positif, mendukung semua guru, memperkenalkan rencana pelajaran yang menarik, dan menyelenggarakan program akselerasi untuk siswa yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata.⁵⁷

2. Kepala Sekolah sebagai *Manager*

Kepala sekolah mempunyai pertanggungjawaban penuh dalam mengelola sekolah dalam kapasitasnya sebagai manajer

⁵⁶ Vienty, Ajepri, & Rusmiyati, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru."

⁵⁷ Nuzilal Haq, Imam Tholkhah, and Amie Primarni, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 1, no. 2 (2019): 173–88.

pendidikan. Hal ini memerlukan pengaturan sumber daya sekolah agar berfungsi seefektif mungkin untuk mencapai tujuannya, termasuk mendorong kolaborasi di antara para pendidik, memberi mereka kesempatan untuk maju dalam karir mereka, dan memotivasi semua pendidik untuk berpartisipasi.⁵⁸

3. Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Tanggung jawab pengelolaan administrasi dengan memiliki hubungan secara langsung pada fungsi kepala sekolah menjadi administrator meliputi pengelolaan kurikulum, administrasi kearsipan, administrasi keuangan, pembuat catata, membuat susunan serta dokumentasi pada semua kebijakan yang ada di sekolah.⁵⁹

4. Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Dalam perannya sebagai pengawas, kepala sekolah bertugas untuk melakukan beberapa tugas sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007. Ini mencakup merancang program supervisi akademik untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru, menjalankan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan metode dan teknik yang tepat, dan mengawasi hasil dari supervisi akademik tersebut dengan

⁵⁸ Helsi Febrianti, Umy Nadrah Simatupang, and Nurhizrah Gistituati, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru," *Dedikasi Pendidikan* 6, no. 1 (2020).

⁵⁹ Kamijan, "Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19."

tujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini ditekankan bahwa supervisi bertujuan untuk memberdayakan sumber daya di sekolah, termasuk guru.⁶⁰

5. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai model perilaku memandu dan mendukung, mengelola kolaborasi dengan bawahan, memandang bawahan sebagai mitra, menanamkan kepercayaan, menetapkan tugas, meningkatkan kemauan di antara para pendidik, memfasilitasi komunikasi dua arah, dan menawarkan arahan dan pengawasan..⁶¹

6. Kepala Sekolah sebagai *Inovator*

Sebagai seorang inovator, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang terperinci untuk mempromosikan hubungan positif dengan lingkungan, mencari gagasan inovatif, mengkoordinasikan segala kegiatan, memberikan contoh bagi seluruh staf pengajar, dan menciptakan pendekatan pembelajaran yang canggih.⁶²

7. Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Para profesional pada bidang pendidikan dapat dimotivasi

⁶⁰ Sri Kartiko Wati, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir,” 2021, 287–92.

⁶¹ Inge Kadarsih, “Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar” 2, no. 2 (2020): 194–201.

⁶² Marsiana Marsiana, Luhur Wicaksono, and Rini Fatmasari, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang,” *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar* 9, no. 1 (2023): 80–91.

denga menyeeluruh secara efektif untuk melaksanakan berbagai tugas dan fungsi mereka melalui pembentukan pusat sumber daya pembelajaran, menciptakan lingkungan fisik yang produktif, lingkungan kerja yang disiplin, bimbingan yang mendukung, dan insentif.⁶³

c. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang pemimpin membutuhkan apa yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan untuk menjalankan tugas-tugasnya. Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pendekatan ini dapat dimodifikasi agar sesuai dengan kebutuhan dan situasi organisasi. Tidak semua gaya kepemimpinan dapat digunakan dalam setiap konteks, dan tidak semua gaya kepemimpinan dapat digunakan dalam setiap situasi. Namun, dalam kasus-kasus tertentu, gaya kepemimpinan akan digunakan dan dianggap cocok untuk keadaan tertentu. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk cara sekolah berkembang.⁶⁴

1. Kepemimpinan Otoritas

Jenis kepemimpinan ini menunjukkan kontrol penuh terhadap pengikutnya; mereka yang menerapkannya biasanya mendikte pengikutnya, membuat pilihannya sendiri, dan menjauhkan pengikutnya dari proses pembentukan ide dan

⁶³ Noor Fatikah, "Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi dan Etos Kerja Guru di Sma Negeri Bareng Jombang."

⁶⁴ Mulawarman, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan : Studi Kasus di Dua SD Kecamatan Muara Badak," 2020.

pencarian solusi. Biasanya, gaya kepemimpinan ini ditandai dengan komunikasi yang tidak memadai dan kurangnya perhatian terhadap masalah yang dihadapi bawahan..⁶⁵

2. Kepemimpinan Paternalistik

Untuk memastikan bahwa semua bawahan diperlakukan secara setara dan adil, pemimpin paternalistik mengutamakan kebaikan bersama. Karena pemimpin percaya seluruh pengikutnya tidak dapat memahami baik itu dalam tingkah laku maupun pikiran maka ada hubungan informal di antara mereka, dan pemimpin diharapkan untuk memberikan bimbingan dan arahan yang berkelanjutan.⁶⁶

3. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif adalah mereka yang mendistribusikan otoritas. Sebagai sebuah unit sosial, kelompok dan pemimpinnya berfungsi. Pemimpin memberi informasi kepada anggota staf tentang keadaan yang memengaruhi pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk berbagi pemikiran dan memberikan rekomendasi. Aspek mendasar dari gaya kepemimpinan ini adalah upaya pemimpin untuk melibatkan setiap anggota organisasi dalam menjunjung tinggi tugas serta pertanggungjawaban jabatan.

⁶⁵ Bahar Agus Setiawan dan Abd Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta : Rajawali Pers, 2013).

⁶⁶ Besse Mattayang, *Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis*, vol. 2 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019).

4. Kepemimpinan *Laissez Fair*

Pemimpin tersebut membuat asumsi dari peran, tanggung jawab, dan aktivitas anggota organisasi akan menjalankan operasi harian organisasi dengan sendirinya. Karena bawahannya dipandang sudah dewasa dan mampu melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan harapan, maksud, dan tujuan organisasi, maka para pemimpin biasanya tidak memberikan instruksi yang tepat kepada mereka.⁶⁷

5. Kepemimpinan Demokratis

Guru, karyawan, dan anggota staf mempunyai hak yang setara dalam berkontribusi pada tugas mereka, dan model kepemimpinan tersebut mendorong persamaan pendapat. Gaya kepemimpinan ini menciptakan iklim yang mengakui kemanusiaan guru, karyawan, dan personil lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari komunitas sekolah secara keseluruhan. Mengawasi, membimbing, dan menilai berbagai tugas yang dilakukan oleh anggota staf, guru, dan individu lainnya merupakan salah satu fungsi serta pertanggungjawaban oleh para kepala sekolah.⁶⁸

6. Kepemimpinan Karismatik

Gaya ini memiliki manfaat untuk menarik perhatian pada

⁶⁷ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

⁶⁸ Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu* (Bandung Alfabeta, 2013).

dirinya sendiri. Pola bicaranya akan memikat dan menggugah mereka. Jenis kepemimpinan ini biasanya ditunjukkan oleh para visioner. Mereka menikmati tantangan dan perubahan.⁶⁹

3. Kepemimpinan Perempuan

a. Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Tentu saja, tidak mungkin untuk memisahkan hal tersebut dari orang yang menjalankan kepemimpinan. Banyak orang percaya bahwa kemampuan seseorang untuk memimpin berasal dari susunan biologisnya-khususnya, adanya yang membedakan gender dari jenis laki-laki maupun perempuan. Hal ini disebabkan banyak orang ketika berada di sekolah masih percaya bahwa laki-laki mampu memimpin dan perempuan tidak cocok untuk memegang posisi tersebut, maka secara praktis, kesempatan bagi pengajar perempuan untuk terlibat dalam peran kepala sekolah masih terbatas.⁷⁰

Suparman berpendapat bahwa kapasitas seorang wanita untuk menjadi pemimpin dibentuk oleh kepribadiannya yang unik, ketika secara eksternal maupun internal pada lingkungannya. Hal ini ditunjukkan dengan keputusan yang mereka buat yang membedakan mereka dari orang lain, dengan cara mereka menjaga sikap mereka, dengan lamanya waktu yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan, dan dengan cara mereka menangani berbagai tantangan

⁶⁹ Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis."

⁷⁰ Nisrina Nadifah Nur Rohadhatul Aisy dan Azkia Rihadatul Aisy, "Analisis Faktor Hambatan Perempuan Dalam Menduduki Jabatan Struktural," *Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 6, no. 1 (2023): 72-81.

dan masalah.⁷¹ Selain itu, Hasan dan Othman mengajukan empat klaim khusus mengenai atribut kepemimpinan perempuan dalam temuan studi mereka: Kepemimpinan wanita lebih meyakinkan daripada kepemimpinan pria, dan ketika dihadapkan pada penolakan, kepemimpinan wanita mengajarkan para pemimpin untuk belajar dari kesalahan mereka. Selain itu, kepemimpinan perempuan menunjukkan komitmen umum untuk membangun tim, dan melibatkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.⁷²

b. Indikator Kepemimpinan Perempuan

Mengacu pada teori Kanter dengan berbagai indikator yang memiliki dampak pada kepemimpinan perempuan.⁷³

1. *The mother* (keibuan)

Pemimpin perempuan biasanya mempunyai tingkah laku lebih seperti ibu-misalnya, dengan memberikan obat kepada anaknya yang sakit. Pada akhirnya, orang-orang akan menyimpulkan bahwa pemimpin perempuan itu simpatik, penuh perhatian, dan aman untuk diajak curhat.

2. *The pet* (kesayangan)

Karena pemimpin wanita biasanya adalah kesayangan para pengikutnya, para pengikut akan lebih memperhatikan mereka.

⁷¹ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik* (Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).

⁷² Hasan, A. and Othman, A, *When It Comes To Leadership, Does Gender Matter?* Arabian Journal, 2013.

⁷³ Kanter, M.S, *Men and Woman of the Corporation*. 1976

Tidak ada kecanggungan dalam situasi ini karena para pekerja akan menganggap pemimpin perempuan sebagai teman dekat.

3. *The sex object* (obyek seksual)

Karyawan biasanya didorong untuk bekerja lebih keras oleh para eksekutif perempuan. Dalam hal ini, diyakini bahwa memiliki pemimpin perempuan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras; namun, keinginan untuk berusaha lebih keras tersebut bersumber melalui pribadi individu.⁷⁴

4. *The iron maiden* (wanita besi)

Dalam hal mengarahkan bawahannya, pemimpin wanita biasanya menunjukkan agresivitas, memberikan persepsi ketegasan.⁷⁵

Ada anggapan bahwa kepemimpinan wanita lebih sukses daripada kepemimpinan pria. Namun, sudut pandang ini cenderung melebih-lebihkan kualitas intrinsik perempuan. Kemampuan untuk memimpin orang lain lebih penting daripada sifat kewanitaan bawaan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Perempuan menganut norma kesetaraan, sementara laki-laki menganut norma keadilan.

Perempuan kini menempati fungsi tambahan tidak langsung yang tidak

⁷⁴ Almi Nurvita, Falita Alam, dan Iqbal Abdullah, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Budaya Sekolah," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 17, no. 1 (2020): 45–56.

⁷⁵ Muhammad Siswandi, "Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang," 1–30.

dapat diisi oleh laki-laki. Pemerintah dan organisasi sekarang dapat mengambil tugas tambahan karena mereka memberikan kesempatan kepada perempuan dan mendorong mereka untuk mengambil peran kepemimpinan.⁷⁶

c. Ciri-ciri Kepemimpinan Perempuan

1. Kemampuan untuk meyakinkan adalah sifat yang membuat seorang pemimpin wanita umumnya lebih persuasif daripada pemimpin pria. Ego-nya akan terdongkrak dan ia akan merasa puas ketika berhasil membuat orang lain setuju. Namun, ia tidak akan kehilangan sifat sosial, feminin, atau simpatiknya ketika memaksakan kehendaknya.
2. Membuktikan bahwa klaim bahwa pemimpin perempuan tidak sekuat pemimpin laki-laki adalah tidak benar, karena mereka tetap rentan terhadap rasa sakit hati akibat penolakan dan kritik.
3. Seorang pemimpin wanita dengan semangat tim yang kuat biasanya menggunakan pendekatan kepemimpinan holistik untuk memberikan solusi atau menyelesaikan permasalahan dengan penentuan kebijaksanaan melalui aspek seperti akomodatif, bijaksana, dan mendukung karyawan mereka.
4. Karakteristik seorang pemimpin Baik pria maupun wanita tampaknya memiliki banyak karisma. Mereka antusias, suka membujuk, percaya diri, dan terdorong untuk menyelesaikan tugas.
5. Berani mengambil risiko: Pemimpin wanita umumnya cukup berani

⁷⁶ Eka Sri Mulyani Siregar and Yunia Wardi, "Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi," *Jurnal Education and Development*, no. 3 (2023): 22–29.

untuk menentang konvensi dan mengambil risiko.⁷⁷

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata “performance” berasal dari bahasa Inggris merupakan asal mula pengertian “kinerja” pertama kali muncul. Secara definisi, kata kinerja mengacu pada pertunjukan atau pelaksanaan. Supardi mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan seorang pendidik untuk mempertanggungjawabkan murid-murid di bawah bimbingannya dengan menyelesaikan tugas-tugas di kelas dan meningkatkan keberhasilan siswa.⁷⁸ Kinerja guru mengacu pada kapasitas guru dalam menyelesaikan perannya yang selaras pada target yang sudah ditentukan oleh sekolah. Hal ini mencakup elemen-elemen pengorganisasian dan pelaksanaan proses belajar mengajar, merancang dan memelihara lingkungan kelas yang ideal, mengelola pembelajaran yang ideal, dan menilai hasil pembelajaran. Bagi siapa pun untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, terutama guru, kinerja sangat penting. Kinerja guru yang terbaik dapat dicapai melalui integrasi dengan elemen-elemen lainnya.⁷⁹

Hal ini mendukung pernyataan Supadi bahwa kinerja seorang

⁷⁷ Reny Yulianti “*Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin*,” no. 2 (2019): 14–29.

⁷⁸ Wati, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir.”

⁷⁹ Widdy Rorimpandey, *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*, 2020.

pendidik tercermin dari seberapa baik kinerja mereka di tempat kerja dan dapat diamati dari bagaimana mereka menjalankan kewajibannya. Kinerja guru meningkat seiring dengan kompetensi kerja yang dimilikinya. Sebaliknya, seorang guru akan berkinerja buruk jika mereka memiliki kemampuan kerja yang tidak memadai. Kinerja seorang guru ditunjukkan dalam sikapnya terhadap pekerjaan dan seberapa baik ia melakukan pekerjaannya.⁸⁰ Keberhasilan tujuan pembelajaran dipengaruhi oleh kinerja guru. Tujuan-tujuan ini terdiri dari tiga komponen utama: pekerjaan yang merupakan pertanggungjawaban guru, hasil yang diekspetasikan pada tugas tersebut, dan jumlah waktu yang harus dihabiskan untuk belajar agar dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dan mencapai hasil yang diinginkan.⁸¹

Pada dasarnya kinerja guru merupakan sebuah kemampuan seorang pendidik agar berhasil menjalankan aktivitas pembelajaran ketika di berada di dalam kelas yang selaras pada aspek pendidikan berdasarkan berbagai perspektif yang telah disebutkan sebelumnya.

b. Indikator kinerja Guru

Abdul Majid menyatakan aspek atau indikator yang diukur dari variabel kinerja guru meliputi 1) merencanakan pembelajaran, yaitu

⁸⁰ Warih Anggi Pratiwi, Iis Prasetyo, dan Monita Nur Shabrina, "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, no. 2 (2021): 41–53.

⁸¹ Siti Annisa Wahdiniawati, "Analysis Of Teacher Performance Improvement Through Competency And Workload On State Middle School Teachers In DKI Jakarta," *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 1 (2023): 632–40.

suatu proses yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam proses penyusunan program kegiatan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, yaitu inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, dan sumber belajar serta penggunaan metode strategi pembelajaran, dan 3) mengevaluasi pembelajaran, yaitu kegiatan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.⁸²

Sedangkan menurut Hamzah Uno & Nina Lamatenggo kinerja seseorang termasuk guru bisa diukur melalui indikator berikut:

1. Kualitas Kerja

Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.

2. Kecepatan / Ketetapan Kerja

Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

3. Inisiatif dalam Kerja

Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan

⁸² Abdul Majid, Perencanaan Pembelajaran, 2005

model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak

4. Kemampuan Kerja

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

5. Komunikasi

Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.⁸³

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, maka peneliti menyimpulkan indikator untuk mengukur kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: (a) merencanakan pembelajaran, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) mengevaluasi pembelajaran, (d) inisiatif dalam kerja, dan (e) kemampuan kerja.

Keberhasilan siswa di kelas merupakan cerminan langsung dari upaya guru, dan sistem evaluasi berfungsi sebagai standar untuk mengukur seberapa baik siswa memahami suatu mata pelajaran.. Oleh karena itu, guru harus menilai pembelajaran siswa untuk

⁸³ Hamzah B.Uno dan Nina Lametenggo, Teori Kinerja dan Pengukurannya, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.65-66

menentukan apakah mereka dapat berpartisipasi dalam kegiatan di kelas atau tidak. Namun, untuk menentukan apakah guru dapat memberikan pengetahuan terbaik kepada siswa atau sebaliknya, tidak hanya perlu mengevaluasi siswa tetapi juga guru.⁸⁴

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator kinerja guru yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009:

- a) Topik yang diajarkan, yang sangat bergantung pada perolehan informasi tersebut, menentukan kapasitas guru dalam mentransmisikan pengetahuan.
 - b) Metode dan prosedur yang digunakan guru untuk membuat dan melaksanakan program kegiatan pembelajaran menunjukkan kemampuan mereka.
 - c) Keterampilan manajemen pembelajaran guru sangatlah penting karena sangat erat kaitannya dengan kegiatan belajar mengajar ketika siswa berada di kelas.
 - d) Kemampuan melaksanakan suatu penilaian belajar mengajar.⁸⁵
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru bukan hanya diragukan lagi tidak selalu sempurna dalam pelaksanaannya; baik elemen internal maupun eksternal dapat

⁸⁴ Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, no. 1 (2021): 101.

⁸⁵ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya, tahun 2009.

menghambat dan berdampak pada jalannya kinerja guru serta memberikan bantuan.⁸⁶ Berikut dijelaskan mengenai beberapa berbagai faktor yang memberikan pengaruh mendalam kepada kinerja dari seorang guru yakni:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan aspek penting dengan berasal pada dalam pribadi instruktur dan berdampak pada kinerja mereka. Contoh dari faktor ini termasuk motivasi, bakat, kepribadian, pengalaman lapangan, dan riwayat keluarga.⁸⁷

2) Faktor Eksternal

Infrastruktur dan fasilitas, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan remunerasi adalah contoh-contoh elemen eksternal yang mempengaruhi kinerja guru.⁸⁸

Menurut Gibson⁸⁹ berbagai aspek penting yang dapat memberikan dampak penting kepada kinerja yakni:

- a. Faktor individual, aspek tersebut berkaitan pada pengalaman, bakat, kesehatan mental dan fisik, serta keluarga, masyarakat, dan demokrasi.

⁸⁶ Kamijan, “Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.”

⁸⁷ Ayu Intan Permana dan Delfi Eliza, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak,” *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5226–36.

⁸⁸ Yuni Rindiantika, “Guru dalam Perspektif Kinerja: Kinerja Teori” 5, no. 20 (2020): 60–70.

⁸⁹ Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara:2017.

- b. Faktor organisasional, aspek ini memiliki banyak hubungan pada sumber daya, kepemimpinan, struktural, serta profesi.
- c. Faktor psikolog, aspek ini mencakup berbagai hal penting seperti motivasi, pandangan serta kepribadian.
- d. Kompetensi yang harus dimiliki guru

Empat kategori kompetensi guru secara keseluruhan telah dikembangkan oleh pemerintah, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 137 Tahun 2014 terkait Standar Nasional PAUD. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, serta kompetensi pedagogik.⁹⁰

1) Kompetensi Pedagogik

Kemampuan untuk memahami dan mengelola pembelajaran yang mendidik disebut sebagai kompetensi pedagogis. Untuk membantu siswa mewujudkan potensi mereka sepenuhnya, guru perlu terampil dalam berbagai bidang pedagogis, termasuk memahami siswa, mengembangkan dan mengimplementasikan kelas, mengukur tujuan pembelajaran, dan banyak lagi.

2) Kompetensi Kepribadian

Guru harus memiliki kemampuan pribadi yakni sebagai suatu teknik untuk menampilkan pribadi dengan sifat konsisten, dewasa,

⁹⁰ Kementerian Pendidikan Nasional RI, "Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini No 137 Tahun 2014," *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*, 2014, 1–76.

arif, memiliki sifat yang baik dan dapat menjadi contoh untuk para peserta didik.

3) Kompetensi Sosial

Kapasitas pendidik untuk terhubung serta melakukan pembicaraan tidak hanya di kelas tetapi juga ketika berada di luar kelas yang dikenal sebagai kompetensi sosial.

4) Kompetensi Profesional

Keterampilan berikutnya yang sangat penting dan vital bagi seorang guru yakni kompetensi profesional, atau pemahaman secara mendalam dan komprehensif tentang bidang studi. Hal ini mencakup penguasaan struktur dan prosedur ilmiah di samping materi pelajaran dan keterampilan konten ilmiah yang mendukung topik tersebut.⁹¹

Berdasarkan pemaparan teori dan konsep di atas, maka penelitian ini menggunakan teori strategi kepemimpinan menurut William Castetter yang memiliki lima proses strategi kepemimpinan dalam meningkatkan sumber daya manusia. Proses tersebut meliputi: a) pembinaan; b) pengawasan; c) pendisiplinan; d) pemberian motivasi; e) penghargaan.

Teori ini digunakan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri Sokowaten Baru Bantul

⁹¹ Halidah, Sulaiman, dan Aslamiah, "The Effect of Head of Paud Supervision, Teacher Participation in Teacher Work Group on Teacher Performance Through Play Group Teacher Professional Competence," *Golden Age : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7, no. 1 (2023): 195–207.

Yogyakarta. Selain itu, penelitian ini juga mengacu terhadap indikator kinerja guru menurut Hamzah Uno & Nina Lamatenggo yang dapat diukur meliputi: a) merencanakan pembelajaran; b) melaksanakan pembelajaran; c) mengevaluasi pembelajaran; d) inisiatif dalam kerja; e) kemampuan kerja. Peneliti menggunakan teori tersebut untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan kinerja guru di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metodologi kualitatif dan desain dari penelitian yang akan digunakan adalah studi kasus. Menurut Denzin dan Linkolin, studi kualitatif merupakan studi apa pun yang dilakukan dalam latar alamiah melalui berbagai teknik terkini untuk menilai peristiwa-peristiwa yang terjadi.⁹² Pendekatan penelitian kualitatif lebih berfokus pada rincian pemahaman mendalam suatu masalah daripada masalah yang dipelajari untuk tujuan generalisasi. Pendekatan penelitian ini lebih menyukai penggunaan metode analisis yang mendalam. Penelitian kualitatif dicirikan oleh kesimpulannya yang tidak berasal dari perhitungan statistik, proses kuantifikasi, atau metodologi lain yang melibatkan ukuran numerik. Tujuan utama dari studi kualitatif yakni dalam memperoleh pengetahuan secara mendalam

⁹² Denzin N, & Linkolin Y, *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications 1998.

maupun detail terkait subjek yang sedang dipelajari atau dilakukan penelitian.⁹³

Studi kasus adalah model penelitian yang dipilih oleh peneliti. Peneliti dapat memperoleh informasi yang mendalam tentang fenomena yang terkait dengan konteks sosial tertentu dengan menggunakan studi kasus. Model ini digunakan karena topik dan lokasi penelitian mengenai teknik kepemimpinan dari kepala sekolah perempuan yang berlokasi di SD Negeri Sokowaten Bantul Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja guru dalam situasi yang terbatas. Karena teknik studi kasus ini bersifat intensif, maka akan mudah untuk mendapatkan sejumlah warga sekolah sebagai subjek penelitian. Hasilnya, studi kasus ini memberikan model penelitian yang sangat berguna dan relevan.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Studi ini dilaksanakan di SD N Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta dengan berlokasi pada di Jl. Arimbi No.27, Sokowaten, Kec. Banguntapan, Kab. Bantul D.I. Yogyakarta. Waktu penelitian berada pada rentang waktu dari tanggal 15 Januari sampai dengan 29 Februari 2024.

3. Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mana manusia ditempatkan sebagai figur yang penting dalam penelitian.

⁹³ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Literasi Media Publishing, 2015).

Untuk menentukan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis *snowball sampling*. Teknik *non probability sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur dari populasi.⁹⁴ Teknik *non probability sampling* terbagi menjadi dua jenis *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Jenis *purposive sampling* adalah teknik pengumpulan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu yang dimaksud misalnya informan tersebut dianggap anggota populasi yang memiliki informasi tentang apa yang peneliti teliti dengan berdasarkan 3M yaitu mengetahui, memahami dan mengalami langsung atas masalah yang akan diteliti. Sedangkan jenis *snowball sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* untuk pemilihan informan. Pada tahap awal, peneliti mengidentifikasi beberapa individu yang dianggap memiliki informasi relevan tentang topik penelitian. Setelah wawancara awal, peneliti meminta rekomendasi dari para informan tersebut untuk mengidentifikasi individu lain yang juga memiliki pengetahuan mendalam tentang topik yang sedang diteliti. Proses ini berlanjut hingga peneliti merasa bahwa data yang diperoleh telah mencapai tingkat kejenuhan informasi.⁹⁵ Selain itu, penelitian ini sudah mendapatkan

⁹⁴ Deri Firmanysyah dan Dede, "Teknik pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literatur Review," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1, No 2 (2022): 85-114

⁹⁵ Farida Nugrahani, "Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa" 2014: 104

persetujuan dan surat pernyataan kesediaan dari masing-masing informan untuk pencantuman nama lengkap, gelar dan jabatannya.⁹⁶

Berdasarkan teknik di atas, peneliti berhasil mengidentifikasi dan mewawancarai *sebelas* informan dalam penelitian ini meliputi: *Pertama*, Dra. Sri Rahayu Slamet, S.Pd. selaku kepala sekolah SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta dipilih sebagai informan karena beliau memiliki pengetahuan mendalam dan keterlibatan langsung dengan topik penelitian. Memiliki tanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan pembelajaran, serta berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dengan menerapkan berbagai strategi yang efektif. Berdasarkan rekomendasi informan pertama, peneliti memilih informan kedua dan seterusnya yang dianggap memiliki perspektif berbeda namun relevan. Proses ini dilanjutkan hingga informasi yang diperoleh mencapai kejenuhan, dengan setiap informan baru dipilih berdasarkan rekomendasi dan kontribusi potensial mereka terhadap variasi serta kedalaman data penelitian. *Kedua*, Ika Wijayanti, S.Pd. selaku guru kelas 2b dipilih sebagai informan rekomendasi dari informan pertama karena memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian. *Ketiga*, Dwi Indah Puspitasari, S.Pd. selaku guru kelas 1b dipilih sebagai informan karena rekomendasi dari informan pertama karena memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian. *Keempat*, Rini Maya Dewi, S.Pd. selaku guru kelas 1c dipilih sebagai

⁹⁶ Info Para Informan Sudah Memberikan Pernyataan Kesediaan Nama ditulis secara Jelas pada Penelitian Ini, Surat Pernyataan di Lampiran No 1

informan karena rekomendasi dari informan pertama karena memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian. *Kelima*, Wihana Nuraini, S.Pd. selaku guru kelas 4a dipilih sebagai informan karena saran dari informan sebelumnya yang menganggap bahwa individu tersebut memiliki keahlian tambahan atau perspektif yang berbeda namun relevan. *Keenam*, Ashari, S.Pd. selaku guru kelas 3a dipilih sebagai informan karena saran dari informan sebelumnya yang menganggap bahwa individu tersebut memiliki keahlian tambahan atau perspektif yang berbeda namun relevan. Informasi yang diperoleh diharapkan dapat membantu pengumpulan data secara maksimal.

Ketujuh, Herni Nurmawati, S.Pd. selaku guru kelas 2a dipilih sebagai informan karena rekomendasi dari informan pertama karena memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian. *Kedelapan*, Meningrum, S.Pd. selaku guru kelas 1a dipilih sebagai informan karena rekomendasi dari informan pertama karena memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian. *Kesembilan*, Muh. Furqon Indra Putra, S.Pd. selaku guru kelas 4b dipilih sebagai informan karena peneliti berupaya untuk mendapatkan berbagai perspektif dan pengalaman dengan memilih informan dari berbagai latar belakang atau posisi. *Kesepuluh*, Dedi Eko Hariyanto, S.Pd. selaku guru kelas 5c dipilih sebagai informan karena peneliti berupaya untuk mendapatkan berbagai perspektif dan pengalaman dengan memilih informan dari berbagai latar belakang atau posisi. *Kesebelas*, Prahesti

Surani, S.Pd. selaku guru mata pelajaran agama Islam dipilih sebagai informan rekomendasi dari informan pertama karena memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian. Dan sebagai informan tambahan untuk mengonfirmasi data yang telah diperoleh sebelumnya dan untuk memastikan keakuratan serta konsistensi data. Berdasarkan ke *sebelas* informan di pilih dipilih sebagai informan rekomendasi dari informan pertama karena memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian.

4. Teknik pengumpulan data

Pendekatan penting ketika melakukan penelitian adalah melalui menggunakan metode pengambilan data, karena hal ini memungkinkan diperolehnya data yang sudah menuntaskan standar atau kriteria yang sebelumnya sudah ditentukan.⁹⁷ Maka dari itu, berbagai metode pengumpulan data dipakai pada studi tersebut yakni:

a. Wawancara

Penelitian menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan data yang komprehensif dari semua responden dengan informasi yang diperlukan. Melakukan wawancara dengan pemberi data merupakan salah satu metode penting dari pengambilan data. Pada dasarnya sebuah wawancara mendalam merupakan suatu metode wawancara dengan dipakai dalam penelitian ini, di mana peneliti berbicara dengan

⁹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013).

responden secara tatap muka untuk mempelajari lebih lanjut tentang pendapat, jawaban dan motivasi mereka terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian.⁹⁸ Dalam hal ini, wawancara dilakukan dalam menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan kinerja guru di SD Negeri Sokowaten Bantul Yogyakarta yang menurun sehingga berdampak negatif pada kualitas pendidikan siswa, menyebabkan kegiatan belajar mengajar kurang optimal.

b. Observasi

Informasi yang dikumpulkan melalui proses seleksi, modifikasi, pencatatan, dan pengkodean disebut observasi. Pada dasarnya metode tersebut dipakai dengan cara menganalisis perilaku dan kejadian yang berada di tempat berdasarkan kejadian yang sebenarnya. Sebelum dilakukan pencatatan, metode yang dikenal dengan observasi ini dilakukan secara langsung untuk melakukan pengamatan secara sistematis dan terfokus terhadap kejadian (kegiatan) yang sedang berlangsung.⁹⁹ Proses belajar mengajar di SD Negeri Sokowaten Bantul Yogyakarta diamati, bersama dengan kondisi siswa, metode yang digunakan oleh para guru, dan cara-cara di mana kepala sekolah mendukung pekerjaan para guru.

c. Dokumentasi

⁹⁸ Ardiansyah, Risnita, dan M. Syahrani Jailani, "Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif," *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9.

⁹⁹ Abdul fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, 2023.

Pendekatan ini merupakan teknik untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk dokumen tekstual, visual, dan artistik.¹⁰⁰ Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat memperoleh informasi dari dokumen-dokumen yang berasal dari administrasi SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta yang berkaitan dengan permasalahan dari studi, misalnya transkrip wawancara. Dokumen dengan didapat antara lain berupa catatan kehadiran guru, data siswa, dokumen profil sekolah, letak geografis, data para pendidik, serta sinopsis sejarah sekolah.

5. Teknik analisis data

Pada studi kualitatif, analisis data merupakan pencarian serta pengumpulan informasi secara sistematis yang didasarkan pada keadaan lapangan seperti catatan, dokumentasi maupun wawancara. Hal ini melibatkan pengklasifikasian informasi, membedahnya menjadi unit-unit yang lebih kecil, mensintesiskannya, mengumpulkannya dalam sebuah skema, memutuskan apa yang vital untuk dilakukan sebuah penelitian sehingga bisa ditarik sebuah kesimpulan penting bagi para peneliti dan pembaca.¹⁰¹ Ketika menggunakan pendekatan analisis data kualitatif, peneliti mempelajari dan memeriksa semua data yang telah mereka kumpulkan, termasuk dokumen, materi, catatan lapangan, transkrip wawancara, dan sumber-sumber lainnya. Sangat penting bagi

¹⁰⁰ Ardiansyah, Risnita, dan Jailani, "Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif."

¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

peneliti kualitatif untuk memastikan bahwa data penelitian mereka dikumpulkan dan dianalisis dengan segera.¹⁰²

Analisis data yang peneliti gunakan pada studi ini memakai skema Miles and Huberman.¹⁰³ Berdasarkan hal tersebut maka langkah-langkah yang tepat dan digunakan yakni sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Informasi untuk penelitian ini diperoleh melalui tiga metode utama: dokumentasi, wawancara, dan observasi. Peneliti juga menggunakan pendekatan triangulasi, yaitu menggabungkan ketiga metode tersebut, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam.

b. Reduksi Data

Mereduksi data adalah proses menyusun ringkasan, memilih informasi yang relevan, memusatkan perhatian pada elemen penting, dan mengidentifikasi pola serta tema yang muncul. Melalui langkah-langkah ini, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih terpadu dan mempermudah proses pengumpulan dan pencarian data selanjutnya bila dibutuhkan oleh peneliti.¹⁰⁴

c. Penyajian data

¹⁰² Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Prenada Media Kencana, 2019).

¹⁰³ Matthew B. Miles dan Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode baru*, 2007.

¹⁰⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

Pada dasarnya data kemudian harus ditampilkan setelah direduksi. Seorang peneliti harus menjelaskan penyajian data sehingga bisa dimengerti serta diperiksa berdasarkan target yang mau dicapai. Adapun dalam melakukan dan menyajikan data dapat memiliki dua tujuan penting, yaitu mendeskripsikan peristiwa yang muncul dari observasi dan menawarkan penilaian yang menyeluruh dan dapat dipercaya.¹⁰⁵

6. Teknik keabsahan data

Dalam memastikan keabsahan dan keandalan temuan penelitian, pendekatan triangulasi diterapkan untuk menggabungkan dan memverifikasi data dari beberapa sumber atau metode. Dalam bukunya, Sugiyono mendefinisikan triangulasi sebagai proses verifikasi informasi dari beberapa sumber dengan menggunakan beberapa metode dan waktu.¹⁰⁶ Dengan menggunakan teknik triangulasi ini, peneliti membagi data ke dalam dua kategori untuk menguji keabsahan dan validitasnya, antara lain:

- a. Triangulasi sumber, adalah metode dalam membuktikan suatu verifikasi keakuratan data melalui cara membandingkannya pada informasi dari bermacam sumber. Setelah itu, dilakukan analisis data secara menyeluruh untuk menarik kesimpulan.
- b. Triangulasi Teknik di mana peneliti menggunakan beberapa

¹⁰⁵ Ardiansyah, Risnita, dan Jailani, "Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif."

¹⁰⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

pendekatan untuk melakukan uji data yang dikumpulkan melalui asal yang sama. Untuk memastikan keakuratan data, penulis melakukan percakapan tambahan dengan sumber data yang relevan atau sumber data alternatif jika peneliti menggunakan metodologi pengujian ini dan menemukan data baru.

Peneliti memanfaatkan triangulasi data, yang dimaksudkan untuk menguji atau membandingkan informasi yang terhimpun dari berbagai sumber atau metode yang berbeda, yang dikombinasikan dengan proses validasi data.¹⁰⁷ Para peneliti menggunakan teknik yang disebut triangulasi untuk memverifikasi keaslian data dengan mengukur atau membandingkan data yang dikumpulkan dengan apa pun di luar data tersebut. Triangulasi sumber dan teknik adalah jenis triangulasi yang digunakan. Triangulasi sumber merupakan sebuah teknik untuk membandingkan data dengan melibatkan verifikasi informasi dari bermacam-macam sumber, menggambarkan, mengklasifikasikan, dan meringkas hasilnya sebelum menarik kesimpulan. Sebaliknya, strategi triangulasi melibatkan verifikasi informasi melalui asal yang sama dengan memakai beberapa metode; khususnya, data dari observasi serta dokumentasi dibandingkan dengan informasi yang dikumpulkan melalui wawancara.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018).

¹⁰⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

G. Sistematika Pembahasan

Penjelasan mengenai struktur penulisan ini disusun untuk memperinci bagaimana struktur penulisan secara sistematis disusun, yang meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang dari permasalahan yang menjelaskan tentang masalah yang diteliti. Relevansinya dan pentingnya untuk dilakukan penelitian. Rumusan masalah yang berisi masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Tujuan dan kegunaan penelitian yang berisi tujuan dan manfaat dari hasil penelitian. Telaah pustaka berisi kajian dari berbagai penelitian terdahulu yang sama dan relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan dan sistematika pembahasan.

BAB II GAMBARAN UMUM

Pembahasan dalam bab selanjutnya terkait pada lokasi penelitian, yaitu SD Negeri Sokowaten Bantul Yogyakarta, profil lembaga, termasuk lokasi, visi, misi, serta tujuan, susunan organisasi, data staf pengajar serta guru, data siswa, serta infrastruktur yang terdapat di Sekolah.

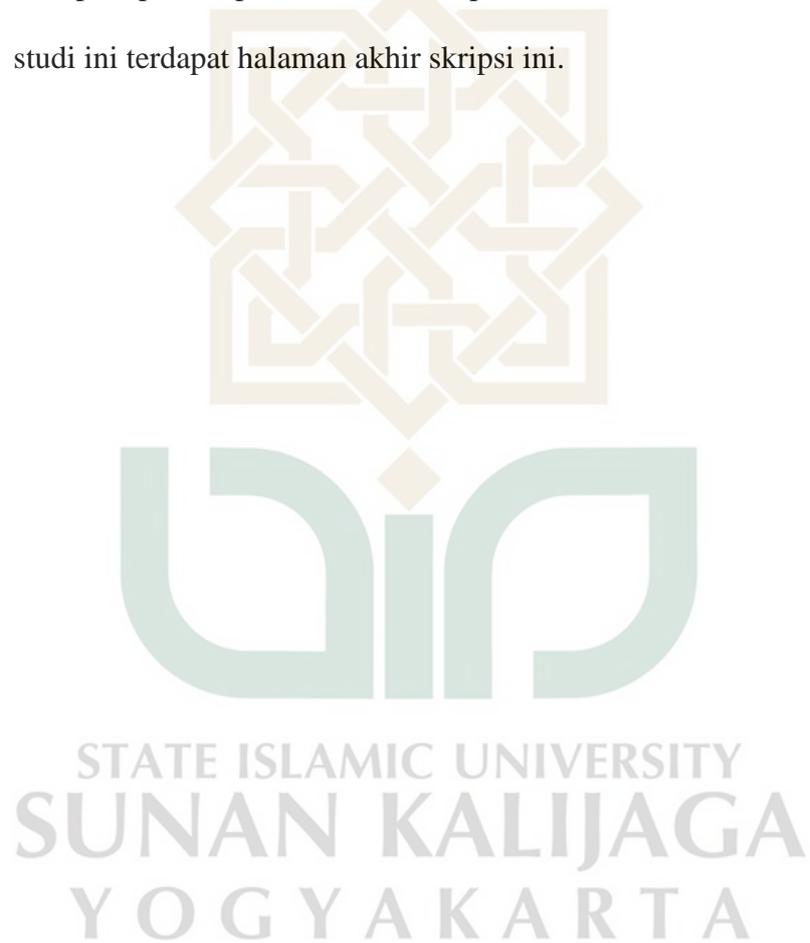
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dibahas dalam dua subbab dalam bab ini. Pertama menguraikan strategi dengan dipakai kepala sekolah perempuan yang berlokasi di SD Negeri Sokowaten Bantul Yogyakarta dalam mengembangkan kinerja guru. Kedua strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan untuk mengembangkan dan menaikkan tingkat dari

kinerja guru di SD Negeri Sokowaten Bantul Yogyakarta serta apa saja yang menjadi aspek mendukung maupun menghambat di Sekolah tersebut.

BAB IV : PENUTUP

Bab terakhir terdiri atas kesimpulan pada hasil studi ini dan terdapat kata penutup maupun saran. Daftar pustaka serta data-data lampiran terkait studi ini terdapat halaman akhir skripsi ini.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan strategi kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan kinerja guru sudah sesuai dengan teori William Castetter dalam mengembangkan sumber manusia ada 5 langkah yaitu; 1) Pembinaan; 2) Pengawasan; 3) Pendisiplinan 4) Penghargaan; 5) Memberi motivasi. Adapun penjabaran strategi yang kepala sekolah lakukan dalam mengembangkan kinerja guru menggunakan tujuh strategi: 1) Membina kinerja guru dilakukan dengan mengadakan rapat atau evaluasi rutin setiap minggu dan mengikutsertakan guru untuk diklat; 2) Mengawasi kinerja guru dilakukan dengan mengawasi pembelajaran di kelas secara langsung dan dilakukannya supervisi tiap 3 bulan sekali; 3) Membina kedisiplinan dilakukan dengan memantau kehadiran guru secara langsung pada saat apel pagi; 4) Memberikan motivasi dilakukan dengan pemberian motivasi setiap pagi sebelum memulai pembelajaran dan melalui grup whatsapp; 5) Memberikan Penghargaan diberikan dalam bentuk barang dan apresiasi pada saat apel pagi atau pada hari guru; 6) Memberikan fasilitas dari sarana media pembelajaran dengan mengecek langsung fasilitas di kelas. Guru di haruskan kepala sekolah memahami perkembangan teknologi 7) Memberi kebebasan guru pada pemakaian metode pembelajaran ketika berada di dalam kelas dengan membebaskan penggunaan metode pembelajaran yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran dengan metode yang mudah dipahami dan menyenangkan.

Faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan kinerja guru peneliti dapat menyimpulkan bahwa berasal dari internal dan eksternal. Namun kedua faktor tersebut dalam keadaan tertentu bisa saling mempengaruhi dan saling terkait satu sama lain dalam pengembangan masing-masing guru. Faktor pendukungnya yaitu, kelengkapan fasilitas sekolah yang memadai, supervisi pengajaran serta pendidikan dan pelatihan yang cukup. Adapun faktor penghambatnya yaitu kurangnya persiapan yang matang dalam pembelajaran sehingga pembelajaran kurang optimal dan sulit menyelaraskan dari silabus terhadap fakta oleh kompetensi para peserta didik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran agar penelitian ini dapat dilakukan perluasan oleh peneliti selanjutnya dengan berfokus pada faktor-faktor tambahan yang berdampak pada kinerja guru. Untuk menambah pengetahuan kepala sekolah, pendidik, serta lembaga dalam mengembangkan kinerja guru oleh kepala sekolah perempuan. Peneliti juga memberikan saran bagi perempuan, agar melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan dengan menguatkan kapasitas diri dan memanfaatkan peluang yang ada secara bijak. Agar tidak ada lagi anggapan bahwa perempuan itu tidak semampu laki-laki dalam memimpin sebagai kepala sekolah. Melainkan perempuan dan laki-laki memiliki posisi dan hak yang sama untuk mencapai posisi kepemimpinan sebagai kepala

sekolah. Serta studi ini perlu ditingkatkan melalui pemberian kritik dan saran yang konstruktif.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah rabbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT dari segala karunia dan nikmat yang sudah diberikan kepada penulis, serta memberikan kekuatan terhadap penulis dalam menuntaskan skripsi ini. Mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan serta kelemahan pada penyusunan skripsi ini, disebabkan penulis menyadari hal tersebut. Sehingga, penulis menerima saran maupun kritik yang akan membantu memperkuat dan memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi dengan berjudul "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta" ini bisa memberikan kemanfaatan secara luas terhadap para penelitian yang akan datang serta pembaca lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal, dan Ahmad Fauzan. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Kamal.” *Al-Afkar : Journal for Islamic Studies* 1, no. 1 (2023): 10–22.
- Ananda, Rusydi. *Perencanaan Pembelajaran*, 2019.
- Andriani, Tuti. “Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru.” *Potensia: Jurnal Kependidikan Islam* 5, no. 1 (2019): 15.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. “Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif.” *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9.
- Arifin, Irvin Novita. “Pengaruh Kinerja Dosen terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Pembelajaran Sains Permulaan di Kelas Rendah.” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 1 (2020): 490.
- Asep, Kurniawan. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Kinerja Guru.” *Equalita* 2, no. 1 (2020): 31–47.
- Baidhowi, Harlina reny. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Waru Sidoarjo*, 2021.
- Bashori, Bashori, Zeni Isnina Chaniago, Melati Oktaviani, dan Berliana Tamin. “Peran Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam.” *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 38–49.
- Bashori, Mardivta Yolanda, dan Sonia Wulandari. “Konsep Kepemimpinan Abad

- 21 dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam.” *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2020): 110–25.
- Bush, Tony, dan Marianne Colleman. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, 2008.
- Castetter, William B. *The Personel Function in Education Administration.*, 2020.
- Edward Fred Fiedler, “*A Theory of Leadership Effectiveness*” McGraw-Hill:1967
- Enaifoghe, Andrew. “Research in Business & Social Science Gender Inequality Facing Women in Leadership as the Hindrance to Achieving Sustainable Development in Africa” 12, no. 7 (2023): 443–51.
- Euis Karwati, dan Donni Juni Priansa. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung Alfabeta, 2013.
- Fathurrohman, Pupuh, dan Sobry Sutikno. *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. Bandung : Refika Aditama, 2017.
- Fatikah, Noor, dan Fildayanti. “Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi dan Etos Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang.” *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 2, no. 2 (2019): 167–82.
- Fatimah, Siti. “Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Al- Qur’an Siti Fatimah 1.” *Jurnal Studi Keislaman* 5, no. 1 (2015): 90–102.
- Fatimah, Tri, Yuda Mulia Sitepu, Adinda Agustina, Mutiara Hasni, dan Nurwinda Aulia Nasution. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dan Menghambat

- Kinerja Guru (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan).” *Mudabbir Journal Reserch and Education Studies* 2, no. 2 (2023): 55–65..
- Febrianti, Helsi, Umy Nadrah Simatupang, dan Nurhizrah Gistituati. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru.” *Dedikasi Pendidikan* 6, no. 1 (2020): IV.
- Firmanysyah, Deri dan Dede, “Teknik pengambilan Sampel Umum dalam Metedologi Penelitian: Literatur Review,” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1, No 2 (2022): 85-114
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara, 2017.
- Hadijaya, Yusuf. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif. Perdana Publishing*, 2013.
- Halidah, Sulaiman, dan Aslamiah, “The Effect of Head of Paud Supervision, Teacher Participation in Teacher Work Group on Teacher Performance Through Play Group Teacher Professional Competence.” *Golden Age : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7, no. 1 (2023): 195–207.
- Haq, Nuzilal, Imam Tholkhah, dan Amie Primarni. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru.” *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 1, no. 2 (2019): 173–88.
- Ideswal, Yahya, dan Hanif Alkadri. “Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 4, no. 2 (2020): 460–66.
- Iflya, Majdina Ghaisani, dan Siti Nur Hidayah. “Upaya Kepala Madrasah dalam

Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka.” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2018): 21–45.

Imron, Ali. *Pembinaan Guru di Indonesia*, 2019.

Intan Baiduri, Nabilatul Hasanah, Fadjar Maulana, dan Mochammad Isa Anshori.

“Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur.” *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2023): 179–204.

Isnaini, Rohmatun Lukluk. “Women ’ s Leadership in Quality Management Development and Gender Equality within the Context of Nahdlatul Ulama Universities in Indonesia” 10, no. June (2021): 23–47.

Isnaini, Rohmatun Lukluk “Kepemimpinan Berbasis Gender Equality dalam Pengembangan Manajemen Mutu di Perguruan Tinggi” 224, 2022

Jauhari, Jaja, dan Rusdiana. *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Bandung: Yayasan Darul Hikmah)*, 2020.

Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi, dan Eka Asih Febriani. “Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar” 2, no. 2 (2020): 194–201.

Kanter, M.S, *Men and Woman of the Corporation*.1976

Kamijan, Yuyun. “Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 5 (2021): 630–38.

Kustanto, Heru, Muazza, dan Eddy Haryanto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.” *Edukatif: Jurnal Ilmu*

Pendidikan 4, no. 1 (2021): 63–69.

Lexy J. Moelong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.

Linkolin Y, and Denzin N ,*Handbook of Qualitative Research*.London: Sage Publications 1998.

Mairani, Cut. “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung,” 2019.

Majid, Abdul "Perencanaan Pembelajaran", 2005

Margret, Anna, Heru Samosi, dan Mia Novitasari. “Berbagai Faktor Kultural Hambat Perempuan Jadi Kepala Sekolah : Sekadar Regulasi Yang ‘Netral Gender’ Tak Cukup Jadi Solusi.” <https://cakrawikara.id/>, 2020.

Marsiana, Marsiana, Luhur Wicaksono, dan Rini Fatmasari. “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang.” *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar* 9, no. 1 (2023): 80–91.

Mattayang, Besse. *Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis*. Vol. 2. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019.

Maulana, Taufik. “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kompetensi Professional Guru PAI (Studi Penelitian di MA Baabussalaam Kota Bandung).” *Jurnal Tahdzibi* 4, no. 1 (2019): 55.

Miles Matthew B. dan Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode baru*,2007

Muhaimin. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana*

Pengembangan Sekolah/Madrasah, 2009.

Muhammad Siswandi. “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang” II (2015): 1–15.

Mulawarman. “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan : Studi Kasus di Dua SD Kecamatan Muara Badak,”.

Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Jakarta: PT. Bumi Aksara*, 2011.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*”. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Muspawi, Mohamad. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101.

Nasikhah, Khafidhotun, Binti Maunah, dan Achmad Patoni. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kerjasama Guru: Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional.” *Fitrah: Journal of Islamic Education* 3, no. 2 (2022): 130–43.

Nasution, Abdul fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*. 2023.

Nasution, Wahyudin Nur. “Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah” 22, no. 1 (2015): 66–86.

Nilasari, Senja. *Manajemen Strategi Itu Gampang*. Jakarta : Dunia Cerdas, 2014.

Nugrahani, Farida “Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa” 2014: 104

Nurvita, Almi, Falita Alam, dan Iqbal Abdullah. “Kepemimpinan Kepala Sekolah

- Perempuan dalam Meningkatkan Budaya Sekolah.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 17, no. 1 (2020): 45–56.
- Okolie, Ugo Chuks, and Hannah Emuobosa Ivwighren. “Women Participation in Succession Planning Beyond Organizational Barriers and Personal Bias: A Study of Domestic Airline Operators in Nigeria.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6, no. 2 (2023).
- Othman, A, and Hasan, A When It Comes To Leadership, Does Gender Matter, *Arabian Journal*, 2013.
- Palulungan, Lusia, Muhammad Taufan Ramli, dan M Ghufuran. *Perempuan, Masyarakat Patriarki & Kesetaraan Gender. BaKTI: Bursa Pengetahuan Kawasan Timur Indonesia*, 2020.
- Patimah, Titin, dan Nita Fauziah Oktaviani. “Perbedaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki- Laki dan Perempuan Berdasarkan Penilaian Persepsi Para Guru.” *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu) 4* (2023): 155.
- Permana, Ayu Intan, dan Delfi Eliza. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.” *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5226–36.
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, dan Monita Nur Shabrina. “Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak.” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (2021): 1741–53.
- Rahayu, Rina Nur, Heri Yusuf Muslih, H. Risbon Sianturi, dan Nunung Nurlaela. “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.” *Journal of Education Action*

- Research* 7, no. 3 (2023): 423–28.
- Rindiantika, Yuni. “Guru dalam Perspektif Kinerja: Kinerja Teori” 5, no. 20 (2020): 60–70.
- Riska, Vicky De Yazha. “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Soppeng,” 2021, 92.
- Rohadhatul Aisy, Nisrina Nadifah Nur, dan Azkia Rihadatul Aisy. “Analisis Faktor Hambatan Perempuan dalam Menduduki Jabatan Struktural.” *Justitia Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 6, no. 1 (2023): 72.
- Rorimpandey, Widdy. *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*, 2020.
- Schwab, Klaus. “Global Gender Gap Report.” World Economic Forum, 2020.
- Setiawan, Bahar Agus, dan Abd Muhith. *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers, 2013.
- Setiawati, Wiwik, Oktavia Asmira, dan Yoki Ariyana. *Buku Penilaian Berorientasi Higher Order Thinking Skills*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2019.
- Siregar, Eka Sri Mulyani, dan Yunia Wardi. “Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi.” *Jurnal Education and Development* 11, no. 3 (2023): 2223–29.
- Siyoto, Sandu, dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing, 2015.
- Srihasnita, Rita, Imran Agus, dan Dian Hirma. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja Dosen

- dan Karyawan Universitas Xx Di Kota Padang.” *Jurnal Ekonomi IV*, no. 1 (2018): 111–24.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sukanto, Rasiman, dan Muhtarom, “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.” *Nusra: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2023): 811–17.
- Sunyoto, Danang. “*Teori-teori Kepemimpinan Bidang Psikologi, Manajemen dan Organisasi*” Eureka Media Aksara 2023.
- Susanto, Heri, Subiyakto Bambang, dan Helmi Akmal. *Profesi Keguruan*. (Banjarmasin: Prodi Pendidikan Sejarah FKIP ULM), 2020.
- Syahril, Sulthon. “*Teori-teori Kepemimpinan*” *Jurnal Ri'ayah*, 04 No. 02 (2019): 212-213
- Syarifudin, Encep. “*Teori Kepemimpinan*” *Al-Qalam* 21 No.22 (2004): 466-467
- Syarifuddin, dan Asrul. “*Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*,” 2013.
- Tambunan, Toman Sony. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Umar, dan Rio Satria Nugraha. “*Model Kepemimpinan Pemimpin Perempuan dalam Meningkatkan Aktualisasi Diri Karyawan*.” *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial dan Budaya* 3, no. 2 (2023): 117–28.
- Uno Hamzah dan Nina Lametenggo, "Teori Kinerja dan Pengukurannya", (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.65-66

- Vienty, Okta, and Feska Ajepri. "MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. September (2022): h. 131.
- Vienty, Okta, Feska Ajepri, dan Rusmiyati. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Mindset : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. September (2022).
- Wahdiniawati, Siti Annisa, Hendy Tannady, Gamar Al Haddar, Ilham Arief, "Analysis Of Teacher Performance Improvement Through Competency And Workload On State Middle School Teachers In DKI Jakarta." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 1 (2023): 632–40.
- Wahyudin, Wawan, Eneng Muslihah, dan Nana Suryapermana. "Pengertian , Ruang Lingkup Manajemen , dan Kepemimpinan" 1, no. 2 (2020): 111–24.
- Wati, Sri Kartiko. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir," 2021, 287–92.
- Wulandari, Yeni, Eva Sartika, Dwi, dan Perawati. "Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" 3, no. 1 (2021): 126–36.
- Yasyakur, Moch. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sma Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara." *Bina Manfaat Ilmu; Jurnal Pendidikan* 02, no. 05 (2019): 1.
- Yulianti, Reny, "Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai

Pemimpin.” 2019 10, no. 2 (n.d.): 14–29.

Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*.

Prenada Media Kencana, 2019.

Zuraida, Lukia, Indita Dwi Ariani, dan Ratih Fitri Lestari. “Pengaruh Motivasi

Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset*

Akuntansi Dan Bisnis Indonesia 3, no. 1 (2023): 34–42.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA