

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DALAM PENGUATAN MUTU ORGANISASI
DI PESANTREN *DARUL AMAN* TUNGKOP ACEH
BESAR**



Oleh: Tiara Amalia

NIM: 24204091003

TESIS

Diajukan Kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd)

YOGYAKARTA

2026

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-2714/Un.02/DT/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGUATAN MUTU ORGANISASI DI PESANTREN DARULAMAN TUNGKOP ACEH BESAR

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TIARA AMALIA, S.Pd.
Nomor Induk Mahasiswa : 24204091003
Telah diujikan pada : Kamis, 06 Agustus 2026
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. H. Karwadi, S.Ag., M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6a7bde6f85a0



Penguji I
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6a7bde6f85a0



Penguji II
Prof. Dr. H. Maragustam, M.A.
SIGNED

Valid ID: 6a7bde6f85a0



Yogyakarta, 06 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6a841a7276594

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Amalia
NIM : 24204091003
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah tesis dengan judul:

Manajemen Kepemimpinan Perempuan Dalam Penguatan Mutu Organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar. Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 Juni 2026
Yang menyatakan,



10000
METERAI
TEMPER
6E909ANX367106695

Tiara Amalia
NIM. 24204091003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Amalia
NIM : 24204091003
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah tesis dengan judul:

Manajemen Kepemimpinan Perempuan Dalam Penguatan Mutu Organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar. Secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi, dan sudah memenuhi standar dari program studi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 Juni 2026
Yang menyatakan,



Tiara Amalia
NIM. 24204091003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Amalia

NIM : 24204091003

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan ini, bahwa sesungguhnya saya tidak menuntut kepada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Dua), seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridha Allah Swt.

Yogyakarta, 22 Juni 2026

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

10000
METERAI
TEMPEL
A7CAJX551230010

Tiara Amalia
NIM. 24204091003

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENGUATAN
MUTU ORGANISASI DI PESANTREN DARULAMAN TUNGKOP ACEH
BESAR**

Yang ditulis oleh:

Nama : Tiara Amalia

Nim : 24204091003

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 22 Juni 2026

Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Dr. Karwadi, SAg, M.Ag
NIP. 19710315 199803 1 004

MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ،
وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا
وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا

"Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya. Seorang pemimpin adalah pemimpin bagi rakyatnya dan akan dimintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan akan dimintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang perempuan adalah pemimpin di rumah suaminya dan akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya" (HR. Bukhari No. 7138 dan Muslim No. 1829).¹

¹ Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, "Shahih Bukhari Dan Shahih Muslim," *Dar Al-Fikr*, 2002.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk almamater tercinta
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



ABSTRAK

Tiara Amalia, NIM 24204091003 “Manajemen Kepemimpinan Perempuan dalam Penguatan Mutu Organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.” Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2026. Pembimbing Dr. H. Karwadi, S.Ag., M.Ag.

Kepemimpinan pesantren pada umumnya masih didominasi oleh laki-laki sehingga praktik kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji. Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar dipilih sebagai lokasi penelitian karena memberikan ruang kepada pimpinan perempuan untuk menjalankan fungsi manajemen organisasi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan program pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kepemimpinan perempuan, kontribusinya terhadap penguatan mutu organisasi, serta faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan kepemimpinan perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *deskriptif*. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas 9 orang, meliputi pimpinan pesantren, guru, pengurus, dan santri. Analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña melalui tahapan kondensasi data, penyajian data (*data display*), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan perempuan diterapkan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Pada tahap perencanaan, pimpinan menetapkan program berdasarkan kebutuhan pesantren dan nilai-nilai keislaman. Pada tahap pengorganisasian, pembagian tugas dan tanggung jawab dilakukan dengan melibatkan unsur pimpinan, guru, pengurus, dan santri. Pada tahap pelaksanaan, program dijalankan melalui koordinasi, komunikasi, keteladanan, serta keterlibatan aktif seluruh warga pesantren. Adapun pengawasan dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program.

Kontribusi kepemimpinan perempuan terhadap penguatan mutu organisasi meliputi: penguatan sistem manajemen organisasi, budaya organisasi, mutu proses pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia. Kontribusi tersebut diwujudkan melalui penyusunan dan evaluasi program, pembinaan dan koordinasi guru serta pengurus, pelaksanaan program pendidikan dan keagamaan seperti pembelajaran kitab kuning, tahfiz Al-Qur'an, *muhadharah*, *suluk*, dan *tawajjuh*. Faktor yang mendukung keberhasilan kepemimpinan perempuan meliputi: keteladanan (*uswah hasanah*), komunikasi yang humanis dan partisipatif, pembinaan dan pengawasan yang konsisten, serta kemampuan membangun budaya organisasi yang positif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berkontribusi terhadap penguatan mutu organisasi pesantren melalui penerapan fungsi manajemen yang partisipatif dan berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan Perempuan, Mutu Organisasi, Pesantren



ABSTRACT

Tiara Amalia. Women's Leadership Management in Strengthening Organizational Quality at Darul Aman Islamic Boarding School, Tungkop, Aceh Besar. *Master's Thesis. Yogyakarta: Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta. 2026. Supervisor: Dr. H. Karwadi, S.Ag., M.Ag.*

Pesantren leadership is generally still dominated by men, making the practice of women's leadership in pesantren an interesting phenomenon to study. Pesantren Darul Aman Tungkop, Aceh Besar, was selected as the research site because it provides opportunities for women leaders to perform organizational management functions, including planning, organizing, implementing, and supervising pesantren programs. This study aims to analyze women's leadership management, its contribution to organizational quality improvement, and the factors that contribute to the success of women's leadership at Pesantren Darul Aman Tungkop, Aceh Besar.

This study employed a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The research informants consisted of nine individuals, including the pesantren leader, teachers, administrators, and students. Data analysis employed the Miles, Huberman, and Saldaña model through the stages of data condensation, data display, and conclusion drawing and verification.

The findings indicate that women's leadership management is implemented through the functions of planning, organizing, actuating, and controlling. In the planning stage, the leader establishes programs based on the needs of the pesantren and Islamic values. In the organizing stage, the distribution of duties and responsibilities involves the leader, teachers, administrators, and students. In the actuating stage, programs are carried out through coordination, communication, exemplary conduct, and active participation of the pesantren community. Meanwhile, controlling is conducted through monitoring and evaluation of program implementation. The contribution of women's leadership to organizational quality improvement

includes strengthening the organizational management system, organizational culture, the quality of educational processes, and human resource development. These contributions are realized through program planning and evaluation, teacher and administrator development and coordination, as well as educational and religious programs such as kitab kuning learning, Qur'an memorization (tahfiz), muhadharah, suluk, and tawajjuh. Factors supporting the success of women's leadership include exemplary conduct (uswah hasanah), humanistic and participatory communication, consistent guidance and supervision, and the ability to develop a positive organizational culture. The findings indicate that women's leadership contributes to strengthening the quality of pesantren organizations through the implementation of participatory management functions grounded in Islamic values.

Keywords: *Women's Leadership Management, Organizational Quality, Islamic Boarding School.*



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Mentri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 januari 1998.

A. Konsonan Tunggal

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šād	Š	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍāḍ	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap Rangkap

للهم	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

C. Ta' Marbutah Di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	Karâmah al-auliyâ'
--------------------------	---------	--------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	Zakâh al-fiṭri
-------------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	A fa'ala
ذُكِرَ	kasrah	ditulis	i żukira
يَذْهَبُ	dammah	ditulis	u

			yaẓhabu
--	--	--	---------

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جَاهِلِيَّة	ditulis ditulis	Â jâhiliyyah
2	fathah + ya' mati تَنْسَى	ditulis ditulis	â tansâ
3	kasrah + ya' mati كَرِيم	ditulis ditulis	î karîm
4	dammah + wawu مَاتِي فُرُوض	ditulis ditulis	û furûd

F. Vokal Rangkap

1	fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	ditulis ditulis	Ai bainakum
2	fathah + wawu mati قَوْل	ditulis ditulis	au qaul

**G. Vokal Pendek Yang Berurutan dalam Satu Kata
Dipisahkan Dengan Apostrof**

أَنْتُمْ	Ditulis	a'antum
أُتِدِدَات	Ditulis	u'iddat
لَا'يْنَ سَيَاكْرْتُمْ	Ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila Diikuti Huruf Qamariyah

أَنْزِلَا	Ditulis	alqur'an
أَلْقِيَا	Ditulis	Alqiyas

b. Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya. Serta menghilangkan huruf (el) nya.

أَسْمَاءُ	Ditulis	alSama>'
أَسْمَاءُ	Ditulis	AlSyams

I. Penulisan Kata-kata Dalam Rangkaian Kalimat

أَهْلُ الْوَلَدِ وَالْأَهْلِ	Ditulis	z'lawi> alfurud>d} ahl alsunnah
------------------------------	---------	------------------------------------

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta kasih sayangnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd). pada program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan, iman dan islam, sehingga kita dapat merasakan nikmat kehidupan yang penuh keberkahan hingga saat ini.

Dalam proses penyusunan tesis ini, peneliti menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi, dukungan, nasihat, serta doa. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Prof. Noorhaidi, M.A., M. Phil., Ph.D., yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh Pendidikan di UIN Sunan Kalijaga.

2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Prof. Dr. Sigit Purnama beserta seluruh jajaran, yang telah memberikan dukungan akademik maupun administratif selama peneliti menempuh studi pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam.
3. Ibu Dr. Nur Saidah, M.Ag., selaku Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan, motivasi, dan dukungan selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Lailatu Rohmah, S.Pd.I., M.Si., selaku Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan akademik kepada peneliti.
5. Bapak Dr. H. Kardawi, S.Ag., M.Ag., selaku dosen Penasehat Akademik dan Dosen Pembimbing Tesis yang dengan penuh perhatian memberikan nasihat, arahan, motivasi selama masa studi peneliti serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, masukan, serta arahan dengan penuh kesabaran hingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, pelayanan, dan pengalaman berharga selama proses Pendidikan peneliti

7. Pimpinan dan pengasuh Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar yang telah memberikan izin, kesempatan, dan dukungan kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian.
8. Seluruh pengurus, santri, tenaga pendidik, dan anggota organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar yang telah membantu serta memberikan informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian berlangsung
9. Teristimewa kepada ibunda tercinta, wanita hebat yang Allah hadirkan sebagai wujud kasih sayang paling nyata dalam hidup peneliti. Sosok yang selalu menyembunyikan lelahnya di balik senyuman, yang diamnya menangis dalam doa demi melihat anaknya sampai di titik ini. Tidak ada langkah peneliti yang terlepas dari doa ibu, tidak ada hari yang dilalui tanpa cinta dan pengorbanannya. Bahkan ketika keadaan sulit, ibu tetap memilih kuat, memeluk harapan, dan tetap menyakinkan peneliti bahwa semuanya akan baik-baik saja.
10. Kepada ayahanda tercinta, sosok lelaki tangguh yang rela menantang panas dan lelah demi mencari rezeki, memikul harapan, serta memperjuangkan harapan anak-anaknya tanpa mengeluh, dibalik selesainya tesis ini ada pengorbanan yang menjadi kekuatan bagi peneliti untuk terus bangkit dan menjadi alasan terbesar peneliti untuk tetap bertahan hingga menyelesaikan tesis ini.

11. Kepada bang Rian, dan adik tercinta Fitri, serta seluruh keluarga tersayang yang selalu memberikan semangat, doa, perhatian, motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik
12. Teman-teman seperjuangan program Magister Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2024, khususnya rekan-rekan kelas yang selalu membarikan dukungan, kebersamaan, dan semangat selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini.
13. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan, khususnya keluarga besar Asrama Pocut Baren Yogyakarta dan Teman-teman Aceh Squad, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Teman kos, Yayik, Vetty, Adiba, Erika. Terimakasih atas kebersamaan, dukungan, doa, serta cerita yang telah menguatkan peneliti dalam melewati setiap proses hingga tesis ini dapat diselesaikan.
14. Terimakasih untuk Kak Sarah Dina, Nulqia Salsabila yang telah sabar membantu, menemani, serta memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti selama proses penyusunan tesis ini, hingga peneliti menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik, masukan, dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan

bagi pembaca pada umumnya, serta menjadi amal kebaikan dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

Yogyakarta, 22 Juni 2026

Yang Menyatakan

Tiara Amalia, S.Pd.

Nim. 24204091003



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xiii
KATA PENGANTAR.....	xix
DAFTAR ISI.....	xxiv
DAFTAR TABEL	xxix
DAFTAR GAMBAR.....	xxx
DAFTAR LAMPIRAN	xxxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Kajian Penelitian Yang Relavan.....	15

F. Landasan Teori	35
1. Teori Manajemen.....	35
2. Teori Kepemimpinan	45
3. Teori Kepemimpinan Perempuan	50
4. Teori Mutu Organisasi	63
5. <i>Total Quality Management (TQM)</i> dalam Penguatan Mutu Organisasi.	68
G. Kerangka Berpikir	71
H. Sistematika Pembahasan.....	73
BAB II METODE PENELITIAN	75
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	75
B. Sumber Data Penelitian	77
1. Data primer.	77
2. Data sekunder	79
C. Waktu dan Lokasi Penelitian	79
D. Subjek Penelitian	80
E. Teknik Pengumpulan Data	81
1. Observasi.	82
2. Wawancara.	83
3. Dokumentasi.....	85
F. Teknik Analisis Data	86
1. Kondensasi Data (<i>Data Reduction</i>)	86
2. Penyajian Data (<i>Data Display</i>)	87
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (<i>Conclusion Drawing/Verification</i>)	88
G. Pengecekan Keabsahan Data	88

BAB III GAMBARAN UMUM PESANTREN DARUL AMAN TUNGKOP ACEH BESAR91

A. Sejarah Singkat Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar	91
B. Visi dan Misi Pesantren Darul Aman	94
C. Tujuan Pesantren Darul Aman.....	96
D. Identitas Pesantren	98
E. Jumlah Guru.....	100
F. Jumlah Santri di Pesantren Darul Aman.....	101
G. Sarana Prasarana Pesantren Darul Aman	102
H. Sistem Pengelolaan Organisasi Pesantren Darul Aman	106
I. Roster Pengajian Santri Pesantren Darul Aman	108
J. Nama-nama Kitab yang Diajarkan Menurut Tingkatan Kelas	110
K. Kegiatan Penunjang Pendidikan Pesantren Darul aman.....	114
L. Larangan-larangan santri Pesantren Darul Aman...	117
M. Sangsi diberikan.....	118

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 120

A. Manajemen Kepemimpinan Dalam Penguatana Mutu Organisasi di Perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar	121
1. Perencanaan (<i>Planning</i>) sebagai Fondasi Strategis Kepemimpinan Perempuan.....	121
2. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>) sebagai	

Penguatan Struktur, Koordinasi, dan Implementasi Program Berbasis Nilai Islam	129
3. Pelaksanaan (<i>Actuating</i>) sebagai Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Penguatan Mutu Organisasi Pesantren.....	137
4. Pengawasan (<i>Controlling</i>) sebagai Mekanisme Evaluasi dan Penjaminan Mutu Organisasi	145
B. Kontribusi Manajemen Kepemimpinan Perempuan Terhadap Penguatan Mutu Organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.....	155
1. Kontribusi terhadap Penguatan Mutu Manajerial Organisasi Pesantren.....	158
2. Kontribusi terhadap Penguatan Mutu Budaya Organisasi Pesantren.....	167
3. Kontribusi terhadap Penguatan Mutu Pendidikan dan Pembinaan Santri	178
C. Temuan	184
1. Kontribusi Kepemimpinan Perempuan terhadap Mutu Sumber Daya Manusia (SDM).....	191
2. Faktor yang Mendorong Terwujudnya Kontribusi	209
D. Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Perempuan Dalam Penguatan Mutu Organisasi Di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.....	213
1. Keteladanan (<i>Uswah Hasanah</i>) Pemimpin.....	215
2. Komunikasi yang Humanis dan Partisipatif	218

3. Konsistensi Pembinaan dan Pengawasan	220
4. Kemampuan Membangun Budaya Organisasi yang Positif	222
BAB V PENUTUP	233
A. Kesimpulan	233
B. Saran	236
DAFTAR PUSTAKA	238
LAMPIRAN-LAMPIRAN	251
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	295



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2. Identitas Pesantren Pesantren Darul Amana.	101
Tabel 3. Jumlah Guru di Pesantren Darul Aman	103
Tabel 4. Jumlah Santri di Pesantren Darul Aman	104
Tabel 5. Sarana Prasara di Pesantren Darul Aman	105
Tabel 6. Roster Pengajian di Pesantren Darul Aman	110
Tabel 7. Nama-nama Kitab Berdasarkan Tingkatan Kelas di Pesantren Darul Aman.....	112
Tabel 9. Kegiatan Penunjang Pendidikan di Pesantren Darul Aman	188



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	73
Gambar 2. Kegiatan Evaluasi dan Rapat Program Kerja.....	126
Gambar 3. Kegiatan Gotong Royong Ustadzah Pimpinan Bersama Santri.	133
Gambar 4. Para Santri Ziarah di Makam Para Ulama	143
Gambar 5. Pembinaan Kegiatan Santri.....	151
Gambar 6. Pembelajaran Kitab di pesantren	163
Gambar 7. Kegiatan Sholat Berjama'ah	165
Gambar 8. Kegiatan Suluk dan Tawajjoh	172
Gambar 9. Kegiatan Muhadharah Para Santri	173
Gambar 10. Kegiatan Baca Kitab Santri.....	181
Gambar 11. Kegiatan Dalailul Khairat dan Al-Barzanji	184
Gambar 12. Foto Pimpinan Perempuan Memberikan Pembinaan Kepada Para Santri	226

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	253
Lampiran 2.....	256
Lampiran 3.....	263
Lampiran 4.....	267
Lampiran 5.....	271
Lampiran 6.....	274
Lampiran 7.....	279
Lampiran 8.....	281
Lampiran 9.....	284



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berilmu, berakhlak, dan berdaya saing.² Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan, pesantren tidak lagi hanya dituntut mempertahankan fungsi tradisionalnya sebagai pusat transmisi ilmu-ilmu keislaman, tetapi juga dituntut mampu membangun tata kelola organisasi yang efektif, profesional, dan adaptif terhadap perubahan.³

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai persoalan yang berkaitan dengan penguatan mutu organisasi pesantren, seperti belum optimalnya pengelolaan sumber daya manusia, belum terintegrasinya sistem penjaminan mutu, lemahnya evaluasi program, serta perlunya peningkatan kapasitas kepemimpinan dalam mengelola organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan mutu organisasi

² Amelia Zahwa et al., "Meningkatkan Daya Saing Bangsa: Peran Strategis Investasi Pendidikan Dalam Pengembangan SDM," *Indonesian Journal Of Education* 2, no. 1 (2025): 150–55.

³ Bambang Triyono1 Elis Mediawati, "Transformasi Nilai-Nilai Islam Melalui Pendidikan Pesantren: Implementasi Dalam Pembentukan Karakter Santri," *Journal of International Multidisciplinary Research Vol* 1, no. 1 (2023).

menjadi isu penting dalam pengembangan pesantren di era modern.⁴

Pesantren merupakan lembaga pendidikan tertua yang berkontribusi besar terhadap pembangunan bangsa, terutama dalam melahirkan ulama, cendekiawan, dan pemimpin masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.⁵ Perubahan ini menuntut adanya sistem manajemen yang efektif, transparan, dan adaptif terhadap tantangan zaman. Manajemen pendidikan Islam tidak lagi sekadar diorientasikan pada pengajaran kitab kuning atau pembentukan karakter santri semata, tetapi juga pada bagaimana lembaga mampu mempertahankan mutu, eksistensi, dan kredibilitasnya di tengah kompetisi lembaga pendidikan modern. Dalam konteks inilah, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menentukan arah dan mutu lembaga pendidikan Islam, termasuk pesantren.⁶

Meskipun demikian, praktik kepemimpinan di lingkungan pesantren pada umumnya masih didominasi oleh laki-laki. Sistem kepemimpinan pesantren yang berkembang selama ini cenderung menempatkan kiai, *teungku*, atau abi sebagai pemegang otoritas utama dalam pengambilan keputusan, sehingga ruang bagi perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan formal masih

⁴ Sallis Edward, "Total Quality Management In Education (Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi)," *Jogjakarta: IRCiSoD*, 2006.

⁵ Umar Sulaiman, *Perilaku Menyimpang Remaja Dalam Perspektif Sosiologi* (Alauddin University Press, 2012).

⁶ Fauzan Adhim, *Arah Baru Manajemen Pondok Pesantren* (Literasi Nusantara, 2020).

relatif terbatas.⁷ Kondisi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh struktur organisasi pesantren yang bersifat hierarkis, tetapi juga oleh budaya patriarki yang telah mengakar dalam kehidupan sosial masyarakat.

Budaya patriarki menempatkan laki-laki sebagai aktor utama dalam ruang publik, sedangkan perempuan lebih banyak diposisikan pada ranah domestik atau sebagai pendukung kepemimpinan laki-laki. Akibatnya, representasi perempuan sebagai pemimpin pesantren masih tergolong rendah meskipun mereka memiliki kapasitas manajerial dan kompetensi kepemimpinan yang memadai.⁸

Selain faktor budaya, keterbatasan perempuan dalam kepemimpinan pesantren juga dipengaruhi oleh adanya pemahaman dan tafsir keagamaan yang bersifat patriarkal atau bias gender.⁹ Dalam beberapa konteks, teks-teks keagamaan dipahami secara literal sehingga melahirkan pandangan bahwa kepemimpinan publik merupakan wilayah yang lebih tepat dijalankan oleh laki-laki.¹⁰ Padahal, banyak kajian kontemporer menunjukkan bahwa Islam menempatkan kepemimpinan sebagai amanah yang didasarkan pada kompetensi, keadilan, integritas,

⁷ Mansour Fakih, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Gramedia. Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 8-18.

⁸ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al Qur'an* (Paramadina, 1999).

⁹ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Dian Rakyat, 2014), hlm. 95-120.

¹⁰ Amina Wadud, *Qur'an and Woman: Rereading the Sacred Text from a Woman's Perspective* (New York: Oxford University Press, 1999) hlm 69-84.

dan tanggung jawab, bukan semata-mata pada jenis kelamin.¹¹ Oleh karena itu, berkembangnya tafsir yang lebih kontekstual membuka ruang yang lebih luas bagi perempuan untuk berperan sebagai pemimpin, termasuk dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam seperti pesantren.

Kepemimpinan dalam Islam memiliki landasan teologis dan filosofis yang kuat. Seorang pemimpin (khalifah) memiliki tanggung jawab moral dan spiritual untuk mengarahkan, membina, dan menegakkan kebenaran dalam komunitas yang dipimpinnya.¹² Rasulullah SAW menegaskan bahwa setiap manusia adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Prinsip ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak terbatas pada jenis kelamin, tetapi pada kemampuan, amanah, dan tanggung jawab yang diemban. Namun demikian, dalam konteks sosial budaya, terutama di lingkungan tradisional seperti pesantren, peran perempuan sebagai pemimpin masih sering menghadapi tantangan berupa pandangan normatif, budaya patriarkis, serta keterbatasan akses terhadap ruang kepemimpinan formal.¹³

¹¹ M Ainur Rafiq, Selfi Arinie, and M Rieza Fachelvi, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam: Antara Tafsir Patriarkal Dan Spirit Emansipatif," *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 3 (2025): 632–39.

¹² Muhammad Budiman Et Al., *Kepemimpinan Islam: Teori Dan Aplikasi* (Edu Publisher, 2021).

¹³ M Ainur Rafiq, Selfi Arinie, And M Rieza Fachelvi, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam: Antara Tafsir Patriarkal Dan Spirit Emansipatif," *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam* 3, No. 3 (2025): 632–39.

Dalam beberapa dekade terakhir, peran perempuan di lembaga pendidikan Islam mulai menunjukkan perkembangan. Sejumlah pesantren di Indonesia telah memberikan ruang bagi perempuan untuk berkiprah sebagai pengasuh, pengelola, bahkan pemimpin lembaga pendidikan Islam.¹⁴ Perempuan tidak lagi hanya berperan sebagai pendamping kiai atau pembina santri putri, tetapi juga terlibat dalam proses pengambilan kebijakan, pengelolaan sumber daya organisasi, serta pengembangan mutu lembaga pendidikan.¹⁵

Meskipun demikian, kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren masih relatif terbatas apabila dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki. Secara umum, sebagian besar pesantren di Indonesia masih dipimpin oleh kiai sebagai pemegang otoritas utama dalam pengelolaan lembaga, sedangkan perempuan lebih banyak menjalankan peran sebagai pengasuh santri putri, pendamping kiai, atau pengelola unit pendidikan tertentu.¹⁶ Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perempuan yang menduduki posisi sebagai pemimpin utama pesantren masih tergolong sedikit sehingga menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji dalam perspektif manajemen pendidikan Islam.¹⁷

¹⁴ Dewi Umami Raihanun, "Ulama Perempuan Nahdlatul Wathan Otoritas Dan Peran Perempuan Di Ruang Publik," n.d.

¹⁵ Dewi Umami Raihanun, "Ulama Perempuan Nahdlatul Wathan Otoritas Dan Peran Perempuan Di Ruang Publik," nd.

¹⁶ Mujamil Qomar, *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi* (Erlangga, 2002).

¹⁷ Zamakhsyari Dhofier, "Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai," (*No Title*), 1982.

Dalam praktiknya, kepemimpinan perempuan di lingkungan dayah relatif masih jarang ditemukan sehingga belum banyak menjadi perhatian dalam kajian manajemen pendidikan Islam. Berdasarkan penelusuran penulis terhadap profil kelembagaan dayah dan pesantren di Aceh, terdapat beberapa pesantren yang dipimpin oleh perempuan, di antaranya Dayah Malikussaleh Panton Labu, Kabupaten Aceh Utara, dan Pesantren Darul Aman Tungkop, Kabupaten Aceh Besar. Kedua lembaga tersebut menunjukkan bahwa perempuan dapat memperoleh kepercayaan untuk melanjutkan kepemimpinan pesantren sekaligus menjalankan fungsi pengelolaan lembaga pendidikan Islam.¹⁸

Meskipun sama-sama dipimpin oleh perempuan, kedua pesantren tersebut memiliki karakteristik yang berbeda. Kepemimpinan perempuan di Dayah Malikussaleh Panton Labu merupakan kelanjutan estafet kepemimpinan keluarga setelah wafatnya Abu H. Ibrahim Bardan (*Abu Panton*), yang kemudian diteruskan oleh Ummi Hj. Zainabon Hasan dengan tetap mempertahankan sistem pendidikan salafiyah dan tradisi dayah.¹⁹ Sementara itu, di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, kepemimpinan perempuan tidak hanya melanjutkan estafet kepemimpinan lembaga, tetapi juga terlibat dalam pengelolaan organisasi melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen,

¹⁸ <https://www.dayahmalikussaleh.com/2021/04/profil-dayah-malikussaleh-pantonlabu.html>

¹⁹ <https://www.dayahmalikussaleh.com/2021/02/profil-mahad-aly-malikussaleh-pantonlabu.html>

meliputi perencanaan program, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan kegiatan, dan pengawasan terhadap mutu organisasi pesantren. Perbedaan karakteristik tersebut menjadi salah satu pertimbangan akademik dalam memilih Pesantren Darul Aman Tungkop sebagai lokasi penelitian.²⁰

Namun, di balik potensi tersebut, pemimpin perempuan di pesantren juga menghadapi sejumlah kendala. Secara sosiologis, masih terdapat anggapan bahwa peran kepemimpinan adalah dominasi laki-laki, terutama lembaga keagamaan. Hal ini diperkuat dengan konstruksi budaya dan tafsir keagamaan yang cenderung konservatif terhadap peran publik perempuan.²¹ Selain itu, keterbatasan dukungan struktural, minimnya pelatihan manajerial, dan masih rendahnya representasi perempuan dalam posisi strategis di lembaga pendidikan Islam menjadi tantangan tersendiri. Meskipun demikian, sejumlah pesantren yang dipimpin oleh perempuan menunjukkan kinerja kelembagaan yang cukup baik dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman.

Konteks kepemimpinan perempuan di pesantren Aceh memiliki keunikan tersendiri. Aceh dikenal sebagai daerah dengan tradisi pendidikan Islam yang kuat melalui sistem Pesantren, serta penerapan syariat Islam dalam kehidupan sosial

²⁰ <https://dayahdarulamandarussalam.wordpress.com/profil/>

²¹ Muhammad Amin, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Mufassir Aceh: Studi Komparatif Tafsir Tarjuman Al-Mustafid Karya Abdurrauf as-Singkily Dengan Tafsir an-Nur Karya Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy" (Institut PTIQ Jakarta, 2022).

masyarakat. Secara historis, Aceh memiliki rekam jejak kepemimpinan perempuan yang cukup kuat, sebagaimana tercermin dalam tokoh-tokoh seperti Ratu Safiatuddin Syah, Laksamana Keumalahayati, dan Cut Nyak Dhien. Tokoh-tokoh tersebut menjadi bukti bahwa perempuan memiliki peran strategis dalam kepemimpinan sosial dan keagamaan masyarakat Aceh.²² Namun, dalam konteks kelembagaan keagamaan modern seperti pesantren, peran perempuan mulai diakui secara formal.

Dayah sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional di Aceh umumnya menerapkan sistem kepemimpinan yang berpusat pada figur karismatik seorang *Teungku* atau *Abu*.²³ Otoritas pemimpin sering kali bersifat sentralistik, sehingga pengambilan keputusan sangat bergantung pada figur tersebut. Dalam situasi demikian, munculnya kepemimpinan perempuan di pesantren menjadi fenomena yang progresif dan menandai adanya transformasi sosial serta reinterpretasi nilai-nilai keislaman dan gender di Aceh.²⁴ Kepemimpinan perempuan tidak hanya membawa nuansa baru dalam tata kelola organisasi, tetapi juga membuka ruang bagi penerapan prinsip-prinsip manajemen yang lebih partisipatif dan transparan.

²² Hasan Basri M Nur, "Kiprah Sultanah Tajul Alam Safiatuddin Dalam Memajukan Pendidikan Di Kerajaan Aceh Darussalam," *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 1, no. 1 (2024): 26–41.

²³ Mursyidin Ar-Rahmany, "Ulama Dan Pesantren Dalam Nomenklatur Masyarakat Aceh," *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 12 (2022): 4101–22.

²⁴ Amin, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Mufassir Aceh: Studi Komparatif Tafsir Terjemahan Al-Mustafid Karya Abdurrauf as-Singkily Dengan Tafsir an-Nur Karya Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy."

Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar merupakan salah satu pesantren yang menunjukkan upaya transformasi pengelolaan organisasi. Pesantren ini memadukan tradisi pesantren dengan pendekatan manajemen modern yang menekankan transparansi, pembagian tugas yang jelas, serta kolaborasi antar pengurus. Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti dari profil Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, Pesantren ini memiliki 25 tenaga pendidik yang terdiri atas 10 tenaga pendidik laki-laki dan 15 tenaga pendidik perempuan. Komposisi sumber daya manusia tersebut mendukung penyelenggaraan berbagai program pendidikan dan pembinaan santri.

Dalam konteks tersebut, Struktur organisasi Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar terdiri atas beberapa bidang, meliputi bidang pendidikan, keagamaan, sosial, dan pengembangan sumber daya manusia. Setiap bidang memiliki program kerja yang berbeda sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, seperti program tahfiz Al-Qur'an, pembelajaran kitab kuning, pembinaan ibadah, suluk, dan kegiatan sosial kemasyarakatan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dan telaah terhadap dokumen program kerja pesantren, pelaksanaan berbagai program tersebut menunjukkan adanya upaya penguatan tata kelola organisasi. Namun demikian, praktik kepemimpinan perempuan di pesantren masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain persepsi sosial, tuntutan legitimasi, serta kebutuhan

akan penguatan kapasitas manajerial. Selain itu, masih berkembang pandangan konservatif yang membatasi peran perempuan pada ranah domestik atau pendidikan nonstruktural. Akibatnya, pemimpin perempuan sering kali harus membuktikan kapabilitasnya melalui kinerja, integritas, dan keteladanan agar memperoleh legitimasi sebagai pemimpin dalam lingkungan pesantren.²⁵

Dalam konteks manajemen organisasi, perempuan di pesantren Aceh umumnya memperlihatkan pendekatan kepemimpinan transformasional berbasis nilai spiritual dan keteladanan. Mereka cenderung menonjolkan dimensi *servant leadership* yang menekankan nilai pelayanan, membimbing, dan membangun yang selaras dengan prinsip *khidmah* (pengabdian) tradisi pesantren.²⁶ Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti kecenderungan tersebut juga terlihat dalam praktik kepemimpinan perempuan di pesantren tersebut yang mengedepankan pelayanan, pembimbingan, keteladanan, dan pengabdian menjalankan fungsi kepemimpinannya, termasuk mendukung pelaksanaan program-program yang berkaitan dengan penguatan mutu organisasi pesantren.²⁷ Keunikan pesantren ini tidak hanya terletak pada sistem pendidikannya

²⁵ Rola Pola Anto et al., “Perempuan, Masyarakat, Dan Budaya Patriarki,” *Penerbit Tahta Media*, 2023.

²⁶ Bernard M Bass and Ronald E Riggio, *Transformational Leadership* (Psychology press, 2006).

²⁷ Hasil observasi awal peneliti di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, pada tanggal 14 November 2025 (sebelum terjadinya musibah banjir Aceh pada 26 November 2025).

yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman klasik dengan pendekatan modern, tetapi juga pada kepemimpinannya yang dijalankan oleh seorang perempuan.

Selain itu, kajian mengenai kepemimpinan perempuan di pesantren selama ini cenderung lebih bersifat deskriptif dan normatif, serta belum banyak mengkaji secara mendalam keterkaitan antara kebijakan kepemimpinan dengan implementasi program kerja organisasi dan output mutu yang dihasilkan. Padahal, aspek tersebut sangat penting untuk melihat efektivitas manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas organisasi secara nyata, khususnya dalam konteks pesantren berbasis Pesantren di Aceh. Kesenjangan inilah yang menunjukkan urgensi dilakukannya penelitian yang fokus pada manajemen kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi pesantren.

Fenomena tersebut menjadi menarik untuk diteliti karena kepemimpinan pesantren di Aceh pada umumnya masih didominasi oleh laki-laki. Namun, di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, perempuan memperoleh kepercayaan untuk memimpin dan berperan dalam berbagai aspek pengelolaan lembaga. Keterlibatan tersebut tidak hanya terlihat dalam pelaksanaan kegiatan administratif, tetapi juga dalam proses perencanaan program, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan kegiatan, serta pengawasan dan evaluasi program pesantren. Praktik tersebut diarahkan untuk meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi, kualitas layanan pendidikan,

pengembangan sumber daya manusia, serta pencapaian visi dan misi pesantren sebagai indikator penguatan mutu organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana manajemen kepemimpinan perempuan dijalankan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, serta bagaimana kontribusi dalam memperkuat mutu organisasi pesantren.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sehingga penelitian ini merujuk beberapa rumusan masalah yang akan dikaji oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen kepemimpinan perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar?
2. Bagaimana kontribusi manajemen kepemimpinan perempuan terhadap penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar?
3. Apa faktor keberhasilan Manajemen kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan manajemen kepemimpinan perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.

2. Untuk menganalisis kontribusi manajemen kepemimpinan perempuan terhadap penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.
3. Untuk mengidentifikasi faktor keberhasilan kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan sebaiknya memberikan manfaat bagi berbagai pihak terkait, tidak hanya untuk kepentingan pribadi peneliti tetapi juga untuk kemajuan bidang akademis, di mana setiap karya ilmiah bermutu akan menghasilkan temuan yang dapat diterapkan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, selain itu dapat memberi manfaat pada dua aspek berikut ini:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen kepemimpinan perempuan dalam pendidikan Islam, khususnya pada konteks pesantren. Temuan penelitian ini dapat memperkaya kerangka konseptual tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dikelola dan dijalankan dalam lembaga pendidikan keagamaan, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara kepemimpinan perempuan, nilai-nilai keislaman, dan penguatan mutu organisasi pesantren dalam konteks sosial budaya Aceh.

2. Manfaat Praktis. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan evaluasi bagi pimpinan Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar dalam mengoptimalkan manajemen kepemimpinan perempuan dan penguatan mutu organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam mengembangkan praktik kepemimpinan yang inklusif, profesional, dan berbasis nilai, serta mendorong tumbuhnya budaya organisasi pesantren yang kolaboratif dan berkeadilan gender. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji kepemimpinan perempuan dan manajemen mutu organisasi di lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam konteks pesantren di Aceh.
3. Bagi Peneliti Penelitian ini memberikan pengalaman langsung bagi peneliti dalam memahami secara mendalam praktik kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren, sekaligus memperkaya wawasan akademik dan kemampuan analisis kritis terhadap isu-isu kepemimpinan dan manajemen pendidikan Islam. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana pengembangan diri peneliti dalam menerapkan teori ke dalam praktik lapangan, serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kesetaraan dan kolaborasi gender dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam.

E. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian memerlukan fondasi yang kokoh agar dapat berjalan dengan baik. Fondasi ini dibangun melalui upaya memperdalam pemahaman terhadap temuan-temuan penelitian sebelumnya. Dengan memahami penelitian yang sudah ada, peneliti dapat meningkatkan kualitas dan kredibilitas penelitian yang sedang dilakukan. Peneliti perlu meninjau berbagai literatur untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai topik tersebut. Berikut adalah beberapa literatur yang ditemukan oleh peneliti:

Pertama. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Waris Hamid berjudul *Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 9 Bantul Yogyakarta*.²⁸ Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kontribusi yang signifikan dalam menciptakan perubahan positif pada sistem pengelolaan madrasah, terutama dalam hal kedisiplinan guru, peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, dan motivasi kerja seluruh warga madrasah. Penelitian ini mengungkap bahwa perempuan pemimpin di MTsN 9 Bantul menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif, yang ditandai dengan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, pendekatan emosional yang hangat, serta pemberdayaan anggota lembaga melalui

²⁸ Abdul Waris Hamid, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 9 Bantul Yogyakarta" (Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023).

keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Strategi tersebut berdampak pada terciptanya iklim kerja yang harmonis dan peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang diteliti terletak pada fokus kajian yang sama-sama menyoroti kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Sementara itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian Abdul Waris Hamid terletak pada lokasi dan konteks kelembagaan. Penelitian Abdul Waris dilakukan di MTsN 9 Bantul Yogyakarta, yaitu lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Kementerian Agama dan memiliki sistem manajemen yang terstruktur secara birokratis. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, yang merupakan lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren dengan kultur sosial dan religius yang kental serta sistem kepemimpinan yang lebih tradisional. Selain itu, penelitian Abdul Waris lebih menitikberatkan pada mutu pendidikan, khususnya hasil belajar dan efektivitas proses pembelajaran, sedangkan penelitian ini berfokus pada mutu organisasi pesantren,

Kedua. Penelitian yang dilakukan oleh Ismi Rohmattul Muslimah dari UIN Sunan Ampel Surabaya dengan judul *Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi* yang dimuat dalam *Jurnal Kependidikan Islam* menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kontribusi besar dalam pembentukan dan penguatan budaya

organisasi di lembaga pendidikan Islam.²⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang menyoroti bagaimana gaya kepemimpinan perempuan mampu menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, komunikatif, serta berorientasi pada nilai-nilai spiritual dan profesionalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan berperan penting dalam menumbuhkan budaya organisasi yang positif melalui keteladanan, pembinaan personal, dan komunikasi interpersonal yang efektif. Kepemimpinan perempuan juga terbukti meningkatkan loyalitas pegawai serta membangun suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Faktor yang paling dominan dalam keberhasilan tersebut adalah kemampuan pemimpin perempuan dalam mengintegrasikan nilai keagamaan dengan nilai profesionalitas kerja, sehingga tercipta keseimbangan antara spiritualitas dan produktivitas organisasi.

Adapun Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada fokus pembahasan yang sama-sama menyoroti peran kepemimpinan perempuan dalam konteks lembaga pendidikan Islam, serta kesamaan dalam orientasi pada penguatan aspek organisasi melalui nilai-nilai Islam dan pendekatan manajerial. Keduanya juga menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang kolaboratif, komunikatif, dan berorientasi pada pembinaan sumber daya manusia.

²⁹ Ismi Rohmattul Muslimah, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi," *Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 198–207.

Perbedaannya, penelitian Ismi Rohmattul Muslimah berfokus pada pengembangan *budaya organisasi* secara umum di lembaga pendidikan Islam, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada *manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu organisasi* di pesantren, yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Selain itu, konteks penelitian Muslimah berada di lingkungan pendidikan Islam modern di Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar yang memiliki karakter sosial, budaya, dan struktur kelembagaan yang lebih tradisional.

Ketiga. Penelitian yang dilakukan oleh Remita Riastrri dengan judul *Manajemen Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Karakter Religius Mahasantri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Al-Fatimiyah Putri Krapyak Yogyakarta* menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren memiliki kontribusi besar dalam pembentukan karakter religius para mahasantri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.³⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di pesantren Al-Fatimiyah berperan penting dalam membentuk kultur religius dan kedisiplinan santri melalui

³⁰ Remita Riastrri, “Manajemen Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Karakter Religius Maha Santri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Al-Fatimiyah Putri Krapyak Yogyakarta” (Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024).

keteladanan, pengawasan yang humanis, serta penanaman nilai-nilai spiritual dalam setiap kegiatan pendidikan. Pemimpin perempuan menerapkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan penuh empati, yang tidak hanya mengatur aspek administratif, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab, kesederhanaan, dan semangat keilmuan di kalangan santri. Strategi manajerial yang digunakan meliputi perencanaan kegiatan religius, pengorganisasian program pembinaan akhlak, pelaksanaan kegiatan spiritual rutin, serta evaluasi perilaku santri melalui pendekatan personal dan nilai-nilai Islam.

Adapun Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada fokus utama, yakni membahas *manajemen kepemimpinan perempuan* dalam konteks lembaga pesantren. Keduanya sama-sama menyoroti peran perempuan dalam menggerakkan perubahan dan pembinaan di lingkungan pendidikan Islam, dengan penekanan pada nilai-nilai religius dan moral sebagai dasar pengelolaan lembaga. Perbedaannya, penelitian Remita Riastri berfokus pada pengembangan *karakter religius mahasantri* sebagai indikator keberhasilan kepemimpinan perempuan. Sementara penelitian ini berorientasi pada *peningkatan mutu organisasi pesantren*, yang mencakup aspek manajerial, administratif, dan pengembangan kelembagaan secara menyeluruh. Selain itu, konteks lembaga dalam penelitian Riastri berada di Yogyakarta, yang memiliki karakter sosial dan budaya pesantren modern, sedangkan penelitian ini dilakukan di Aceh Besar yang lebih bercorak pesantren tradisional dengan

nilai-nilai sosial keagamaan yang kuat serta sistem kepemimpinan yang lebih berbasis komunitas.

Keempat. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Nur Rahayu, Heri Yusuf Muslih, dkk. yang dipublikasikan dalam *Journal of Education Action Research* dengan judul *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik*.³¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi di sekolah-sekolah menengah Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan mampu mengembangkan manajemen kepemimpinan yang efektif melalui tiga aspek utama, yaitu: (1) pembinaan profesional guru secara berkelanjutan, (2) penerapan komunikasi partisipatif antara pimpinan dan tenaga pendidik, serta (3) penguatan budaya kerja kolaboratif. Kepala sekolah perempuan juga dinilai memiliki kepekaan sosial dan empati tinggi dalam menyelesaikan permasalahan guru, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kepemimpinan yang dijalankan berbasis pada nilai-nilai keislaman, integritas, dan keteladanan moral.

Adapun Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada fokus utama, yakni sama-sama menyoroti *manajemen kepemimpinan perempuan* dalam konteks peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Keduanya juga

³¹ Rina Nur Rahayu et al., “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik,” *Journal of Education Action Research* 7, no. 3 (2023): 423–28.

memiliki kesamaan dalam penekanan pada peran strategis perempuan sebagai pemimpin yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi melalui pendekatan kolaboratif dan komunikatif. Perbedaannya, penelitian yang dilakukan oleh Rina Nur Rahayu dan rekan-rekannya berfokus pada peningkatan mutu tenaga pendidik di sekolah formal, dengan indikator keberhasilan berupa profesionalitas dan kompetensi guru. Sementara itu, penelitian ini lebih menekankan pada *manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu organisasi* secara menyeluruh di lingkungan pesantren, yang meliputi aspek manajerial, administratif, dan kultural. Selain itu, konteks lembaga penelitian Rahayu bersifat modern dan formal, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada pesantren tradisional di Aceh Besar yang memiliki karakteristik kepemimpinan berbasis nilai-nilai keagamaan dan sosial budaya lokal.

Kelima. Penelitian yang dilakukan oleh Marzuki, M. dengan judul *“Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Ulama Pesantren di Aceh”* mengkaji pandangan para ulama pesantren terhadap legitimasi dan eksistensi kepemimpinan perempuan dalam lingkungan pesantren.³² Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber utama berupa wawancara mendalam bersama ulama karismatik

³² Marzuki Marzuki, “Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Ulama Pesantren Di Aceh,” *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam* 19, no. 1 (2014): 167–84.

dan tokoh pesantren di beberapa wilayah Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar ulama pesantren di Aceh tidak menolak secara mutlak kepemimpinan perempuan, selama pemimpin tersebut memiliki kapasitas keilmuan, integritas moral, dan kemampuan manajerial yang memadai. Para ulama berpandangan bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin, baik dalam lingkup sosial maupun pendidikan, apabila mampu menjaga nilai-nilai syariat Islam dan mengutamakan prinsip keadilan, amanah, serta tanggung jawab dalam kepemimpinannya. Namun, penelitian ini juga menemukan masih adanya sebagian kecil pandangan konservatif yang memandang kepemimpinan perempuan kurang ideal dalam struktur hierarki pesantren karena faktor budaya patriarki dan interpretasi keagamaan yang ketat.

Adapun Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada fokus kajian kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren Aceh. Keduanya sama-sama membahas posisi dan peran perempuan dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakter sosial keagamaan kuat serta nilai tradisional yang masih dominan. Perbedaannya, penelitian Marzuki bersifat normatif teologis, yang lebih menekankan pada pandangan keagamaan dan legitimasi syar'i atas kepemimpinan perempuan berdasarkan interpretasi ulama dan teks keislaman. Sementara penelitian ini bersifat manajerial empiris, yang menelaah strategi kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu organisasi pesantren melalui perencanaan,

pelaksanaan, dan evaluasi manajemen berbasis nilai-nilai Islam. Dengan demikian, penelitian ini berupaya melihat implementasi nyata dan dampak praktis kepemimpinan perempuan terhadap kualitas pengelolaan lembaga, bukan sekadar pada tataran konseptual dan normatif seperti yang dilakukan Marzuki.

Keenam. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusuf Prasetiawan berjudul “*Kepemimpinan Perempuan dalam Pesantren*” yang dipublikasikan dalam YINYANG: Jurnal Studi Islam, Gender, dan Anak, mengkaji dinamika peran dan eksistensi perempuan dalam struktur kepemimpinan pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menelusuri pengalaman beberapa nyai (pemimpin pesantren perempuan) di Jawa Timur dalam mengelola lembaga pesantren dan pendidikan Islam.³³

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di pesantren memiliki peran strategis dalam menjaga kesinambungan pendidikan Islam berbasis nilai-nilai moral dan spiritual. Nyai atau pemimpin perempuan di pesantren tidak hanya berperan sebagai pengasuh, tetapi juga sebagai manajer, pendidik, sekaligus inovator dalam pengembangan lembaga. Mereka mampu menghadirkan pola kepemimpinan yang *humanis, partisipatif, dan berkeadilan gender*, serta berorientasi pada pemberdayaan santri dan tenaga pengajar. Namun,

³³ Ahmad Yusuf Prasetiawan and Safitri Lis, “Kepemimpinan Perempuan Dalam Pesantren,” *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak* 14, no. 1 (2019): 39–69, <https://doi.org/10.24090/yinyang.v14i1.2874>.

penelitian ini juga mengungkapkan masih adanya hambatan kultural berupa stereotip gender dan keterbatasan ruang gerak perempuan dalam pengambilan keputusan strategis, terutama di pesantren yang masih sangat paternalistik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada fokus utama terhadap kepemimpinan perempuan dalam lingkungan pesantren, serta sama-sama menyoroti bagaimana perempuan memainkan peran penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Keduanya juga memiliki kesamaan dalam menggambarkan kepemimpinan perempuan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman, keadilan, dan tanggung jawab sosial, serta menekankan pentingnya pendekatan manajerial yang kolaboratif dan empatik.

Perbedaannya, penelitian Ahmad Yusuf Prasetiawan lebih menitikberatkan pada analisis peran sosial dan kultural perempuan dalam struktur kepemimpinan pesantren, serta pada isu gender dan legitimasi kepemimpinan perempuan di tengah budaya patriarki pesantren. Sementara penelitian ini lebih berorientasi pada aspek manajerial dan mutu organisasi, yaitu bagaimana kepemimpinan perempuan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan lembaga pesantren secara menyeluruh. Selain itu, konteks lokasi penelitian Prasetiawan berada di Jawa Timur yang bercorak pesantren tradisional dengan pendekatan kultural Jawa, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Aceh Besar yang memiliki kekhasan nilai-nilai syariat dan sosial keagamaan yang lebih kuat. Dengan demikian, menariknya

penelitian Prasetiawan bagi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memperkuat landasan teoritik tentang eksistensi kepemimpinan perempuan di pesantren. Hasil temuannya menjadi pijakan konseptual bahwa perempuan memiliki legitimasi dan kapasitas kepemimpinan yang kuat dalam dunia pesantren, yang kemudian dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian ini ke arah manajemen kepemimpinan perempuan yang berorientasi pada peningkatan mutu organisasi pesantren.

Ketujuh. Penelitian yang dilakukan oleh D. I. Ansusa Putra, Sandi Maspika, dan Umdatul Maghfiroh berjudul "*Women, Islamic Boarding Schools, and Communications: Interpersonal Approach of Islamic Boarding School Leadership*" yang dipublikasikan dalam *INNOVATIO: Journal for Religious Innovation Studies*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengkaji pola komunikasi kepemimpinan perempuan di Pondok Pesantren Ummul Masakin Jambi. Penelitian berangkat dari realitas bahwa kepemimpinan pesantren selama ini lebih identik dengan kyai sehingga perempuan sering dipandang kurang memiliki kapasitas sebagai pemimpin.³⁴

³⁴ D I Ansusa Putra, Sandi Maspika, and Umdatul Maghfiroh, "Women, Islamic Boarding Schools, and Communications: Interpersonal Approach of Islamic Boarding School Leadership: Women, Islamic Boarding Schools, and Communications," *INNOVATIO: Journal for Religious Innovations Studies* 21, no. 1 (2021): 75–84.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan pesantren melalui pola komunikasi interpersonal yang efektif. Pemimpin perempuan membangun hubungan yang lebih komunikatif, persuasif, dan humanis sehingga mampu meminimalkan konflik organisasi, meningkatkan kerja sama, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan perempuan tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh kemampuan komunikasi dan pengelolaan organisasi.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren dengan pendekatan kualitatif. Keduanya juga sama-sama menempatkan perempuan sebagai aktor penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Perbedaannya, penelitian Putra dkk. lebih menitikberatkan pada pola komunikasi interpersonal pemimpin perempuan dalam membangun hubungan dengan warga pesantren. Sementara itu, penelitian ini lebih berorientasi pada manajemen kepemimpinan perempuan melalui fungsi *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC)* dalam penguatan mutu organisasi pesantren. Selain itu, penelitian ini tidak hanya mengkaji komunikasi, tetapi juga bagaimana fungsi-fungsi manajemen diterapkan dalam meningkatkan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.

Kedelapan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzan, Lina Meilinawati Rahayu, Teddi Muhtadin, dan Hazbini berjudul *"Success Strategy of Female Ulama Leadership to Advance Salafiyah Islamic Boarding School amid Patriarchal Resistance"* yang dipublikasikan dalam *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies* tahun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif etnografi dengan mengkaji strategi kepemimpinan Nyai Masriyah Amva dalam memajukan Pesantren Kebon Jambu Cirebon di tengah budaya patriarki.³⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan perempuan ditentukan oleh kemampuan membangun strategi organisasi, mengembangkan inovasi kelembagaan, memperkuat jejaring sosial, serta melakukan negosiasi terhadap budaya patriarki tanpa menghilangkan nilai-nilai keislaman. Penelitian ini juga menegaskan bahwa perempuan mampu memimpin pesantren secara efektif meskipun masih menghadapi resistensi budaya patriarki.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai kepemimpinan perempuan di pesantren serta sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami praktik kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam.

³⁵ Ahmad Fauzan et al., "Success Strategy of Female Ulama Leadership to Advance Salafiyah Islamic Boarding School amid Patriarchal Resistance," *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies* 15, no. 2 (2025): 201–25.

Perbedaannya, penelitian Fauzan dkk. lebih memusatkan perhatian pada strategi perempuan dalam menghadapi budaya patriarki dan memperoleh legitimasi sosial sebagai pemimpin pesantren. Sementara itu, penelitian ini lebih memfokuskan kajian pada implementasi fungsi manajemen kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi pesantren, khususnya melalui aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.

Kesembilan. Penelitian yang dilakukan oleh Rohmatun Lukluk Isnaini berjudul *Kepemimpinan Berbasis Gender Equality dalam Pengembangan Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Nahdlatul Ulama* yang merupakan disertasi pada Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta . Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi untuk mengkaji model kepemimpinan berbasis *gender equality* dalam pengembangan manajemen mutu di Perguruan Tinggi Nahdlatul Ulama (PTNU).³⁶

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mampu mengembangkan manajemen mutu perguruan tinggi melalui kompetensi kepemimpinan, komunikasi yang efektif, kolaborasi antarpemangku kepentingan, budaya organisasi yang mendukung, serta komitmen terhadap

³⁶ Muslimah, “Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi.”

peningkatan mutu secara berkelanjutan. Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan perempuan dalam menduduki posisi kepemimpinan ditentukan oleh kapasitas, integritas, profesionalisme, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis, bukan semata-mata karena faktor gender.³⁷

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai kepemimpinan perempuan dan penguatan mutu organisasi pada lembaga pendidikan. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji praktik kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kualitas organisasi.

Perbedaannya, penelitian Rohmatun Lukluk Isnaini berfokus pada pengembangan manajemen mutu di Perguruan Tinggi Nahdlatul Ulama melalui pendekatan *gender equality*. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada manajemen kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar melalui implementasi fungsi manajemen yang meliputi *planning, organizing, actuating, dan controlling* (POAC). Selain itu, penelitian ini juga mengkaji faktor-faktor keberhasilan kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu organisasi pesantren yang memiliki karakteristik kelembagaan, budaya, dan nilai-nilai keislaman yang khas.

Tabel 01. Penelitian Terdahulu

³⁷ Muslimah.

No	Persamaan	Perbedaan
1	Sama-sama membahas kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam.	Penelitian Abdul Waris Hamid berfokus pada peningkatan mutu pendidikan di MTsN 9 Bantul Yogyakarta, sedangkan penelitian ini berfokus pada penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar. Selain itu, konteks penelitian Abdul Waris berada pada lembaga pendidikan formal, sementara penelitian ini berada pada lingkungan pesantren tradisional.
2	Sama-sama menyoroti peran kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam dengan pendekatan kolaboratif dan komunikatif.	Penelitian Ismi Rohmattul Muslimah berfokus pada pengembangan budaya organisasi, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada manajemen kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi pesantren yang mencakup perencanaan,

		pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.
3	Sama-sama membahas manajemen kepemimpinan perempuan dalam lingkungan pesantren berbasis nilai religius dan moral Islam.	Penelitian Remita Riastri berfokus pada pengembangan karakter religius mahasantri, sedangkan penelitian ini berorientasi pada peningkatan mutu organisasi pesantren secara menyeluruh, baik dari aspek manajerial, administratif, maupun kelembagaan
4	Sama-sama meneliti manajemen kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam melalui pendekatan kolaboratif.	Penelitian Rina Nur Rahayu dkk. berfokus pada peningkatan mutu tenaga pendidik di sekolah formal, sedangkan penelitian ini berfokus pada penguatan mutu organisasi pesantren secara menyeluruh di lingkungan pesantren tradisional Aceh Besar.
5	Sama-sama membahas kepemimpinan perempuan dalam konteks pesantren Aceh yang memiliki	Penelitian Marzuki lebih bersifat normatif teologis dengan fokus pada legitimasi kepemimpinan perempuan menurut ulama pesantren,

	nilai sosial dan religius yang kuat.	sedangkan penelitian ini bersifat empiris manajerial yang menelaah implementasi kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi pesantren.
6	Sama-sama menyoroti peran penting perempuan dalam kepemimpinan pesantren berbasis nilai-nilai islam dan pendekatan humanis.	Penelitian Ahmad Yusuf Prasetiawan lebih menitikberatkan pada aspek social budaya, dan isu gender dalam kepemimpinan pesantren, sedangkan penelitian ini berfokus pada aspek manajerial., penguatan mutu organisasi.
7	Sama-sama membahas kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren dengan pendekatan kualitatif serta menempatkan perempuan sebagai aktor penting dalam	Penelitian D. I. Ansusa Putra dkk. berfokus pada pola komunikasi interpersonal pemimpin perempuan dalam pengelolaan pesantren, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi melalui fungsi

	pengelolaan lembaga pendidikan Islam.	Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC).
8	Sama-sama mengkaji kepemimpinan perempuan di pesantren serta menunjukkan bahwa perempuan mampu memimpin lembaga pendidikan Islam secara efektif.	Penelitian Ahmad Fauzan dkk. berfokus pada strategi kepemimpinan perempuan dalam menghadapi budaya patriarki di pesantren, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada manajemen kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi pesantren di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.
9.	Sama-sama membahas kepemimpinan perempuan dalam pengembangan mutu pada lembaga pendidikan serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji praktik	Penelitian Rohmatun Lukluk Isnaini berfokus pada kepemimpinan perempuan berbasis <i>gender equality</i> dalam pengembangan manajemen mutu di Perguruan Tinggi Nahdlatul Ulama (PTNU). Sementara itu, penelitian ini berfokus pada manajemen kepemimpinan perempuan

	kepemimpinan perempuan.	dalam penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar melalui implementasi fungsi manajemen <i>planning, organizing, actuating, dan controlling</i> (POAC). Selain itu, konteks penelitian Rohmatun Lukluk Isnaini berada pada perguruan tinggi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren.
--	-------------------------	--

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa penelitian mengenai kepemimpinan perempuan pada lembaga pendidikan Islam telah banyak dilakukan, baik dalam konteks peningkatan mutu pendidikan, pengembangan budaya organisasi, pembentukan karakter religius, maupun legitimasi kepemimpinan perempuan di pesantren. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji manajemen kepemimpinan perempuan dalam penguatan mutu organisasi pesantren, khususnya pada pesantren berbasis Pesantren di Aceh, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki (novelty) kebaruan pada fokus kajian yang menelaah manajemen kepemimpinan perempuan serta

kontribusinya dalam penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.

F. Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan konseptual antara manajemen kepemimpinan perempuan dan penguatan mutu organisasi pesantren. Kerangka teoritis penelitian dibangun melalui integrasi beberapa teori utama, yaitu teori manajemen, teori kepemimpinan transformasional, teori kepemimpinan perempuan, dan teori mutu organisasi pendidikan Islam. Integrasi teori-teori tersebut digunakan untuk menganalisis secara komprehensif praktik kepemimpinan perempuan dalam konteks penguatan mutu organisasi pesantren.

1. Teori Manajemen

Makna manajemen sering diartikan sebagai ilmu kiat dan professional.³⁸ Manajemen dalam kamus ilmiah populer, diartikan sebagai pengelolaan usaha kepengurusan, ketatalaksanaan, penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan oleh direksi.³⁹ Sedangkan dalam kamus Bahasa lengkap Bahasa Indonesia, diartikan pimpinan atau direksi yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan atau

³⁸ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 15.

³⁹ Cia Cai Cen, *Pengantar Manajemen* (PT Inovasi Pratama Internasional, 2023).

organisasi, penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.⁴⁰ Manajemen diartikan sebagai ilmu karena merupakan suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa, dan bagaimana orang bekerja sama, manajemen diartikan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain dalam menjalankan tugasnya.⁴¹

Secara etimologis, manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, mengelola, atau mengendalikan. Menurut George R. Terry, manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen dipahami sebagai upaya sistematis untuk mengatur sumber daya manusia, dana, sarana, dan kegiatan pendidikan agar seluruh komponen dapat bekerja selaras dalam mencapai visi Lembaga.⁴²

⁴⁰ Widodo,dkk. Kamus Ilmiah Populer. (Yogyakarta: Absolut,2002),434.

⁴¹ M Hadi Purnomo, “Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren” (Bildung Pustaka Utama, 2017). Hlm.13.

⁴² George Robert Terry, “Principles of Management,” (*No Title*), 1972.

a. *Planning*

Planning adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada satu priode Perencanaan merupakan tahap awal dalam proses manajemen yang berfungsi sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan dilakukan dengan menentukan berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang, sekaligus menetapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Melalui perencanaan, organisasi dapat memilih alternatif tindakan terbaik serta menentukan sumber daya yang dibutuhkan agar tujuan dapat tercapai secara efektif.⁴³

Menurut Stoner, *planning* adalah proses menetapkan sasaran dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai sasaran. Menurut Prihatin bahwa perencanaan atau *planning* adalah proses pengambilan keputusan yang menyangkut apa yang akan dilakukan di masa mendatang, kapan, bagaimana dan siapa yang akan melakukannya.

⁴³ Hadi purnomo, *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Utama, 2017). hlm. 16.

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa perencanaan adalah suatu kegiatan atau aktivitas dalam rangka menetapkan tujuan yang ingin dicapai, apa yang harus dilakukan, bagaimana dan siapa yang melakukannya, tujuan-tujuan organisasi dan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

b. *Organizing*

Organisasi Organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Pengorganisasian menjadi tahapan lanjutan setelah proses perencanaan, karena melalui fungsi ini berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi disusun dan diatur agar dapat bekerja secara efektif.⁴⁴

Menurut Hamalik, organisasi merupakan suatu kelompok sosial yang memiliki aturan tertentu dan dipimpin oleh seseorang atau sekelompok orang yang bertugas mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan

⁴⁴ Fathor Rachman, "Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-QurânTM an Dan Hadith," *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman* 1, no. 2 (2015).

bersama. Sementara itu, Siagian menjelaskan bahwa pengorganisasian mencakup kegiatan pengelompokan tugas, pembagian tanggung jawab, penetapan wewenang, serta pengaturan sumber daya agar seluruh komponen organisasi dapat bekerja sebagai satu kesatuan.⁴⁵

Dengan demikian, pengorganisasian dapat dipahami sebagai proses penataan sumber daya, pembagian tugas, serta pemberian wewenang kepada setiap anggota organisasi guna mendukung tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

c. *Directing/commanding.*

Directing merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan upaya membimbing, memotivasi, serta memberikan instruksi kepada anggota organisasi agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Melalui fungsi ini, pemimpin berupaya memastikan bahwa seluruh aktivitas yang dilakukan oleh anggota organisasi tetap berada pada jalur yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

d. *Controlling* (Pengawasan)

⁴⁵ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 19.

Kegiatan Pengawasan merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana, aturan, dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui pengawasan, pemimpin dapat mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program sekaligus mengidentifikasi berbagai penyimpangan yang mungkin terjadi.⁴⁶

Selain itu, pengawasan juga berfungsi sebagai sarana evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sehingga tindakan perbaikan dapat segera dilakukan apabila ditemukan kekurangan atau hambatan dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

e. *Evaluating*

Evaluasi merupakan kegiatan penilaian terhadap seluruh program atau aktivitas yang telah dilaksanakan. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian tujuan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan kegiatan. Hasil evaluasi selanjutnya dapat

⁴⁶ Hadi Purnomo, *Manajemen Pendidikan* hlm.17

dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan dan perbaikan program pada periode berikutnya.

f. *Budgeting* (Penyusunan Anggaran)

Penyusunan anggaran merupakan proses perencanaan dan pengelolaan keuangan yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan program organisasi. Setiap lembaga memerlukan perencanaan biaya yang matang agar penggunaan dana dapat dilakukan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, sumber pendapatan yang tersedia perlu dipertimbangkan sebelum menetapkan alokasi anggaran untuk berbagai kegiatan.

g. *Coordinating*

Koordinasi merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk menyelaraskan berbagai aktivitas organisasi agar berjalan secara harmonis dan terarah. Melalui koordinasi, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi dapat dihubungkan, disatukan, dan disesuaikan sehingga tidak terjadi tumpang tindih tugas, kekosongan pekerjaan, maupun konflik dalam pelaksanaan kegiatan.

h. *Actuating*

Actuating merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan upaya mengarahkan, membimbing, serta mendorong anggota organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁷

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh satu fungsi manajemen saja, melainkan oleh keterpaduan seluruh fungsi manajemen yang dijalankan secara berkesinambungan. Fungsi-fungsi tersebut mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan, pengawasan, evaluasi, penganggaran, dan koordinasi. Pelaksanaan seluruh fungsi tersebut secara optimal menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Menurut, Koontz dan O'Donnell menegaskan bahwa keberhasilan manajemen ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam mengintegrasikan sumber daya manusia, sarana prasarana, serta lingkungan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁸

⁴⁷ Saifullah, *Manajemen Pendidikan Islam...* hlm. 22-42.

⁴⁸ Harold Koontz, "The Management Theory Jungle," *Academy of Management Journal* 4, no. 3 (1961): 174-88.

Manajemen Pada hakikatnya, merupakan proses yang memadukan unsur ilmu dan seni dalam mengarahkan serta mengelola sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Pengelolaan tersebut tidak hanya mencakup sumber daya manusia, tetapi juga berbagai sumber daya lain yang mendukung efektivitas organisasi. Dalam perspektif pendidikan Islam, Ramayulis menjelaskan bahwa konsep manajemen sejalan dengan istilah *al-tadbir* yang berarti pengaturan. Kata tersebut berasal dari *dabbara* yang mengandung makna mengelola dan mengatur berbagai urusan secara sistematis.⁴⁹ Pemaknaan ini selaras dengan ajaran Al-Qur'an yang menggambarkan Allah Swt. sebagai pengatur seluruh urusan alam semesta, sebagaimana termuat dalam firman-Nya berikut:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: “Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (Q.S. As-Sajadah :5)

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah Swt. adalah pengatur seluruh urusan di alam semesta dengan

⁴⁹ Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, and Rena Lestari, *Manajemen Pendidikan* (Deepublish, 2017).

penuh keteraturan dan kesempurnaan. Sebagai khalifah yang diberikan amanah di muka bumi, manusia juga memiliki tanggung jawab untuk mengelola, memelihara, dan mengatur berbagai aspek kehidupan secara bijaksana sesuai dengan ketentuan-Nya. Oleh karena itu, kemampuan mengatur dan mengelola merupakan bagian dari tugas manusia dalam mewujudkan kemaslahatan serta menjaga keteraturan kehidupan sebagaimana yang dicontohkan dalam pengaturan Allah terhadap alam semesta.⁵⁰

Menurut Mary Parker Follett, manajemen merupakan suatu seni karena keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan seseorang dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja. Oleh sebab itu, seorang manajer memerlukan keterampilan khusus, terutama dalam memberikan arahan, memengaruhi perilaku anggota organisasi, serta membina mereka agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁵¹

Sementara itu, menurut James A.F. Stoner sebagaimana dikutip oleh Hikmat, manajemen merupakan sebagai serangkaian proses yang mencakup perencanaan,

⁵⁰, M Pd Taufik, "Manajemen Pendidikan Islam" (PT Arr rad Pratama, IAINU Kebumen Press, 2023).

⁵¹ Cen, *Pengantar Manajemen*.

pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁵²

2. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin (*leader*), yaitu individu yang memiliki peran untuk mengarahkan, membimbing, dan mengoordinasikan anggota dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya memiliki kewenangan, tetapi juga memegang tanggung jawab utama terhadap pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Dalam menjalankan perannya, pemimpin menggunakan pengaruh, kekuasaan, serta kemampuan personal untuk menggerakkan anggota organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif.⁵³

Pada perkembangannya, konsep kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi perilaku dan tindakan orang lain sehingga mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pada awal abad ke-20, kepemimpinan lebih banyak dipandang sebagai kemampuan pemimpin dalam

⁵² Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm. 12–13.

⁵³ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm. 247.

memperoleh kepatuhan, loyalitas, penghormatan, serta kerja sama dari para bawahannya.kelompok.⁵⁴

Secara umum, kepemimpinan merupakan proses memberikan arahan dan pengaruh kepada individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas organisasi. Sharma dan Jain menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses seseorang memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan serta mengarahkan organisasi agar berjalan secara kohesif dan koheren.⁵⁵ Sementara itu, Terry dan Rue memandang kepemimpinan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam membangun hubungan kerja sama yang sadar dan terarah sehingga anggota organisasi dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.⁵⁶

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya. Mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu

⁵⁴ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu ...* hlm. 308.

⁵⁵ M. K. Sharma dan S. Jain, "Leadership Management: Principles, Models and Theories," (Global Journal of Management and Business Studies 3, no. 3 2013), hlm. 310.

⁵⁶ Husaini Usman, *Manajemen Teori...* hlm. 308-310.

pemimpin harus memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya. Keterampilan utama dari kepemimpinan adalah terampil mengendalikan situasi dan kondisi organisasi, yaitu dengan menentukan konsep masa depan organisasi dalam bentuk kerangka kerja yang visioner.⁵⁷

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan dalam perspektif kepemimpinan perempuan sering kali berkarakter transformasional, yang ditandai dengan kemampuan membangun hubungan emosional, mendorong partisipasi, serta memberi motivasi kepada anggota organisasi.⁵⁸

Adapun tugas dan fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Beberapa tugas dan fungsi tersebut meliputi:

- a. Pemimpin bertugas sebagai pelaksana utama yang mengarahkan jalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Pemimpin bertanggung jawab terhadap perkembangan, keberhasilan maupun berbagai tantangan yang dihadapi organisasi.

⁵⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan...* hlm. 248-250.

⁵⁸ Alice Hendrickson Eagly, Linda Lorene Carli, and Linda Lorene Carli, *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders*, vol. 11 (Harvard Business School Press Boston, MA, 2007).

- c. Pemimpin berfungsi sebagai pengelola yang mengatur seluruh sumber daya organisasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal.
- d. Pemimpin dituntut memiliki kompetensi dan profesionalitas dalam menjalankan tugas serta mengelola organisasi secara efektif.
- e. Pemimpin memiliki kewenangan untuk mendistribusikan tugas dan tanggung jawab kepada anggota organisasi sesuai dengan bidang dan kemampuannya.
- f. Pemimpin berperan dalam menyusun perencanaan berbagai program dan kegiatan organisasi.
- g. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan kepentingan organisasi.
- h. Pemimpin berfungsi sebagai perumus gagasan dan strategi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- i. Pemimpin turut memperhatikan kesejahteraan anggota organisasi sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja dan motivasi kerja.
- j. Pemimpin berwenang memberikan penghargaan atau bentuk apresiasi kepada anggota yang menunjukkan kinerja baik.

- k. Pemimpin menjadi wakil organisasi dalam berbagai kegiatan maupun hubungan dengan pihak luar.
- l. Pemimpin berperan dalam menjaga hubungan yang harmonis antaranggota organisasi
- m. Pemimpin bertugas membangun dan mengembangkan kerja sama yang baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif.
- n. Pemimpin menjadi figur teladan yang dapat dicontoh dalam sikap, perilaku, maupun pelaksanaan tugas sehari-hari⁵⁹

Tugas utama seorang pemimpin pada dasarnya berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut tidak dapat dilakukan secara individual, melainkan memerlukan keterlibatan seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengoordinasikan anggota organisasi agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

⁵⁹ Saifullah, *Manajemen Pendidikan* ... hlm. 166-167.

3. Teori Kepemimpinan Perempuan

Perempuan adalah sesuatu hal yang unik, perempuan dipandang sebagai individu yang unik karena peran-peran sosial yang mereka jalani membentuk karakter, perilaku, dan cara berpikir yang berbeda dari laki-laki. Perempuan lebih sering berada dalam peran yang menuntut empati, perhatian, komunikasi, dan sensitivitas terhadap kebutuhan orang lain. Peran ini secara konsisten membentuk perempuan menjadi pribadi yang lebih kooperatif, relasional, dan peka dalam interaksi sosial.⁶⁰

Kepemimpinan perempuan merupakan kemampuan perempuan dalam memengaruhi, mengarahkan, mengoordinasikan, serta menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan perempuan tidak lagi dipandang semata-mata berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan kompetensi, integritas, amanah, serta kemampuan manajerial dalam mengelola organisasi. Oleh karena itu, pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan perlu dipahami melalui perspektif yang menempatkan laki-laki dan perempuan sebagai mitra yang memiliki kesempatan

⁶⁰ Alice H Eagly, *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation* (Psychology Press, 2013).

yang sama dalam menjalankan amanah kepemimpinan sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya.⁶¹

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan sebagai landasan utama adalah Teori *Qirā'ah Mubādalah* yang dikembangkan oleh Faqihuddin Abdul Kodir. Kata *mubādalah* berasal dari bahasa Arab yang berarti kesalingan atau kemitraan. Melalui teori ini, Faqihuddin Abdul Kodir menjelaskan bahwa hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam Islam dibangun atas prinsip saling bekerja sama, saling melengkapi, serta memiliki kesempatan yang sama dalam menjalankan amanah, termasuk dalam bidang kepemimpinan. Kepemimpinan dalam Islam tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh kompetensi, keadilan, tanggung jawab, dan kemampuan menjalankan amanah demi kemaslahatan bersama.⁶²

Teori *Qirā'ah Mubādalah* memandang bahwa ayat-ayat maupun hadis yang berbicara mengenai laki-laki dan perempuan tidak dapat dipahami secara parsial, tetapi harus dibaca secara komprehensif dengan mempertimbangkan nilai-nilai universal Islam seperti keadilan, kemaslahatan, dan kesalingan. Oleh karena itu, perempuan memiliki hak yang sama untuk berkontribusi

⁶¹ Peter G Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (Sage publications, 2025).

⁶² Faqihuddin Abdul Kodir, *Qira'ah Mubadalah: Tafsir Progresif untuk Keadilan Gender dalam Islam* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2021), hlm. 59-73.

dalam ruang publik, termasuk sebagai pemimpin lembaga pendidikan Islam, sepanjang memiliki kapasitas, integritas, serta mampu menjalankan amanah secara profesional.⁶³

Pandangan tersebut sejalan dengan pemikiran Nasaruddin Umar yang menjelaskan bahwa Al-Qur'an tidak membedakan kemuliaan manusia berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan ketakwaan, kualitas diri, dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah. Menurutnya, laki-laki dan perempuan sama-sama memperoleh amanah sebagai khalifah di muka bumi sehingga keduanya memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam kepemimpinan organisasi.⁶⁴

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, Pemimpin Perempuan sering dihadapkan pada stereotip sosial yang memandang kepemimpinan sebagai ranah laki-laki.⁶⁵ Dalam perspektif kepemimpinan modern, Peter G. Northouse juga menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh gender, tetapi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi anggota organisasi, membangun komunikasi yang efektif,

⁶³ Faqihuddin Abdul Kodir, *Qirā'ah Mubādalāh*, hlm. 75–104.

⁶⁴ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Dian Rakyat, 2014), hlm. 95–120.

⁶⁵ Siti Kafidhoh, “Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam (Studi Atas Peran Umi Waheeda Dalam Mengelola Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung)” (Institut PTIQ Jakarta, 2018).

mengambil keputusan, serta mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan perempuan lebih ditentukan oleh kompetensi kepemimpinan daripada identitas gender yang dimiliki.⁶⁶

Sejalan dengan pandangan tersebut, Isnaini menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan mutu organisasi melalui prinsip *gender equality*. Kepemimpinan perempuan tidak dipandang berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan kompetensi, integritas, kemampuan membangun kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta komitmen terhadap peningkatan mutu secara berkelanjutan. Menurutnya, keberhasilan kepemimpinan perempuan tercermin dari kemampuannya menciptakan budaya mutu, melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, serta membangun sistem penjaminan mutu yang berkesinambungan. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam mengelola organisasi, bukan oleh identitas gender pemimpin.⁶⁷

⁶⁶ Northouse, *Leadership: Theory and Practice*.

⁶⁷ Rohmatun Lukluk Isnaini et al., "Gender-Based Leadership in Quality Assurance Development: A Phenomenological Study," *Cogent Education* 10, no. 2 (2023): 2255078.

Perspektif tersebut juga diperkuat oleh pemikiran Feminisme Muslim, yang berupaya merekonstruksi pemahaman terhadap ajaran Islam dengan menekankan prinsip keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap martabat perempuan. Salah satu tokohnya, Fatima Mernissi, berpendapat bahwa berbagai pandangan yang membatasi kepemimpinan perempuan lebih banyak dipengaruhi oleh konstruksi sosial, budaya patriarki, serta penafsiran keagamaan yang berkembang dalam konteks sejarah tertentu daripada oleh ajaran Islam itu sendiri. Oleh karena itu, menurut Mernissi, teks-teks keagamaan perlu dipahami secara kritis dan kontekstual sehingga perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam kehidupan publik, termasuk sebagai pemimpin lembaga pendidikan Islam. Dalam perspektif ini, keberhasilan kepemimpinan tidak ditentukan oleh jenis kelamin, tetapi oleh kapasitas intelektual, integritas moral, kompetensi manajerial, serta kemampuan mewujudkan kemaslahatan bagi organisasi.⁶⁸

Persoalan Kepemimpinan menjadi salah satu tema yang terus menarik perhatian para akademisi, isu ini kerap memunculkan berbagai pandangan dan perdebatan yang berlangsung hingga saat ini. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan merupakan akad timbal balik antara

⁶⁸ Fatima Mernissi, *The Forgotten Queens of Islam* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1993), hlm. 1–18.

pimpinan dan rakyat yang tugasnya cukup kompleks, sebagai pelayanan ummat yang harus mampu mewujudkan rasa keadilan, menciptakan rasa aman, menjaga disintegrasi sampai pada kemampuan menciptakan Negara Baldatun Thayibatun Warabbun Ghafur.⁶⁹

Perempuan adalah seorang sosok yang kerap kali menjadi perbincangan yang tiada habisnya. Sesesuatu yang menyangkut perempuan akan terus mendapat perhatian yang dibicarakan.⁷⁰ Perempuan cenderung mengadopsi lebih banyak gaya kepemimpinan demokratik atau partisipatif, sedangkan pria lebih suka control direktif dan komando. Seni kepemimpinan melibatkan suatu kelembutan, keseimbangan, keberanian, perasaan haru, bijaksana dan integritas.⁷¹

Menurut buku *The Book of Sukses Pemimpin*, salah satu tren dunia modern saat ini adalah meningkatnya peran perempuan dalam kepemimpinan pada berbagai level dan lingkup tertentu. Dalam kepemimpinan modern, isu gender mulai terkikis sehingga perempuan yang sebelumnya termarginalkan oleh budaya masyarakat mulai tampil mengisi berbagai posisi kepemimpinan

⁶⁹ Raihan Putri, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam, Antara Konsep dan Realita*, (Banda Aceh: Grup bekerja sama dengan Ar-raniry Press, 2006), hlm. 49.

⁷⁰ Amirullah Syarbani, *Islam Agama dan Kearifan Lokal*, hlm. 5.

⁷¹ Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad 21*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hlm. 32

strategis di tengah masyarakat. Tren kepemimpinan berdasarkan gender juga menunjukkan perkembangan yang positif di berbagai penjuru dunia.⁷²

Dalam perspektif Islam, persoalan kepemimpinan perempuan memang masih menjadi perdebatan di kalangan ulama. Mochtar Prakoso menjelaskan bahwa hingga saat ini hukum kepemimpinan perempuan dalam Islam masih terus dikaji dengan menggunakan berbagai referensi fikih.⁷³ Perbedaan tersebut muncul karena adanya variasi penafsiran terhadap ayat Al-Qur'an maupun hadis yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan. Sebagian ulama memahami bahwa kepemimpinan publik lebih utama dijalankan oleh laki-laki, sedangkan sebagian ulama lainnya menafsirkan bahwa kepemimpinan merupakan amanah yang diberikan kepada siapa pun yang memiliki kemampuan, integritas, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kajian mengenai kepemimpinan perempuan terus berkembang seiring munculnya pendekatan-pendekatan baru yang lebih kontekstual dalam memahami teks-teks keagamaan.

Salah satu ayat yang sering dijadikan dasar pembahasan mengenai peran perempuan adalah firman Allah Swt. dalam QS. Al-Ahzab ayat 33: “*Dan hendaklah*

⁷² Mochtar Prakoso, *The Book Of Sukses Memimpin* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2024), hlm. 168.

⁷³ Ibid., hlm. 184.

kamu tetap di rumahmu dan janganlah kamu berhias serta bertingkah laku seperti orang-orang Jahiliyah dahulu.” (QS. Al-Ahzab: 33).⁷⁴

Ayat tersebut oleh sebagian ulama dipahami sebagai anjuran agar perempuan menjaga kehormatan dan martabatnya. Akan tetapi, menurut pendekatan *Qirā'ah Mubādalah*, ayat tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menolak kepemimpinan perempuan secara mutlak karena konteks ayat berkaitan dengan kondisi sosial tertentu pada masa Nabi Muhammad SAW. Pemahaman terhadap ayat harus mempertimbangkan prinsip keadilan, kemaslahatan, serta kesalingan yang menjadi nilai dasar ajaran Islam.⁷⁵ Selain ayat Al-Qur'an, hadis riwayat Imam Bukhari juga sering dijadikan dasar dalam pembahasan kepemimpinan perempuan, yaitu:

"Tidak akan beruntung suatu kaum yang menyerahkan urusannya kepada seorang perempuan." (HR. Bukhari).⁷⁶

Menurut Faqihuddin Abdul Kodir, hadis tersebut perlu dipahami sesuai dengan konteks historis ketika disampaikan, yaitu berkaitan dengan kondisi politik Kerajaan Persia pada masa itu, bukan sebagai larangan universal bagi seluruh perempuan untuk menjadi

⁷⁴ Ibid., hlm. 186.

⁷⁵ Faqihuddin Abdul Kodir, *Qirā'ah Mubādalah*, hlm. 243–256.

⁷⁶ Ibid., hlm. 257-270.

pemimpin. Oleh karena itu, hadis tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menolak kepemimpinan perempuan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam.

Sejarah Islam juga menunjukkan bahwa perempuan memiliki kontribusi besar dalam kepemimpinan. Sayyidatina Aisyah RA dikenal sebagai ulama sekaligus tokoh yang memiliki pengaruh besar dalam perkembangan ilmu pengetahuan Islam dan kehidupan sosial umat. Dalam sejarah pemerintahan Islam juga dikenal sejumlah perempuan yang memimpin wilayah kekuasaan sebagai sultanah.⁷⁷

Di Indonesia, gagasan mengenai pentingnya pendidikan dan partisipasi perempuan dalam ruang publik diperjuangkan oleh R.A. Kartini. Perkembangan tersebut kemudian diikuti oleh munculnya berbagai tokoh perempuan yang berhasil memimpin pada tingkat nasional maupun internasional, seperti Margaret Thatcher, Angela Merkel, Hillary Clinton, Tri Rismaharini, dan Khofifah Indar Parawansa.⁷⁸ Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki kapasitas untuk menjalankan kepemimpinan dalam berbagai bidang apabila didukung oleh kompetensi, integritas, dan kesempatan yang setara.

⁷⁷ Ibid., hlm. 188.

⁷⁸ Ibid., hlm. 168.

Di Aceh sendiri, tradisi kepemimpinan perempuan telah berlangsung sejak masa Kesultanan Aceh Darussalam melalui tokoh-tokoh seperti Sultanah Safiatuddin Syah, Laksamana Keumalahayati, dan Cut Nyak Dhien. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan bukan merupakan fenomena baru dalam masyarakat Aceh, melainkan memiliki akar historis yang kuat.

Islam memberikan kesempatan yang setara kepada laki-laki dan perempuan untuk mengembangkan potensi diri serta mencapai derajat kemuliaan di hadapan Allah SWT. Dalam ajaran Islam tidak terdapat perbedaan hak berdasarkan jenis kelamin, termasuk dalam kesempatan untuk berperan sebagai pemimpin. Sejarah Islam juga mencatat adanya tokoh perempuan yang memiliki kontribusi besar dalam kehidupan umat, salah satunya Aisyah RA yang berperan aktif dalam berbagai urusan kemasyarakatan dan peristiwa penting pada masanya. Sebagai makhluk yang diberi amanah oleh Allah SWT, perempuan juga memiliki tanggung jawab sebagai khalifah di muka bumi sebagaimana laki-laki. Oleh karena itu, setiap bentuk kepemimpinan yang dijalankan harus

dapat dipertanggungjawabkan baik kepada manusia maupun kepada Allah SWT.⁷⁹

Terkait prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, Nasaruddin Umar menjelaskan beberapa aspek penting yang menunjukkan adanya persamaan kedudukan keduanya dalam Islam, yaitu:

- a. Laki-laki dan perempuan sama-sama berstatus sebagai hamba Allah SWT.
- b. Laki-laki dan perempuan memperoleh amanah sebagai khalifah di bumi.
- c. Laki-laki dan perempuan sama-sama terikat dalam perjanjian primordial dengan Allah SWT.⁸⁰
- d. Laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai prestasi dan kemuliaan.⁸¹

Sebagai hamba Allah SWT, baik laki-laki maupun perempuan memiliki peluang yang sama untuk meningkatkan kualitas keimanan dan ketakwaannya. Kemuliaan seseorang dalam Islam tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh tingkat ketakwaannya

⁷⁹ Raihan Putri, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam, Antara Konsep dan Realita*, (Banda Aceh: Grup bekerja sama dengan Ar-raniry Press, 2006), hlm. 59-60.

⁸⁰ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Paramadina, 1999), hlm. 255.

⁸¹ Faizal Zaeni, "Perbedaan Makna Gender Dan Jenis Kelamin Di Dalam Al-Quran Menurut Nasaruddin Umar," *Jurnal Iman Dan Spiritualitas* 2, no. 3 (2022): 389–94.

kepada Allah SWT. Prinsip tersebut ditegaskan dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 yang menjelaskan bahwa manusia yang paling mulia di sisi Allah adalah mereka yang paling bertakwa. Adapun ayatnya:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ
شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ
عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”. (QS. Al-Hujarat ayat: 13).⁸²

Ayat tersebut menegaskan bahwa kemuliaan manusia di sisi Allah SWT ditentukan oleh ketakwaan, bukan oleh jenis kelamin. Oleh karena itu, laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjalankan amanah sebagai khalifah sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing.

Dalam konteks Aceh, tradisi kepemimpinan perempuan memiliki akar historis yang kuat, sebagaimana terlihat pada figur-figur perempuan dalam sejarah Aceh.

⁸² Abdul Rahim, Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Watampone, *Jurnal Al-Maiyyah*, Vol. 9. No (2016). hlm. 17.

Oleh karena itu, kepemimpinan perempuan di pesantren Aceh menjadi fenomena yang unik dan relevan untuk dikaji secara akademik, khususnya dalam kaitannya dengan penguatan mutu organisasi pesantren.

Berdasarkan teori-teori di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan merupakan bentuk kepemimpinan yang memiliki karakteristik *komunikatif*, *partisipatif*, *humanis*, serta berorientasi pada kerja sama dalam organisasi. Konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan perempuan tidak dapat dinilai semata-mata berdasarkan gender, melainkan berdasarkan kompetensi, integritas, kemampuan manajerial, serta tanggung jawab moral dalam menjalankan amanah kepemimpinan.

Selain itu, perkembangan kepemimpinan perempuan pada era modern menunjukkan bahwa perempuan memiliki peluang yang sama saat menduduki posisi strategis, termasuk organisasi pendidikan pesantren. Dalam perspektif Islam, meskipun kepemimpinan perempuan masih menjadi perdebatan di kalangan ulama, sejarah Islam telah menunjukkan adanya keterlibatan perempuan di berbagai bidang kepemimpinan. Sehingga kepemimpinan perempuan di pesantren menjadi bagian penting penguatan mutu organisasi, terutama membangun budaya organisasi yang harmonis, meningkatkan kualitas manajemen, serta

mendorong terciptanya perubahan dan inovasi lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan perspektif *Qirā'ah Mubādalah*, feminisme Muslim, dan teori kepemimpinan Northouse, penelitian ini memandang bahwa efektivitas kepemimpinan perempuan tidak diukur berdasarkan jenis kelamin, tetapi berdasarkan kemampuan menjalankan fungsi-fungsi manajemen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teori tersebut sebagai pisau analisis untuk mengkaji bagaimana pemimpin perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam memperkuat mutu organisasi pesantren.

4. Teori Mutu Organisasi

Mutu merupakan hasil dari proses manajemen yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) melalui keterlibatan seluruh unsur organisasi.⁸³ Mutu organisasi di lembaga pendidikan Islam tidak hanya diukur dari aspek akademik, tetapi juga dari keberhasilan lembaga dengan menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual. Mutu pendidikan adalah suatu proses berkelanjutan untuk

⁸³ Prudential Insurance, "Deming We.(1986). Out Ofthe Crisis. Cambridge, MA: MIT Press.," n.d.

memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat melalui peningkatan kualitas seluruh komponen organisasi.⁸⁴ Organisasi adalah suatu sistem sosial yang terdiri atas individu dan kelompok yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu.⁸⁵

Dalam konteks pesantren, mutu organisasi mencakup kualitas kurikulum, tenaga pendidik, sarana prasarana, manajemen kelembagaan, serta pembinaan akhlak santri. Peningkatan mutu harus menjadi komitmen bersama dalam organisasi melalui sistem manajemen yang partisipatif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.⁸⁶ Dengan demikian, teori mutu organisasi ini memberikan kerangka untuk memahami bagaimana pemimpin perempuan di pesantren dapat mengimplementasikan strategi manajerial yang menumbuhkan budaya mutu, meningkatkan profesionalisme pendidik, serta menciptakan sistem pengelolaan yang efektif.

Dalam penyelenggaraan pesantren, mutu organisasi tidak hanya diukur berdasarkan teori

⁸⁴ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* 3rd ed. (London: Routledge, 2014), hlm. 29–47.

⁸⁵ Stephen P Robbins, Timothy A Judge, and Timothy T Campbell, “Organizational Behavior: Harlow” (Pearson Education Limited. <http://library.lol/main>, 2017).

⁸⁶ Endah Tejaningsih and Imam Makruf, “Manajemen Pengembangan Mutu Lulusan Madrasah Berbasis Pesantren Tasawuf,” *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 7, no. 1 (2022): 218–30.

manajemen mutu, tetapi juga mengacu pada karakteristik lembaga pesantren sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren.⁸⁷ Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa penyelenggaraan pesantren diarahkan untuk membentuk insan yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, serta mampu menjalankan fungsi pendidikan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, mutu organisasi pesantren tidak hanya dilihat dari keberhasilan akademik, tetapi juga dari efektivitas tata kelola lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan pesantren secara menyeluruh.⁸⁸

Selain itu, mutu penyelenggaraan pendidikan juga mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang meliputi standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, serta standar penilaian pendidikan.⁸⁹ Dalam konteks pesantren, standar-standar tersebut diimplementasikan sesuai karakteristik pesantren dengan

⁸⁷ Setiawan Irvan, “Implementasi Pasal 11 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Di Tinjau Dari Fiqih Siyasah Studi Di Mahad Al-Jamiah Uin Raden Intan Lampung” (Uin Raden Intan Lampung, 2024).

⁸⁸ https://id.wikisource.org/wiki/UndangUndang_Republik_Indonesia_Nomor_18_Tahun_2019

⁸⁹ Muhammad Zainuddin, “Rekonstruksi Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Pendidikan Nasional,” *JPeHI: Jurnal Penelitian Hukum Indonesia*, 2021.

tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman, kemandirian, dan budaya pesantren.⁴

Menurut Edward Sallis, organisasi pendidikan yang bermutu ditandai oleh adanya budaya mutu (*quality culture*), kepemimpinan yang efektif, keterlibatan seluruh anggota organisasi, fokus pada kebutuhan pelanggan, serta perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan (*continuous improvement*).⁹⁰ Berdasarkan konsep tersebut dan disesuaikan dengan karakteristik penyelenggaraan pesantren, mutu organisasi pesantren yang baik dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu:

- a. kepemimpinan yang efektif
- b. kualitas pendidik dan tenaga kependidikan
- c. pengelolaan program pendidikan yang terencana
- d. budaya mutu (*quality culture*)
- e. evaluasi dan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*)
- f. tata kelola organisasi yang akuntabel
- g. ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dan

⁹⁰ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, 3rd ed. (London: Routledge, 2014), hlm. 29–45.

- h. meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pesantren.⁹¹

Indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini untuk menganalisis bagaimana manajemen kepemimpinan perempuan berkontribusi terhadap penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.

Mutu organisasi pendidikan Islam dipahami sebagai kemampuan lembaga dalam mengelola seluruh sumber daya secara optimal guna mencapai tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Mutu organisasi pesantren dalam penelitian ini dianalisis melalui empat indikator utama, yaitu input, proses, output, dan outcome.⁹² Input mencakup kualitas sumber daya manusia, kurikulum, dan sarana prasarana, proses meliputi manajemen kelembagaan dan proses pembelajaran, output berkaitan dengan prestasi dan lulusan, sedangkan outcome mencerminkan keberterimaan lulusan dan kepercayaan masyarakat. Joseph Juran memperkenalkan tiga peroses mutu sebagai berikut:

⁹¹ Edward, "Total Quality Management In Education (Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi)."

⁹² Fata Asyrofi Yahya, "Problem Manajemen Pesantren, Sekolah Dan Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output," *El-Tarbawi* 8, no. 1 (2015): 93–109.

- a. Perencanaan mutu (*quality planning*) yang meliputi kualitas siswa, menentukan kebutuhan siswa, menyusun sasaran mutu, dan meningkatkan kemampuan manajerial.
- b. Pengendalian mutu (*quality control*), terdiri dari memilih dasar pengendalian, memilih jenis pengukuran, menyusun standar kerja, dan mengukur kinerja yang sesungguhnya.
- c. Perbaikan dan peningkatan mutu (*quality improvement*), terdiri dari: mengidentifikasi perbaikan khusus, mengorganisasi lembaga untuk mendiagnosis kesalahan, menemukan penyebab kesalahan peningkatan kebutuhan untuk mengadakan perbaikan.⁹³

5. ***Total Quality Management (TQM)* dalam Penguatan Mutu Organisasi.**

Total Quality Management (TQM) merupakan salah satu pendekatan manajemen yang berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan melalui keterlibatan seluruh anggota organisasi. Menurut Sallis, TQM adalah suatu filosofi perbaikan terus-menerus yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada institusi untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan saat ini maupun masa yang akan

⁹³ Yusnia Binti Kholifah, "Model Pengembangan Mutu Pendidikan Joseph M. Juran," *Al-Fatih: Jurnal Studi Islam* 8, no. 01 (2020): 54–66.

datang.⁹⁴ Dalam konteks pendidikan, mutu tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir yang dicapai peserta didik, tetapi juga mencakup keseluruhan proses pengelolaan organisasi pendidikan yang dilakukan secara efektif dan berkelanjutan.

Sallis menjelaskan bahwa keberhasilan penerapan TQM dalam lembaga pendidikan ditentukan oleh beberapa prinsip utama, yaitu fokus pada pelanggan, perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), keterlibatan seluruh anggota organisasi, kepemimpinan yang efektif, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan berdasarkan data.⁹⁵ Prinsip-prinsip tersebut menunjukkan bahwa mutu organisasi tidak dapat dicapai hanya melalui kebijakan formal, melainkan memerlukan komitmen bersama dari seluruh unsur organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam perspektif TQM, kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam membangun budaya mutu organisasi. Pemimpin berperan sebagai pengarah, penggerak, sekaligus agen perubahan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kualitas organisasi. Pemimpin juga bertanggung jawab dalam membangun visi mutu,

⁹⁴ Sallis, *Total Quality Management in Education*. hlm.29

⁹⁵ Edward, "Total Quality Management In Education (Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi)."

mengembangkan sumber daya manusia, menciptakan komunikasi yang efektif, serta mendorong partisipasi seluruh anggota organisasi dalam proses perbaikan yang berkelanjutan.⁹⁶ Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan mutu secara berkesinambungan.

Selain mutu dan perbaikan berkelanjutan, keberhasilan suatu organisasi juga dapat dilihat dari tingkat efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Steers, efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.⁹⁷ Efektivitas organisasi menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan Islam.

Dalam konteks pesantren, efektivitas organisasi dapat dilihat dari kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya manusia, menyelenggarakan program pendidikan, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, serta membangun kepercayaan masyarakat. Organisasi yang efektif mampu mengintegrasikan seluruh unsur

⁹⁶ Sallis, *Total Quality Management in Education*. hal.67-84

⁹⁷ Richard M Steers, "Efektivitas Organisasi . Jakarta: Erlangga," 1985.hlm.1

organisasi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.⁹⁸

Steers menjelaskan bahwa efektivitas organisasi dapat dianalisis melalui beberapa indikator, yaitu pencapaian tujuan organisasi, kemampuan adaptasi terhadap lingkungan, integrasi antaranggota organisasi, dan produktivitas organisasi. Keempat indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan penguatan mutu organisasi pesantren melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dan kepemimpinan.⁹⁹

G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teoritis yang dijelaskan di atas, kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

⁹⁸ Ibid., hlm. 4

⁹⁹ Ibid., hlm. 8

Secara naratif, kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan bahwa penelitian berfokus pada manajemen kepemimpinan perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar yang dianalisis melalui fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*). Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tersebut selanjutnya dianalisis untuk melihat kontribusinya terhadap penguatan mutu organisasi pesantren.

Dalam implementasinya, manajemen kepemimpinan perempuan dioperasionalkan ke dalam berbagai bidang organisasi pesantren, yaitu bidang sumber daya manusia (SDM), kurikulum, keagamaan, sosial, dan kelembagaan. Setiap bidang memiliki program kerja yang spesifik, seperti pelatihan dan pembinaan SDM, program tahfidz dan pembelajaran kitab, kegiatan keagamaan dan pembinaan akhlak, kegiatan sosial kemasyarakatan, serta penguatan sistem kelembagaan dan tata kelola organisasi.

Pelaksanaan program-program tersebut menghasilkan output yang berbeda pada setiap bidang, seperti meningkatnya profesionalitas SDM, kualitas santri, penguatan karakter religius, kepedulian sosial, serta efektivitas organisasi. Seluruh output ini kemudian berkontribusi terhadap penguatan mutu organisasi pesantren yang mencakup aspek input, proses, *output*, dan *outcome*.

Namun demikian, keberhasilan penguatan mutu organisasi tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan yang kuat, nilai-nilai spiritual, serta budaya organisasi yang kondusif. Sementara itu, faktor penghambat antara lain keterbatasan pengembangan SDM, sistem evaluasi yang belum optimal, serta adanya persepsi sosial terhadap kepemimpinan perempuan.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada bagaimana manajemen kepemimpinan perempuan dijalankan dalam setiap aspek organisasi serta bagaimana kontribusinya dalam meningkatkan mutu organisasi pesantren secara menyeluruh.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan bertujuan untuk peneliti lebih mudah Menyusun penelitian kearah yang tidak keluar dari fokus kajian. Sistematika penulisan disusun menjadi beberapa bab:

Bab I membahas tentang pendahuluan menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian yang relevan, landasan teori, kerangka berfikir, dan sistematika pembahasan.

Bab II membahas tentang metode penelitian: menjelaskan jenis penelitian, pendekatannya, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, serta teknik analisis data.

Bab III isinya membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, profil

dan sejarah, visi dan misi, tujuan, sarana prasarana, roster pengajian, nama kitab menurut tingkatan kelas, hak dan kewajiban santri, larangan-larangan santri di pesantren darul aman.

Bab IV isinya membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan dari analisis data yang diambil melalui realita atau fenomena yang dialami objek penelitian. Bab ini yang menjawab semua rumusan masalah

Bab V isinya penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran, kemudian pada halaman terakhir tesis ini peneliti akan mencantumkan daftar Pustaka yang digunakan sebagai rujukan dalam menulis penelitian, dokumentasi, lampiran-lampiran, publikasi karya ilmiah serta daftar iwayat hidup penelitian



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Manajemen kepemimpinan perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar menunjukkan praktik kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam, kearifan lokal Aceh, dan prinsip-prinsip manajemen modern dalam pengelolaan pesantren. Pada aspek perencanaan (*planning*), penyusunan program kerja dilakukan berdasarkan visi dan misi pesantren, kebutuhan organisasi, serta hasil evaluasi program sebelumnya. Pada aspek pengorganisasian (*organizing*), dibentuk struktur organisasi yang jelas melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi masing-masing. Pada aspek pelaksanaan (*actuating*), kepemimpinan dijalankan melalui pemberian arahan, pembinaan, komunikasi, motivasi, serta keteladanan (*uswah hasanah*) dalam pelaksanaan program-program pesantren. Selanjutnya, pada aspek pengawasan (*controlling*), pengawasan dilakukan melalui kegiatan monitoring, evaluasi, dan pembinaan terhadap pelaksanaan program sebagai upaya perbaikan secara berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen tersebut mendukung penyelenggaraan organisasi pesantren

secara terstruktur serta berkontribusi terhadap penguatan mutu organisasi.

2. Kontribusi manajemen kepemimpinan perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar terhadap penguatan mutu organisasi terlihat pada aspek manajerial, budaya organisasi, proses pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia. Pada aspek manajerial, kepemimpinan perempuan berkontribusi melalui penyusunan program kerja, pembagian tugas sesuai bidang kerja, pelaksanaan koordinasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan program. Pada aspek budaya organisasi, kepemimpinan perempuan berkontribusi dalam menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, musyawarah, dan pengabdian yang menjadi bagian dari budaya kerja pesantren. Dalam proses pendidikan, kepemimpinan perempuan berperan dalam mendukung pelaksanaan program pendidikan, pembinaan santri, serta keberlangsungan kegiatan pembelajaran seperti pembelajaran kitab kuning, muhadharah, *suluk*, *tawajuh*, kajian keagamaan, serta pembinaan akhlak yang dilaksanakan secara berkelanjutan di pesantren. Sementara itu, pada aspek sumber daya manusia, kontribusi kepemimpinan perempuan diwujudkan melalui pembinaan guru dan pengurus, pelaksanaan koordinasi kerja, serta evaluasi program secara berkala.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kontribusi tersebut tercermin pada meningkatnya koordinasi antar warga pesantren, keterlibatan aktif guru, pengurus, dan santri dalam pelaksanaan program, serta terbentuknya budaya kerja yang religius, disiplin, dan kolaboratif. Dengan demikian, kontribusi kepemimpinan perempuan mendukung penguatan mutu organisasi melalui peningkatan kualitas pengelolaan program, koordinasi organisasi, dan pelaksanaan kegiatan pesantren.

3. Faktor yang mendukung keberhasilan kepemimpinan perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar meliputi kemampuan pemimpin dalam memberikan keteladanan (*uswah hasanah*), melaksanakan komunikasi melalui musyawarah dan koordinasi, melakukan pembinaan terhadap guru, pengurus, dan santri, serta melaksanakan evaluasi program secara berkala. Faktor-faktor tersebut saling mendukung dalam pelaksanaan program kerja, koordinasi antarbidang, serta penyelenggaraan kegiatan pesantren. Berdasarkan temuan penelitian, keterpaduan faktor-faktor tersebut mendukung pelaksanaan fungsi manajemen dan berkontribusi terhadap penguatan mutu organisasi di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar.

B. Saran

1. Bagi Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar
Pesantren Darul Aman diharapkan dapat terus mempertahankan dan memperkuat model kepemimpinan perempuan yang berbasis nilai spiritual, keteladanan, dan budaya musyawarah yang selama ini telah berjalan. Penguatan sistem manajemen kelembagaan juga perlu terus dikembangkan secara lebih terstruktur, terutama dalam aspek perencanaan program, evaluasi kegiatan, dan kaderisasi kepemimpinan, agar keberlanjutan mutu organisasi tidak hanya bergantung pada figur tertentu, tetapi menjadi sistem yang berkesinambungan.
2. Bagi Pimpinan Pesantren dan Lembaga Pendidikan Islam. Pimpinan di berbagai lembaga pendidikan disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif, yaitu mampu menyeimbangkan antara ketegasan dalam penegakan aturan, pendekatan humanis dalam pembinaan, serta keteladanan dalam praktik sehari-hari. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan, kedisiplinan, dan komitmen warga lembaga.
3. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan. diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program lembaga. Keterlibatan yang memperkuat rasa tanggung

jawab serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pendidikan.

4. Bagi Pembuat Kebijakan Pendidikan. Pemerintah dan pemangku kebijakan pendidikan disarankan untuk memberikan ruang yang lebih luas terhadap penguatan model kepemimpinan berbasis nilai dan *partisipatif*, termasuk pengakuan terhadap kontribusi kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan lembaga pendidikan, baik di pesantren maupun institusi pendidikan lainnya.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini masih dapat dikembangkan lebih lanjut melalui studi komparatif antar pesantren dan lembaga pendidikan lainnya, dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur secara lebih terukur pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap mutu organisasi, kinerja lembaga, dan kualitas lulusan. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji model kepemimpinan perempuan pada berbagai tipe pesantren untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kontribusi kepemimpinan perempuan terhadap penguatan mutu organisasi pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Fauzan. *Arah Baru Manajemen Pondok Pesantren*. Literasi Nusantara, 2020.
- Al-Attas, Muhammad Naquib. *The Concept of Education in Islam*. Muslim Youth Movement of Malaysia Kuala Lumpur, 1980.
- Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. “Shahih Bukhari Dan Shahih Muslim.” *Dar Al-Fikr*, 2002.
- Al, Muhammad. “The Reality of Tarbiyah, Ta’lim, and Ta’dib in I Slamic Education.” *Journal of Religion and Social Community* 35, no. 2 (2023).
- Amin, Muhammad. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Mufassir Aceh: Studi Komparatif Tafsir Terjemahan Al-Mustafid Karya Abdurrauf as-Singkily Dengan Tafsir an-Nur Karya Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy.” Institut PTIQ Jakarta, 2022.
- Anto, Rola Pola, Tuti Khairani Harahap, Yovita Erin Sastrini, Septian Nur Ika Trisnawati, Juwita Desri Ayu, Yuseva Sariati, Nelson Hasibuan, Uswatun Khasanah, Andari Elsa Dwi Putri, and Andi Yusniar Mendo. “Perempuan, Masyarakat, Dan Budaya Patriarki.” *Penerbit Tahta Media*, 2023.

- Ar-Rahmany, Mursyidin. "Ulama Dan Dayah Dalam Nomegklatur Masyarakat Aceh." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 12 (2022): 4101–22.
- Azra, Azyumardi. "Pendidikan Islam Tradisi Dan Modernisasi Di Tengah Tantangan Milenium III, Jakarta: Kencana Prenada Media Group." *Baca Juga: Kamaruzzaman Bustamam Ahmad.* (2002) *Islam Historis: Dinamika Studi*, 2012.
- Abdul Rahim, (2016) Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Watampone, *Jurnal Al-Maiyyah*, Vol. 9.
- Ahmad Yusuf Prasetiawan dan Lis Safitri, Kepemimpinan Perempuan dalam Pesantren, *Jurnal Studi Islam, Gender dan Anak*, Vol.14. No. 1 (2019), ISSN: 1907-2791.
- Bass, Bernard M, and Ronald E Riggio. *Transformational Leadership*. Psychology press, 2006.
- Budiman, Muhammad, Yodi Fitriadi Potabuga, Dewi Fitriya, Uswatun Hasanah, Achmad Fadil, Abd Salam, Buyung Ismu Tawary, Arif Musafa, Ahmad Afrizal Rizqi, and Dewi Isnawati Intan Putri. *Kepemimpinan Islam: Teori Dan Aplikasi*. Edu Publisher, 2021.
- Cen, Cia Cai. *Pengantar Manajemen*. PT Inovasi Pratama Internasional, 2023.
- Dhofier, Zamakhsyari. "Tradisi Pesantren: Studi Tentang

Pandangan Hidup Kyai.” (*No Title*), 1982.

Eagly, Alice H. *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Psychology Press, 2013.

Eagly, Alice Hendrickson, Linda Lorene Carli, and Linda Lorene Carli. *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders*. Vol. 11. Harvard Business School Press Boston, MA, 2007.

Edward, Sallis. “Total Quality Management In Education (Alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi).” *Jogjakarta: IRCiSoD*, 2006.

Fakih, Mansour. “Analisis Gender Dan Transformasi Sosial, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.” *Gramedia. Jakarta: Kencana*, 2013.

Fauzan, Ahmad, Lina Meilinawati Rahayu, Teddi Muhtadin, and Hazbini Hazbini. “Success Strategy of Female Ulama Leadership to Advance Salafiyah Islamic Boarding School amid Patriarchal Resistance.” *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies* 15, no. 2 (2025): 201–25.

Hamid, Abdul Waris. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 9 Bantul Yogyakarta.” *Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2023.

Hikmat (2009) *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta

Husaini Usman, (2014) *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara

<https://www.dayahmalikussaleh.com/2021/04/profil-dayah-malikussaleh-pantonlabu.html>

<https://dayahdarulamandarussalam.wordpress.com/profil/>

https://id.wikisource.org/wiki/UndangUndang_Republik_Indonesia_Nomor_18_Tahun_2019

<https://dayahdarulamandarussalam.wordpress.com/profil/>

Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.

Hasil Wawancara oleh “CAA, Santri Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, 13 Maret 2026.” n.d.

Hasil Wawancara “ASL, Santri Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, Oleh Peneliti, 14 Maret 2026.” n.d.

Hasil Wawancara “ASL, Santri Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, Oleh Peneliti, 13 Maret 2026.” n.d.

Hasil Wawancara “FH, Santri Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, Oleh Peneliti, 13 Maret 2026.” n.d.

Hasil Wawancara “KS, Ustadzah Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar, Oleh Peneliti, 11 Maret 2026.” n.d.

Hasil Wawancara “LAN, Ustdzah Pembina Pesantren Darul

Aman Tungkop Aceh Besar, Oleh Peneliti, 12 Maret 2026.,”
n.d.

Hasil Wawancara “MYS, Pengurus Pesantren Darul Aman
Tungkop Aceh Besar, Oleh Peneliti, 12 Maret 2026.,” n.d.

Hasil Wawancara “SR, Pimpinan Pesantren Darul Aman Tungkop
Aceh Besar, Oleh Peneliti, 10 Maret 2026.,” n.d.

Hasil Wawancara “TAP Ustadzah Pesantren Darul Aman
Tungkop Aceh Besar, Oleh Peneliti, 16 Maret 2026.,” n.d.

Departemen Agama Republik Indonesia, “Al-Qur’an Dan
Terjemahannya.” *Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-
Qur’an*, 2019, 27–30.

Insurance, Prudential. “Deming We.(1986). Out Ofthe Crisis.
Cambridge, MA: MIT Press.,” n.d.

Irvan, Setiawan. “Implementasi Pasal 11 Undang-Undang Nomor
18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Di Tinjau Dari Fiqih
Siyasah Studi Di Mahad Al-Jamiah Uin Raden Intan
Lampung.” Uin Raden Intan Lampung, 2024.

Isnaini, Rohmatun Lukluk, Zainal Arifin, Sri Rahmi, and Ahmad
Syafii. “Gender-Based Leadership in Quality Assurance
Development: A Phenomenological Study.” *Cogent
Education* 10, no. 2 (2023): 2255078.

Jailani, M Syahran, and Deassy Arestya Saksitha. “Tehnik
Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian

- Ilmiah.” *Jurnal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 79–91.
- Kafidhoh, Siti. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam (Studi Atas Peran Umi Waheeda Dalam Mengelola Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung).” Institut PTIQ Jakarta, 2018.
- Kholifah, Yusnia Binti. “Model Pengembangan Mutu Pendidikan Joseph M. Juran.” *Al-Fatih: Jurnal Studi Islam* 8, no. 01 (2020): 54–66.
- Kodir, Faqihuddin Abdul. *Qira’ah Mubadalah*. IRCiSoD, 2021.
- Koontz, Harold. “The Management Theory Jungle.” *Academy of Management Journal* 4, no. 3 (1961): 174–88.
- Kristiawan, Muhammad, Dian Safitri, and Rena Lestari. *Manajemen Pendidikan*. Deepublish, 2017.
- Manajemen, Prinsip-prinsip Utama, and George R Terry. “Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry.” *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, no. 3 (2023).
- Nana Syaodih Sukmadinata, (2008) *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marzuki, Marzuki. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Ulama Pesantren Di Aceh.” *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam* 19, no. 1 (2014): 167–84.
- “Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Dan Johnny Saldaña,

- Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook, Ed. Ke-3 (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014), 12–14.” n.d.
- Maya, Rahendra. “Pemikiran Pendidikan Muhammad Quthb Tentang Metode Keteladanan (Al-Tarbiyah Bi Al-Qudwah).” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 11 (2017): 16.
- Mediawati, Bambang Triyono¹ Elis. “Transformasi Nilai-Nilai Islam Melalui Pendidikan Pesantren: Implementasi Dalam Pembentukan Karakter Santri.” *Journal of International Multidisciplinary Research Vol 1*, no. 1 (2023).
- Mernissi, Fatima. *The Forgotten Queens of Islam*. U of Minnesota Press, 1993.
- Mernissi, Fatima. “Pemimpin Perempuan Menurut Pandangan,” 2008.
- Moleong, Lexy J, and L Moleong. “Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.” *PT. Remaja Rosda Karya*, 2019.
- Moleong, Lexy J, and Tjun Surjaman. “Metodologi Penelitian Kualitatif,” 2014.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan*

Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.

Muslimah, Ismi Rohmattul. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi.” *Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 2 (2021): 198–207.

Muttaqin, Ja’far, and Aang Apriadi. “Syura Atau Musyawarah Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *Al-Urwatul Wutsqo: Jurnal Ilmu Keislaman Dan Pendidikan* 1, no. 2 (2020): 57–73.

Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications, 2025.

Nur, Hasan Basri M. “Kiprah Sultanah Tajul Alam Safiatuddin Dalam Memajukan Pendidikan Di Kerajaan Aceh Darussalam.” *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 1, no. 1 (2024): 26–41.

Petersen, Peter B. “Total Quality Management and the Deming Approach to Quality Management.” *Journal of Management History* 5, no. 8 (1999): 468–88.

Prasetiawan, Ahmad Yusuf, and Safitri Lis. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Pesantren.” *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak* 14, no. 1 (2019): 39–69. <https://doi.org/10.24090/yinyang.v14i1.2874>.

Purnomo, M Hadi. “Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren.” *Bildung Pustaka Utama*, 2017.

Putra, D I Ansusa, Sandi Maspika, and Umdatul Maghfiroh.

“Women, Islamic Boarding Schools, and Communications: Interpersonal Approach of Islamic Boarding School Leadership: Women, Islamic Boarding Schools, and Communications.” *INNOVATIO: Journal for Religious Innovations Studies* 21, no. 1 (2021): 75–84.

Prakoso, Mochtar. *The Book of Sukses Memimpin: Cara Paling Serius Untuk Memimpin, Menenangkan Hati Siapa pun, dan Menjadi Pemimpin yang Karismatik*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2024.

Qomar, Mujamil. *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Erlangga, 2002.

Qudsiyah, Baytil. “Hakikat Pendidikan Dan Manajemen Pendidikan Di Sekolah.” *JIPSOS: Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2 (2023): 1297–1303.

Rachman, Fathor. “Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-QurânTM an Dan Hadith.” *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman* 1, no. 2 (2015).

Rafiq, M Ainur, Selfi Arinie, and M Rieza Fachelvi. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam: Antara Tafsir Patriarkal Dan Spirit Emansipatif.” *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 3 (2025): 632–39.

Rahayu, Rina Nur, Heri Yusuf Muslihini, H Risbon Sianturi, and

- Nunung Nurlaela. “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.” *Journal of Education Action Research* 7, no. 3 (2023): 423–28.
- Raihanun, Dewi Umami. “Ulama Perempuan Nahdlatul Wathan Otoritas Dan Peran Perempuan Di Ruang Publik,” n.d.
- Raihan Putri, (2009) *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam, Antara Konsep dan Realita*, (Banda Aceh: AK Grup bekerja sama dengan Ar-raniry Press
- Riastri, Remita. “Manajemen Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Karakter Religius Maha Santri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Al-Fatimiyah Putri Krapyak Yogyakarta.” Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.
- Ritchie, Jane, Rachel Ormston, Carol McNaughton Nicholls, and Jane Lewis. “Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers,” 2013.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge, and Timothy T Campbell. “Organizational Behavior. Harlow.” Pearson Education Limited. <http://library.lol/main>, 2017.
- Sahabuddin, M, Kalimantan Selatan, and Kalimantan Selatan. “Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen.” *JSPAI: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2

(2024): 91–101.

Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. Routledge, 2014.

Steers, Richard M. “Efektivitas Organisasi . Jakarta: Erlangga,” 1985.

Suaeb. “Penerapan Prinsip Continuous Improvement Dalam Total Quality Management Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi* 5, no. 1 (2022): 12–27.

Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif. “Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta.” *Cet. Vii*, 2009.

Sukmadinata, Nana Syaodih. “Metode Penelitian Pendidikan: Penelitian Memberikan Deskripsi, Eksplanasi, PInovasi, Dan Juga Dasar-Dasar Teoritis Bagi Pengembangan Pendidikan,,” 2011.

Sharma, M. K., dan S. Jain. “Leadership Management: Principles, Models and Theories.” *Global Journal of Management and Business Studies* 3, no. 3 (2013): 309–318.

Sulaiman, Umar. *Perilaku Menyimpang Remaja Dalam Perspektif Sosiologi*. Alauddin University Press, 2012.

Tanjung, Fadhilah Sukmawati, Udin Supriadi, Mokh Iman, and Firmansyah Muhammad. “Model Strategi Pembelajaran

- Berbasis Spiritual Dalam Kitab Ta ' Lim Al - Muta ' Allim.” *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2 (2025): 160–77.
- Taufik, M Pd. “Manajemen Pendidikan Islam.” PT Arr rad Pratama, IAINU Kebumen Press, 2023.
- Tejaningsih, Endah, and Imam Makruf. “Manajemen Pengembangan Mutu Lulusan Madrasah Berbasis Pesantren Tasawuf.” *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 7, no. 1 (2022): 218–30.
- Terry, George R., dan Leslie W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Terry, George Robert. “Principles of Management.” (*No Title*), 1972.
- Umar, Nasaruddin. *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al Qur'ân*. Paramadina, 1999.
- Wadud, Amina. *Qur'an and Woman: Rereading the Sacred Text from a Woman's Perspective*. OUP Us, 1999.
- Yahya, Fata Asyrofî. “Problem Manajemen Pesantren, Sekolah Dan Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output.” *El-Tarbawi* 8, no. 1 (2015): 93–109.
- Zaeni, Faizal. “Perbedaan Makna Gender Dan Jenis Kelamin Di Dalam Al-Quran Menurut Nasaruddin Umar.” *Jurnal Iman*

Dan Spiritualitas 2, no. 3 (2022): 389–94.

Zahwa, Amelia, Ratna Dwi Safitri, Aulia Nabila Rizky Pratiwi, and Vania Sahda Nabilah Subiakto. “Meningkatkan Daya Saing Bangsa: Peran Strategis Investasi Pendidikan Dalam Pengembangan SDM.” *Indonesian Journal Of Education* 2, no. 1 (2025): 150–55.

Zaini, Akhmad. “Analisis Perencanaan Strategis Dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa.” *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* 10, no. 1 (2024): 109–20.

Zainuddin, Muhammad. “Rekonstruksi Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Pendidikan Nasional.” *JPeHI: Jurnal Penelitian Hukum Indonesia*, 2021.

Zuchri, Abdussamad. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV Syakir Media Press, 2021.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Wawancara Semi Terstruktur

A. Petunjuk Wawancara

1. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dan fleksibel.
2. Pertanyaan bersifat terbuka untuk menggali data secara mendalam.
3. Peneliti dapat mengembangkan pertanyaan sesuai situasi lapangan.
4. Wawancara dilakukan selama $\pm 30-60$ menit.
5. Data digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

B. Pedoman Wawancara Pimpinan Pesantren

1. Bagaimana sejarah kepemimpinan perempuan di Pesantren Darul Aman Tungkop Aceh Besar?
2. Bagaimana Ibu memaknai peran sebagai pemimpin pesantren?
3. Bagaimana proses pengambilan keputusan dalam pengelolaan pesantren?
4. Nilai-nilai apa yang menjadi dasar dalam kepemimpinan Ibu?
5. Bagaimana strategi Ibu dalam meningkatkan mutu organisasi pesantren?
6. Bagaimana bentuk koordinasi dengan guru dan pengurus asrama?