

**MODEL KEPEMIMPINA NYAI
DAN KOMPETENSINYA SEBAGAI KEPALA SEKOLAH**



SKRIPSI

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Disusun oleh:
Muhammad Hilma Alrosyid
NIM: 19104090040

**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 : Muhammad Hilma Alrosyid

NIM : 19104090040

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Model Kepemimpinan Karismatik Nyai dan Kompetensinya Sebagai Kepala Sekolah" adalah asli hasil penelitian sendiri dan bukan plasgiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 02 Desember 2024

Yang Menyatakan,

Muhammad Hilma Alrosyid

NIM. 19104090040

SURAT PERSETUJUAN SKIRPSI

Hal: Persetujuan Skripsi

Lampiran: -

Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Nama :Muhammad Hilma Alrosyid

NIM :19104090040

Judul Skripsi :Model Kepemimpinan Karismatik Nyai dan Kompetensinya Sebagai Kepala Sekolah

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 Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 02 Desember 2024

Yang Menyatakan,

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-266/Un.02/DT/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : MODEL KEPEMIMPINAN NYAI DAN KOMPETENSINYA SEBAGAI KEPALA SEKOLAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD HILMA ALROSYID
Nomor Induk Mahasiswa : 19104090040
Telah diujikan pada : Senin, 30 Desember 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: 67946071591e8

Pengaji I



Siti Nur Hidayah, S.Th.I., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 67945798d0fd1

Pengaji II



Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 679443611fd71



Yogyakarta, 30 Desember 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6794ce367afa1

MOTTO

”إِلَهِي مَنْ كَانَتْ مَحَاسِنَهُ مَسَاوِيَ فَكَيْفَ لَا تَكُونَ مَسَاوِيَهُ مَسَاوِيَ؟“¹

(Syaikh Ahmad bin Muhammad bin Abdul Karim ibn Atha'illah as-Sakandari

dalam Syarah Al-Hikam)¹

”وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فَعَلَ الْحَيْرَتَ وَإِقَامَ الْصَّلَاةَ وَإِبْنَاءَ الْرَّكْوَةَ وَكَلُّوا لَنَا عَبْدِينَ“

(Al-Qur'an surat Al-Anbiya' · Ayat 73)²



¹ ibn Atha'illah as-Sakandari Syaikh Ahmad bin Muhammad bin Abdul Karim, *Syarah Al-Hikam* (Semaramg: Karya Toha Putra, n.d.).

² *Al-Quran Al-Karim* (Bandung: Halim Qur'an, n.d.).

PERSEMBAHAN

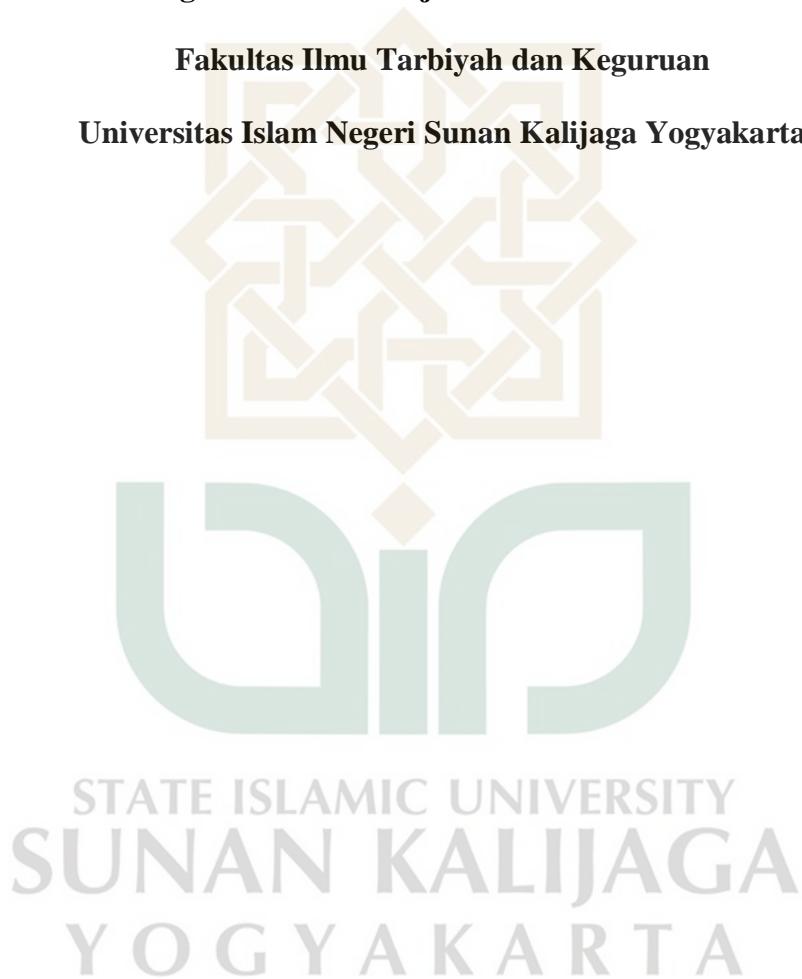
Dengan diiringi rasa syukur, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Almameter tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

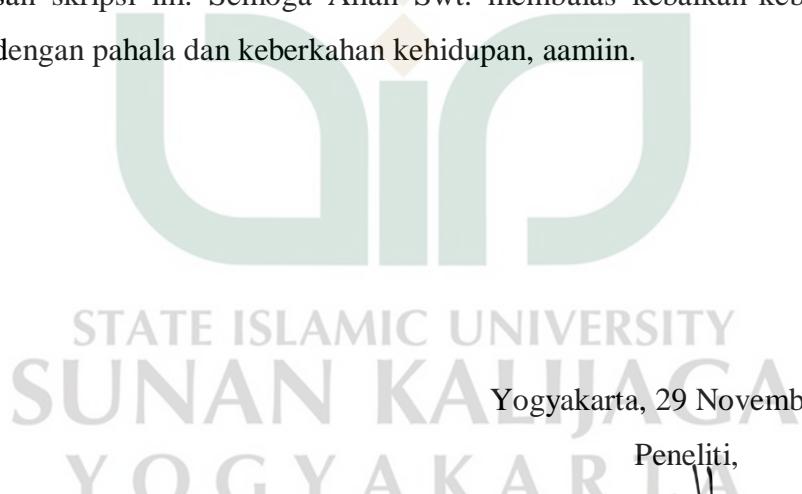
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ تَحْمِدُهُ وَتَسْبِحُهُ وَتُنَبِّهُ وَتَوَكَّلُ عَلَيْهِ
وَتَسْتَغْفِرُهُ وَتَثْبِتُ إِلَيْهِ
وَتَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَبْدِي اللَّهَ فَلَا مُضِلَّ لَهُ، وَمَنْ يُضْلَلُ فَلَا هَادِي لَهُ، أَشْهَدُ
أَنَّ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّداً عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ، اللَّهُمَّ فَصَلِّ وَسِلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى أَهْلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Segala puji syukur kepada Allah Swt atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi di Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw. yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agama Islam sebagai *rahtmatan lil-‘alamin*. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.i., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Siti Nur Hidayah, Ph.D., selaku ketua Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
3. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd., selaku sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI
4. Ibu Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, M.Pd.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencerahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.

5. Bapak Prof. Dr. Subiyantoro, M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat, dan masukan yang tak ternilai harganya kepada peneliti.
6. Pondok Pesantren Khozinatul Ulum An-Nawa dan RA An-Nawa dan seluruh guru dan santri yang bersedia menjadi subjek penelitian pada skripsi ini.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Muslim dan Ibu Makun Corowarni yang telah memberikan doa dukungan kasih sayang dan segalanya yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas bantuan dan layanan yang telah diberikan selama ini.
9. Seluruh rekan seperguruan dan sepergurauan saya di Yogyakarta, khususnya kepada yang telah memberikan motivasi dan semangatnya.

Terakhir, peneliti menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Semoga Allah Swt. membalas kebaikan-kebaikan semua pihak dengan pahala dan keberkahan kehidupan, aamiin.



Yogyakarta, 29 November 2024

Peneliti,



Muhammad Hilma Alrosyid
19104090040

ABSTRAK

Muhammad Hilma Alrosyid, *Model Kepemimpinan Nyai dan Kompetensinya Sebagai Kepala Sekolah*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbyiah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2024.

Kepemimpinan cenderung identik dengan peran laki-laki apa lagi dalam dunia pendidikan Islam. Meskipun ide untuk menyetarakan peran laki-laki dan perempuan sudah lama dinarasikan, namun jumlah pemimpin perempuan tetap lebih sedikit jika dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan gaya kepemimpinan laki-laki. Gaya kepemimpinan yang berbeda menciptakan nuansa lingkungan yang berbeda. Lingkungan yang lebih ramah dan penuh kasih sayang yang condong pada sifat feminin perempuan dibanding sifat laki-laki dengan maskulinitasnya. Tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui model kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin Pondok Pesantren dan Madrasah Terpadu dalam waktu yang bersamaan serta faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

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. Informasi dalam penelitian ini diperoleh dari 10 informan dengan rincian 5 informan sebagai santri dan 5 informan sebagai guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 6 model kepemimpinan perempuan dalam memimpin Pondok Pesantren dan PAUD yaitu: 1) peduli terhadap keadaan guru, staf dan santri; 2) menjadi teladan untuk guru, staf dan santri; 3) memberikan buku tips mengajar, buku doa-doa pendek, ijazah atau amalan doa dan motivasi; 4) menganjurkan para guru dan staf untuk mengikuti webinar/seminar seputar parenting; 5) terbuka terhadap masukan; 6) lemah lembut. Sementara untuk faktor pendukung yaitu, kepala sekolah atau Nyai berasal dari keluarga yang dihormati, memiliki latar belakang pendidikan yang baik, dan kepribadian yang sederhana. Adapun faktor penghambatnya tidak ditemukan dalam penelitian ini, baik dari wawancara maupun observasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan yang mendapat dukungan dari berbagai pihak, pemimpin yang disukai bawahan-nya dan kesuksesan yang menepis pandangan skeptis terhadap pemimpin perempuan.

Kata Kunci: Kepala sekolah, Kepemimpinan Perempuan, Kepemimpinan Nyai, Model Kepemimpinan Perempuan

ABSTRACT

Muhammad Hilma Alrosyid, Nyai's Leadership Model and Her Competence as a Principal. Thesis. Yogyakarta: Islamic Education Management Study Program, Faculty of Islamic Education and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University, 2024.

Leadership tends to be identical to the role of men, especially in the world of Islamic education. Although the idea of equalizing the roles of men and women has long been narrated, the number of female leaders remains smaller when compared to male leaders. As a leader, female principals have a different leadership style than male leadership styles. Different leadership styles create different environmental nuances. A friendlier and more affectionate environment that tends to feminine female traits than male traits with their masculinity. The purpose of this study is to determine the leadership model of the principal in leading the Integrated Islamic Boarding School and Madrasah at the same time as well as the supporting and inhibiting factors for the leadership of female principals.

This research is a type of qualitative case study research. The researcher uses data collection techniques in the form of interviews, observations and documentation studies. In analyzing the data, the researcher carried out data reduction, data presentation, as well as drawing conclusions and verification. In testing the validity of the data, the researcher used source triangulation and technique triangulation. Information in this study was obtained from 10 informants with details of 5 informants as students and 5 informants as teachers.

The results of the study showed that there were 6 models of female leadership in leading Islamic Boarding Schools and PAUDs, namely: 1) caring about the condition of teachers, staff and students; 2) being a role model for teachers, staff and students; 3) providing teaching tips books, short prayer books, diplomas or prayer practices and motivation; 4) encouraging teachers and staff to attend webinars/seminars about parenting; 5) open to input; 6) gentle. Meanwhile, the supporting factors are, the principal or Nyai comes from a respected family, has a good educational background, and a simple personality. The inhibiting factors were not found in this study, either from interviews or observations. The results of this study concluded that female leadership that received support from various parties, leaders who were liked by their subordinates and success that dismissed skeptical views of female leaders.

Keywords: Principal, Women's Leadership, Nyai Leadership, Women's Leadership Model

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis	11
2. Manfaat Praktis	11
E. Kajian Pustaka	12
F. Landasan Teori	20
1. Model Kepemimpinan Nyai	20
2. Gaya Kepemimpinan Karismatik	23
3. Konsep Kompetensi Kepala Sekolah	26
4. Teori Feminis	27
G. METODE PENELITIAN	28
1. Jenis Penelitian	29
2. Subjek Penelitian	29
3. Teknik Pengumpulan Data	30
4. Teknik Analisis Data	32
5. Uji Keabsahan Data	34
6. Sistematika Pembahasan	35

BAB II.....	37
GAMBARAN UMUM	37
PONDOK PESANTREN KHOZINATUL ULUM AN-NAWA	37
DAN RA AN-NAWA.....	37
A. Sejarah Kepemimpinan Pondok Pesantren Khozinatul Ulum IV An-Nawa	37
B. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Khozinatul Ulum IV An-Nawa	38
C. Program dan Fasilitas Pondok Pesantren Khozinatul Ulum IV An-Nawa	39
D. Identitas Pondok Pesantren Khozinatul Ulum IV An-Nawa	42
E. Sejarah Kepemimpinan PAUD An-Nawa Khozinatul Ulum Blora	42
F. Sejarah Berdirinya PAUD An-Nawa Khozinatul Ulum Blora	43
G. Identitas PAUD An-Nawa Khozinatul Ulum Blora.....	44
H. Visi Misi dan Program Kegiatan Unggulan PAUD An-Nawa Khozinatul Ulum Blora.	45
I. Karakteristik Letak dan Keadaan Geografis	47
J. Karakteristik Sosial Budaya.....	48
K. Karakteristik Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	49
L. Karakteristik Peserta Didik	54
M. Sarana dan Prasarana	55
BAB III.....	58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. HASIL PENELITIAN	58
1. Model kepemimpinan Nyai dalam memimpin Pondok Pesantren Khozinatul Ulum IV An-Nawa dan PAUD An-Nawa Khozinatul Ulum Blora	58
2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan Nyai dalam memimpin Pondok Pesantren dan Kelompok Bermain	80
B. PEMBAHASAN	83
BAB IV	91
PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Kata Penutup.....	92
Daftar Pustaka	94



Daftar Tabel

Tabel 2.1 Daftar Strata Pendidikan Guru dan Staf PAUD An-Nawa.....	52
Tabel 2.2 Prasarana PAUD An-Nawa.....	56



Daftar Gambar

Gambar 2.1: Foto Ning Hilwa (baris tengah, tiga dari kanan) bersama Keluarga Besar Kiai Muharor Ali.....	37
Gambar 2.2: Foto asrama pondok tampak atas.....	38
Gambar 2.3: Visi Misi dan Program PAUD.....	46
Gambar 2.4: Denah lokasi pondok dan PAUD melalui citra satelit.....	47
Gambar 2.5: Foto PAUD tampak depan.....	47
Gambar 2.6: Para guru membungkuk-kan badan-Nya ketika anak salim.....	50
Gambar 2.7: Foto guru dan siswa PAUD dalam acara Gema Sholawat.....	54
Gambar 3.1: Foto buku kumpulan doa, ayat dan hadist pilihan.....	67
Gambar 3.2: Foto buku kumpulan doa, ayat dan hadist pilihan.....	67
Gambar 3.3: Foto catatan Ijazah yang diberikan pada guru dan santri.....	69
Gambar 3.4: Ning Hilwa sedang memberi arahan dan motivasi pada acara Evaluasi dan persiapan tahun acara baru.....	71
Gambar 3.5: Dokumentasi Seminar Parenting, foto atas Ning Hilwa (kiri) menyerahkan piagam kepada narasumber.....	72
Gambar 3.6: Foto Ning Hilwa (lima dari kanan), narasumber (tiga dari kiri), dan para guru dalam acara Diskusi dan Pemaparan Hasil Psikotes.....	72
Gambar 3.7: Foto Play Ground Anak.....	76
Gambar 3.8: Foto Play Ground Anak.....	76
Gambar 3.9: Para guru merayakan hari ulang tahun Ning Hilwa, menunjukkan kedekatan antara para guru dan Ning Hilwa juga sebagai tanda terima kasih atas sikap baik dari Ning Hilwa.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang laki-laki memperoleh wewenang kepemimpinan di Pesantren secara turun-temurun. Namun anak perempuan tidak akan mendapat hak memimpin Pesantren meskipun memiliki kemampuan kepemimpinan yang mumpuni. Subordinasi ini dialami oleh perempuan dalam lingkup pesantren. Budaya penempatan laki-laki dan perempuan ini bersifat permanen pada lingkungan Pesantren.³ Adanya pemahaman bahwa norma Islam cenderung membatasi ruang gerak perempuan terutama dalam kehidupan bermasyarakat. Perempuan juga sering kali diposisikan lebih baik berada dalam rumah untuk menghindari kemudaratan. Perempuan sering dianggap tidak setara dengan laki-laki, menyebabkan apa yang seharusnya mereka peroleh diabaikan dan tergeser serta dibatasi dalam kehidupan yang eksklusif.⁴ Faktor budaya dan pemahaman agama yang berkembang di masyarakat inilah yang menyebabkan perempuan kurang mendapat tempat pada ranah kepemimpinan.

Sedangkan *Sustainable Development Goals (SDGs)* memiliki semangat dasar untuk memperjuangkan Hak Asasi Manusia atau HAM yang berlandaskan prinsip “tidak ada seorang pun yang tertinggal”. SDGs

³ Fikriyah Istiqlaliyani, “Ulama Perempuan Di Pesantren: Studi Tentang Kepemimpinan Nyai Hj. Masriyah Amva,” *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 8, no. 1 (January 31, 2022): 104–9.

⁴ Muhammad Arif Mustaqim, Heidiah Waskito Rini, and Imron Sadewo, “Women’s Leadership in Islamic Boarding Schools: A Case Study at Darus Salam Islamic Boarding School Mandigu Hamlet Suco Village Mumbulsari District Jember Regency,” *Sanhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)* 6, no. 1 (April 15, 2022): 70–77.

memiliki tujuan yang sebagian dari itu adalah mencapai kesamaan gender dan memberdayakan perempuan, di segala rentan usia⁵ Guna tercapainya tujuan tersebut, penting untuk menekankan *gender equality* dan pemberdayaan perempuan. Dan itu semua mustahil dicapai jika kaum perempuan tidak memperoleh apa yang juga diperoleh oleh laki-laki . Hak-hak tersebut meliputi, akses pendidikan, fasilitas kesehatan, sumber daya ekonomi dan partisipasi politik serta kesempatan berkarir, kepemimpinan dan pengambilan keputusan pada setiap tingkatan.⁶

Dan sebetulnya di seluruh dunia sudah ramai gerakan mengenai kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. Di Indonesia, ide tentang penyamarataan hak sudah digaungkan sejak masa R.A. Kartini, keinginan untuk dapat mengenyam pendidikan yang sama dengan yang diperoleh kaum laki-laki adalah bentuk emansipasi yang diperjuangkan semasa itu.⁷ Negara juga telah spesifik memberikan ruang dan mendukung kaum perempuan untuk lebih andil dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini dimuat dalam Ketetapan MPR Nomor IV tahun 1999 tentang Gerakan-Gerakan Besar Haluan Negara mengamanatkan mengenai kedudukan serta peranan perempuan, yaitu seperti berikut, 1) Memperkuat posisi dan peran dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang dijalankan oleh lembaga yang berkomitmen

⁵ Yekti Hesti Murthi et al., *Mewujudkan Kesetaraan Gender Panduan Teknis Goal 5 SDGs Untuk Pemerintah Daerah Dan Pemangku Kepentingan Daerah* (Jakarta Selatan, 2017).

⁶ Rohmatun Lukluk Isnaini, *Kepemimpinan Berbasis Gender Equality Dalam Pengembangan Manajemen Mutu Di Perguruan Tinggi*, 1st ed. (Bantul: CV. MULTI ARTHA JATMIKA, 2022).

⁷ Yuni Sulistyowati, “Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Pendidikan Dan Tata Sosial,” *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies* 1, no. 2 (January 7, 2020): 1–14.

mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. 2) Mengembangkan peran dan kemandirian organisasi perempuan sambil menjaga nilai-nilai persatuan, kesatuan, serta warisan perjuangan perempuan, guna melanjutkan upaya pemberdayaan perempuan serta meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat.⁸

Sedangkan dalam Islam sendiri spesifik mencontohkan diperbolehkannya perempuan menjadi seorang pemimpin. Hal ini dapat kita temui pada kisah Nabi Sulaiman As. sewaktu mempersunting Ratu Bilqis. Dalam Al-Qur'an surat An-Naml ayat 44 yang berbunyi sebagai berikut:

قَالَ لَهَا ادْخُلِي الصَّرْحَ فَلَمَّا رَأَتْهُ حَسِبَتْهُ لُجَّةً وَكَشَفَتْ عَنْ سَاقِيْهَا قَالَ انْهَ صَرْحٌ مُمَرَّدٌ مِنْ قَوَارِيْرٍ هُوَ الَّذِي ظَلَمْتَنِي وَأَسْلَمْتَ مَعَ سُلَيْمَانَ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ □⁹

Yang artinya: Dikatakan kepadanya (Balqis), “Masuklah ke istana.”

Ketika dia (Balqis) melihat (lantai istana) itu, dia menyangkanya kolam air yang besar. Dia menyingkapkan (gaun yang menutupi) kedua betisnya. Dia (Sulaiman) berkata, “Sesungguhnya ini hanyalah lantai licin (berkilap) yang terbuat dari kaca.” Dia (Balqis) berkata, “Ya Tuhanku, sesungguhnya aku telah berbuat zalim terhadap diriku. Aku berserah diri bersama Sulaiman kepada Allah, Tuhan semesta alam.”¹⁰

Yang kemudian Imam Zamakhsyari menafsirkan ayat tersebut cukup panjang dan sampai pada pernyataan berikut:

⁸ GBHN 1999-2004: Dilengkapi Dengan Susunan Lengkap Anggota Kabinet Persatuan Nasional, cet. 1 (Jakarta: Sinar Grafika, 1999).

⁹ Al-Quran Al-Karim.

¹⁰ Al-Quran Al-Karim.

"وَاسْتَكْحَهَا سُلَيْمَانٌ عَلَيْهِ السَّلَامُ، وَأَحَبَّهَا وَأَقْرَأَهَا عَلَى مُلْكِهِ"¹¹

"Dan Nabi Sulaiman menikahi Ratu Balqis, dan Nabi Sulaiman As. mencintai Ratu Balqis dan Nabi Sulaiman As. tetap menetapkan Ratu Bilqis sebagai ratu di kerajaannya"

Meskipun demikian fakta di lapangan berbeda, dalam dunia pesantren, laki-laki mendapatkan hak kepemimpinan turun-temurun secara sepenuhnya. Walaupun kemampuan kepemimpinan dan manajerial di miliki oleh anak perempuan, perempuan tersebut tetap tidak akan ditunjuk menjadi pengasuh pesantren. Perempuan dijadikan kelompok yang ter-nomor dua-kan dengan ditugaskan pada ranah privat atau domestik. Pemahaman tentang penempatan laki-laki dan perempuan yang berkembang di Pesantren dianggap sudah final. Dalam ranah itu, Islam gaya pesantren merupakan Islam yang berkembang pada lingkungan yang cenderung memprioritaskan laki-laki untuk dijadikan pemimpin. Perempuan dalam sudut pandang dipahami perannya pada ranah yang lebih terbatas. Perempuan dianggap harus mengabdi pada laki-laki.¹² Kepemimpinan Nyai, yang merupakan istri seorang Kiai, masih berada di bawah pengaruh Kiai karena struktur hierarki tradisional dalam budaya pesantren. Kepemimpinan Kiai yang karismatik dan berwibawa membentuk budaya organisasi, dan Nyai biasanya mendukung dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan praktik yang ditetapkan oleh suami mereka. Dinamika ini memperkuat peran Kiai sebagai pemimpin

¹¹ أبي القاسم محمد بن عمر الزمخشري, *تفسير الكشاف* (Riyadh: Maktabah al-'Abikan, n.d.).

¹² Sumadi, "Islam Dan Seksualitas: Bias Gender Dalam Humor Pesantren," *El-HARAKAH* 19, no. 1 (May 15, 2017): 21.

utama sementara Nyai berkontribusi terhadap bimbingan pendidikan dan spiritual di pesantren, menjaga kesinambungan kepemimpinan.¹³ Namun hal ini tidak terjadi pada segmen pendidikan anak-anak. Di mana Kiai cenderung tidak mengintervensi dan ikut campur dalam urusan pendidikan anak. Bukankah pendidikan anak adalah peran semua orang baik-laki maupun perempuan. Dalam penelitian ini laki-laki tidak mengambil peran dalam kependidikan anak. Ini menjadi pertanyaan mengapa laki-laki tidak ikut campur atau bahkan enggan dalam urusan mendidik anak?. Pengasuhan anak bukan hanya urusan perempuan saja, ini adalah tanggung jawab kedua orang tua. Agar perempuan bisa sukses, laki-laki harus menjadi mitra setara dalam pengasuhan anak, menantang stereotip gender tradisional dan menumbuhkan tanggung jawab bersama dalam pendidikan dan pengasuhan anak.¹⁴

Publik terus-menerus memperbincangkan terkait kepemimpinan perempuan, dan memicu polemik serta perdebatan antara yang menolak gagasan tersebut dan yang mendukung, sekalipun gerakan menyuarakan hak pokok kemanusiaan diakui dan mengalami kemajuan di berbagai negara.¹⁵ Namun sangat disayangkan, saat perempuan menduduki posisi pemimpin, mereka sering kali berhadapan dengan banyak hambatan salah

¹³ Siti Aisyah et al., “Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture,” *Tafsir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 3, no. 1 (January 29, 2022): 40–59.

¹⁴ Ivona Hideg et al., “Supporting Women during Motherhood and Caregiving Necessary, but Not Sufficient: The Need for Men to Become Equal Partners in Childcare,” *Industrial and Organizational Psychology* 16, no. 2 (June 9, 2023): 215–20.

¹⁵ Siti Fatimah, “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam : (Studi Kasus Di MTsN Tuban Dan MTs Salafiyah Merakurak Tuban),” *At-Tuhfah* 9, no. 2 (2020).

satunya salah satunya adalah ekspektasi masyarakat terhadap model kepemimpinan tersebut.¹⁶ Karena normalnya, laki-laki-lah yang menjadi pemimpin sebuah organisasi.¹⁷ Di sisi lain banyak masyarakat banyak yang menganggap bahwa posisi pemimpin lebih layak diisi oleh seorang laki-laki, sampai pandangan bahwa fisik wanita dirasa kurang bisa diandalkan untuk melaksanakan ‘pekerjaan kasar’.¹⁸ Hal ini umum terjadi, sehingga bukan hanya masyarakat umum, namun masyarakat Islam juga memiliki anggapan yang sama. Menguatnya ortodoksi doktrinal dalam lingkungan umat Islam juga menjadi penyebab terciptanya dominasi laki-laki melalui doktrin agama di masyarakat Islam Indonesia.¹⁹

Pada penelitian kali ini, penulis mendapatkan temuan adanya seorang kepala sekolah di lembaga taman kanak-kanak yang merupakan seorang ibu nyai pada sebuah pondok pesantren di Blora Jawa Tengah. Di mana, taman kanak-kanak tersebut mengalami kemajuan yang pesat baik dari sarana hingga jumlah siswa didik. Realita yang demikian ini menepis asumsi bahwa perempuan tidak mampu menjadi pemimpin yang ideal pada lembaga pendidikan.

¹⁶ Yeni Wulandari and Eva Dwi Sartika, “Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 3, no. 1 (April 10, 2018): 126–36.

¹⁷ Tuti Andriani, “The Role Of The Women’s School In Efforts To Increase The Quality Of Education In The Elementary School Of Muhammadiyah 01 Pekanbaru,” *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam* 5 (2019).

¹⁸ Wulandari and Dwi Sartika, “Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.”

¹⁹ Suheri Sahputra Rangkuti, “Patriarki Dalam Perspektif Pesantren,” *Madaniyah* 9, no. 1 (January 31, 2019): 100–116.

Berdasarkan hal yang terdapat pada diri perempuan, karakteristik berikut mampu dijadikan perbedaan kepemimpinan perempuan: (1) pengayom, layaknya ibu, lebih cenderung mengayomi dikarenakan rasa keibuan yang melekat pada model kepemimpinannya. (2) Melayani layaknya wali memperlakukan semua bawahan dengan pendekatan yang sama seperti kepada anak-anaknya sendiri, serta menempatkan diri sebagai sosok yang melindungi dan membimbing. (3) Rasional, memprioritaskan untung dan rugi saat memutuskan sesuatu. Wanita sebenarnya memiliki sifat yang lebih rasional, yaitu lebih berhati-hati dan sering memperhatikan detail dalam banyak hal. (4) Spiritual dan karismatik Karena perempuan tidak banyak mempunyai pekerjaan publik, akhirnya menjadikan perempuan memiliki lebih banyak kesempatan untuk melakukan ritual ibadah, spiritualitas tersebut menjadikannya lebih karismatik di mata orang. (5) Cinta juga ketulusan, nuansa mengasihi dan menyayangi juga cinta lebih terasa pada kepemimpinannya, yang juga terlihat pada sifat lemah lembut seorang perempuan. Upaya untuk menegosiasikan hal apa pun dapat dijelaskan secara gamblang ketika berdiskusi bersama pengurus. (6) Visioner, lebih berhati-hati karena menyadari identitasnya sebagai seorang perempuan. Karakter kehati-hatian ini mendorongnya berpikir selangkah ke depan dan lebih visioner dengan visi yang ingin diraih. (7) Kaderisasi, menyadari posisinya yang tidak permanen, menyebabkan dia bekerja lebih keras dalam menjalankan kepemimpinannya, sehingga menjadikan dia lebih bersungguh-sungguh untuk menyiapkan penggantinya. (8) Melahirkan

kedamaian sakinah, perempuan adalah orang yang sangat peka terhadap sebuah organisasi rumah tangga, menjadikan alasa salah satu kesuksesan keluarga di antaranya adalah bergantung pada perempuan.²⁰

Selain karakteristik kepemimpinan perempuan di atas, banyak penelitian yang membuktikan kelayakan perempuan menduduki kursi kepemimpinan, meliputi perubahan penting dalam tubuh organisasi sampai keberhasilan yang diraih organisasi.²¹ Ayoub dalam Luluk membuktikan hasil riset yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan *self-rated* pemimpin perempuan mendapat nilai yang lebih tinggi ($M=4,31$) dibanding dengan kepemimpinan *self-rated* laki-laki ($M=3,63$). Studi tersebut menegaskan bahwa gender memiliki peran mode rasi dalam gaya kepemimpinan dan mempengaruhi efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan di kedua gender. Pemimpin perempuan mendapat nilai lebih unggul pada gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan ($M=3,72$) dan terbukti menjadi pemimpin yang lebih efektif dengan mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif. Perbedaan gender dalam gaya kepemimpinan memang ada dan perempuan lebih bergantung pada gaya kepemimpinan berdasarkan kualitas hubungan antara pemimpin-pengikut antar pribadi.²²

Penelitian ini didasari oleh dorongan untuk membuktikan bahwa perempuan mampu, berhak dan layak menjalankan peran kepemimpinan

²⁰ Ahmad Yusuf Prasetyawan and Safitri Lis, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pesantren," *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak* 14, no. 1 (July 24, 2019): 39–69.

²¹ Isnaini, *Kepemimpinan Berbasis Gender Equality Dalam Pengembangan Manajemen Mutu Di Perguruan Tinggi*.

²² Isnaini.

meskipun itu tidak identik dengan kepemimpinan laki-laki. Namun kembali lagi, bahwa yang terpenting adalah hasil capaian dari organisasi, sedangkan bagaimana gaya dan cara memimpinnya merupakan ragam yang sah adanya.

Gaol & Siburian dalam Jamrizal menyatakan, Kepala sekolah adalah sosok yang menjadi pemimpin pada suatu lembaga pendidikan, yang memiliki perang kompleks pada tugasnya. Selain memiliki tugas mengatur dan mengelola sekolah agar menjadi efisien dan efektif, kepala sekolah juga diwajibkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepala sekolah memiliki wewenang untuk merumuskan serta menentukan kebijakan di dalam organisasi atau instansinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.²³

Kepala sekolah bertugas mengoordinasikan, mengawasi, melaksanakan, dan mengatur program pendidikan yang ditetapkan di sekolah.²⁴ Amirudin dan Nurdin dalam Azizah dkk. menjelaskan Peran kepala sekolah yang efektif sebagai pemimpin melibatkan pengembangan pendekatan praktis terhadap kepemimpinan, yang meliputi penetapan tujuan pendidikan yang jelas, bertindak sebagai sumber daya bagi guru, menumbuhkan lingkungan sekolah yang mendukung, dan menyampaikan

²³ Jamrizal, “Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian Dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literature Review Manajemen Pendidikan),” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (June 30, 2022): 479–88.

²⁴ Basri, Khairinal, and Firman, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin,” *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 2 (September 29, 2021): 349–61.

visi dan misi sekolah secara efektif kepada staf.²⁵ Kepala sekolah sangat berperan penting dalam pemeliharaan dan kemajuan pendidikan dan pengajaran di sekolah.²⁶ Dengan kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang baik, maka akan berpengaruh positif pada kinerja guru, kinerja sekolah, dan prestasi siswa.²⁷

Sedangkan Nyai mengacu pada seorang cendekiawan atau pendidik Islam perempuan yang dihormati, sering dikaitkan dengan mengajar dan membimbing perempuan dalam keterampilan keagamaan dan praktis.²⁸ Seorang Nyai juga dikenal sebagai sosok perempuan yang disegani dalam budaya Islam Indonesia, sering dikaitkan dengan kepemimpinan di pesantren dan pendidikan perempuan.²⁹ Nyai juga merupakan istri seorang pemimpin pesantren di Indonesia, yang memegang otoritas dalam pengembangan pendidikan dan membentuk interaksi sosial dengan santri di pesantren.³⁰

B. Rumusan Masalah

²⁵ Alif Luthvi Azizah and Wayan Tiadilona, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Systematic Literature Review” 11, no. 2 (n.d.): 53–62.

²⁶ Basri, Khairinal, and Firman, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin.”

²⁷ M. Rizky Mahaputra and Farhan Saputra, “Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation,” *Journal of Accounting and Finance Management* 2, no. 2 (May 28, 2021): 103–13.

²⁸ Siti Hadiyanti and Dini Islamiati, “Nyai Mela: Perintis Pesantren Perempuan Di Depok,” *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 6 (June 1, 2024): 2687–2695–2687 – 2695.

²⁹ Yusuf Suharto, “Nyai Nur Khidijah The Pioneer Of Female Pesantren Education In Indonesia,” *SIRAJUDDIN : Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam* 3, no. 1 (December 30, 2023): 56–68.

³⁰ Mohammad Takdir et al., “Understanding Social-Interaction Betwen Nyai and Femlae Santri in Pesantren Annuqayah, East Java,” *Jurnal Sosiologi Reflektif* 17, no. 1 (October 31, 2022): 125–52.

Berdasarkan pada pemaparan di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian seperti berikut.

1. Bagaimana model kepemimpinan Nyai dalam memimpin Pondok Pesantren dan Kelompok Bermain?.
2. Apa faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan Nyai dalam memimpin Pondok Pesantren dan Kelompok Bermain?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penulis dapat menentukan tujuan penelitian ini, yaitu “untuk mengetahui model kepemimpinan Ibu Nyai Nur Hilwa dalam memimpin Pondok Pesantren dan Madrasah Terpadu dalam waktu yang bersamaan”.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua poin manfaat, yaitu manfaat teoritis dan juga manfaat praktis diantara-Nya ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberi pengalaman bagi peneliti utamanya mengenai sistematika ke penulisan dan pelaksanaan penelitian, juga mendapatkan wawasan terkait kepemimpinan Ibu Nyai dalam memimpin dan mengatur Pondok Pesantren dan Kelompok Bermain.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, dengan diketahuinya model kepemimpinan sosok Ibu Nyai Nur Hilwa Layyina dalam memimpin dan mengatur lembaga, untuk tetap dipertahankan dan dijadikan contoh bagi pihak lain.
- b. Bagi penulis, dengan diketahuinya model kepemimpinan sosok Ibu Nyai Nur Hilwa Layyina dalam memimpin dan mengatur lembaga, dapat dijadikan bahan penunjang pengetahuan dan wawasan khususnya dalam hal kepemimpinan.
- c. Untuk peneliti lain, diharap bisa digunakan untuk bahan referensi ketika hendak melakukan penelitian serupa khususnya dan referensi bagi penelitian lain umumnya.

E. Kajian Pustaka

1. Tesis Ahmad Musthofa, program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, tahun 2022. Dengan Judul “Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai H. Imam Suyono dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo”. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa: Gaya kepemimpinan karismatik Kiai H. Imam Suyono di pondok pesantren Al-Barokah adalah menggerakkan orang lain dengan keunggulan yang dimiliki oleh diri sendiri, sehingga memunculkan rasa hormat, segan dan kepatuhan terhadap orang-orang di bawah kepemimpinannya. Kemudian mereka memiliki sebuah motivasi yang dilandaskan pada

komitmen dengan identitas emosional pada visi, misi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Serta keunggulan yang dikaruniakan oleh Allah SWT berupa nasehat dan doa untuk menggapai sesuatu yang diimpikan.³¹

Penelitian sebelumnya mempunyai kemiripan dengan yang penulis teliti kali ini, yaitu mengenai kepemimpinan seorang pengasuh pesantren. Di samping itu penelitian sebelumnya mempunyai perbedaan yaitu penelitian “Ahmad Musthofa” berfokus pada pengaruh kepemimpinan karismatik pada orang lain sedangkan penulis berfokus pada kepemimpinan Nyai dan kompetensinya sebagai kepala sekolah.

2. Tesis Muhammad Budiman, program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, tahun 2020. Dengan judul “*Kepemimpinan Karismatik Kiai Adib Minanurrohman Ali Dalam Pembentukan Karakter Santri Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Ngumut Tulungagung*”. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa Karismatik Kiai begitu penting dalam proses pembentukan karakter santri dengan alasan bahwa sosok kiai merupakan individu yang menjadi contoh dan teladan dalam kehidupan santri di lembaga pondok pesantren.³²

³¹ Ahmad Musthofa, “Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai H. Imam Suyono Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo” (UIN Sunan Kalijaga, 2022).

³² Muhammad Budiman, “Kepemimpinan Kharismatik Kiai Adib Minanurrohman Ali Dalam Pembentukan Karakter Santri Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Ngumut Tulungagung” (UIN Sunan Kalijaga, 2020).

Penelitian sebelumnya mempunyai kemiripan dengan yang penulis teliti kali ini, yaitu kepemimpinan seorang pengasuh pesantren. Di samping itu terdapat perbedaan antara penelitian kali ini dan penelitian oleh “Muhammad Budiman” berfokus pada pengaruh kepemimpinan karismatik pada pembentukan karakter santri sedangkan penulis berfokus pada kepemimpinan Nyai dan kompetensinya sebagai kepala sekolah.

3. Tesis Abdul Majid, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, tahun 2021. Dengan judul *“Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Implementasi Pendidikan Karakter Di MIN 2 Seram Bagian Barat”*. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa: Tugas kepala sekolah dalam supervisi mencakup membantu, membina, membimbing, memotivasi, serta menjadi teladan (Uswatan Hasanah) bagi guru, pegawai, dan siswa di Madrasah Ibtidaiah Negeri 2 Seram Bagian Barat. Peran kepala sekolah dalam membantu dan membimbing bawahannya diwujudkan melalui rapat evaluasi bulanan, pemberian sanksi dan pujian, pengawasan pembuatan RPP. Selain itu, kepala sekolah juga menekankan pengembangan nilai-nilai karakter di sekolah, seperti jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerja sama, adil, dan peduli, yang disingkat menjadi JTVDKAP. Keteladanan menjadi kunci utama bagi kepala sekolah dalam menerapkan nilai-nilai karakter tersebut di Madrasah Ibtidaiah Negeri 2 Seram Bagian Barat.³³

³³ Abdul Majid, “Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Implementasi Pendidikan Karakter Di MIN 2 Seram Bagian Barat” (UIN Sunan Kalijaga, 2021).

Penelitian sebelumnya mempunyai kemiripan dengan yang penulis teliti kali ini, yaitu kompetensi dan peran sebagai kepala sekolah. . Di samping itu terdapat perbedaan antara penelitian kali ini dan penelitian oleh “Abdul Majid” berfokus pada peran kepala sekolah dalam implementasi pendidikan karakter, sedangkan penelitian kali ini berfokus pada kepemimpinan Nyai dan kompetensinya sebagai kepala sekolah.

4. Skripsi M Syifa Jauhar FN S, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, tahun 2021. Dengan judul *“Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisi Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di SD Budi Mulia 2 Punjen Sleman Yogyakarta”*.
Pertama, dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa, Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah di SD Budi Mulia Dua Panjen Sleman Yogyakarta diawali dengan kegiatan pengawasan. Profesionalisme guru di sekolah ini terlihat dari berbagai kegiatan yang dilakukan selama proses pembelajaran berlangsung. Adapun faktor pendukung dalam pembinaan profesionalisme guru meliputi: 1) evaluasi terhadap proses pembelajaran, dan 2) antusiasme guru dalam mengikuti seminar atau rapat kerja yang diadakan sekolah dengan menghadirkan narasumber ahli di bidangnya.³⁴

³⁴ Syifa Jauhar, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisi Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di SD Budi Mulia 2 Punjen Sleman Yogyakarta” (UIN Sunan Kalijaga, 2021).

Penelitian sebelumnya mempunyai kemiripan dengan yang penulis teliti kali ini, yaitu kompetensi dan peran sebagai kepala sekolah. . Di samping itu terdapat perbedaan antara penelitian kali ini dan penelitian oleh “M Syifa Jauhar F NS” berfokus pada peran kepala sekolah sebagai supervisor sedangkan penelitian kali ini berfokus pada kepemimpinan Nyai dan kompetensinya sebagai kepala sekolah.

5. Skripsi Sassa Nur Avindasari, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, tahun 2022. Dengan judul *“Peran Kepala Sekolah Terhadap Implementasi Asesmen Nasional Di SMPN 1 Donorojo Pacitan”*. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa pertama, Kepala sekolah SMPN 1 Donorojo Pacitan telah melaksanakan implementasi Program Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor: 030/H/PG/2021 tentang Peraturan Operasi Standar Asesmen Nasional (POS AN) tahun 2021. Strategi yang diterapkan meliputi: 1) pengadaan modul AKM (Literasi dan Numerasi) dan 2) pelaksanaan bimbingan pembelajaran oleh guru yang berfokus pada literasi dan numerasi. Dalam implementasi program ini, kepala sekolah berperan sebagai: 1) Edukator, 2) Manajer, 3) Pemimpin, 4) Supervisor, 5) Inovator, dan 6) Motivator.³⁵

³⁵ Sassa Nur, “Peran Kepala Sekolah Terhadap Implementasi Asesmen Nasional Di SMPN 1 Donorojo Pacitan” (2022).

6. Skripsi Silviana Siswanda Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, tahun 2024 dengan judul *“Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengembangkan Kinerja Guru Di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta”*. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa 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 *whats app*; 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 dikelas. Guru di haruskan kepala sekolah memahami perkembangan teknologi 7) Memberi kebebasan guru pada pemakaian

metode pembelajaran ketika berada di dalam kelas dengan membebaskan penerapan cara pembelajaran yang diterapkan dari guru di pembelajaran dengan metode yang mudah dipahami dan menyenangkan.³⁶

Penelitian sebelumnya mempunyai kemiripan dengan yang penulis teliti kali ini, yaitu mengenai kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah. . Di samping itu terdapat perbedaan antara penelitian kali ini dan penelitian oleh “Silviana Siswanda” berfokus pada strategi kepala sekolah terhadap pengembangan kinerja guru sedangkan penelitian kali ini berfokus pada kepemimpinan Nyai dan kompetensinya sebagai kepala sekolah.

7. Agung Setiabudi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, tahun 2021. Dengan judul *“Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Sarana Dan Sarana Pendidikan DI MTsN 4 Bantul Yogyakarta”*. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa: *satu*, gaya kepemimpinan kepala MTsN 4 Bantul ialah gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan demokratis. *Dua* pengelolaan sarana dan prasarana MTsN 4 Bantul ialah melalui tahap, perencanaan pengadaan, investasi, pemeliharaan dan penghapusan. *Tiga* peningkatan

³⁶ Skripsi Silviana Siswanda, “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengembangkan Kinerja Guru Di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta” (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024).

pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan MTsN 4 Bantul dengan cara skala prioritas.³⁷

Penelitian sebelumnya mempunyai kemiripan dengan yang penulis teliti kali ini, yaitu gaya kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah. .

Di samping itu terdapat perbedaan antara penelitian kali ini dan penelitian oleh “Agung Setiabudi” berfokus pada gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan sarana dan prasarana, sedangkan penelitian kali ini berfokus pada kepemimpinan Nyai dan kompetensinya sebagai kepala sekolah.

8. Ahmad Afrizal Rizqi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, tahun 2022. Dengan judul *“Manajemen Kepemimpinan Perempuan MSN Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 2 Kota Banjar”*. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama: pertama, konsep manajemen kepemimpinan perempuan di MIN 2 Kota Banjar dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kepemimpinan partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan yang melibatkan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan yang dipimpin, bukan hanya bersifat dua arah. Kedua, implementasi manajemen kepemimpinan perempuan kepala madrasah di MIN 2 Kota Banjar dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui perencanaan mutu, pengendalian mutu, serta perbaikan dan peningkatan mutu berjalan dengan baik. Ketiga, faktor pendukung implementasi manajemen kepemimpinan perempuan meliputi keberhasilan

³⁷ Agung Setiabudi, “Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Sarana Dan Sarana Pendidikan DI MTsN 4 Bantul Yogyakarta” (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023).

perumusan visi, misi, dan tujuan madrasah, pelaksanaan evaluasi diri madrasah, peran aktif kepala madrasah, serta peningkatan kualitas guru.

Namun, terdapat faktor penghambat seperti beban tugas mengajar kepala madrasah yang berlebihan dan posisi kepala madrasah yang juga merangkap profesi sebagai guru.³⁸

Penelitian sebelumnya mempunyai kemiripan dengan yang penulis teliti kali ini, yaitu gaya kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah. .

Di samping itu terdapat perbedaan antara penelitian kali ini dan penelitian oleh “Agung Setiabudi” berfokus pada gaya kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan penelitian kali ini berfokus pada kepemimpinan Nyai dan kompetensinya sebagai kepala sekolah.

F. Landasan Teori

1. Model Kepemimpinan Nyai

a. Konsep Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren

Model penentuan kepemimpinan perempuan di pesantren diterapkan melalui pendekatan interaktif, konstruktif, partisipatif, dan delegatif. Pola interaktif dilakukan melalui tahapan pemaparan mendalam untuk memastikan santri sebagai delegasi memahami narasi secara benar. Pola konstruktif terlihat saat pemimpin menjadi role model, sementara delegator mengonstruksi maksud perintah

³⁸ Ahmad Afrizal Rizqi, “Manajemen Kepemimpinan Perempuan Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 2 Kota Banjar” (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022).

yang harus dilaksanakan. Selain itu, pesantren juga merumuskan regulasi yang matang agar penyelesaian masalah tidak selalu memerlukan keterlibatan langsung pengasuh. Pola partisipatif melibatkan pemimpin dan delegator dalam pengambilan keputusan, sedangkan pola delegatif diwujudkan melalui pengurus sebagai penghubung utama. Dalam tipologi pengambilan keputusan, kepemimpinan perempuan di pesantren tidak menunjukkan banyak perbedaan. Keputusannya bersifat beragam, meliputi: otokratis (mutlak), militeris (tegas, bahkan dengan tekanan bila diperlukan), paternalis (keibuan), karismatik (dipercaya penuh), laissez-faire atau *i'malu syi'tum* (bebas/sekehendak hati), dan demokratis (melalui musyawarah dengan pengurus dan pihak terkait).³⁹ Selain itu, pemimpin perempuan di pondok pesantren memiliki gaya kepemimpinan karismatik, autokratik, demokratis, dan paternalistik.⁴⁰

b. Konsep Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Sekolah

Terdapat tiga fokus yang teridentifikasi mengenai peran kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah, yang tertera seperti di bawah ini: pertama, tugas kepemimpinan perempuan sebagai fasilitator; kedua, peran kepemimpinan perempuan sebagai

³⁹ Prasetyawan and Lis, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pesantren."

⁴⁰ Moh Muttaqin Zammil Al and Sigit Priyo Sembodo, "Pola Kepemimpinan Perempuan Di Pondok Pesantren Darut Thayyibah Dan Peran Sosialnya Di Masyarakat," *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan* 1, no. 3 (2021): 273–88.

artikulator, dan ketiga, tugas kepemimpinan perempuan sebagai motivator.

Perihal dengan tugas kepemimpinan kepala sekolah perempuan menjadi fasilitator, maka ada 4 indikator yang hendak diteliti, yaitu:

(1) kepala sekolah mampu memberi ruang untuk para guru guna menyampaikan masalah yang mereka alami, (2) kepala sekolah sanggup menemukan solusi untuk masalah tersebut, (3) kepala sekolah mengikutsertakan guru untuk membahas suatu masalah, dan (4) guru dan pegawai merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kepala sekolah.

Hubungan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah perempuan sebagai artikulator, maka terdapat tiga indikator yang akan diuji, yaitu (1) kepala sekolah mampu mendengar dan memahami apa yang dikeluhkan oleh guru, (2) kepala sekolah bisa menampung dan memahami pendapat para guru, dan (3) kepala sekolah siap menyediakan *feed back* atau tanggapan kepada para guru.

Hubungannya mengenai tugas kepala sekolah sebagai motivator maka ada enam indikator yang hendak diteliti, yaitu (1) kepala sekolah bisa menumbuhkan kenyamanan dalam lingkungan kerja untuk dirinya sendiri maupun pegawainya, (2) kepala sekolah dapat memberikan penghargaan terhadap kinerja bawahannya yang

berprestasi baik dalam bentuk puji dan sanjungan atas pencapaiannya, (3) kepala sekolah memberikan penghargaan, yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau diklat-diklat pada guru maupun pegawainya, (4) kepala sekolah mampu menumbuhkan kedisiplinan dalam diri masing-masing pegawai melalui berbagai cara seperti wejangan-wejangan, teguran maupun sanksi jika guru dan pegawainya melanggar aturan yang ada, (5) kepala sekolah mampu bersikap dengan bijaksana, dan (6) kepala sekolah mampu memberikan motivasi dari hati ke hati dengan bawahannya secara mudah dengan sifat keibuan yang dia miliki.⁴¹

2. Gaya Kepemimpinan Karismatik

a. Konsep Kepemimpinan Karismatik

Kharisma merupakan kata serapan yang berasal dari bahasa Yunani dan bermakna “anugerah”. Kekuatan yang tidak mampu dijelaskan oleh nalar disebut kekuatan karismatik. Berdasarkan definisinya, kepemimpinan karismatik melibatkan klaim otoritas yang unik dan sering kali bertentangan dengan aturan atau sistem yang sudah mapan dalam suatu negara. Pemimpin karismatik, pada dasarnya, selalu bersifat revolusioner karena ia sengaja menantang atau menolak beberapa aspek dari tatanan masyarakat yang ada di

⁴¹ Suraya, Haeril, and Kasman, “Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi Pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima),” *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 131–39.

sekitarnya.⁴² Karisma dianggap sebagai perpaduan dari pesona dan juga daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi Anda dan juga mendahulukannya dengan semangat. Dalam KBBI dijelaskan bahwa karismatik berarti bersifat kharisma. Sedangkan kosa kata kharisma dimaknai dengan situasi atau keunggulan yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam kepemimpinan seseorang untuk menumbuhkan kekaguman dan melahirkan puji dari masyarakat kepada dirinya atau atribut kepemimpinan didasarkan atas kualitas kepribadian individu.⁴³ Oleh karena itu, aspek terpenting dari otoritas karismatik terletak pada hubungan antara pemimpin dengan pengikut atau muridnya. Selama pemimpin mampu menjaga keimanan pengikutnya, maka legitimasi kekuasaannya akan berjalan dengan baik.⁴⁴

Gunawan dalam Nur mengatakan menjelaskan pemimpin yang karismatik begitu disegani banyak orang dikarenakan keistimewaan pribadinya, sifat, dan perilaku yang jarang melekat pada orang lain pada umumnya. Beberapa karakteristik yang biasanya dimiliki pemimpin karismatik, yaitu: (1) memiliki daya tarik yang mampu

⁴² Max Weber, *MAX WEBER: The Theory of Social and Economic Organization*, ed. Parsons. Talcott (NEW YORK: THE FREE PRESS GLENCOE, ILLINOIS & THE FALCON'S WING PRESS, 1947), 64.

⁴³ Neni Rosita, "Kepemimpinan Kharismatik Kiai Di Pondok Pesantren Ali Maksum Krapyak Yogyakarta," *SANGKéP: Jurnal Kajian Sosial Keagamaan* 1, no. 2 (2018): 166–83.

⁴⁴ Zainal Arifin Achmad, "Transmitting Charisma: Re-Reading Weber through the Traditional Islamic Leader in Modern Java," *Jurnal Sosiologi Reflektif* 9, no. 2 (2015): 1–30.

membuat orang lain mengikutinya; (2) alasan pengikut patuh kepada pemimpin tidak bisa dijelaskan; (3) pemimpin seakan-akan mempunyai kekuatan *magic* atau gaib; dan (4) karisma pemimpin ini apa adanya, tidak melihat karena usia, kekayaan, kedudukan, kesehatan, bahkan ciri fisik.⁴⁵ Menurut para pengikut pemikiran Weber, kepemimpinan karismatik mempunyai kemampuan untuk memengaruhi tatanan masyarakat dikarenakan orang yang dipimpin oleh pemimpin karismatik memercayai bahwasannya pemimpin tersebut memiliki hak istimewa yang membuatnya layak untuk memimpin.⁴⁶

b. Indikator Kepemimpinan Karismatik

Muslim & Sururin dalam Nur memaparkan beberapa poin indikator dari kepemimpinan karismatik antara lain: (1) orang yang dipimpin begitu percaya akan apa yang diucapkan oleh pemimpinnya; (2) orang-orang tersebut menyetujui apa pun yang terucap maupun yang dilaksanakan oleh pemimpin tanpa adanya keraguan; (3) orang-orang tersebut begitu mencintai pimpinannya; (4) orang-orang tersebut secara sadar mengikuti pimpinannya; (5) dalam mencapai tujuan organisasi pemimpin memiliki pertimbangan rasa untuk mengikutsertakan pengikutnya; (6) seorang pimpinan berupaya supaya orang yang dia pinpin bekerja secara maksimal;

⁴⁵ Nur Amaliyah Hanum et al., “Pandangan Konsep Kepemimpinan Kharismatik,” *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0* 0, no. 0 (2019).

⁴⁶ Achmad, “Transmitting Charisma: Re-Reading Weber through the Traditional Islamic Leader in Modern Java.”

(7) para pengikut percaya dimana pemimpinnya akan mampu mencapai tujuan yang mereka impikan.⁴⁷

3. Konsep Kompetensi Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Dalam apa pun Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, menyatakan bahwa yang dimaksud kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola Satuan Pendidikan yang meliputi Taman Kanak-kanak, Taman Kanak-kanak luar biasa, Sekolah Dasar, Sekolah Dasar Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Atas Luar Biasa, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri. Kepala sekolah ialah seorang pendidik yang diberi tanggung jawab atau diangkat secara resmi untuk memimpin sekolah, dengan tugas untuk memberdayakan dan memberi teladan kepada seluruh komunitas sekolah, guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.⁴⁸

Kepala sekolah adalah seseorang yang mempunyai kuasa dan tanggung jawab yang terstruktur, dengan tujuan yang selaras dengan sasaran yang telah ditetapkan bersama.⁴⁹ Kepala sekolah

⁴⁷ Hanum et al., “Pandangan Konsep Kepemimpinan Kharismatik.”

⁴⁸ Mohamad Muspawi, “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (July 1, 2020): 402.

⁴⁹ Dita Prihatna Wati et al., “Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar,” *Jurnal Basicedu* 6, no. 5 (June 21, 2022): 7970–77.

bertanggung jawab untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan dengan memotivasi dan mengarahkan bawahannya menuju pencapaian tujuan yang telah disepakati.⁵⁰

b. Kompetensi Kepala Sekolah

Kecakapan kepala sekolah, menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, meliputi kompetensi sifat, kompetensi pengaturan atau manajemen, kompetensi pemasaran, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.⁵¹

4. Teori Feminis

Pada teori feminis terdapat beberapa dasar yang dijadikan pokok pembahasan. Dengan demikian, isi pikiran dalam teori feminism dipahami sebagai gerakan perjuangan untuk memperoleh kebebasan dalam berbicara, terutama dalam berbagai aspek kehidupan, seperti politik, hak kepemilikan, hak ekonomi, dan lainnya. Gelombang ketiga feminism pada tahun 1990-an fokus pada isu-isu seperti pengasuhan anak akibat kesibukan orang tua yang mengejar karier, pencapaian posisi penting dalam bisnis dan pemerintahan, pembangunan berkelanjutan, serta kepekaan gender di level internasional.⁵²

⁵⁰ Siti Julaiha, “Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian, Pendidikan, Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (2019): 51–62.

⁵¹ Litbang Kemendikbud, *Kurikulum 2013: Pergeseran Paradigma Belajar Abad 21*, n.d.

⁵² Irwan et al., “Analisis Perubahan Peran Dan Fungsi Keluarga Pada Masyarakat Minangkabau Dalam Teori Feminisme Dan Teori Kritis,” *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial* 6, no. 1 (2022): 191–205.

Teori feminis adalah kerangka analitis yang berupaya memahami dan mengatasi ketidaksetaraan gender, memberdayakan suara-suara yang terpinggirkan, dan mengkritik struktur masyarakat yang melanggengkan penindasan dan trauma.⁵³ Teori feminis mencakup berbagai kerangka kerja yang menganalisis ketidaksetaraan gender, menekankan persinggungan gender dengan kategori sosial lainnya, dan mengkritik struktur kekuasaan yang mempengaruhi pengalaman dan peluang perempuan.⁵⁴ Teori feminis mengkritik dinamika kekuasaan dan ketidaksetaraan gender, menekankan perlunya menggabungkan beragam pengalaman perempuan dan interseksionalitas untuk menantang dominasi laki-laki dalam berbagai konteks sosial.⁵⁵

Pada intinya, teori feminis merupakan gagasan yang berusaha untuk menyetarakan hak perempuan dengan laki-laki, menampung suara yang terpinggirkan dan sekaligus menolak dominasi kaum laki-laki pada berbagai ranah kehidupan. Ide mengenai kesetaraan hak ini berupaya menghapuskan patriarki dan dominasi suatu kaum tertentu karena dianggap merugikan banyak pihak dan tidak sesuai dengan prinsip kesetaraan.

G. METODE PENELITIAN

⁵³ Kimberly L. Hardner and Molly R. Wolf, “Using Feminist Theory as a Research Method in the Examination of Trauma-Informed Care in a Non-Profit Organisation,” *Voluntary Sector Review* 13, no. 1 (March 1, 2022): 37–52.

⁵⁴ C Laura Lovin, “Through the Lenses of Feminist Theory: Exploring the Past, Present & Futures of Educational Equality for Migrant Learners 2,” n.d.

⁵⁵ Elaine Chiao Ling Yang, “Leisure and Feminist Theory,” *Annals of Leisure Research* 21, no. 3 (May 27, 2018): 381–84.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian kualitatif adalah suatu metode yang dipakai guna memperoleh jawaban dari masalah penelitian yang berhubungan mengenai informasi dalam bentuk deskripsi yang berasal dari kegiatan mewawancara, mengamati, dan ;ekskavasi’ arsip atau catatan.⁵⁶ Penelitian kualitatif merupakan penghimpunan informasi di lokasi penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa yang berlangsung, bagi seorang peneliti hal tersebut merupakan instrumen kunci, perolehan sampel sumber data dilakukan dengan cara *purposive* dan *snowball*, teknik pemungutan data dilakukan dengan triangulasi atau gabungan, penganalisisan data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitiannya lebih menekankan makna dari pada penyamarataan.⁵⁷ Sedangkan studi kasus merupakan kegiatan pencarian informasi dari “suatu kasus, fenomena, atau kejadian yang saling berkaitan” yang secara teurs menerus diteliti dengan menggunakan berbagai macam informasi yang dihimpun dari banyak sumber yang tetap pada konteks tertentu. Tatapan ini diikat oleh waktu dan lokasi sedangkan fenomena atau kasusnya bisa diteliti dari suatu program, fenomena, kegiatan dan juga bisa pada sosok tertentu.⁵⁸

2. Subjek Penelitian

⁵⁶ Wahidmurni, “Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif,” 2017.

⁵⁷ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. Ella Deffi Deffi, 1st ed. (Sukabumi: CV. Jejak, 2018).

⁵⁸ Dimas Assyakurrohim et al., “Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif,” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (December 21, 2022): 1–9.

Pemilihan sampel untuk jenis penelitian kualitatif ditetapkan pada saat peneliti telah memasuki lokasi penelitian selama penelitian itu dilakukan. Dengan cara memilih nara sumber yang setelah melalui pertimbangam dirasa mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan; kemudian, hasil data dari sampel sebelumnya memungkinkan peneliti memilih sampel berikutnya yang akan memberikan informasi lebih detail.⁵⁹

Pada penelitian ini subjek yang akan diwawancara merupakan individu yang berada pada Pondok Pesantren An-Nawa yang terdiri dari, Pengurus Pondok Pesantren Khozinatul Ulum An-Nawa, Santri Pondok Pesantren Khozinatul Ulum An-Nawa, Guru KB An-Nawa, Guru RA An-Nawa.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif mencakup beberapa langkah, antara lain:

a. Wawancara

Dalam penelitian, wawancara digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif terkait persepsi dan perilaku narasumber.⁶⁰ Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara mengenai model kepemimpinan Nyai pada pihak terkait yaitu

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 19th ed. (Bandung: Alfabeta, 2013).

⁶⁰ Seng Hansen, “Investigasi Teknik Wawancara Dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi,” *Jurnal Teoretis Dan Terapan Bidang Rekayasa Sipil* 27 (2020).

Pengurus Pondok Pesantren Khozinatul Ulum An-Nawa, Santri Pondok Pesantren Khozinatul Ulum An-Nawa.

Hansen juga menjelaskan proses wawancara terdiri dari enam fase yaitu: perumusan masalah, perencanaan, pelaksanaan, transkripsi, analisis dan pelaporan hasil.⁶¹

b. Observasi

Pada penelitian ini observasi dilakukan dikarenakan observasi merupakan dasar fundamental dalam sebuah penelitian kualitatif, yang juga meneliti tentang seorang sosok, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Adler pada Hasanah bahwa Dalam penelitian kualitatif, observasi berperan sebagai fondasi strategis pengumpulan data, khususnya dalam ilmu sosial dan perilaku manusia.⁶²

Sedangkan Definisi observasi oleh Hadi dalam Hasanah

menekankan proses kompleks yang mencakup tiga komponen penting: pengamatan (penginderaan), persepsi (pemaknaan) dan ingatan (penyimpanan informasi).⁶³

c. Dokumentasi

⁶¹ Hansen.

⁶² Hasyim Hasanah, “Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial),” *At-Taqoddum* 8 (2016).

⁶³ Hasanah.

Teknik studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk menganalisis berbagai sumber dokumen, memperkaya pemahaman peneliti tentang peristiwa dan masalah yang diteliti.⁶⁴ Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penghimpunan, analisis, dan sintesis dokumen-dokumen untuk membentuk kajian komprehensif.⁶⁵

4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses metodologis yang melibatkan pengumpulan, pengkategorian, penguraian dan sintesis data untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat dan komprehensif.⁶⁶

Penelitian ini menggunakan analisis data model Miles and Huberman, yaitu sebagai berikut:

a. Data Reduction (Reduksi Data)

Semakin lama seorang peneliti berada di lapangan, semakin banyak pula data yang diperoleh, yang cenderung bersifat kompleks dan rumit. Oleh karena itu, analisis data perlu segera dilakukan dengan cara mereduksi data. Reduksi data melibatkan proses merangkum, memilih informasi yang esensial, dan memfokuskan pada aspek-aspek penting untuk menemukan

⁶⁴ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif Qualitative Research Approach*, 1st ed. (yogyakarta: Deepublish, 2018).

⁶⁵ Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif," *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* 8, no. 2 (2014).

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.

tema serta pola tertentu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah pengumpulan data selanjutnya, dan memudahkan akses jika diperlukan. Proses reduksi ini dapat dibantu oleh perangkat elektronik, seperti komputer mini, melalui pemberian kode pada aspek-aspek tertentu.

Dalam konteks manajemen, reduksi data mungkin berfokus pada bidang pengawasan, meliputi analisis perilaku pengawas, metode kerja, lokasi kerja, interaksi antara pengawas dan yang diawasi, serta hasil pengawasan. Sementara itu, dalam bidang pendidikan, ketika peneliti mengamati lingkungan sekolah, fokus reduksi data bisa diarahkan pada siswa-siswi dengan kecerdasan tinggi, dengan mengategorikan gaya belajar, perilaku sosial, interaksi dengan keluarga dan lingkungan, serta perilaku mereka di kelas.

b. Data Display (penyajian data)

Ketika data selesai direduksi, langkah berikutnya yaitu mendisplay-kan data. Pada penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam berbagai bentuk, seperti uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan bentuk visual lainnya. Miles and Huberman dalam Sugiyono mengatakan, teks naratif merupakan bentuk sajian data yang paling sering digunakan pada penelitian kualitatif.

c. Conclusion Drawing/Verification

Tahap ketiga pada analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal biasanya bersifat tentatif dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan awal tersebut didukung oleh bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data tambahan, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel.⁶⁷

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data merupakan langkah pemeriksaan untuk memvalidasi apakah informasi/data yang didapat dalam penelitian sesuai atau sinkron seperti fenomena yang berlangsung di lokasi penelitian, yang bertujuan untuk menjamin bahwa yang dimaksud itu benar dan dapat dipercaya serta berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

Penelitian ini peneliti menggunakan uji keabsahan data dengan metode triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

a) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dapat dilaksanakan dengan melakukan pengecekan data yang didapat dari berbagai sumber. Contohnya adalah, dalam hal menguji kredibilitas data mengenai model suatu kepemimpinan, maka pengujian

⁶⁷ Sugiyono.

keabsahan terhadap data yang sudah didapat bisa dilakukan kepada karyawan, kepada atasan yang memberi tugas, dan ke rekan kerja. Ketiga data dari sumber yang berbeda itu tidak dapat disamaratakan layaknya pada penelitian kuantitatif. Tetapi dapat dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, mana yang berbeda, dan mana spesifik dari ketiga sumber data tersebut. Data yang sudah diteliti tersebut dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang kemudian dapat dilakukan kesepakatan (*member check*) menggunakan ketiga sumber data tersebut.⁶⁸

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama, namun dengan teknik yang berbeda. Meliputi wawancara, observasi, dan dokumen.⁶⁹

6. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini tersusun dari lima bab dari ke semuanya memiliki fokus pembahasan tersendiri, guna memudahkan pembaca untuk memahami penelitian ini, maka peneliti menerapkan sistematika seperti berikut:

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Interpretatif, Interaktif Dan Konstruktif*, 3rd ed. (Bandung: Alfabeta, 2020).

⁶⁹ Sugiyono.

Bab I memuat tentang pendahuluan, pendahuluan memiliki beberapa sub bab. Yang pertama membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, yang meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis, kemudian kajian pustaka dan landasan teori, meliputi pengertian kepemimpinan, pengertian nyai, serta gaya kepemimpinan Nyai, kemudian pengertian kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah. Dan yang terakhir memuat tentang metodologi penelitian yang digunakan.

Bab II memuat gambaran umum lembaga yang memuat asal muasal, letak geografis, visi dan misi struktur organisasi serta sarana dan prasarana Pondok Pesantren Khozinatul Ulum An-Nawa.

Bab III memuat tentang hasil analisis data di Pondok Pesantren Khozinatul Ulum An-Nawa.

Bab IV memuat tentang hasil penelitian dan temuan mengenai Kepemimpinan Nyai dan Kompetensinya sebagai Kepala Sekolah.

Bab V merupakan penutup yang meliputi kesimpulan dan saran yang membangun.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan dari Ning Hilwa memenuhi ketujuh indikator di atas. Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan perempuan yang notabene mendapat dukungan dari berbagai pihak. Pemimpin dalam penelitian ini juga disukai oleh para bawahannya. Membuat temuan baru bahwa tidak semua pemimpin perempuan diragukan oleh orang disekitarnya atau orang yang dipimpinnya. Kesuksesan lembaga yang berada di bawah kepemimpinan Ning Hilwa juga menepis asumsi tentang tidak-mampuan perempuan menjadi pemimpin.

Peneliti juga menemukan tambahan pada model kepemimpinan Ning Hilwa yaitu sebagai berikut: 1) peduli terhadap keadaan guru, staf dan santri; 2) menjadi teladan untuk guru, staf dan santri; 3) memberikan buku tips mengajar, buku doa-doa pendek, ijazah atau amalan doa dan motivasi; 4) menganjurkan para guru dan staf untuk mengikuti webinar/seminar seputar *parenting*; 5) Terbuka terhadap masukan ; 6) lemah lembut.

Berdasarkan apa yang ditemukan di lapangan, peneliti dapat memberikan saran bahwa, penelitian ini dapat dilakukan pendalaman terhadap gaya kepemimpinan perempuan di pesantren. Perlu adanya metode yang berbeda dan waktu penelitian yang lebih lama untuk

meneliti kepemimpinan perempuan di pesantren. Hal ini bertujuan supaya peneliti mendapat pemahaman yang lebih dalam tentang budaya yang ada pada pesantren. Sedang saran untuk pihak sekolah atau pondok adalah agar tetap menjalankan fungsinya masing-masing. Untuk tetap konsisten dalam melanjutkan kepemimpinan dan tugas yang ada.

Lokasi penelitian yang sama dan tema penelitian yang serupa masih dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Perihal yang demikian ini cocok untuk para peneliti yang hendak melakukan mengenai kepemimpinan perempuan dalam sebuah lembaga pendidikan Islam.

B. Kata Penutup

Alhamdulillahirabbil'almiin, puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang atas rahmat-Nya kita diberikan nikmat iman. Tidak lupa sholawat serta salam kami panjatkan ke pada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang dengan ilmu pengetahuan, semoga kelak di *yaumul qiyamah* kita mendapat payung syafaat dari Nabi.

Dengan kerendahan hati, kami meminta maaf atas kesalahan dan kekurangan yang sangat mungkin dilakukan pada penulisan skripsi ini. Kami sadar betul bahwa kritik dan saran sangat

diperlukan untuk perbaikan kedepannya. Kami berharap dengan disusun-nya skripsi yang berjudul “Model Kepemimpinan Nyai Dan Kompetensinya Sebagai Kepala Sekolah” ini, dapat membawa kemanfaatan. Akhir kata kami mengutip apa yang disampaikan Ibnu Atthaillah dalam kitab Hikam-Nya yang masyhur, “Tuhanku, manusia yang bagusnya saja buruk, bagaimana buruknya tidak jadi keburukan?”. Atas dasar itu hendaknya manusia berbesar hati, bahwa dalam posisi paling baik saja hakikatnya dia masih diliputi kesalahan apalagi ketika dia melakukan kesalahan? Akan sangat tidak masuk akal masih ada manusia yang merasa paling baik sendiri. Terima kasih.



Daftar Pustaka

- Achmad, Zainal Arifin. "Transmitting Charisma: Re-Reading Weber through the Traditional Islamic Leader in Modern Java." *Jurnal Sosiologi Reflektif* 9, no. 2 (2015): 1–30.
- Aisyah, Siti, Munaya Ulil Ilmi, Muhammad Amirudin Rosyid, Eni Wulandari, and Fandi Akhmad. "Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture." *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 3, no. 1 (January 29, 2022): 40–59.
- Akhmad, Fandi, Maulida Nurus Sofia, Gita Dwi Jayanti, Windi Mega Lestari, and Zakki Teguh Wibawa. "Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Sesuai Dengan Ayat-Ayat Al-Qur'an." *MASALIQ* 1, no. 3 (November 15, 2021): 50–61.
- Al-Quran Al-Karim*. Bandung: Halim Qur'an, n.d.
- Aliaz, Norazman bin, and Khairul Anuar bin Mohamad. "Penelitian Terhadap Kriteria Dan Tekstual Ijazah Sanad Al-Quran." *Journal of Ma Alim Al-Qur'an Wa Al-Sunnah* 15, no. 2 (2019): 76–92.
- Andriani, Tuti. "The Role Of The Women's School In Efforts To Increase The Quality Of Education In The Elementary School Of Muhammadiyah 01 Pekanbaru." *POTENSI: Jurnal Kependidikan Islam* 5 (2019).
- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edited by Ella Deffi Deffi. 1st ed. Sukabumi: CV. Jejak, 2018.
- Aqilla, Khansya, and Parihat Kamil. "Dampak Pemisahan Kelas Berbasis Gender Terhadap Komunikasi Antarpribadi Dengan Lawan Jenis: Studi Kasus Pada Ikatan Alumni PPI 76 Tarogong Garut." *Jurnal Riset Komunikasi Penyiaran Islam*, December 21, 2022, 99–104.
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhram, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (December 21, 2022): 1–9.
- Azizah, Alif Luthvi, and Wayan Tiadilona. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Systematic Literature Review" 11, no. 2 (n.d.): 53–62.

- Basri, Khairinal, and Firman. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin." *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 2 (September 29, 2021): 349–61.
- Budiman, Muhammad. "Kepemimpinan Kharismatik Kiai Adib Minanurrohman Ali Dalam Pembentukan Karakter Santri Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Ngunut Tulungagung." UIN Sunan Kalijaga, 2020.
- Chan, Elsa T., David R. Hekman, and Maw Der Foo. "An Examination of Whether and How Leader Humility Enhances Leader Personal Career Success." *Human Resource Management* 63, no. 3 (May 1, 2024): 427–42.
- Fatimah, Siti. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam : (Studi Kasus Di MTsN Tuban Dan MTs Salafiyah Merakurak Tuban)." *At-Tuhfah* 9, no. 2 (2020).
- GBHN 1999-2004: Dilengkapi Dengan Susunan Lengkap Anggota Kabinet Persatuan Nasional.* Cet. 1. Jakarta: Sinar Grafika, 1999.
- Hadiyanti, Siti, and Dini Islamiati. "Nyai Mela: Perintis Pesantren Perempuan Di Depok." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 6 (June 1, 2024): 2687-2695–2687 – 2695.
- Hansen, Seng. "Investigasi Teknik Wawancara Dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi." *Jurnal Teoretis Dan Terapan Bidang Rekayasa Sipil* 27 (2020).
- Hanum, Nur Amaliyah, Anisah Fitriyah, Maisyarah Maisyarah, and Raden Bambang Sumarsono. "Pandangan Konsep Kepemimpinan Kharismatik." *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0* 0, no. 0 (2019).
- Hardner, Kimberly L., and Molly R. Wolf. "Using Feminist Theory as a Research Method in the Examination of Trauma-Informed Care in a Non-Profit Organisation." *Voluntary Sector Review* 13, no. 1 (March 1, 2022): 37–52.
- Hasanah, Hasyim. "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)." *At-Taqoddum* 8 (2016).
- Hesti Murthi, Yekti, Dian Kartikasari, Misiyah, Zumrotin K. Susilo, Siti Khoirun Nikmah, and Hamong Santono. *Mewujudkan Kesetaraan Gender Panduan*

- Teknis Goal 5 SDGs Untuk Pemerintah Daerah Dan Pemangku Kepentingan Daerah.* Jakarta Selatan, 2017.
- Hideg, Ivona, Anja Krstic, Deborah M. Powell, and Yujie Zhan. “Supporting Women during Motherhood and Caregiving Necessary, but Not Sufficient: The Need for Men to Become Equal Partners in Childcare.” *Industrial and Organizational Psychology* 16, no. 2 (June 9, 2023): 215–20.
- Irwan, Felia Siska, Zuzmelia, and Meldawati. “Analisis Perubahan Peran Dan Fungsi Keluarga Pada Masyarakat Minangkabau Dalaam Teori Feminisme Dan Teori Kritis.” *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial* 6, no. 1 (2022): 191–205.
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. *Kepemimpinan Berbasis Gender Equality Dalam Pengembangan Manajemen Mutu Di Perguruan Tinggi.* 1st ed. Bantul: CV. MULTI ARTHA JATMIKA, 2022.
- Istiqlaliyani, Fikriyah. “Ulama Perempuan Di Pesantren: Studi Tentang Kepemimpinan Nyai Hj. Masriyah Amva.” *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 8, no. 1 (January 31, 2022): 104–9.
- Jamrizal. “Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian Dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Literature Review Manajemen Pendidikan).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Imu Sosial* 3, no. 1 (June 30, 2022): 479–88.
- Jauhar, Syifa. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisi Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di SD Budi Mulia 2 Punjen Sleman Yogyakarta.” UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Julaiha, Siti. “Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian, Pendidikan, Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (2019): 51–62.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Terbaru.* Gitamedia Press, 2015.
- Kemendikbud, Litbang. *Kurikulum 2013: Pergeseran Paradigma Belajar Abad 21,* n.d.
- Lovin, C Laura. “Through the Lenses of Feminist Theory: Exploring the Past, Present & Futures of Educational Equality for Migrant Learners 2,” n.d.
- Mahaputra, M. Rizky, and Farhan Saputra. “Literature Review the Effect of

- Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation.” *Journal of Accounting and Finance Management* 2, no. 2 (May 28, 2021): 103–13.
- Mahmudah, Eka Binti, Zuhriana Widya, Rahayu Ning Tyas, and Dewi Menur. “Korelasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dengan Mutu Pendidikan Di MA Syarifatul ’Ulum Katerban (Studi Kasus Madrasah Aliyah Syarifatul Ulum Katerban Ngawi).” *Inisiasi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (December 2, 2021): 1–8.
- Majid, Abdul. “Peran Supervisi Kepala Sekolah Dalam Implementasi Pendidikan Karakter Di MIN 2 Seram Bagian Barat.” UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Mo, Shenjiang, and Junqi Shi. “Linking Ethical Leadership to Employees’ Organizational Citizenship Behavior: Testing the Multilevel Mediation Role of Organizational Concern.” *Journal of Business Ethics* 141, no. 1 (March 1, 2017): 151–62.
- Muspawi, Mohamad. “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no. 2 (July 1, 2020): 402.
- Mustaqim, Muhammad Arif, Heidiah Waskito Rini, and Imron Sadewo. “Women’s Leadership in Islamic Boarding Schools: A Case Study at Darus Salam Islamic Boarding School Mandigu Hamlet Suco Village Mumbulsari District Jember Regency.” *Sanhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)* 6, no. 1 (April 15, 2022): 70–77.
- Musthofa, Ahmad. “Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai H. Imam Suyono Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo.” UIN Sunan Kalijaga, 2022.
- Muttaqin Zammil Al, Moh, and Sigit Priyo Sembodo. “Pola Kepemimpinan Perempuan Di Pondok Pesantren Darut Thayyibah Dan Peran Sosialnya Di Masyarakat.” *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan* 1, no. 3 (2021): 273–88.
- Nabawi, Asraf, Anis Eliyana, and Ahmad Rizki Sridadi. “Implementasi Servant Leadership Dalam Organisasi: Pendekatan Systematic Literature Review.” *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 17, no. 1 (March 31, 2023): 49–56.

- Nafal, Qoyyimun, Binti Maunah, and Achmad Patoni. "Hakikat Kepemimpinan Transformasional." *IHSANIKA : Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 3 (June 22, 2024): 45–58.
- Natadireja, Ujang, and Kun Nurachadijat. "Evaluasi Pendidikan Menuju Insan Kamil Dalam Perspektif Filsafat Ilmu." *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 2 (September 30, 2023): 253–67.
- Nilamsari, Natalina. "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif." *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* 8, no. 2 (2014).
- Nur, Sassa. "Peran Kepala Sekolah Terhadap Implementasi Asesmen Nasional Di SMPN 1 Donorojo Pacitan," 2022.
- Prasetyawan, Ahmad Yusuf, and Safitri Lis. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pesantren." *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak* 14, no. 1 (July 24, 2019): 39–69.
- Prihatna Wati, Dita, Nur Wahyuni, Arum Fatayan, and Aska Amalia Bachrudin. "Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 6, no. 5 (June 21, 2022): 7970–77.
- Rizqi, Ahmad Afrizal. "Manajemen Kepemimpinan Perempuan Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 2 Kota Banjar." Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.
- Rosita, Neni. "Kepemimpinan Kharismatik Kiai Di Pondok Pesantren Ali Maksum Krapyak Yogyakarta." *SANGKéP: Jurnal Kajian Sosial Keagamaan* 1, no. 2 (2018): 166–83.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif Qualitative Research Approach.* 1st ed. yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Sahputra Rangkuti, Suheri. "Patriarki Dalam Perspektif Pesantren." *Madaniyah* 9, no. 1 (January 31, 2019): 100–116.
- Schuhmacher, Karl, Kristy L. Towry, and Jacob Zureich. "Leading by Example in Socially Driven Organizations: The Effect of Transparent Leader Compensation Contracts on Following." *The Accounting Review* 97, no. 3 (May 1, 2022): 373–93.
- Setiabudi, Agung. "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan

- Kualitas Pengelolaan Sarana Dan Sarana Pendidikan DI MTsN 4 Bantul Yogyakarta.” Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.
- Siahaan, Amiruddin, Aswaruddin Aswaruddin, Maulidayan Maulidayan, Ahmad Zaki, Novita Sari, and Arief Aulia Rahman. “Principal Leadership Ethics as A Role Model in High School.” *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 15, no. 3 (August 26, 2023): 2834–45.
- Siswanda, Skripsi Silviana. “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengembangkan Kinerja Guru Di SD Negeri Sokowaten Baru Bantul Yogyakarta.” Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Interpretatif, Interaktif Dan Konstruktif*. 3rd ed. Bandung: Alfabeta, 2020.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 19th ed. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharto, Yusuf. “Nyai Nur Khidijah The Pioneer Of Female Pesantren Education In Indonesia.” *SIRAJUDDIN : Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam* 3, no. 1 (December 30, 2023): 56–68.
- Sulistyowati, Yuni. “Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Pendidikan Dan Tata Sosial.” *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies* 1, no. 2 (January 7, 2020): 1–14.
- Sumadi. “Islam Dan Seksualitas: Bias Gender Dalam Humor Pesantren.” *EL-HARAKAH* 19, no. 1 (May 15, 2017): 21.
- Suraya, Haeril, and Kasman. “Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi Pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima).” *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 131–39.
- Syaikh Ahmad bin Muhammad bin Abdul Karim, ibn Atha’illah as-Sakandari. *Syarah Al-Hikam*. Semaramg: Karya Toha Putra, n.d.
- Takdir, Mohammad, Lusiyana, Zahratul Jannah, and Min Umniyatil Maimunah. “Understanding Social-Interaction Betwen Nyai and Femlae Santri in Pesantren Annuqayah, East Java.” *Jurnal Sosiologi Reflektif* 17, no. 1 (October 31, 2022): 125–52.

- Wahidmurni. "Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif," 2017.
- Weber, Max. *MAX WEBER: The Theory of Social and Economic Organization*. Edited by Parsons. Talcott. NEW YORK: THE FREE PRESS GLENCOE, ILLINOIS & THE FALCON'S WING PRESS, 1947.
- Wulandari, Yeni, and Eva Dwi Sartika. "Strategi Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 3, no. 1 (April 10, 2018): 126–36.
- Yang, Elaine Chiao Ling. "Leisure and Feminist Theory." *Annals of Leisure Research* 21, no. 3 (May 27, 2018): 381–84.
- الزمخري, أبي القاسم محمد بن عمر. *تفسير الكشاف*. Riyadh: Maktabah al-'Abikan, n.d.

