

TESIS

Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)

Oleh:

Moch. Zainal Abidin
NIM: 220106220019



**PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

TESIS

Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)

Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Moch. Zainal Abidin
NIM: 220106220019

Dosen Pembimbing I:

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP: 19801001 200801 1 016

Dosen Pembimbing II:

Dr. H. Parmujianto, S.Ag, SE, M.Si
NIDN: 2119057201

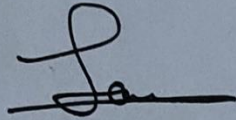


**PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

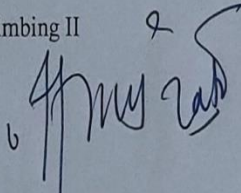
Tesis dengan judul “Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)” yang ditulis oleh Moch. Zainal Abidin ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji Tesis.

Pembimbing I



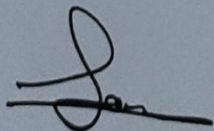
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1 016

Pembimbing II



Dr. H. Parmujianto, S.Ag, SE, M.Si
NIDN. 2119057201

Malang, 30 Desember 2024
Mengetahui,
Kaprodi Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1 016

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)” ini telah diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji Tesis pada tanggal 17 Desember 2024.

Dewan Penguji,



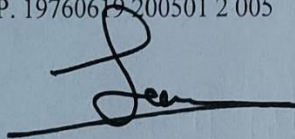
Dr. Muhammad Amin Nur, MA
NIP. 19750123 200312 1 003

Penguji Utama



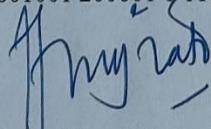
Dr. Hj. Samsul Susilawati, M.Pd
NIP. 19760619 200501 2 005

Ketua Sidang/Penguji



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1 016

Pembimbing I/Penguji



Dr. H. Parmujianto, S.Ag, SE, M.Si
NIDN. 2119057201

Pembimbing II/Sekretaris

Malang, 30 Desember 2024

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN

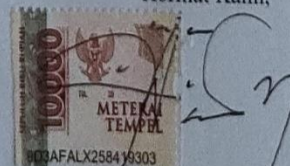
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch. Zainal Abidin
NIM : 220106220019
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan).

Menyatakan bahwa Tesis benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat dan temuan orang lain yang terdapat dalam Tesis ini dikutip dan dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam Tesis ini terbukti terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Malang, 30 Desember 2024

Hormat Kami,



Moch. Zainal Abidin
NIM: 220106220019

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji yang terucap dari lisan ini melainkan ucapan rasa syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya. Yang senantiasa memberikan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah sehingga peneliti mampu menyelesaikan Tesis dengan judul “Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)” dengan baik.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang, yang mana senantiasa kita harapkan syafa’atnya kelak di hari akhir/kiamat.

Sehubungan dengan terselesaikannya tesis ini, tentu tidak terlepas dari bantuan dan dorongan moril serta doa dari berbagai pihak. Sehingga peneliti dengan segenap kerendahan hati dan tanpa mengurangi rasa hormat ta’dzim yang mana hanya dapat mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd, selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Dr. H. Parmujianto, S.Ag, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing kedua, yang mana beliau selalu mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta menggerakkan semangat peneliti dari awal hingga akhir proses penyelesaian penulisan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Hj. Nur Diana, SE, selaku Kepala Madrasah beserta jajaran Civitas Akademika di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan yang telah memberikan izin dan membantu peneliti untuk mendapatkan informasi selama jalannya proses penelitian.
6. Kedua orang tua khususnya Alm. Abah yang telah wafat yang semoga senantiasa dalam Rahmat, Ridho dan Maghfirohnya Allah SWT dengan mendapatkan nikmat alam kubur. Umik, Kakak dan Adek tercinta yang semoga senantiasa diberikan kesehatan selalu, panjang umur yang manfaat dan barokah yang mana tak pernah merasa lelah dalam memberikan doa dan dorongan serta dukungan dari segi moril maupun materil.
7. Teman dan sahabat khususnya pejuang deadline akhir Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam 2023 yang selalu memberikan dorongan dan doa serta semangat dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
8. Dan berbagai pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu. Namun tanpa mengurangi rasa hormat dan ta'dzim, peneliti hanya bisa mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya yang tak terhingga atas seluruh bantuan dan dukungan serta semangat motivasi yang diberikan. Sebagai manusia yang tidak

luput dari kesalahan dan khilaf, penulis dalam tugas akhir ini sangat menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dalam proses penulisan tesis, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga kritik dan saran serta masukan yang bersifat membangun sangat kami harapkan dari semua pihak, yang mana kami dapat segera memperbaikinya. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 30 Desember 2024

Moch. Zainal Abidin
NIM: 220106220019

KATA PERSEMBAHAN

Tesis ini kami persembahkan kepada:

1. Alm. Abah (Abd. Rokib) tercinta yang telah wafat semoga senantiasa dalam Rahmat, Ridho dan Maghfirohnya Allah SWT dengan mendapatkan nikmat alam kubur, Umik (Mukarromah) tercinta semoga senantiasa diberikan kesehatan selalu serta panjang umur yang manfaat dan barokah. Alm. Abah dan Umik yang selalu memberiku motivasi, dukungan dan dorongan semangat yang tak henti, selalu menasehatiku agar menjadi lebih baik dan orang yang bermanfaat, selalu menyiramiku dengan cinta dan kasih sayang sepenuh hati serta selalu mendoakanku di setiap do'a selesai sholat dan di setiap sujud sepertiga malam terakhir yang mana ungkapan semua ini sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tak terhingga, yang tak lain dapat menjadikanku sebagai sumber inspirasi atas segala pengorbanannya yang telah diberikan hingga saat ini dan tidak mungkin dapat kubalas. Terima kasih Abah dan Umik atas semua yang telah engkau berikan dengan ikhlas, berkat pengorbanan dan ridho serta doa-doanya aku mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Kakak-kakakku tercinta (M. Masyhuri, M. Muniruddin, M. Zainulloh, M. Faishol Faruq, Siti Khikmatul Izzah, Siti Nur Zulvia, Siti Maimunah) dan Adek-adekku tercinta (Arikah Izzah, Firda Firdaus, M. Roichanul Masyhur, M. Fajriyul Jabin, Ach. Rif'at Izzuddin, M. Kanzul Ilmi). Terima kasih atas semua dukungan, motivasi dan doa serta dorongan semangat dan nasehat yang di berikan selama proses penyelesaian tugas akhir ini, semoga bisa mendapatkan

ilmu yang manfaat dan barokah dunia akhirat. Semoga Allah SWT memberikan takdir yang baik dan sukses dunia akhirat kepada kita semua.

3. Segenap guru, ustadz, ustadzah, Bapak Ibu dosen Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, dan majlis keluarga Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini Pasuruan khususnya KH A. Mujib Imron SH, MH, selaku murobbi ruhina. Semuanya yang telah mendidik dan memberikan limpahan ilmu dengan ikhlas tanpa pamrih kepada penulis yang mana hanya bisa memberikan ucapan terimakasih banyak dan doa yang tak terhingga, semoga ilmu yang telah diberikan bermanfaat dan barokah.
4. Teman-teman penulis dan pejuang deadline akhir khususnya teman sekelas Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2023 yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih sudah saling memberi semangat, saling support dan saling mendoakan serta menjadi teman sharing seperjuangan untuk dapat kompak selalu dan selesai tepat waktu serta lulus hingga wisuda bersama-sama.
5. Semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dan tidak dapat disebutkan satu per satu yang mana juga ikut berperan serta dalam kelancaran terselesaikannya penyusunan penulisan ini. Semoga semua kebaikan yang telah diberikan, mendapatkan balasan yang lebih dari Allah SWT. Amin ya Robbal ‘Alamin.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab-Indonesia (*A Guide to Arabic-Indonesian Tranliterationstion*), INIS Fellow 1992.¹

A. Huruf

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	‘
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	’
ص	Sh	ي	Y
ض	Dl		

B. Vokal Panjang dan Diftong

Arab	Latin	Arab	Latin
آ	â (a panjang)	أَوْ	Aw
إِي	î (i panjang)	أَيَّ	Ay
أُو	û (u panjang)		

¹ Kemenag & Kemendikbud RI, *Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia* (UIN Maliki Malang, 2024).

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وِیْسِفُكُمُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٥١﴾

Terjemahannya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, ‘Aku hendak menjadikan khalifah di bumi’ Mereka berkata, ‘Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu’ Dia berfirman, ‘Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui’”.²

² Tim Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV. Diponegoro, 2015).

ABSTRAK

Abidin, Moch. Zainal, 2024, *Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing I: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd., Pembimbing II: Dr. H. Parmujianto, S.Ag, SE, M.Si.

Kata Kunci: Kepemimpinan Perempuan, Madrasah Mandiri, Berprestasi

Fenomena kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan khususnya Madrasah, sering menghadapi tantangan budaya patriarki yang memengaruhi persepsi terhadap kemampuan perempuan sebagai pemimpin. Meskipun demikian, banyak perempuan telah membuktikan kemampuan mereka dalam memimpin lembaga pendidikan menuju keberhasilan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis konsep, implementasi dan dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi dengan studi kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam secara terbuka, observasi langsung dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui kredibilitas, triangulasi dan dependability sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini didasarkan pada prinsip kolaborasi, profesionalisme dan inovasi. Konsep kepemimpinan yang diterapkan bertujuan memberdayakan civitas akademika dan memanfaatkan sarana prasarana secara optimal. Implementasi kepemimpinan melibatkan perencanaan strategis berbasis kebutuhan dan pelibatan seluruh elemen Madrasah. Dampak positif terlihat dari peningkatan akreditasi Madrasah menjadi “A Unggul”, keberhasilan peserta didik dalam berbagai kompetisi di tingkat lokal hingga nasional serta penguatan citra positif Madrasah sebagai institusi pendidikan yang mandiri dan berprestasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mampu menghadirkan perubahan signifikan dalam lembaga pendidikan, sekaligus membuktikan potensi mereka dalam menciptakan pendidikan berkualitas dan berdaya saing. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan lainnya.

ABSTRACT

Abidin, Moch. Zainal, 2024, *Women's Leadership in Realizing Independent and Achievement Madrasah (Case Study at MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)*, Thesis, Postgraduate Islamic Education Management Master's Study Program, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, Mentor I: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd., Mentor II: Dr. H. Parmujianto, S.Ag, SE, M.Si.

Keywords: Women's Leadership, Independent Madrasah, Achievement

The phenomenon of female leadership in educational institutions, especially Madrasah, often faces the challenges of patriarchal culture which influences perceptions of women's abilities as leaders. Despite this, many women have proven their ability to lead educational institutions to success. This research aims to describe and analyze the concept, implementation and impact of women's leadership in realizing an independent and high achieving Madrasah with a case study at MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.

This research uses a qualitative approach with a case study type. Data was obtained through open in-depth interviews, direct observation and documentation. Data analysis uses data condensation techniques, data presentation and drawing conclusions. The validity of the data is tested through credibility, triangulation and dependability of sources and techniques.

The research results show that women's leadership in creating an independent and achieving Madrasah at MTs Genius Al-Yasini is based on the principles of collaboration, professionalism and innovation. The leadership concept applied aims to empower the academic community and make optimal use of infrastructure. Leadership implementation involves needs-based strategic planning and involvement of all elements of the Madrasah. The positive impact can be seen from increasing Madrasah accreditation to "A Excellent", the success of students in various competitions at local to national levels as well as strengthening the positive image of Madrasah as independent and high-achieving educational institutions.

This research shows that women's leadership is able to bring about significant change in educational institutions, as well as proving their potential in creating quality and competitive education. It is hoped that the results of this research can become a reference for developing women's leadership in other educational institutions.

خلاصة

عابدين, محمد زينل, ألفين وأربعة وعشرون, القيادة النسائية في تحقيق المدارس المستقلة والإنجازية (دراسة حالة في المدرسة التسنوية العبقري الياسيني باسوروان), أطروحة، برنامج دراسة الماجستير للدراسات العليا في إدارة التربية الإسلامية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، المشرف الأول: دكتور محمد فهم ثارابا، ماجستير التربية الإسلامية، المشرف الثاني: دكتور حاج بارموجياتو، بكالوريوس دين، بكالوريوس اقتصاد، ماجستير العلوم.

الكلمات المفتاحية: القيادة النسوية، المدرسة المستقلة، الإنجاز

غالبًا ما تواجه ظاهرة القيادة النسائية في المؤسسات التعليمية، وخاصة المدارس الدينية، تحديات الثقافة الأبوية التي تؤثر على تصورات قدرات المرأة كقائدة. ورغم ذلك، أثبتت العديد من النساء قدرتهن على قيادة المؤسسات التعليمية نحو النجاح. يهدف هذا البحث إلى وصف وتحليل مفهوم وتنفيذ وتأثير القيادة النسائية في تحقيق مدرسة مستقلة وعالية الإنجاز من خلال دراسة حالة في المدرسة التسنوية العبقري الياسيني باسوروان.

يستخدم هذا البحث نهجاً نوعياً مع نوع دراسة الحالة. تم الحصول على البيانات من خلال المقابلات المفتوحة المتعمقة والملاحظة المباشرة والتوثيق. يستخدم تحليل البيانات تقنيات تكثيف البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. ويتم اختبار صحة البيانات من خلال المصادقية والتثليث والاعتمادية على المصادر والتقنيات.

أظهرت نتائج البحث أن قيادة المرأة في إنشاء مدرسة مستقلة ومحقة في المدرسة التسنوية العبقري الياسيني التكنولوجية تركز على مبادئ التعاون والاحترافية والابتكار. ويهدف مفهوم القيادة المطبق إلى تمكين المجتمع الأكاديمي والاستفادة المثلى من البنية التحتية. يتضمن تنفيذ القيادة التخطيط الاستراتيجي القائم على الاحتياجات وإشراك جميع عناصر المدرسة. ويمكن ملاحظة التأثير الإيجابي من زيادة اعتماد المدارس إلى "ممتاز"، ونجاح الطلاب في مختلف المسابقات على المستويات المحلية والوطنية، فضلاً عن تعزيز الصورة الإيجابية للمدارس كمؤسسات تعليمية مستقلة وعالية الإنجاز.

ويبين هذا البحث أن القيادة النسائية قادرة على إحداث تغيير كبير في المؤسسات التعليمية، فضلاً عن إثبات قدرتها على خلق تعليم جيد وتنافسي. ومن المؤمل أن تكون نتائج هذا البحث مرجعاً لتطوير القيادة النسائية في المؤسسات التعليمية الأخرى.

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Keaslian	iii
Kata Pengantar	iv
Kata Persembahan.....	vii
Pedoman Transliterasi.....	ix
Motto.....	x
Abstrak Indonesia.....	xi
Abstrak Inggris.....	xii
Abstrak Arab	xiii
Daftar Isi.....	xiv
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Lampiran	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	17
E. Orisinalitas Penelitian	18
F. Definisi Istilah.....	24
BAB II KAJIAN TEORI.....	28
A. Konsep Kepemimpinan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi	28
1. Kepemimpinan dan Pemimpin.....	28
2. Peran Kepemimpinan.....	32
3. Fungsi Kepemimpinan	33
4. Model/Gaya Kepemimpinan	35
5. Sifat-sifat Kepemimpinan	39
6. Nilai-nilai Kepemimpinan	41

7. Kepemimpinan dalam Islam	42
8. Kepemimpinan Kepala Madrasah	45
B. Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi.....	47
1. Kepemimpinan Perempuan dalam Rumah Tangga	48
2. Kepemimpinan Perempuan dalam Publik.....	49
C. Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri	53
1. Konsep Madrasah Mandiri	53
2. Mewujudkan Madrasah Mandiri.....	61
D. Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Berprestasi	63
1. Konsep Madrasah Berprestasi.....	63
2. Mewujudkan Madrasah Berprestasi.....	65
E. Kerangka Berpikir.....	68
BAB III METODE PENELITIAN.....	72
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	72
B. Kehadiran Peneliti.....	73
C. Lokasi Penelitian.....	75
D. Data dan Sumber Data	75
E. Teknik Pengumpulan Data.....	76
F. Teknik Analisis Data.....	81
G. Teknik Keabsahan Data	83
BAB IV Paparan Data dan Temuan Hasil Penelitian.....	85
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	85
1. Profil MTs Genius Al-Yasini	85
2. Sejarah dan Perkembangan MTs Genius Al-Yasini.....	86
3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Genius Al-Yasini	88
4. Data Guru MTs Genius Al-Yasini	91
5. Jumlah Peserta Didik MTs Genius Al-Yasini.....	92
6. Struktur Organisasi MTs Genius Al-Yasini.....	92
B. Paparan Data Hasil Penelitian.....	93
1. Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah	

Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini	93
2. Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini.....	108
3. Dampak Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini	123
C. Temuan Hasil Penelitian	140
1. Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini	140
2. Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini.....	145
3. Dampak Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini	147
BAB V Hasil Analisa dan Pembahasan Temuan Penelitian	151
A. Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi	151
B. Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi	169
C. Dampak Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi	184
BAB VI Penutup	200
A. Kesimpulan	200
B. Saran	202
Daftar Pustaka	204
Riwayat Hidup	228

DAFTAR TABEL

1.1 Orisinalitas Penelitian.....	23
2.1 Kerangka Berpikir	71
a. Informan Penelitian	77
b. Pedoman Observasi	79
4.1 Data Guru MTs Genius Al-Yasini.....	91
4.2 Jumlah Peserta Didik MTs Genius Al-Yasini	92
4.3 Struktur Organisasi MTs Genius Al-Yasini	92
4.4 Temuan Hasil Penelitian	150
5.1 Temuan Hasil Analisa dan Pembahasan Penelitian	199

DAFTAR GAMBAR

4.1 Gedung MTs Genius Al-Yasini	85
4.2 Wawancara dengan Ibu Kamad	94
4.3 Wawancara dengan Waka Kesiswaan	94
4.4 Wawancara dengan Ketua Komite	95
4.5 Observasi Rapat dan Diskusi dalam Forum Bersama.....	96
4.6 Dokumen Hasil Rapat dan Diskusi dalam Forum Bersama	97
4.7 Observasi Sinergitas Madrasah dengan Pondok Pesantren	99
4.8 Wawancara dengan Waka Kurikulum	100
4.9 Wawancara dengan Waka Humas	102
4.10 Observasi Kamad bersama Peserta Didik	103
4.11 Observasi Kelas Bina Prestasi dan Bina Olimpiade.....	105
4.12 Observasi Program Inovasi dan Pengembangan Berkelanjutan.....	107
4.13 Observasi Rapat Rutin Kolaborasi Program Madrasah.....	109
4.14 Observasi Rapat Rutin Pengelolaan Program Madrasah.....	111
4.15 Observasi Madrasah Ramah Pelayanan	114
4.16 Observasi Kegiatan Genius Class.....	117
4.17 Observasi Evaluasi Mingguan Madrasah	118
4.18 Observasi Spekta Bahasa, Bina Prestasi, Bina Olimpiade	119
4.19 Observasi Wirausaha, Tahsin Tahfidz dengan Pesantren	121
4.20 Observasi Pendidikan Karakter Zero Bullying, Project P5	122
4.21 Wawancara dengan Waka Sarpras	123
4.22 Observasi Kegiatan Bina Prestasi dan Bina Olimpiade	124

4.23 Observasi Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik	126
4.24 Observasi Kedisiplinan, Keaktifan Guru dan Peserta Didik	128
4.25 Observasi Kedisiplinan, Keaktifan Guru dan Peserta Didik	129
4.26 Observasi Kemandirian Madrasah dalam Koperasi dan GPS	130
4.27 Wawancara dengan Waka Kurikulum.....	131
4.28 Observasi Kegiatan Belajar Di dalam dan Di luar Kelas	133
4.29 Observasi Promosi Madrasah.....	136
4.30 Observasi Kegiatan Pelatihan, Workshop dan Prestasi Guru.....	138

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Penelitian	213
2. Surat Izin Penelitian	214
3. Akreditasi Lembaga MTs Genius Al-Yasini.....	215
3. Instrumen Wawancara Penelitian.....	216
4. Hasil Observasi Penelitian	217
5. Dokumentasi Penelitian	227
6. Daftar Riwayat Hidup	228

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan di Negara Indonesia merupakan usaha berpikir dalam mengembangkan potensi dan kemampuan yang terdapat dalam diri setiap individu manusia agar mampu bertahan dan berdiri sendiri. Solusi adanya lembaga pendidikan di Negara Indonesia diharapkan mampu bertumbuh dan berkembang dengan baik secara profesional dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin sulit. Sehingga dalam mengatasi dan memberikan solusi dibutuhkan sebuah lembaga pendidikan yang mampu melahirkan generasi penerus bangsa dan Negara melalui pertumbuhan dan perkembangan yang sesuai dengan kebutuhan di zaman sekarang. Tujuan dalam mewujudkan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah. Sebagaimana pendapat U. Husna Asmara terkait kepemimpinan yakni:

“Usaha mempengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi dan kondisi tertentu melalui usaha membangun kerjasama dan gotong royong, agar dapat bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan”.³

Pendapat di atas menjelaskan bahwa pemimpin dalam setiap aktivitas kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi orang lain yakni anggotanya dalam melaksanakan setiap tindakan. Sehingga perlu adanya kerja sama yang baik agar dapat bekerja sesuai tugas dan perannya masing-masing dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab demi mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

³ U. Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 1985), 118.

Pemimpin dalam dunia pendidikan terutama di Madrasah disebut Kepala Madrasah, jika di Sekolah disebut Kepala Sekolah. Kepala Sekolah/Madrasah memiliki peranan yang sangat penting yakni sebagai pelaku utama yang menjadi garda terdepan dalam mempengaruhi, mengkoordinasi, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi semua personalia bawahannya terkait setiap aktivitas yang dilaksanakan sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Sebagaimana pendapat Syafaruddin “Terdapat beberapa pertimbangan yang penting bagi kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah. Pertama, harus mampu mengkomunikasikan nilai-nilai di lembaga terkait staf pengajar, pelajar dan masyarakat luas. Kedua, harus mampu memahami, berkomunikasi dan mendiskusikan bagaimana proses pertumbuhan dan perkembangan pendidikan di lembaga. Ketiga, harus mampu menumbuhkan rasa kebersamaan, keterbukaan, semangat dan potensi yang dimiliki dari semua staf di lembaga untuk mencapai tujuan”.⁴

Pendapat di atas menjelaskan bahwa diantara fungsi dari Kepala Sekolah/Madrasah sebagai pemimpin untuk memfasilitasi kebutuhan setiap aktivitas yang berkaitan di lembaga pendidikan demi tercapainya tujuan bersama, dan di saat yang sama dengan memberikan kesempatan bagi pertumbuhan dan perkembangan akan kemampuan dan potensi pribadi masing-masing yang dimilikinya yakni anggota/bawahannya.

Adapun terkait kedudukan Kepala Sekolah/Madrasah sebagaimana dalam pendapat Sutapa “Kepala Sekolah/Madrasah mempunyai kedudukan yang strategis dan menjadi peran sentral dalam menentukan setiap dinamika sebuah organisasi yang dipimpinnya. Kepala Sekolah/Madrasah sebagai pemimpin harus dapat menjadi sosok pribadi yang sangat dibutuhkan dan menjadi garda terdepan dalam mengambil setiap keputusan dan menerapkan setiap kebijakan dengan bijak, sehingga berbagai persoalan dapat teratasi dengan segera dan tepat sasaran. Peran Kepala Sekolah/Madrasah dengan kepemimpinan yang melekat pada dirinya harus mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan cara yang

⁴ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Jakarta: Gramedia Widisarana, 2002), 57.

kooperatif dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah yang efektif adalah memahami konsep hubungan antar personal warga (internal) dan masyarakat pendidikan (eksternal). Sebab Kepala Sekolah/Madrasah sebagai pemimpin pendidikan dan di dalam kegiatan sehari-harinya yang tidak terlepas dari yang namanya lingkungan sosial di lembaganya yakni berinteraksi dan berkomunikasi dengan guru, pegawai/staf, civitas akademika, peserta didik, wali murid, masyarakat, pemerintah dan stakeholder”.⁵

Pendapat di atas menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan yang dibutuhkan sekarang ini adalah yang mampu mengantarkan lembaga pendidikannya untuk bersaing secara sehat dan menuju lembaga pendidikan yang berkualitas, mempunyai konsep dan strategi yang tepat dalam memberdayakan SDM (Sumber Daya Manusia) yakni tenaga pendidik dan civitas akademika melalui kerjasama atau kooperatif dengan memberi kesempatan untuk meningkatkan kinerja sesuai profesinya dan mampu mendorong keterlibatan kinerja seluruh tenaga pendidik dan civitas akademika sesuai tupoksi dan perannya di dalam aktivitas-aktivitas tertentu secara langsung yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan untuk menunjang suksesnya kegiatan Sekolah/Madrasah demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dari uraian penjelasan beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa yang dibutuhkan Kepala Sekolah/Madrasah adalah kinerja profesionalisme. Profesionalitas pemimpin di lembaga pendidikan tidak hanya dimiliki oleh laki-laki saja, sebab baik laki-laki maupun perempuan dapat mempunyai kriteria dan ciri khas masing-masing sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong keberhasilan lembaga pendidikan di dalam mewujudkan visi, misi, tujuan melalui

⁵ Mada Sutapa, “Membangun Komunikasi Efektif di Sekolah,” *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 3, no. 2 (2006): 127.

program-program yang dilaksanakan dengan konsep dan strategi perencanaan yang matang. Oleh sebab itu, Kepala Sekolah/Madrasah dituntut untuk mempunyai kemampuan potensial manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu meningkatkan kualitas di lembaga pendidikannya. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus secara konsisten agar mampu mempunyai lembaga pendidikan berkualitas sesuai yang diharapkan dapat tercapai.

Budaya patriarki⁶ yang dianut oleh sebagian besar penduduk dunia khususnya Negara Indonesia, telah melahirkan kenyataan dan persepsi pandangan yang berpengaruh terhadap perbedaan antara laki-laki dan perempuan sebagai pemimpin dalam kehidupan sosial masyarakat. Dewasa ini, terkait kesetaraan gender menjadi prioritas Negara khususnya di Indonesia dalam upaya memaksimalkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tanpa terkecuali di dalam suatu lembaga pendidikan, masih banyak ditemukan lembaga pendidikan yang dipimpin oleh perempuan. Akan tetapi, perempuan yang menjadi pemimpin tidak jarang menghadapi hambatan-hambatan yang berasal dari berbagai segi aspek salah satunya espektasi pandangan masyarakat terhadap pemimpin perempuan. Terbilang masih banyaknya pandangan sebagian masyarakat yang menganggap bahwa laki-laki lebih memiliki potensial menjadi pemimpin dari pada perempuan, sehingga dalam persepsi pandangannya menilai bahwa fisik perempuan dianggap tidak mampu dalam melaksanakan tugas-tugas berat seperti halnya laki-

⁶ Suralaga, *Pengantar Kajian Gender* (Jakarta: PSW IAIN Syahid kerjasama dengan McGill Project/IIESP, 2003).

laki. Pernyataan di atas terdapat kebenarannya, apabila dilihat dari segi aspek hakikatnya yang sudah menjadi kodrat perempuan. Hal demikian yang menjadi hambatan bagi perempuan sebagai pemimpin.

Saat ini di Negara Indonesia, terdapat banyak perempuan yang telah ikut andil dalam asosiasi dan menjadi pencipta konsep dan strategi dari tingkat daerah hingga publik. Misalnya R.A. Kartini⁷ disebut sebagai tokoh emansipasi wanita yang berhasil menjadi pahlawan pendidikan perempuan dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dalam menaklukkan para penjajah demi mempertahankan tanah air, dan masih banyak lagi pahlawan pendidikan perempuan yang berjuang mempertahankan tanah air dari para penjajah. Dari realita yang terjadi di atas bahwa anggapan perempuan tidak bisa menjadi pemimpin tidaklah benar sepenuhnya jika dilihat dari sudut pandang sejarah Indonesia. Akan tetapi perempuan kontemporer sekarang ini mempunyai kesiapan dan kelebihan yang lebih baik dibandingkan laki-laki dalam memimpin. Hal ini selain karena tingkat pendidikan perempuan setara dengan laki-laki, juga terbukanya kesempatan dalam mengaktualisasi diri dan peningkatan pemberdayaan sumber daya perempuan yang sangat intens untuk dilakukan.

Kajian terkait perempuan sebagai pemimpin menjadi salah satu titik fokus perhatian dan menarik untuk dikaji secara mendalam. Hakikat perempuan sendiri sepanjang sejarah dari masa ke masa telah mendapatkan perhatian khusus dari para cendekiawan dan peneliti untuk di kaji sesuai dengan fokus penelitian dari bidang

⁷ Sejarah Indonesia, *Tokoh Emansipasi Wanita R.A Kartini dalam Sudut Pandang Pahlawan Pemimpin Perempuan di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Arsip Nasional RI, 2024).

masing-masing, yang mana dalam kajian dan penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Diantara hasil kajian dari sebagian peneliti mengakui bahwa kesetaraan gender yakni hak perempuan sama dengan hak laki-laki dalam segi aspek menjadi pemimpin.

Menurut penjelasan M. Celikten bahwa “Perempuan adalah minoritas dalam Manajemen kepemimpinan di bidang pendidikan khususnya di Negara berkembang yang sistem pembangunannya sudah cukup maju seperti Negara Indonesia, perempuan cenderung menggunakan perilaku yang bersifat demokratis dalam performasinya sebagai pemimpin Kepala Sekolah/Madrasah dan pelaksanaan tugas administratifnya yang sangat efektif dan konsisten. Kemudian dalam realitas sosial bahwa pemimpin perempuan lebih banyak kehati-hatiannya dan kooperatif”.⁸

Apabila dengan realita yang dilihat saat ini, kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah perempuan dianggap dapat memberikan hasil yang nyata kearah perbaikan dan pengembangan kualitas mutu pendidikan yang dipimpinnya. Bukti dengan banyaknya perubahan pencapaian dan target tujuan yang telah diraihinya.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Yeni Wulandari menjelaskan bahwa “Penampilan perempuan yang berperan sebagai pimpinan Kepala Sekolah/Madrasah terlihat lebih baik dibandingkan dengan laki-laki, moral guru lebih ditekankan pada penguasaan keterampilan dan teknik serta tanggung jawabnya sesuai tugasnya terhadap organisasi Sekolah/Madrasah, juga Kepala Sekolah/Madrasah yang dipimpin perempuan banyak menggunakan kontrol supervisi dan evaluasi secara berkala dan konsisten”.⁹

Sesuai dengan penelitian yang dijelaskan di atas, bahwa harus ada penegasan terkait perbedaan perempuan dan laki-laki yang menjadi pemimpin secara biologis, dengan demikian dapat memberikan pengaruh yang berbeda baik dalam wacana maupun fenomena yang terjadi di masyarakat.

⁸ M. Celikten, “The Instructional Leadership Tasks of High School Assistant Principals,” *Emerald Insight: Journal of Educational Administration* 39, no. 1 (2010): 135–138.

⁹ Wulandari, Yeni, and Dkk, “Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3, no. 1 (2018): 127–128.

Dalam wacana, kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki masih menimbulkan kontroversi di kalangan para intelektual. Demikian juga dalam fenomena sosio-kultural, laki-laki masih dominan memegang kendali kekuasaan, dimana kekuasaan dan kebijakan yang diberlakukannya hanya berdasarkan standar laki-laki. Melihat sudut pandang dari beberapa perbedaan dan kelebihan yang dimiliki oleh pemimpin perempuan dibanding pemimpin laki-laki, menjadikan salah satu indikator dan alasan bahwa perempuan harus diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengaktualisasi, mengembangkan potensial kemampuan dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang terdapat pada dirinya. Sehingga kedepannya dapat dijadikan sebagai salah satu model yang diterapkan dalam dunia kepemimpinan, bukan semata-mata karena keharusan yuridis tetapi karena kelebihan dan potensial kemampuan yang dimilikinya. Hal demikian sebagai perwujudan pendidikan di Negara Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing.

Berdasarkan dari hasil observasi awal di lokasi penelitian yakni di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan yang dipimpin oleh Kepala Sekolah/Madrasah perempuan ibu Hj. Nur Diana, SE. Beliau adalah pemimpin pertama perempuan dari sejarah pergantian kepemimpinan yang menjadi Kepala Madrasah di lembaga MTs Genius Al-Yasini Pasuruan pada tahun 2023 hingga sekarang yang sebelumnya beliau menjadi Waka Kurikulum,¹⁰ dengan ditunjuk dan dilantik secara langsung oleh Ketua Majelis Pengasuh Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini Pasuruan lewat SK (Surat Keputusan) yang direkomendasikan dan diputuskan serta dijadikan pertimbangan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini.

¹⁰ Moch. Zainal Abidin, *Observasi Kepala Madrasah MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 2024).

Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini merupakan salah satu Pondok Pesantren terbesar dan terakreditasi A unggul di Pasuruan, Jawa Timur.¹¹ Maka dari itu, di bawah naungan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini terdapat beberapa lembaga di dalamnya baik formal, in formal maupun non formal. Dapat disebutkan lembaga formalnya terbilang lengkap mulai dari tingkat PAUD/TK/RA, SDI, SMP/MTs, SMA/SMK/MA hingga Perguruan Tinggi baik Negeri maupun Swasta.¹² Di antara sekian lembaga rata-rata dipimpin oleh Kepala laki-laki, hanya di lembaga PAUD/TK/RA dan MTs yang dipimpin oleh Kepala perempuan.

Hal demikian yang menjadi ciri khasnya adalah dimana setiap Kepala lembaga baik Negeri maupun Swasta dipilih melalui jalur yang direkomendasikan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini kepada Ketua Majelis Pengasuh Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini Pasuruan beliau KH. A. Mujib Imron¹³ selaku pimpinan tertinggi di Pondok Pesantren. Sesuai hasil keputusan dan pertimbangan Kepala lembaga yang terpilih dalam masa jabatan yang tertulis di SK Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini bahwa setiap Kepala lembaga baik Negeri maupun Swasta yang berada dalam naungannya harus patuh dan tunduk terhadap seluruh kebijakan dan keputusan yang sudah dimaklumkan oleh Ketua Majelis Pengasuh Pondok Pesantren dalam kepentingan bersama untuk mewujudkan lembaga pendidikan di dalam Pondok Pesantren yang berkualitas dan berdaya saing

¹¹ Moch. Zainal Abidin, *Observasi Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini* (Pasuruan, 2024).

¹² Moch. Zainal Abidin, *Observasi Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini (Lembaga Pendidikan di dalam Naungan Al-Yasini)* (Pasuruan, 2024).

¹³ Moch. Zainal Abidin, *Observasi KH. A. Mujib Imron, Ketua Majelis Pengasuh Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini* (Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini, 2024).

sebagaimana yang selaras dengan semboyan “Bersatu Kita Teguh Bercerai Kita Runtuh”.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh Kepala lembaga yang telah terpilih dengan diambil ikrar sumpah dan janji atas amanah dan tanggung jawabnya di lembaga yang dipimpinnya khususnya Kepala Madrasah perempuan MTs Genius Al-Yasini Pasuruan, yang mana sebelumnya tidak serta merta dapat dipercaya begitu saja dalam memegang dan mengemban amanah serta tanggung jawab yang telah diberikan, karena semuanya murni dipilih atas dasar rekomendasi Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini kepada Ketua Majelis Pengasuh Pondok Pesantren.¹⁴ Oleh sebab itu, beliau merupakan salah satu dari para Kepala lembaga yang dipercaya mampu memegang dan mengemban amanah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dan dipercaya mampu memberikan perubahan yang besar untuk kedepannya khususnya di lembaga MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.

MTs Genius Al-Yasini Pasuruan merupakan lembaga pendidikan Swasta yang berada di dalam naungan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini, yang mana sekarang ini dipimpin oleh seorang perempuan yang sebelumnya menjadi Waka Kurikulum kemudian naik pangkat menjadi Kepala Madrasah karena dinilai mempunyai totalitas kinerja yang profesional, totalitas, disiplin dan penuh tanggung jawab, sehingga terbukti nyata selama kepemimpinannya sangat cepat berproses dalam hal melakukan perubahan. Perihal ini tak lain karena keberhasilan kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan yang bekerja sama dengan baik

¹⁴ Moch. Zainal Abidin, *Observasi Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini (Lembaga Pendidikan di dalam Naungan Al-Yasini)*.

bersama anggotanya yakni civitas akademika dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi, salah satunya dengan melakukan pemberdayaan pembangunan gedung dan fasilitas serta sarana dan prasarana sebagai penunjang yang mulai sedikit demi sedikit dipenuhi dan direnovasi untuk mewujudkan tercapainya visi, misi dan tujuan serta program kerja unggulan yang berdampak pada prestasi di Madrasah.¹⁵

Salah satu proses keberhasilan yang terlihat selama setahun terakhir kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan ini dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi menuju lembaga pendidikan yang berkualitas dan unggul, seperti halnya peningkatan nilai akreditasi lembaga yang semula A kemudian menjadi A Unggul. Madrasah dilihat bisa sedemikian ini juga tak lain karena banyaknya prestasi yang diraih khususnya oleh para peserta didik baik di bidang akademik maupun non akademik mulai dari tingkat antar lembaga di Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini, Kecamatan, Kabupaten, Provinsi hingga Nasional. Peningkatan nilai akreditasi Madrasah sendiri tidak terlepas dari peran seluruh komponen Madrasah yang dilakukan secara kontinue dan terukur. Lebih khusus peran kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan dengan model kepemimpinannya yang bekerja secara profesional, totalitas, disiplin dan penuh tanggung jawab sehingga mampu memberikan suntikan semangat kepada para guru, civitas akademika dan peserta didik untuk saling bekerja sama dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan baik di bidang akademik maupun non

¹⁵ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 2024).

akademik sehingga mampu mengantarkan Madrasah menjadi Madrasah berkualitas dan berdaya saing serta mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi.

Kepala Madrasah perempuan MTs Genius Al-Yasini Pasuruan dalam melaksanakan semua hal di atas tidak semudah dan semulus perjalanannya, di tengah-tengah proses perjalanannya terdapat beberapa faktor penghambat dan pendukung dalam mewujudkan tercapainya visi, misi dan tujuan serta program kerja unggulan Madrasah. Sehingga kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi, berharap Madrasah kedepannya mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing. Madrasah menjadi lebih dikenal secara luas dan secara otomatis menjadi pilihan utama di khalayak umum dengan ciri khas dan daya tarik tersendiri yang dimiliki, yang mana secara tidak langsung Madrasah dikenal sebagai Madrasah Unggul dengan kinerja Pemimpin dan anggotanya yang profesional, totalitas, disiplin dan penuh tanggung jawab sehingga mampu mencetak generasi peserta didik yang berprestasi, berkualitas, unggul dan berdaya saing.¹⁶

Kiprah kepemimpinan perempuan sebagai pemimpin tidak hanya dapat dilihat dari satu sudut pandang saja, tetapi harus dilihat dari segi pandangan dasar agama tentang peranan utama setiap manusia sebagai khalifah/pemimpin di muka bumi tanpa memandang jenis kelamin. Setiap peradaban membandingkan sekian banyak nilai kemudian memilih dan memilah atau menciptakan apa yang dinilai menurutnya terbaik. Termasuk dalam hal ini pandangan agama Islam tentang kepemimpinan perempuan. Laki-laki dan perempuan dipandang sangat berbeda,

¹⁶ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini*.

keduanya memiliki kepribadian yang saling berlawanan. Laki-laki berkaitan dengan dimensi maskulin sehingga dianggap lebih kompeten, berorientasi pada prestasi, kuat, mandiri, aktif dan percaya diri sedangkan perempuan terkait dengan dimensi feminisme sehingga dianggap tidak kompeten, lemah, ketergantungan dan tidak percaya diri.¹⁷

Dengan melihat berbagai asumsi yang ada tentang realita perempuan yang sukses dalam memimpin di sebuah lembaga pendidikan khususnya yang mana menjadikan pandangan masyarakat sudah tidak ragu lagi atau membedakan terhadap kepemimpinan perempuan. Dari sinilah mengapa penelitian ini penting untuk diteliti, yang mana ingin membuktikan sebuah kebenaran bahwa sekarang ini banyak perempuan yang sukses menduduki jabatan kepemimpinan dalam pemerintah maupun swasta pada umumnya dan dalam suatu lembaga pendidikan pada khususnya.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang menjadi Kepala Sekolah/Madrasah memiliki potensi dan kemampuan yang setara bahkan lebih dibandingkan kepemimpinan laki-laki dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Dengan adanya fenomena dan realita yang sudah terjadi di atas, maka semakin jelas bahwa kepemimpinan perempuan memang menjadi daya tarik dan memiliki ciri khas tersendiri. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan tidak hanya dapat dipandang sebelah mata lagi dalam memimpin di

¹⁷ Christina S and et.al, *Kuasa Wanita Jawa* (Yogyakarta: YLKIS, 2004), 164.

lembaga pendidikan sampai pada tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan dengan fungsi kepemimpinannya.¹⁸

Kepemimpinan perempuan pada lembaga Sekolah/Madrasah juga memiliki amanah dan tanggung jawab yang sama dengan pemimpin laki-laki pada umumnya dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Meningkatnya kualitas mutu pendidikan pada lembaga Sekolah/Madrasah tergantung bagaimana seorang pimpinannya dalam merancang sebuah konsep dan strategi serta perencanaan program kerja kedepannya. Kualitas mutu pendidikan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan apabila Kepala Sekolah/Madrasah melakukan upaya evaluasi dan pengembangan secara kontinue, konsisten dan terukur melalui berbagai aktivitas-aktivitas dan program-program yang telah dilaksanakan sebelumnya dengan memperbaiki yang perlu diperbaiki dan yang sudah berjalan dengan baik dengan ditingkatkan untuk lebih baik lagi sehingga dapat menunjang peningkatan kualitas mutu pendidikan dan membangun keunggulan lembaga dengan memiliki ciri khas dan daya tarik tersendiri dari lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Keunggulan Sekolah/Madrasah dapat diwujudkan dalam bidang akademik, non akademik/ekstrakurikuler, tenaga pendidik/kependidikan, kedisiplinan administrasi pimpinan dan anggota, fasilitas sarana dan prasarana penunjang untuk proses kegiatan belajar mengajar dan pemberian beasiswa bagi peserta didik yang berprestasi.

Sehingga dalam meningkatkan kualitas mutu sebuah lembaga khususnya Madrasah di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia dengan

¹⁸ S and et.al, *Kuasa Wanita Jawa*.

memberikan motivasi bagi seluruh elemen pendidikan di kalangan Madrasah khususnya, sehingga Kemenag RI¹⁹ melaunching slogan Madrasah dengan tujuan untuk meningkatkan respon positif seluruh lembaga Madrasah di bawah naungannya yang mana slogan tersebut mempunyai filosofi tersendiri yang berbeda-beda di setiap tahunnya, diantaranya:

1. Tahun 2015-2018 slogan Madrasah adalah “Lebih Baik Madrasah, Madrasah Lebih Baik”
2. Tahun 2018-2021 slogan Madrasah adalah “Madrasah Hebat Bermartabat”
3. Tahun 2021 hingga sekarang slogan Madrasah adalah “Madrasah Mandiri Berprestasi”

Slogan ini dilaunching oleh Kementerian Agama untuk memberi motivasi dan harapan baru bagi lembaga Madrasah khususnya, diharapkan menjadi lembaga yang mampu mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi. Mandiri dimaksudkan agar Madrasah diharapkan mandiri dalam belajar mengajar, evaluasi pembelajaran dan finansial. Secara finansial Madrasah jangan lagi berharap terhadap bantuan-bantuan yang menjadi penyebab dan faktor penghambat Madrasah untuk ketergantungan. Apabila Madrasah sudah mandiri secara finansial tentunya Madrasah akan lebih fokus terhadap pengembangan kualitas mutu pendidikannya dengan melakukan perubahan dalam setiap konsep dan rancangan program Madrasah untuk kedepannya secara kontinu, konsisten dan terukur. Sehingga kemandirian harus dimulai dari memanfaatkan pemberdayaan dan sumber-sumber tenaga yang ada. Kemudian berprestasi dimaksudkan agar

¹⁹ Kemenag RI, *Slogan Madrasah* (Jakarta: Kemenag RI, 2024).

Madrasah diharapkan berprestasi di bidang akademik dan non akademik. Prestasi dimulai dari prestasi Kepala Madrasah, tenaga pendidik dan peserta didik. Prestasi Kepala Madrasah yaitu kinerja profesionalismenya dalam memimpin anggotanya sehingga berdampak juga pada kinerja anggotanya menjadi lebih terukur dan terarah, prestasi tenaga pendidik yaitu prestasi pembelajaran, prestasi profesi dan prestasi keilmuan, sementara prestasi peserta didik yaitu prestasi dalam bidang kognitif, afektif dan psikomotorik baik di bidang akademik maupun non akademik.²⁰

Slogan-slogan demikian dimaksudkan untuk tuntutan para Kepala Madrasah khususnya sebagai pemimpin peran utama yang menjadi garda terdepan agar saling berlomba-lomba dan bersaing secara sehat dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi. Setiap Kepala Madrasah harus mempunyai konsep dan strategi serta program kerja unggulan tersendiri dengan kreasi dan inovasi yang menjadikan daya tarik dan ciri khas tersendiri dalam mewujudkan slogan tersebut. Tujuannya untuk memberikan rangsangan dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan di Madrasahny.

Kemudian dari fenomena dan realita yang terjadi di atas penulis ingin mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan perempuan yang menjadi Kepala Madrasah dalam konsep dan strategi serta program kerjanya mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi. Sehingga dalam mewujudkannya Kepala Madrasah harus mempunyai cara dan upaya dalam melaksanakannya khususnya Kepala Madrasah perempuan. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk melakukan

²⁰ RI, *Slogan Madrasah*.

penelitian tentang kepemimpinan perempuan yang menjadi Kepala Madrasah di lembaga Madrasah yang berada di lingkungan Pondok Pesantren, sehingga penulis mengangkat judul penelitian terkait “Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi (Studi Kasus di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan)”.²¹

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan konteks penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam fokus penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana konsep kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan?
2. Bagaimana implementasi kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan?
3. Bagaimana dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Konsep kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.
2. Implementasi kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.

²¹ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini*.

3. Dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan keilmuan bagi siapa saja pada umumnya dan bagi yang mendalami di bidang Manajemen Pendidikan Islam pada khususnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap eksistensi dan peran perempuan sebagai pemimpin di lembaga pendidikan khususnya serta dapat dijadikan kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi pimpinan lembaga pendidikan dalam memimpin sebuah lembaga yang dipimpin nantinya. Penelitian ini juga bermanfaat untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kepemimpinan perempuan yang menjadi Kepala Madrasah dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan yang berada di lingkungan Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini Pasuruan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Kemendikbud dan Kemenag Kabupaten Pasuruan umumnya dan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini Pasuruan khususnya, bahwa kepemimpinan perempuan yang menjadi Kepala Madrasah di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan tidak lagi dipandang sebelah mata justru sebaliknya dengan terus dimotivasi dan

didukung serta didorong secara positif agar dapat mengaktualisasi dan meningkatkan kemampuan potensial diri bahwa kepemimpinan perempuan juga mampu mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebagaimana kepemimpinan laki-laki.

3. Bagi Peneliti lanjutan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya terutama penelitian tentang kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi, diharapkan juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangan pemikiran bagi pimpinan lembaga pendidikan dalam menentukan setiap kebijakan dan pengambilan keputusan yang dibuat dan ditetapkan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

4. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan gambaran dan promosi Madrasah tentang kepemimpinan perempuan yang menjadi Kepala Madrasah dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.

E. Penelitian Terdahulu/Orisinalitas Penelitian

Penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian penulis yakni kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi sebagai berikut:

1. Pertama, penelitian Hesti Dina Aulia, 2022.²² Penelitian ini salah satu fenomena unik dan menarik untuk dikaji yakni kepemimpinan perempuan pondok pesantren Syaikh Zainuddin Nahdlatul Wathan Anjani Lombok Timur sebagai Ketua Yayasan dan Kepala Lembaga di pendidikan formal. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan menghasilkan pokok pembahasan penelitian diantaranya: 1) Strategi pengambilan keputusan/kebijakan kepemimpinan perempuan di Madrasah Aliyah Keagamaan Hamzanwadi II yaitu menerapkan strategi pengambilan dan penetapan keputusan/kebijakan melalui identifikasi awal bagian-bagian masalah, perumusan tujuan pemecahan masalah dan penentuan kriteria pemilihan alternatif solusi yang menjadi seperangkat keputusan/kebijakan. Upaya pengambilan keputusan/kebijakan dilakukan dengan mengundang kehadiran para dewan guru dalam satu pertemuan khusus selanjutnya melakukan pemaparan suatu permasalahan terkait dengan keputusan/kebijakan yang akan diambil. 2) Persepsi guru tentang kepemimpinan perempuan di MAK Hamzanwadi II yaitu kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan keagamaan telah diterima dengan memosisikannya sebagai sosok yang mengayomi dan mendapat kepercayaan pada aspek kemampuan manajerial. Kemajuan kelembagaan mendapat afirmasi dari anggotanya sebagai bentuk kesadaran emansipasi yang dikuatkan dengan kesadaran keagamaan. 3) Hambatan yang terjadi bagi kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan keagamaan adalah pertama hambatan personal yang

²² Hesti Dina Aulia, "Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin Nahdlatul Wathon Anjani Lombok Timur" (UIN Mataram, 2022).

didasari oleh hambatan perseptual yang muncul dari perasaan tidak pantas sebagai leader. Kedua hambatan relasional berupa hambatan komunikasi baik dalam pemahaman pesan dan strategi sosialisasi pengambilan keputusan/kebijakan.

2. Kedua, Penelitian Rahayu Bayahi, T.D.E Abeng, Lies Kryati, 2021.²³ Penelitian ini adalah tentang peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan mutu Madrasah studi kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Minahasa Tenggara. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui program perencanaan dalam pengembangan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang sudah maksimal menjalankan tugasnya sebagai Kepala Madrasah perempuan dalam memotivasi dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh tenaga pendidik, staf maupun seluruh peserta didik yang ada di Madrasah. Kepala Madrasah juga memiliki sifat tegas yang menjadikan salah satu sifat khas beliau sehingga disegani para anggota maupun peserta didik. 2) Kepala Madrasah melibatkan banyak orang dalam perencanaan program-program yang telah terlaksana. Kepala Madrasah juga sangat antusias dalam menjalankannya sehingga kegiatan yang telah dilaksanakan mendapatkan hasil yang baik. 3) Kepala Madrasah memberikan peluang bagi guru-guru khususnya yang bergelar S1 untuk mengikuti pelatihan atau diklat. Beberapa guru sudah memiliki ijazah S1 dan bersertifikasi. 4) Sarana dan prasarana yang ada di

²³ Rahayu Bayahi et al., "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Mutu Madrasah Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kabupaten Minahasa Tenggara," *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies* 1, no. 1 (2021).

Madrasah cukup baik dan terbilang belum mencukupi apabila dibandingkan dengan jumlah dan kebutuhan peserta didik.

3. Ketiga, penelitian Putri Wulandari, Zulfitri, 2022.²⁴ Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kualitas mutu pendidikan di MTs Al Jam'iyatul Washliyah P. Berandan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perempuan adalah kepemimpinan transformasional. 2) Pemberdayaan guru yang dilakukan oleh Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan dengan: a. Berpartisipasi dalam setiap adanya kegiatan pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan, b. Memberikan kompensasi kepada guru yang mendapatkan tugas lebih dari biasanya. 3) Faktor pendukung Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan adalah terlaksananya kegiatan formal dan informal, saling menguntungkan dengan adanya kerjasama dan kekeluargaan dalam organisasi lembaga. Sedangkan faktor penghambat bagi Kepala Madrasah perempuan dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan adalah sarana dan prasarana.
4. Keempat, penelitian Ilya Musfi'ah, Nur Kholis, Hanun Asrohah, 2022.²⁵ Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya program kerja Kepala Madrasah yakni pembentukan karakter peserta didik di MTs Alif Laam Miim Surabaya

²⁴ Putri Wulandari dan Zulfitri, "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kualitas Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Jam'iyatul Washliyah Pangkalan Berandan," *Education Achievement: Journal of Science and Research* 3, no. 2 (2022).

²⁵ Ilya Musfi'ah, Nur Kholis dan Hanun Asrohah, "Peran Kepala Madrasah Perempuan dalam Pembangunan Karakter Siswa Perspektif Kepemimpinan Transformasional di MTs Alif Lam Mim Surabaya," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022).

yang tidak lepas dari peran aktif dan kontribusi kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab fokus penelitian tentang kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan dalam membangun karakter siswa di MTs Alif Laam Miim Surabaya. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan kualitatif. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa bentuk kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah perempuan cocok diterapkan sebagai bentuk pendekatan kepemimpinan dalam mewujudkan pengembangan karakter siswa yang bagus di MTs Alif Laam Miim Surabaya.

5. Kelima, penelitian Fitri Ayu Ningsih, Jihan, Darmawansyah, 2022.²⁶ Penelitian ini membahas tentang model kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Inpres Bumi Bahari Kecamatan Palu Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Model kepemimpinan ibu Hj. Rugaiyah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Inpres Bumi Bahari Kecamatan Palu Barat mengacu pada model kepemimpinan demokratis, melihat dari keputusan/kebijakan yang diambil harus melalui musyawarah mufakat, pemimpin menghargai masing-masing pendapat guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk menyampaikan ide-ide kreatif dan inovatifnya. 2) Kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Inpres Bumi Bahari Kecamatan Palu Barat adalah kurangnya kontribusi guru dalam hal keaktifan dan kedisiplinan guru yang mana masih kurang efektif serta sarana

²⁶ Fitri Ayu Ningsih, Jihan dan Darmawansyah, "Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Inpres Bumi Bahari Kecamatan Palu Barat," *AT-TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022).

prasana yang kurang memadai. Upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam menghadapi masalah tersebut dengan terus melakukan pengontrolan absen guru dan memberikan peringatan langsung kepada guru serta menjalankan proses evaluasi kinerja guru perbulan. Menjaga seluruh penggunaan sarana prasarana dan berusaha mengembangkan perpustakaan dengan baik.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Hesti Dina Aulia. 2022. <i>Tesis UIN Mataram</i> .	Peran Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Madrasah di MAK Hamzanwadi II dan Ketua Yayasan di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin Nahdlatul Wathon Anjani.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menghasilkan 1) Strategi pengambilan kebijakan pemimpin perempuan 2) Persepsi guru tentang kepemimpinan perempuan 3) Hambatan yang dialami pemimpin perempuan di MAK Hamzanwadi II.	Novelty Penelitian penulis mentitikfokuskan pada konsep, implementasi dan dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.
2	Rahayu Bayahi, T.D.E Abeng, Lies Kryati. 2021. <i>SPECTRUM : Journal of Gender and Children Studies</i> (Vol. 1, No. 1, 2021).	Peran Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Minahasa Tenggara.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menunjukkan bahwa 1) Kepala Madrasah perempuan sudah maksimal menjalankan tugasnya dengan sifat tegas yang dimiliki. 2) Melibatkan anggota dalam perencanaan program-program yang telah terlaksana. 3) Memberikan peluang bagi guru-guru khususnya yang bergelar S1 untuk mengikuti pelatihan atau diklat. 4) Sarana dan prasarana yang ada terbilang belum mencukupi apabila dibandingkan dengan jumlah dan kebutuhan peserta didik di MA Muhammadiyah Belang Minahasa Tenggara.	
3	Putri Wulandari, Zulfitri.	Peran Kepemimpinan Perempuan	Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan hasil temuan menunjukkan bahwa 1) Model	

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	2022. <i>Education Achievement: Journal of Science and Research</i> (Volume 3, Issue 2, Juni 2022).	sebagai Kepala Madrasah di MTs Al Jam'iyatul Washliyah Pangkalan Berandan.	kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan yang diterapkan yakni kepemimpinan transformasional. 2) Pemberdayaan Guru. 3) Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan di MTs Al Jam'iyatul Washliyah P. Berandan.	Novelty Penelitian penulis mentitikfokuskan pada konsep, implementasi dan dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.
4	Ilya Musfi'ah, Nur Kholis, Hanun Asrohah. 2022. <i>Jurnal Administrasi Pendidikan Islam</i> (Volume 04, Number 02, September 2022).	Peran Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Madrasah di MTs Alif Lam Mim Surabaya.	Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan hasil yang diperoleh menyatakan bahwa bentuk kepemimpinan transformasional Kepala Madrasah perempuan cocok diterapkan sebagai bentuk pendekatan kepemimpinan dalam mewujudkan pengembangan karakter peserta didik yang bagus di MTs Alif Laam Miim Surabaya.	
5	Fitri Ayu Ningsih, Jihan, Darmawansyah. 2022. <i>AT-TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i> (Volume 02, Nomor 01, Juni 2022).	Peran Kepemimpinan Perempuan sebagai Kepala Sekolah di SD Inpres Bumi Bahari Kecamatan Palu Barat.	Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan hasil yang menunjukkan bahwa 1) Model kepemimpinan Kepala Sekolah perempuan mengacu pada model kepemimpinan demokratis. 2) Kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kurangnya kontribusi guru dalam hal keaktifan dan kedisiplinan serta sarana prasarana yang kurang memadai di SD Inpres Bumi Bahari Kec. Palu Barat.	

F. Definisi Istilah

1. Konsep Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan dalam Madrasah adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh demokratisasi, pendelegasian wewenang, profesionalitas, spesialisasi dan integrasi tugas manajerial. Konsep kepemimpinan di Madrasah sendiri bertujuan untuk mempengaruhi sumber daya personal pendidikan yakni

civitas akademika, peserta didik dan sarana pendukung agar dapat mensinkronkan input dan mensinergikan semua komponen dalam proses kegiatan pembelajaran di Madrasah. Konsep kepemimpinan Kepala Madrasah dapat diwujudkan dengan gaya/model kepemimpinan yang digunakan dalam mempengaruhi aktivitas anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya/Model kepemimpinan Kepala Madrasah dapat dikaitkan dengan kedudukan/jabatan atas wewenangnya dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan di Madrasah sebagai pemimpin inspirasional dan kultural, pakar organisasi, pengelola pembelajaran dan sumber daya serta penasehat/pelindung anggotanya.

2. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan dalam Madrasah adalah seseorang yang memiliki tugas dan amanah serta tanggung jawab dalam memimpin Madrasah dan melaksanakan tugas manajerial yang mana di dalamnya terjadi proses kegiatan belajar mengajar. Umumnya membangun perilaku kerjasama dan gotong royong, baik kecil maupun besar dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak dan menggerakkan anggotanya agar mampu melaksanakan tugas sesuai potensi kemampuan dengan memiliki karisma yang kuat, percaya diri dan berkemauan kuat dalam menyelesaikan tugas yang ditandai dengan kemampuan membuat konsep dan strategi serta perencanaan program-program yang jelas untuk merumuskan visi, misi, arah dan tujuan serta mampu menggambarkan sasaran yang hendak dicapai.

3. Madrasah Mandiri

Pemimpin dalam mewujudkan Madrasah mandiri dengan menciptakan suatu teknis, teoritis, konseptual dan moral anggotanya sesuai dengan kebutuhan yakni visi, misi, arah dan tujuan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga mewujudkan suatu kemandirian belajar mengajar, kemandirian evaluasi pembelajaran dan kemandirian finansial di Madrasah. Madrasah mandiri secara finansial maksudnya Madrasah tidak ketergantungan dan berharap terhadap bantuan-bantuan yang menjadi penyebab dan faktor penghambat kemajuan Madrasah. Apabila Madrasah sudah mandiri secara finansial tentunya Madrasah akan lebih fokus terhadap pengembangan kualitas mutu pendidikannya dengan melakukan perubahan dalam setiap konsep dan strategi serta perencanaan program Madrasah untuk kedepannya secara jelas dan terukur. Sehingga kemandirian harus dimulai dari memanfaatkan pemberdayaan dan sumber-sumber tenaga yang ada. Maksud dari Madrasah mandiri sendiri adalah mampu mandiri dalam belajar, hidup, berpikir, berpendapat, berkreasi, berinovasi dan kepercayaan diri yang kuat serta berdaya saing secara sehat sehingga menghasilkan Madrasah yang mampu berdikari dengan memiliki daya tarik dan ciri khas tersendiri, mampu mengembangkan diri dengan kreasi dan inovasi serta berkolaborasi yang memenuhi delapan lingkup standar nasional pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

4. Madrasah Berprestasi

Pemimpin dalam mewujudkan Madrasah berprestasi dengan menciptakan suatu belajar, hidup, berkarya, berinovasi, berkarakter, berketerampilan dan berkompetisi dalam kebaikan, sehingga menghasilkan Madrasah yang berkualitas dan berdaya saing secara sehat serta berdampak positif yakni suatu promosi yang paling efektif dan efisien untuk mengangkat citra nama Madrasah sehingga Madrasah memiliki daya tarik dan ciri khas tersendiri serta secara otomatis menjadi pilihan utama di khalayak umum bagi orang tua khususnya dalam memilih dan menyekolahkan anaknya. Maksud dari Madrasah berprestasi sendiri adalah berprestasi di bidang akademik dan non akademik yang mana dimulai dari prestasi Kepala Madrasah, civitas akademika dan peserta didik. Prestasi Kepala Madrasah yaitu kinerja profesionalismenya dalam memimpin anggotanya sehingga berdampak pada kinerja anggotanya yang menjadi lebih terukur dan terarah. Prestasi civitas akademika yaitu prestasi administrasi dan pembelajaran, prestasi profesi dan prestasi keilmuan. Prestasi peserta didik yaitu prestasi dalam bidang kognitif, afektif dan psikomotorik baik di bidang akademik maupun non akademik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Kepemimpinan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi

1. Kepemimpinan dan Pemimpin

Kata “pemimpin” dan “kepemimpinan” merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan seperti halnya jiwa dan raga manusia baik secara struktur ataupun fungsinya. Arti dari kata “pemimpin” dan “kepemimpinan” adalah sesuatu yang mempunyai keterkaitan, baik dari segi kata ataupun makna. Adapun definisi istilah “kepemimpinan” dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) berasal dari kata “pimpin” yang mempunyai arti “dibimbing”. Sedangkan definisi istilah dari “pemimpin” sendiri menurut para ahli pakar yang sesuai dengan latar belakang keilmuan masing-masing bahwa kata “pemimpin” mempunyai arti “orang yang memimpin”. Jadi dapat disimpulkan pengertian “kepemimpinan” adalah cara “pemimpin” untuk memimpin sesuatu yang dipimpinnya seperti halnya perumpamaan “pemimpin” adalah raga manusia dan “kepemimpinan” adalah jiwa manusia.²⁷

Menurut peneliti sendiri “pemimpin” adalah orang/objek yang melakukan pekerjaan memimpin sesuatu yang dipimpinnya. Dalam artian pekerjaan memimpin berarti mengandung objek yang dipimpin. Objek yang dipimpin sendiri disebut sebagai anggota. Dalam KBBI pemimpin sering disebut juga sebagai pemuka, pelopor, panutan, pembina, pembimbing dan lain-lain.

²⁷ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 4th ed. (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 967.

Istilah “pemimpin dan kepemimpinan” sendiri pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama yaitu “pimpin”. Namun kedua kata demikian digunakan dalam konteks yang berbeda. Jadi istilah “kepemimpinan” pada dasarnya berkaitan dengan keterampilan, kemahiran dan tingkat pengaruh yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan “pemimpin” adalah seorang pribadi yang mempunyai kemampuan, kecakapan dan kelebihan khususnya di dalam bidang yang menjadi bakat/skillnya sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melaksanakan aktivitas-aktivitas tertentu dalam tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Beberapa ahli mendefinisikan “kepemimpinan” dan “pemimpin” dari pemikiran masing-masing diantaranya:

a. Menurut Ryaas Rasyid²⁸ mendefinisikan:

“Pemimpin dapat diartikan sebagai seseorang yang terus menerus membuktikan bahwa ia mampu dalam mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain”.

b. Menurut Kartini Kartono²⁹ mendefinisikan:

“Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang pribadi yang memiliki jiwa kecakapan dan kelebihan, khususnya pada suatu bidang bakat/skillnya sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melaksanakan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan yang diharapkan”.

c. Robert N. Lussier and Christoper F. Achua³⁰ mendefinisikan secara lebih luas:

“The Influence process of leader and follower to achieve organizational objectives through change, dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan suatu proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada yang

²⁸ M. Ryaas Rasyid, *Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, 3rd ed. (Jakarta: Yasir Watampone, 1997), 967.

²⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo, 1994), 45.

³⁰ Robert N., Lussier, and Christoper F. Achua, *An Integrative Theory of Leadership* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997), 65.

dipimpin/anggotanya dalam artian tidak hanya pada satu arah, melainkan timbal balik atau dua arah”. Menurutnya dapat disimpulkan secara lebih jelas bahwa anggotanya yang baik juga dapat memunculkan jiwa kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada derajat tertentu dengan cara memberikan umpan balik kepada pemimpin yang menjadi pimpinannya.

Dari berbagai definisi yang sudah dijelaskan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah seni ciri khas dan daya tarik seseorang dalam memberikan pengaruh terhadap orang lain untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas tertentu sehingga ia dianggap mampu dalam menggerakkan suatu kelompok/anggota untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa unsur-unsur yang harus dimiliki pemimpin dalam kepemimpinan adalah:

- a. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain
- b. Kemampuan untuk menggerakkan orang lain
- c. Memiliki keilmuan tentang kepemimpinan
- d. Memiliki karakter untuk menjadi teladan bagi orang yang dipimpin/anggotanya.

Terdapat beberapa persoalan yang muncul terkait dengan konsep pemikiran dahulu mana antara manusia dengan pemimpin. Maka sesuai dengan persoalan tersebut menurut Veithzal Rivai³¹ menjelaskan bahwa:

“Sejarah pemimpin sama tuanya dengan sejarah manusia dalam artian sebanding dan setara. Sesuai dengan prinsip ‘Primus Inter pares’ dimana dalam setiap lingkungan masyarakat, organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap memiliki kelebihan daripada yang lainnya, kemudian seseorang tersebut diangkat dan dipercaya untuk mengatur dan mengarahkan yang lain”.

³¹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 2nd ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 1–2.

Kemudian dalam Makalah terkait Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi³²

dijelaskan:

“Sedikitnya terdapat empat alasan mengapa seorang pemimpin dibutuhkan. Pertama, secara alamiah manusia butuh untuk diatur/dipimpin. Kedua, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompok/anggotanya. Ketiga, sebagai tempat pengambil alihan resiko jika terjadi tekanan terhadap kelompok/anggotanya. Keempat, sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan”.

Selanjutnya kehidupan pemimpin di dalam organisasi, disebutkan dalam suatu kutipan karya tulis Pandji Anoraga³³:

“Seorang pemimpin akan dituntut oleh beberapa hal yang menjadi tanggung jawabnya, diantaranya sekumpulan peran yang kompleks dan disertai dengan fungsinya”.

Keterkaitan dengan fungsi perannya, bahwa seorang pemimpin dapat memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada peran anggotanya sesuai dengan tugas dan jabatan yang ada dan sedang berlaku. Peranan pemimpin dalam organisasi di lembaga pendidikan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin sebagai perencana organisasi
- b. Pemimpin sebagai pembuat kebijakan dan menetapkan keputusan organisasi
- c. Pemimpin sebagai ahli dan pakar organisasi
- d. Pemimpin sebagai pelaksana organisasi
- e. Pemimpin sebagai evaluasi dan pengendali organisasi
- f. Pemimpin sebagai pemberi hadiah/reward dan hukuman/sanksi
- g. Pemimpin sebagai teladan organisasi

³² M. Fahim Tharaba, “Makalah Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” (Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim, 2023).

³³ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Rineke Cipta, 2004), 194.

- h. Pemimpin sebagai tempat menimpa segala kesalahan dan resiko organisasi
- i. Pemimpin sebagai peran utama yang menjadi garda terdepan bagi anggota lain.

2. Peran Kepemimpinan

Peran sendiri merupakan aspek dinamis yang sesuai dengan kedudukan pemimpin dalam kepemimpinan organisasi di lembaga pendidikan. Apabila seseorang yang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan jabatannya sebagai pemimpin, maka dapat disebutkan telah menjalankan suatu peranan kepemimpinan yang dilaksanakan. Menurut Ida Ayu Brahmasari³⁴ bahwa peranan pemimpin dalam kepemimpinan organisasi terdapat beberapa aspek diantaranya:

- a. Peran Interpersonal, maksudnya seorang pemimpin merupakan simbol keberadaan adanya organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab penuh dalam memotivasi, membimbing dan memberikan arahan kepada anggotanya serta berperan sebagai penghubung.
- b. Peran Informasional, mengandung arti dan makna bahwa seorang pemimpin mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis masuknya informasi.
- c. Peran Pengambil Keputusan, mempunyai peran sebagai penentu kebijakan dan penetapan keputusan yang akan diambil berupa strategi-strategi kebijakan yang mampu untuk mengembangkan kreasi dan inovasi, mengambil peluang,

³⁴ Ida Ayu Brahmasari, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Hai Internasional Wiratama Indonesia)," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2008): 124–135.

kesempatan dan bernegosiasi dalam menjalankan sebuah aktivitas-aktivitas tertentu secara konsisten.

- d. Peran penentu arah, dibentuk untuk mewujudkan tercapainya tujuan tertentu yang diharapkan. Arah yang hendak ditempuh harus mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dari segala sarana dan prasarana serta fasilitas yang tersedia. Sebab pemimpin sebagai perumus dan penentu strategi, taktik, kebijakan dan keputusan di dalam organisasi.
- e. Peran sebagai komunikator, yakni melakukan pemeliharaan hubungan baik secara internal maupun eksternal melalui proses komunikasi. Komunikasi sangat diperlukan pemimpin dalam menyampaikan suatu pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan dalam rangka pengendalian, pengawasan dan evaluasi serta pengarahan kepada anggotanya dalam menyampaikan informasi kepada pihak lain yang terkait.³⁵

3. Fungsi Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dapat dikatakan berjalan dengan baik apabila fungsinya telah terpenuhi secara optimal, maka dari itu seorang pemimpin haruslah dapat menggunakan peran yang telah dimilikinya secara maksimal dan terukur sehingga dapat mewujudkan fungsi kepemimpinan tersebut dengan kerja sama yang baik dari orang-orang yang dipimpinnya yakni anggotanya. Fungsi pemimpin sendiri adalah orang yang memandu, menuntun, membimbing, mengarahkan, memotivasi, menjalin komunikasi yang baik, mengorganisasi,

³⁵ Armhela Fazrien, Sumartono, and Tjahjanulin Domai, "Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)," *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 4 (2022): 603–607.

mengawasi, mengontrol dan membawa kelompok/anggotanya pada aktivitas-aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Veithzal Rivai,³⁶ terkait fungsi kepemimpinan dapat dibedakan atas:

- a. Fungsi Instruktif Pemimpin, berkaitan dengan komunikasi yang menentukan apa (itu perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), kapan (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasil perintah) dan dimana (tempat mengerjakan perintah), agar keputusan dan kebijakan yang akan ditetapkan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin cukup dengan melaksanakan perintah dari pimpinannya.
- b. Fungsi Konsultif Pemimpin, digunakan sebagai komunikasi dua arah, yang mana pemimpin dalam upaya menetapkan keputusan dan membuat kebijakan dengan memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi secara musyawarah bersama dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- c. Fungsi Partisipasi Pemimpin, berkaitan dalam menjalankan tugas dan kewajiban, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya terkait pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan dalam melaksanakannya. Setiap orang yang dipimpin akan memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok yang telah ditentukan sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing.

³⁶Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 34–35.

- d. Fungsi Delegasi Pemimpin, berkaitan dalam menjalankan tugas dan kewajiban, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat kebijakan dan menetapkan keputusan. Kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara amanah, profesional, bertanggung jawab dan kehati-hatian. Fungsi ini, harus dapat diwujudkan demi kemajuan dan perkembangan organisasi/kelompok yang mana tidak mungkin dapat diwujudkan oleh pemimpin seorang diri melainkan dengan bantuan dari anggotanya yang mendapat kepercayaan.
- e. Fungsi Pengendalian Pemimpin, berkaitan asumsi kepemimpinan yang efektif dan harus mampu mengatur kegiatan aktivitas-aktivitas anggotanya secara terarah dan terukur melalui koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama yang diharapkan secara maksimal. Pemimpin dalam melaksanakan hal demikian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, kolaborasi dan pengawasan.

4. Model/Gaya Kepemimpinan

Seseorang dalam memimpin mempunyai cara-cara pendekatan yakni sikap dan perilaku yang dimiliki dalam melaksanakannya, cara-cara pendekatan tersebut disebut sebagai model/gaya kepemimpinan. Sebagaimana dalam Buku Kepemimpinan dan Manajemen dijelaskan:

“Semua pendekatan yang dapat digunakan sekaligus membawa pengaruh terhadap model/gaya kepemimpinan yang diimplementasikan pemimpin dalam mencapai tujuan tertentu. Model/gaya kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku yang digunakan seseorang pemimpin pada saat berusaha atau mencoba mempengaruhi orang lain, yaitu anggotanya. Sikap dan perilaku pemimpin tersebut disebut juga (*Style of Leadership*). Dengan demikian, model/gaya

kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya demi mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Thoha menyebutkan bahwa model/gaya kepemimpinan merupakan norma sikap dan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain”.³⁷

Hal demikian merupakan usaha dalam menyelaraskan persepsi antara orang yang akan mempengaruhi dengan orang yang sikap dan perilakunya akan dipengaruhi. Wajar saja jika salah satu cara dan pendekatan yang digunakan untuk mengetahui kesuksesan dan keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi dengan mempelajari model/gayanya. Diantara model/gaya kepemimpinan yang dimaksudkan sebagai berikut:

- a. Pemimpin Transaksional, secara sederhana didefinisikan sebagai suatu transaksi antara pemimpin yang dianggap sebagai pimpinan/atasan dan yang dipimpin sebagai anggota/bawahan. Hubungan kerja antara pemimpin dan yang dipimpin dengan upah, gaji dan insentif. Hubungan kerja yang dibangun didasarkan pada suatu proses barter yang didahului dengan kesepakatan kerja yang saling menguntungkan. Cara dan pendekatan ini pada awal perkembangan Manajemen dianggap paling efektif dalam meningkatkan produktivitas SDM di suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis sesuai dengan kontrak yang telah menjadi persetujuan bersama. Pemimpin transaksional pada tataran prososial secara alami dapat menjadi pemimpin yang efektif dengan

³⁷Miftah Thohah, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 52.

menggunakan kekuasaan dan pengaruhnya, dalam artian bertindak tidak untuk menguntungkan dirinya sendiri tetapi juga para anggota/bawahannya serta menguntungkan bagi suatu organisasi.³⁸

- b. Kepemimpinan Kharismatik, pemimpin yang mempunyai kharisma dalam literatur yang sama adalah “Daya tarik dengan ciri khas yang dimiliki seorang pemimpin yang tidak bisa dibeli atau ditukarkan dengan uang”, maksudnya energi yang tidak nampak dalam diri seorang pemimpin namun efek atau pengaruhnya yang terjadi itu nyata, khususnya terhadap anggotanya. Kata kharisma sendiri berasal dari bahasa Yunani yang artinya berkat yang terinspirasi secara terhormat atau bahasa lainnya yaitu anugerah.

Ngalim Purwanto³⁹ menjelaskan tentang pemimpin kharismatik mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Mempunyai daya penarik, ciri khas dan pengaruh yang sangat besar, umumnya mempunyai anggota yang jumlahnya juga besar.
 - 2) Anggotanya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik untuk mengikuti dan mentaati pemimpin tersebut.
 - 3) Pemimpin kharismatik seolah-olah mempunyai kekuatan gaib/supranatural.
 - 4) Kharisma yang dimiliki pemimpin tidak tergantung pada umur, kekayaan, kesehatan maupun ketampanan.
- c. Kepemimpinan Demokratis, maksudnya pemimpin yang demokratis mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

³⁸Eko Maulana Ali, *Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance* (Jakarta: Multicerdas Publishing, 2013), 49–50.

³⁹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), 89.

- 1) Cara menggerakkan anggota yang bertitik tolak pada pendapat bahwa manusia itu adalah mahluk yang paling mulia di bumi.
 - 2) Selalu berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi anggota.
 - 3) Selalu terbuka menerima saran, pendapat dan kritik serta masukan dari anggota.
 - 4) Selalu mengutamakan kerja sama yang baik dengan anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.
 - 5) Selalu memberikan kebebasan berpendapat yang seluas-luasnya kepada anggota yang disertai dengan membimbingnya.
 - 6) Selalu mengusahakan cara agar anggota dapat lebih sukses karirnya dari pada dirinya.
 - 7) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin untuk anggota.⁴⁰
- d. Kepemimpinan Transformasional, transformasional sendiri istilahnya berasal dari kata “*to transform*” yang mempunyai makna mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda dari sebelumnya.⁴¹ Apabila kedua kata digabung maka makna yang terkandung menjadi lebih luas daripada gabungan makna keduanya secara matematis. Kedua kata tersebut jika digabung mengandung

⁴⁰Fitri Ayu Ningsih and Dkk, “Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Inpres Bumi Bahari Kec. Palu Barat,” *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2022).

⁴¹John M. Echols and Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 601.

sejumlah prinsip dasar, parameter dan karakteristik yang membedakan dengan konsep sejenis.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan model/gaya kepemimpinan yang berupaya untuk mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh anggota dalam mendukung penuh untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan organisasi yang diharapkan. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut hubungan baik antara pimpinan dan anggota di dalam organisasi dapat dibangun dengan kerja sama yang baik dan kesadaran diri tanpa unsur paksaan sehingga muncul adanya sikap saling percaya satu sama lain. Tidak heran jika menurut beberapa ahli mendefinisikan bahwa kepemimpinan inilah yang diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati dan sesungguhnya karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran yang tepat terhadap suatu tindakan yang mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan tertentu yang diharapkan dapat terwujud yang mana tidak pernah diraih sebelumnya.

5. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Sebagaimana peran kepemimpinannya di dalam menilai berhasil dan tidaknya seorang pemimpin antara lain dengan mencatat dan mengamati sifat-sifat dan kualitas sikap/perilakunya, yang mana akan dipakai sebagai bentuk kriteria dalam menilai berhasil dan tidaknya atas kepemimpinannya. Cara-cara yang sistematis tersebut menghasilkan teori yang disebut *the trait theory of leadership* (teori sifat dari peran kepemimpinan)”⁴².

⁴²Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 43.

Diantara penganut teori ini adalah Ordway Tead dan George R. Terry.

Ordway Tead sendiri menyebutkan terdapat 10 sifat pemimpin, yaitu:

- a. Energi jasmani dan mental.
- b. Kesadaran akan tujuan dan arah.
- c. Antusiasme yakni mempunyai semangat, kegairahan dan kegembiraan serta totalitas yang besar.
- d. Keramahan dan kecintaan.
- e. Integritas yakni mempunyai keutuhan, kejujuran, ketulusan hati dan amanah serta tanggung jawab penuh.
- f. Penguasaan teknis.
- g. Ketegasan dalam mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan.
- h. Kecerdasan.
- i. Keterampilan, kecakapan dalam mendidik.
- j. Kepercayaan.⁴³

Selanjutnya George R. Terry menyebutkan juga terdapat 10 sifat pemimpin, yaitu:

- a. Kekuatan
- b. Stabilitas emosi
- c. Pengetahuan tentang relasi insani
- d. Kejujuran
- e. Objektif
- f. Dorongan pribadi

⁴³Ordway Tead, *The Leadership* (New York: Mc Graw Hill Book, 1963), 114.

- g. Keterampilan berkomunikasi
- h. Kemampuan mendidik
- i. Keterampilan sosial
- j. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.⁴⁴

6. Nilai-Nilai Kepemimpinan

Kepemimpinan sendiri tidak terlepas dari nilai-nilai perannya. Sebagaimana dalam Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi,⁴⁵ dijelaskan bahwa nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin akan memberikan daya tarik dan ciri khas yang khusus terhadap pemimpin itu sendiri, diantara nilai-nilai tersebut adalah:

- a. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran secara rasional.
- b. Ekonomis, yaitu nilai-nilai yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan dan menikmati peristiwa untuk kepentingan.
- c. Sosial, yaitu nilai-nilai yang menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati dan tidak mementingkan diri sendiri.
- d. Politis, yaitu nilai-nilai yang beorientasi pada kekuasaan jabatan dengan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat penting dalam kehidupannya.
- e. Religius, yaitu nilai-nilai yang selalu menghubungkan setiap aktivitas kegiatan dengan kekuasaan sang Pencipta.⁴⁶

⁴⁴George R. Terry, *Principles of Manajemen* (Richard: Homewood, 1977), 65.

⁴⁵Tharaba, "Makalah Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi."

⁴⁶Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 23.

7. Kepemimpinan dalam Islam

Menurut pandangan dari segi Islam seperti dalam karya tulis Muhadi⁴⁷ dijelaskan:

“Kepemimpinan dalam Islam tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, sebab prinsip-prinsip yang digunakan mempunyai beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan secara langsung oleh Rasulullah SAW, kepemimpinan Rasulullah tidak bisa dipisahkan dengan fungsi kehadirannya sebagai pemimpin spiritual di tengah-tengah umat/masyarakat. Prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah sikap keteladanan. Kepemimpinannya beliau mengutamakan sikap uswatun hasanah yaitu pemberian contoh sikap, perilaku dan kepribadian yang baik yang secara langsung maupun tidak langsung kepada para sahabatnya”.

Penjelasan lainnya disebutkan “Rasulullah SAW memang mempunyai kepribadian yang sangat agung”, hal ini seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur’an:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Terjemahannya: “Dan sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang luhur”.⁴⁸

Penjelasan ayat di atas menunjukkan bahwa Rasulullah SAW memang mempunyai kelebihan yaitu berupa akhlak yang mulia, sehingga dalam hal memimpin dan memberikan teladan yakni uswatun hasanah memang sudah tidak lagi diragukan. Kepemimpinan ala Rasulullah SAW sendiri memang tidak sepenuhnya dapat ditiru, namun setidaknya sebagai umat Islam dan pengikutnya harus berusaha meneladani cara kepemimpinan yang beliau ajarkan.

Kepemimpinan dalam segi pandangan Islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT kelak di akhirat. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam

⁴⁷Muhadi and et.al, *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif & Historis)* (Semarang: Putra Mediatama Press, 2005), 15–16.

⁴⁸Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.).

Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal kepada sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral yakni tanggung jawab kepada Allah SWT kelak di akhirat. Kepemimpinan sebenarnya bukanlah sesuatu yang menyenangkan, tetapi merupakan tanggung jawab sekaligus amanah yang amat berat dan harus diemban sebaik-baiknya. Allah SWT menjelaskan dalam Al-Qur'an:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۚ ۸ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَتِهِمْ يُحَافِظُونَ ۚ ۹ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ ۚ ۱۰ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ۚ ۱۱

Terjemahannya: “Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya, dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi (surga) Firdaus. Mereka kekal di dalamnya”.⁴⁹

Selain yang dijelaskan di dalam Al-Qur'an, Rasulullah SAW juga mengingatkan dalam Haditsnya agar dapat menjaga amanah dan tanggung jawab dalam kepemimpinan, sebab hal demikian akan dimintai pertanggungjawaban baik di dunia maupun dihadapan Allah SWT kelak di akhirat. Rasulullah SAW bersabda:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Terjemahannya: “Dari Ibnu Umar RA dari Nabi SAW bersabda: Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: Setiap orang adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin atas anggota

⁴⁹Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

keluarganya dan akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri adalah pemimpin atas rumah tangga dan anak-anaknya dan akan ditanya perihal tanggungjawabnya. Seorang pembantu rumah tangga adalah bertugas memelihara barang milik majikannya dan akan ditanya atas pertanggung jawabannya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya atas pertanggungjawabannya”.⁵⁰

Uraian yang sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an serta Hadis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa di dalam ajaran Islam seseorang pemimpin wajib mempunyai watak amanah, sebab seseorang pemimpin hendak diamanahkan tanggung jawab, jika pemimpin tidak mempunyai watak amanah pasti yang akan terjadi adalah penyalahgunaan jabatan serta wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Sehingga pemimpin hendaknya dimaknai sebagai suatu pengorbanan atas amanah yang wajib diemban secara optimal dan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab, profesional, keikhlasan dan kehati-hatian. Seorang pemimpin juga harus mempunyai sifat yang adil atas semua yang dipimpinnya. Adapun pemimpin dalam kepemimpinannya bukan untuk berbuat sewenang-wenang dan bertindak serta memutuskan sesuatu sesuai kehendak sendiri, tetapi kewenangannya untuk melayani, mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Kepemimpinan demikian hanya akan muncul jika dilandasi dengan semangat amanah, tanggung jawab, profesional, keikhlasan, kehati-hatian dan nilai-nilai keadilan.

Islam mengajarkan seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam syarat/kriteria, yaitu:

- a. Mempunyai kekuatan, kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan dan menyelesaikan tugas-tugas.

⁵⁰Tim Penerjemah, *Hadits Shohih Bukhori & Muslim* (Bandung: CV. Diponegoro, 2015).

- b. Amanah, mempunyai sifat kejujuran dan disertai kontrol yang baik.
- c. Mempunyai sifat kepekaan nurani yang mana dengannya dapat diukur atas hak-hak yang ada.
- d. Profesional, menunaikan tugas dan kewajiban yang menjadi amanah dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan tekun dan profesional.
- e. Tidak mempunyai niatan untuk mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan atas hak dan wewenang yang sedang didudukinya.
- f. Tidak mempunyai sikap dan perilaku dalam menempatkan orang yang paling cocok dan pantas akan suatu jabatan dalam kepemimpinannya”.⁵¹

8. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan dalam Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) bagi Kepala Madrasah apabila diimplementasikan sebagaimana dalam Buku Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah dijelaskan:

“Kepala Madrasah berperan sebagai motor penggerak, penentu arah dan tujuan serta pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan Madrasah yang nantinya akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan Madrasah dan pendidikan yang diharapkan pada umumnya mampu direalisasikan”.

Berkaitan dengan MBM, Kepala Madrasah sendiri dituntut untuk selalu mengupgrade dan meningkatkan efektivitas kinerjanya, sehingga MBM sebagai paradigma baru dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam khususnya untuk memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan.

⁵¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 138.

Kinerja kepemimpinan Kepala Madrasah sendiri berkaitan erat dengan MBM yakni segala usaha yang dilaksanakan dan hasil yang dapat dicapai oleh Kepala Madrasah dalam mengimplementasikan MBM untuk mewujudkan arah dan tujuan pendidikan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Berkaitan dengan hal demikian, kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif dan efisien dalam MBM sendiri dapat dianalisis berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Mampu memberdayakan pendidikan yakni tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan proses kegiatan pembelajaran yang baik, lancar dan produktif.
- b. Mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai tupoksinya secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- c. Mampu menjalin hubungan baik yang harmonis dengan masyarakat sekitar sehingga mampu melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan arah dan tujuan Madrasah dan pendidikan dengan baik dan maksimal.
- d. Mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah.
- e. Mampu bekerja sama secara kolaboratif dengan tim Manajemen.
- f. Mampu dalam keberhasilan mewujudkan arah dan tujuan Madrasah dan pendidikan secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan”.⁵²

⁵²Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah* (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam DEPAG RI, 2003), 72–73.

Penjelasan terkait dari kriteria di atas menunjukkan bahwa Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dituntut untuk selalu mengedepankan aspek dari kualitas mutu individu yaitu diri pribadi Kepala Madrasah. Kualitas mutu dari Kepala Madrasah sendiri sangat diharapkan dalam menggerakkan roda Madrasah untuk mencapai arah dan tujuan yang diharapkan. Setiap keputusan dan kebijakan yang ada di Madrasah tentu dapat dilihat kedepannya oleh seorang Kepala Madrasah, maka dari itu Kepala Madrasah harus selalu mengembangkan diri dengan update dan upgrade kemampuan manajerialnya secara baik dan maksimal.

B. Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi

Perspektif pandangan dari segi Islam bahwa Al-Qur'an sangat menekankan nilai keadilan, kesetaraan dan keharmonisan. Islam sebagai agama yang memberi rahmat bagi semesta alam, tentu anti rasialisme dan menolak diskriminasi. Prinsip dasar Islam adalah persamaan manusia tanpa memandang jenis kelamin, ras, suku, bangsa, warna kulit dan keturunan. Pada dasarnya terkait jenis kelamin/gender yakni laki-laki dan perempuan sama-sama makhluk ciptaan Allah SWT yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai khalifah/pemimpin di muka bumi ini sesuai dengan kodrat masing-masing. Sebagaimana Allah SWT berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنُفْسِدًا فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿١٢٩﴾

Terjemahannya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, ‘Aku hendak menjadikan khalifah di bumi’ Mereka berkata, ‘Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana,

sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu' Dia berfirman, 'Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui'.⁵³

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua manusia itu sama, yaitu menjadi khalifah/pemimpin Allah SWT dan menebarkan kedamaian di muka bumi. Ayat di atas tidak menyebutkan bahwa yang layak menjadi khalifah/pemimpin adalah dari kaum laki-laki dan Allah SWT juga tidak menyebutkan akan jenis kelamin/gender tertentu. Namun dalam ayat di atas Allah SWT akan menjadikan khalifah/pemimpin di muka bumi dari golongan manusia baik laki-laki maupun perempuan. Walaupun demikian antara laki-laki dan perempuan berbeda kodratnya, akan tetapi dalam suatu pengabdian dapat sama-sama berkiprah dan berperan menjadi seorang pemimpin. Perempuan sendiri sebagai makhluk yang diberikan kemampuan dalam berpikir dan berkarya serta mempunyai kecenderungan dan kemampuan dalam bekerja keras yang didorong oleh kesadaran yang sangat mendalam akan pentingnya tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya menjadi seorang pemimpin yang mana pada hakikatnya perempuan juga mampu bekerja yang sama baiknya dengan laki-laki.

Jika dipaparkan secara lebih jelas kiprah perempuan sebagai seorang pemimpin dalam berbagai bidang, diantaranya:

1. Kepemimpinan Perempuan dalam Rumah Tangga

Perempuan dalam rumah tangga berperan sebagai istri dari seorang laki-laki yakni suami. Perempuan yang menjadi idaman seorang laki-laki manakala mampu menjadi istri yang taat dan sholehah serta selalu menjadi penyejuk, pesona dan

⁵³Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

pemberi semangat hidup terhadap suaminya. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

الدُّنْيَا مَتَاعٌ وَخَيْرُ مَتَاعِ الدُّنْيَا الْمَرْأَةُ الصَّالِحَةُ

Terjemahannya: “Dunia adalah perhiasan, dan perhiasan dunia yang terbaik adalah wanita Ṣālihah”.⁵⁴

2. Kepemimpinan Perempuan dalam Publik

Sebagaimana dalam buku Fatimah Mernisi⁵⁵ dijelaskan:

“Sejarah Islam banyak menyebutkan seorang perempuan yang sukses karena mendapat kesempatan menjadi seorang pemimpin, di dalam Al-Quran diceritakan seperti halnya seorang raja perempuan yakni ratu Saba yang baik dalam memimpin negerinya”.

Penjelasan lainnya dalam buku Măcineanu Laura⁵⁶ yang berjudul *Feminine Hypostases in Epic Fantasy* dijelaskan:

“Di dalam karya tulisan buku-buku sejarah banyak dikenal beberapa perempuan yang pernah menjadi seorang pemimpin yakni sebagai raja perempuan/sultana, yang disebut-sebut di dalam khotbah jum’at disertai gelar dan juga yang tertera di dalam uang logam antara lain Razia Sultan dari New Delhi (634 H), Chajarat ad Durs dari Kairo, Tadj Al Alam Din Shah dari Indonesia”.

Adapun analisis terkait kepemimpinan perempuan yang dianggap sukses dalam memimpin dapat ditemukan beberapa persamaan, yakni:

- a. Visi yang jelas mengenai apa yang ingin dicapai
- b. Kemampuan menyeimbangkan strategi dengan taktik
- c. Kesiapan mengambil resiko
- d. Kemampuan mempengaruhi orang lain
- e. Kemampuan menginspirasi dan memotivasi orang lain

⁵⁴Penerjemah, *Hadits Shohih Bukhori & Muslim*.

⁵⁵Fatimah Mernisi, *Setara dihadapan Allah*, Jogjakarta: ISPPA (2000), hlm. 209.

⁵⁶Măcineanu Laura, “Feminine Hypostases in Epic Fantasy”, *Gender Studies*, vol. 14.

- f. Kemampuan membangun kelompok guna membantu mewujudkan tercapainya visi misi dan tujuan
- g. Kecerdasan emosi yang tinggi⁵⁷.

Kepemimpinan perempuan dipercaya mampu memberikan bukti sumbangan dan perubahan yang besar terhadap kepemimpinannya dengan alasan:

- a. Mempunyai kecenderungan lebih besar dalam berkonsultasi dengan orang lain baik sebagai pakar, bawahan dan sesama pemilik/pemimpin saat mengembangkan strategi dan taktik.
- b. Mempunyai kecenderungan alami yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan sekaligus dengan kondisi yang nyaman.
- c. Mempunyai kecenderungan bersaing yang lebih kecil dan sering kali mencari pendekatan alternatif lain yang lebih bersifat kerjasama.
- d. Mempunyai kecenderungan dalam berfokus pada gambaran besar ketika mengambil keputusan dan membuat kebijakan yang penting serta mengembangkan strategi dan taktik.
- e. Mempunyai kecenderungan dalam menekankan pembangunan terkait hubungan dan juga pengumpulan fakta.
- f. Mempunyai kecenderungan lebih suka akan ide-ide orang lain sebelum membuat dan menetapkan keputusan hasil akhir⁵⁸.

Melihat potensi dan kemampuan yang dimiliki perempuan sudah selayaknya perempuan mendapatkan kepercayaan dan diberikan kesempatan seluas-luasnya

⁵⁷Kartini Kartono, *Psikologi Wanita*, Bandung: Mandar Maju (1992), jilid I, hlm. 40.

⁵⁸Kartini Kartono, *Psikologi Wanita*, Bandung: Mandar Maju (1992), jilid I, hlm. 43.

sebagai seorang pemimpin khususnya di lembaga pendidikan sebagai Kepala Sekolah/Madrasah dengan harapan agar persoalan-persoalan terkait rendahnya kualitas mutu pendidikan di Indonesia dapat teratasi dengan baik melalui gaya kepemimpinan perempuan. Adapun kesuksesan kepemimpinan perempuan dalam memimpin muncul dari kesadaran dan keinginan untuk melakukan sesuatu serta mempunyai kendali atas dirinya sendiri, tidak memandang jabatan atas kepemimpinan dirinya sebagai pemimpin tetapi muncul karena kepatuhan dan kesetiaan serta kesadaran dari dirinya untuk memahami dan memenuhi kebutuhan orang yang dipimpinnya, sehingga disebutkan bahwa model kepemimpinan perempuan itu berdasarkan pada nilai. Nilai sendiri membentuk hakikat mengenai cara pemimpin perempuan dalam menerapkan sikap dan perilaku kepemimpinan sehari-harinya, mulai dari mengembangkan visi, misi dan arah serta tujuan, menciptakan tim yang berkinerja profesional dan kebijakan mengambil risiko.

Kesuksesan kepemimpinan perempuan dalam memimpin dengan kemampuan yang dimiliki diantaranya⁵⁹:

- a. Menciptakan visi, misi, arah dan tujuan yang jelas, membariskan orang yang dipimpinnya dalam satu tujuan dan kebijakan mengembangkan rencana strategi dan taktik.
- b. Melakukan komunikasi dengan cara yang dapat menimbulkan kepercayaan dan keyakinan.
- c. Memotivasi anggotanya dengan mendukung usaha yang dibutuhkan guna mencapai tujuan bersama.

⁵⁹Măcineanu Laura, "Feminine Hypostases in Epic Fantasy", *Gender Studies*, vol. 14.

- d. Membangun tim kerjasama yang memahami dan menghargai dengan saling ketergantungan dan sinergis.
- e. Memperlihatkan kecerdasan emosi.
- f. Kebijakan mengambil risiko yang akan menguntungkan organisasi.
- g. Mengembangkan jaringan yang kuat dan keberhasilan dalam menciptakan tim yang berkinerja profesional untuk mendukung pencapaian tujuan bersama.

Sedangkan menurut analisis penulis terdapat beberapa kelebihan tentang kepemimpinan perempuan daripada laki-laki dalam survei kompetensi pendidikan yaitu:

- a. Perempuan lebih cenderung mencurahkan waktu dan kesempatannya untuk kepentingan peserta didik.
- b. Perempuan lebih komunikatif.
- c. Perempuan lebih memperhatikan perbedaan individual dan lebih tinggi motivasinya.
- d. Administrasi, metode dan teknik mengajar lebih bagus dari laki-laki.
- e. Administrator perempuan lebih cenderung menunjukkan sifat demokratis dan gaya partisipatoris.
- f. Administrator perempuan lebih cenderung mempertimbangkan saran dan masukan-masukan serta kritik dari anggotanya daripada laki-laki.
- g. Perempuan lebih mampu berpartisipasi secara aktif, yang mana disebutkan terkait kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan dari tingkat Dasar

sampai Menengah Atas hingga Perguruan Tinggi lebih efektif dan efisien daripada laki-laki.

C. Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri

1. Konsep Madrasah Mandiri

Berdasarkan Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006⁶⁰ dijelaskan bahwa:

“Sekolah/Madrasah yang termasuk kategori mandiri adalah yang memenuhi delapan lingkup Standar Nasional Pendidikan (SNP), yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan”.

Konsep Madrasah mandiri berdasarkan penjelasan di atas harus memenuhi

8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) diantaranya:

- a. Standar isi, mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi juga memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan kalender pendidikan/akademik. Standar isi yang dibahas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005⁶¹ meliputi:
 - 1) Kerangka dasar dan struktur kurikulum yang merupakan pedoman dalam penyusunan dan perencanaan kurikulum pada tingkat satuan pendidikan. Adapun kerangka dasar kurikulum terdiri dari kelompok mata pelajaran, prinsip pengembangan kurikulum dan struktur kurikulum.
 - 2) Beban belajar pada peserta didik di tingkat satuan dasar dan menengah.

⁶⁰Salinan Permendiknas No. 22 Tahun 2006 Tentang Sistem Kredit Semester (SKS).

⁶¹Salinan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Isi Pendidikan.

- 3) Kurikulum tingkat satuan pendidikan yang akan dikembangkan dan disusun serta direncanakan oleh guru berdasarkan panduan penyusunan dan perencanaan kurikulum sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari standar isi.
 - 4) Kelender pendidikan untuk penyelenggaraan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan dasar dan menengah.
- b. Standar Proses⁶², dapat diartikan suatu bentuk metode dan teknis yang digunakan sebagai acuan/kriteria yang dibuat secara tersusun dan terencana serta terdesain dalam proses pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Standar proses pendidikan adalah Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang berkaitan dengan proses pelaksanaan kegiatan pembelajaran pada tingkat satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan nasional, disebutkan juga bahwa standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan diseluruh wilayah pendidikan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar proses, baik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengawasan proses kegiatan pembelajaran dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan ditetapkan oleh peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud).

Adapun komponen standar proses pendidikan secara garis besar dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Proses kegiatan pembelajaran pada tingkat satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang,

⁶²Salinan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Proses Pendidikan.

memotivasi dan mengarahkan peserta didik untuk berpartisipasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik.

- 2) Proses berlangsungnya kegiatan pembelajaran, pendidik memberikan keteladanan.
- 3) Setiap tahun pendidik melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian dalam proses kegiatan pembelajaran, untuk terlaksananya proses kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.⁶³
- 4) Perencanaan dalam proses kegiatan pembelajaran meliputi silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode, sumber belajar dan penilaian hasil belajar.
- 5) Pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran harus memperhatikan jumlah maksimal peserta didik per kelas dan beban mengajar maksimal per pendidik, rasio maksimal buku teks pembelajaran setiap peserta didik dan rasio maksimal jumlah peserta didik per pendidik.
- 6) Pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran dilaksanakan dengan mengembangkan budaya literasi yakni membaca dan menulis.
- 7) Penilaian hasil proses kegiatan pembelajaran menggunakan berbagai teknik penilaian yang dapat berupa tes tertulis, observasi, tes praktek dan penugasan

⁶³Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada (2009), hlm. 445-471.

terstruktur perorangan atau kelompok sesuai dengan kompetensi dasar yang harus dikuasai.

- 8) Mata pelajaran selain kelompok ilmu pengetahuan dan teknologi pada tingkat satuan pendidikan dasar dan menengah dengan teknik penilaian observasi secara individu sekurang-kurangnya dilaksanakan satu kali dalam satu semester.
 - 9) Pengawasan proses kegiatan pembelajaran meliputi pengetahuan, supervisi, evaluasi, pelaporan dan pengembalian langkah tindak lanjut yang diperlukan.⁶⁴
- c. Standar Kompetensi Lulusan (SKL), adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari tingkat satuan pendidikan. SKL tersebut meliputi standar kompetensi lulusan minimal tingkat satuan pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi lulusan minimal kelompok mata pelajaran dan standar kompetensi lulusan minimal mata pelajaran. SKL untuk satuan pendidikan dasar dan menengah digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik. SKL meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran. Pelaksanaan SKL sesuai dengan Permendiknas RI No. 24 Tahun 2006 menetapkan tentang pelaksanaan standar isi dan standar kompetensi lulusan untuk tingkat satuan pendidikan dasar dan menengah.⁶⁵

⁶⁴E. Mulyasa, *Kurikulum yang disempurnakan dalam Pengembangan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar*, Bandung: Remaja Rosdakarya (2009), hlm. 67.

⁶⁵Anonim, "Standar Kompetensi Lulusan" dalam http://bsnp-indonesia.org/id/?page_id=63/ diakses pada tanggal 05 Maret 2024.

Adapun ruang lingkup SKL terdiri dari:

- 1) Standar Kompetensi Kelulusan Tingkat Satuan Pendidikan
 - 2) Standar Kompetensi Lulusan Kelompok Mata Pelajaran
 - 3) Standar Kompetensi Lulusan Mata Pelajaran.
- d. Standar Pendidik dan Kependidikan, sebagaimana dalam UU Sistem Pendidikan

Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 37 ayat 2 yang berbunyi:

“Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses kegiatan pembelajaran, menilai hasil kegiatan pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi”.

Selanjutnya dalam ayat 3 berbunyi: “Pendidik yang mengajar dalam satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar di satuan pendidikan perguruan tinggi disebut dosen”.⁶⁶

Jadi yang dimaksud pendidik adalah seorang guru yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan yang memberikan ilmu pengetahuannya kepada peserta didik. Sebuah lembaga pendidikan selain mempunyai pendidik juga ada tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses berjalannya pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan yakni penjabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) menyebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan

⁶⁶Salinan UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 37 Ayat 2 dan 3.

kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta mempunyai kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁶⁷

- e. Standar sarana dan prasarana, yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, kantor, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berrekreasi serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses kegiatan pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Terdapat lima faktor penting yang harus ada pada proses kegiatan belajar mengajar yaitu guru, murid, tujuan, materi dan waktu. Apabila salah satu faktor saja tidak ada, maka tidak mungkin terjadi proses kegiatan belajar mengajar.⁶⁸
- f. Standar pengelolaan, yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi bahkan nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.⁶⁹ Standar pengelolaan pendidikan terdapat di dalam Permendiknas RI No. 19 Tahun 2007.⁷⁰ Konsep dasar standar pengelolaan terdiri dari 3 bagian, yakni standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh pemerintah daerah dan standar pengelolaan oleh pemerintah pusat.
- g. Standar pembiayaan, yang berkaitan dengan pembiayaan proses kegiatan belajar mengajar peserta didik selama satu tahun atau yang mengatur komponen dan

⁶⁷Imam Machali dan Ara Hidayat, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba (2012), hlm. 197.

⁶⁸Sutisna Oteng, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Angkasa (1985), hlm. 172.

⁶⁹Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 33.

⁷⁰Salinan Permendiknas No. 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Dasar dan Menengah.

besarnya biaya operasional tingkat satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. Adapun biaya operasional tingkat satuan pendidikan sendiri adalah bagian dari dana pendidikan yang diperlukan untuk membiayai proses kegiatan operasional tingkat satuan pendidikan agar proses kegiatan pendidikan dapat berlangsung dan sesuai dengan SNP secara teratur dan berkelanjutan. Pembiayaan pendidikan sendiri terdiri atas biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal.⁷¹ Pembiayaan di lembaga pendidikan didasarkan pada rancangan biaya operasional program kerja tahunan meliputi investasi, operasi dan personal. Sumber pembiayaan di lembaga pendidikan dapat berasal dari orang tua peserta didik, stakeholder/masyarakat, pemerintah dan donatur lainnya. Penggunaan dana pembiayaan tersebut harus dipertanggungjawabkan dan dikelola secara transparan dan akuntabel.

Adapun landasan hukum terkait pembiayaan pendidikan pada lembaga pendidikan di Indonesia secara Yuridis mempunyai beberapa landasan hukum yang kuat diantaranya:

- 1) Undang-undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia 1945 (Amandemen IV).⁷²
- 2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.⁷³
- 3) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005.⁷⁴

⁷¹Mulyono, *Konsep Pembiayaan Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 8.

⁷²Salinan UUDN RI Tahun 1945, 1945.

⁷³Salinan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional., 2003.

⁷⁴Salinan UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen., 2005..

- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.⁷⁵
 - 5) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan.⁷⁶
 - 6) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 25 Tahun 2020.⁷⁷
 - 7) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 69 Tahun 2009.⁷⁸
 - 8) Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah.⁷⁹
 - 9) Peraturan Menteri Agama Nomor 66 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah (perubahan pada PMA Nomor 90 Tahun 2013).⁸⁰
- h. Standar penilaian pendidikan, yang berkaitan dengan mekanisme prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.⁸¹ Dasar hukum standar penilaian pendidikan adalah Permendikbud RI No. 23 Tahun 2016 bahwa kriteria mengenai lingkup, tujuan, manfaat, prinsip, mekanisme, prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik yang digunakan sebagai dasar dalam penilaian hasil belajar peserta didik pada tingkat satuan pendidikan dasar dan menengah. Penerapan standar penilaian ini merupakan peraturan pada prinsip-prinsip pedoman standar yang berisi perhatian dan peringatan terhadap para

⁷⁵Salinan PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, 2005.

⁷⁶Salinan PP No. 48 Tahun 2008 Tentang Pendanaan Pendidikan, 2008..

⁷⁷Salinan Permendikbud No. 25 Tahun 2020 Standar Satuan Biaya Operasional Pendidikan Tinggi pada Perguruan Tinggi Negeri di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020.

⁷⁸Salinan Permendiknas No. 69 Tahun 2009 Tentang Standar Operasional Nonpersonalia, 2009.

⁷⁹Salinan Peraturan Menteri Agama No. 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah, 2010.

⁸⁰Salinan Peraturan Menteri Agama No. 66 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah., 2016.

⁸¹Jihad Asep, *Evaluasi Pembelajaran* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2012), 16.

evaluator serta mengidentifikasi praktek-praktek di masa yang telah terjadi.⁸² Fungsi standar penilaian meliputi fungsi formatif, sumatif, diagnostik, selektif dan motivasi.

Penjelasan di atas memberikan gambaran bahwa kategori mewujudkan Sekolah/Madrasah mandiri didasarkan pada terpenuhinya delapan lingkup Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Selain itu, juga dimaksudkan sebagai perangkat untuk mendorong terwujudnya transparansi dan akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional secara maksimal.

2. Mewujudkan Madrasah Mandiri

Proses pengelolaan dan pelaksanaan kepemimpinan dalam mewujudkan Madrasah mandiri, setidaknya Madrasah tersebut menumbuhkembangkan keanekaragaman dalam program layanan pendidikan yang sesuai dengan karakteristik/daya tarik dan ciri khasnya serta daya dukung dari masing-masing komponen Madrasah. Sehingga pemimpin perlu mempunyai strategi dan taktik dalam mewujudkan Madrasah mandiri agar mampu mencapai visi, misi, arah dan tujuan yang diharapkan serta permintaan yang dibutuhkan konsumen/stakeholder. Dengan demikian strategi dan taktik pemimpin dalam mewujudkan Madrasah mandiri adalah mampu di dalam memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya dan tenaga yang dimiliki Madrasah yang dapat diharapkan untuk mencapai tujuan

⁸²Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi* (Jakarta: Uhamka Press, 2002), 72..

Madrasah yang telah ditetapkan. Salah satu strategi dan taktik kepemimpinan dalam mewujudkan Madrasah mandiri yaitu⁸³:

- a. Membangun jaringan yang luas
- b. Membangun kerja sama yang baik di dalam lingkungan Madrasah
- c. Membangun kerja sama yang baik di luar lingkungan Madrasah
- d. Membangun kepercayaan satu sama lain
- e. Mengembangkan nilai-nilai Madrasah
- f. Mengembangkan strategi dan taktik proses kegiatan belajar mengajar
- g. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengelola peran sosial secara sehat
- h. Profesionalisme kinerja pemimpin Kepala Madrasah
- i. Membangun disiplin dan etos kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah
- j. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang berorientasi pada kualitas mutu pendidikan.

Selanjutnya terdapat faktor pendukung dalam pengelolaan dan pelaksanaan mewujudkan Madrasah mandiri, yang mana perlu mendapatkan dukungan dari berbagai unsur pokok yang harus terpenuhi, yakni dalam memenuhi harapan dan kepercayaan dari konsumen/stakeholder, orang tua peserta didik, masyarakat dan pemerintah. Unsur pendukung dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan mewujudkan Madrasah mandiri sendiri setidaknya terdapat empat faktor yaitu sarana dan prasarana, tenaga pendidik/guru, peserta didik dan tatanan struktur organisasi Madrasah.

⁸³Anis Fauzi and Khawasi, "Strategi Pengembangan Madrasah," *Tarbawi* 2, no. 1 (2016): 68.

D. Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Berprestasi

1. Konsep Madrasah Berprestasi

Menurut KBBI⁸⁴ prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilaksanakan, dikerjakan dan sebagainya), jadi seseorang yang dianggap berprestasi adalah apabila telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja atau berlatih keterampilan dalam bidang akademik maupun non akademik tertentu. Apabila dikaitkan dengan Sekolah/Madrasah, bahwa yang dikatakan dengan konsep Madrasah berprestasi adalah Madrasah yang unggul dari bidang tertentu atau dari semua bidang khususnya prestasi yang dimiliki oleh Madrasah di bidang akademik maupun non akademik. Menurut peneliti kata berprestasi dan unggul adalah kata yang mengandung makna yang serupa dari segi maknanya, sehingga kalau menyebut Madrasah berprestasi berarti Madrasah tersebut unggul begitu juga sebaliknya.

Istilah Madrasah unggul pertama kali diperkenalkan oleh mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Wardiman Djojonegoro, tepatnya setahun setelah pengangkatannya pada tahun 1994. Istilah Madrasah unggul sendiri lahir dari satu visi yang jauh menjangkau ke depan untuk pengetahuan dan wawasan keunggulan. Di lingkungan Kementrian Agama, Madrasah unggulan adalah Madrasah program unggulan yang lahir dari sebuah keinginan untuk mempunyai Madrasah yang mampu berprestasi hingga nasional sampai internasional disertai

⁸⁴ <https://kbbi.web.id/prestasi> (diakses pada tanggal 05 Maret 2024).

penguasaan wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ditunjang dengan nilai relegius dan akhlakul karimah.⁸⁵

Madrasah mampu mencapai prestasi/unggul dengan adanya masukan (input), proses pendidikan, lulusan (output) yang ditunjang dengan kinerja profesional Kepala Madrasah, guru dan tenaga kependidikan, Manajemen, layanan pendidikan dan sarana prasarana serta fasilitas penunjangnya yang jelas dan terarah demi tercapainya tujuan tertentu khususnya sebagai penunjang mewujudkan Madrasah berprestasi. Sehingga dapat diharapkan Madrasah berprestasi tidak hanya sekedar label, tetapi terbukti dengan kualitas mutu yang unggul dalam semua aspeknya. Madrasah berprestasi perlu ditunjang oleh beberapa aspek seperti kinerja Kepala Madrasah dan anggota yang profesional, sarana prasarana yang memadai, kurikulum yang kreatif dan inovatif, ruang kelas dan pembelajaran yang representatif yang mana dapat mendorong terciptanya proses kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien yang pada akhirnya dapat menghasilkan peserta didik yang berprestasi, unggul dan berkualitas di bidang akademik dan non akademik. Dengan demikian tidak semua Madrasah dapat memenuhi persyaratan tersebut, hanya yang mempunyai keinginan untuk melakukan perubahan yang besar serta mempunyai pemimpin yang berjiwa entrepreneurship dan mampu menjalankan roda organisasi dan seluruh komponennya di Madrasah.⁸⁶

⁸⁵Lilik Nofijantie, "At-Taqwa Jurnal Ilmu Pendidikan Islam," *At-Taqwa* 3, no. 5 (2203): 74.

⁸⁶Agus Maimun, *Madrasah Unggulan* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 37.

2. Mewujudkan Madrasah Berprestasi

Madrasah berprestasi mempunyai aspek keterkaitan antara satu sama lain yakni prestasi dan unggul. Dilihat dari segi masing-masing komponen yang ada di dalamnya sebagai individu, mewujudkan Madrasah berprestasi dapat diartikan sebagai dorongan seluruh komponen untuk saling bekerja sama satu sama lain sesuai dengan tupoksinya untuk mencapai prestasi di bidang akademik dan non akademik, dengan demikian Madrasah berprestasi/unggul dapat diartikan sebagai prestasi optimal sampai pada batas kemampuan yang dimiliki oleh Madrasah tersebut. Model Madrasah seperti ini dikenal dengan sebutan Madrasah efektif, yaitu yang mampu mengantarkan tujuan pendidikan yang sebenarnya.

Dengan demikian, mewujudkan Madrasah berprestasi dapat dilihat dari adanya nilai tambah khususnya pada diri peserta didik melalui proses kegiatan pembelajaran di Madrasah. Semakin tinggi nilai tambah yang didapatkan oleh peserta didik maka semakin unggul Madrasah tersebut. Artinya, kontribusi Madrasah melalui peran seluruh komponen di dalamnya yakni Kepala Madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga Madrasah yang bekerja sama secara profesional sesuai tupoksinya yang mana sangat besar pengaruhnya di dalam proses pendewasaan peserta didik dari segi aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan di Madrasah yang mana akan terus berkembang melalui proses kegiatan pembelajaran sehingga Madrasah mampu meraih prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik.⁸⁷

⁸⁷Musfiqon, *Mendesain Sekolah Unggul* (Sidoarjo: Nizamiya Learning Center, 2015), 29.

Madrasah unggulan dalam bidang sarana prasarana pendidikan juga sangatlah penting untuk diperhatikan pertama kali. Sebab, dapat diukur dari prestasi yang didapatkan Madrasah khususnya peserta didik yang mendapatkan pendidikan selama proses kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut. Lebih tegasnya adalah ukuran yang dapat digunakan yakni seberapa besar nilai tambah yang didapatkan Madrasah khususnya peserta didik setelah mendapatkan pendidikan selama mengikuti proses kegiatan pembelajaran. Madrasah unggulan jenis ini yang menyatakan diri sebagai Madrasah unggulan dengan cara memperkuat proses kegiatan pembelajaran yang positif di dalam lingkungan Madrasah terlebih lagi Madrasah yang berada di lingkungan Pondok Pesantren. Prestasi akademik dan non akademik sendiri menjadi prioritas utama di Madrasah tersebut yang mana tidak mensyaratkan input yang unggul yakni peserta didik, sarana prasarana yang serba mewah dan bangunan gedung yang megah, tetapi benar-benar memperkuat dan bertitik fokus pada proses kegiatan pembelajaran agar mampu mendapatkan nilai tambah yang didapatkan dari peserta didik khususnya selama proses kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan.

Sebagaimana contoh di negara maju misalnya Amerika Serikat, yang didefinisikan sebagai sekolah unggulan yakni mampu memproses peserta didik yang bermutu rendah pada waktu masuk sekolah tersebut (input rendah), menjadikan lulusan yang bermutu tinggi (output tinggi).

Menurut Newman⁸⁸ sekolah unggulan atau *effective school* dijelaskan: “*What is an effective school for many, the effective school indicator is student achievement in academic and non academic subjects, with special emphasis on increased academic and non academic achievement for at risk student*”. Yang

⁸⁸Newman, *Effective School* (New York: McGraw Hill, 2000).

artinya, apa yang dimaksud dengan beberapa sekolah unggulan, sekolah unggulan adalah indikator dari subjek pemerolehan akademik dan non akademik peserta didik, dengan menitikberatkan pada pemerolehan di tingkat akademik dan non akademik peserta didik.

Selain itu dapat peneliti simpulkan terkait contoh di atas, bahwa selain Sekolah, Madrasah juga memberikan kesempatan kepada peserta didik khususnya untuk berpartisipasi mengikuti berbagai jenis kegiatan ajang bersaing secara sehat sesuai dengan kemampuan bakat yang dimilikinya baik di bidang akademik dan non akademik, juga memberikan kesempatan bagi orang tuanya untuk berpartisipasi menyumbangkan pikiran dalam setiap kegiatan/event yang dilaksanakan oleh Madrasah. Tolak ukur Madrasah unggulan tipe ini adalah terkhusus pada peningkatan prestasi akademik dan non akademik peserta didik. Meskipun, peningkatan prestasi ini lebih ditekankan pada peserta didik, tidak berarti bahwa peningkatan prestasi pada lainnya dapat dilupakan begitu saja. Di balik prestasi yang di raih Madrasah tersebut terdapat seluruh komponen yang di dalamnya bekerja sama satu sama lain sesuai tupoksinya dengan kinerja yang profesional untuk menciptakan pendidikan Madrasah yang berkualitas dan bermutu contohnya dalam bidang akademik yakni peserta didik selama proses kegiatan pembelajaran khususnya yang memiliki IQ rendah masih dapat menuntaskan pelajaran dengan mengikuti program remedial, sedangkan yang IQ-nya tinggi dengan diberi program pengayaan.⁸⁹

Model inilah yang mencerminkan untuk mewujudkan Madrasah berprestasi/unggul dalam perspektif pendidikan keunggulan di Madrasah yang

⁸⁹Biyanto, *Mewujudkan Pendidikan Unggul* (Surabaya: Hikmah Press, 2012), 56.

mana tidak hanya diukur dari kelengkapan sarana dan prasarana serta fasilitas proses kegiatan pembelajaran yang serba mewah atau dengan SPP yang mahal, tetapi keunggulan Madrasah diukur dari seberapa besar nilai tambah yang didapatkan Madrasah khususnya bagi peserta didik selama mendapatkan pendidikan di Madrasah tersebut. Kinerja Kepala Madrasah dengan konsep dan strategi yang profesional dalam mengatur seluruh komponen di dalamnya yakni tenaga pendidik khususnya harus mampu mempunyai kinerja yang berkualitas dan profesional karena benar-benar berkontribusi dan bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik secara langsung selama proses kegiatan pembelajaran. Hal inilah yang menjadi timbal balik khususnya dimana peserta didik yang berkualitas dan bermutu serta berdaya saing akan menjadikan citra positif Madrasah yang berprestasi/unggul sehingga Madrasah dikenal secara otomatis di khalayak umum khususnya bagi konsumen/stakeholder dalam memilih dan berharap anaknya yang akan menjadi peserta didik di Madrasah tersebut mendapatkan pendidikan yang layak dan sebaik mungkin sehingga harapan orang tua jika lulus nanti dapat diterima di sekolah yang diinginkan atau lulus di jalur beasiswa pada jenjang pendidikan selanjutnya.

E. Kerangka Berpikir

Proses Penelitian ini dikembangkan dari suatu konsep/kerangka berpikir dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan rangkaian proses penelitian nantinya. Kerangka pemikiran secara teoritis merupakan pertautan antar variabel yang akan diteliti. Pertautan antar variabel selanjutnya akan dirumuskan

dalam bentuk paradigma. Kerangka berpikir dari proses penelitian ini terdapat 3 variabel penjabaran secara singkat yakni:

Kepemimpinan perempuan di Madrasah mampu berkiprah seperti halnya laki-laki dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi, dengan meningkatkan suatu teknis, teoritis, konseptual dan moral seluruh komponen yang ada yakni anggotanya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan Madrasah yang telah ditetapkan melalui pendidikan dan pelatihan agar mampu berkinerja satu sama lain sesuai tupoksinya dengan profesional.

Mewujudkan Madrasah mandiri dalam Madrasah yang mampu menciptakan kemandirian dalam belajar, hidup, berpikir, berpendapat, berkreasi, berinovasi dan kepercayaan diri yang kuat sehingga Madrasah mampu berdikari, mampu mengembangkan diri dan mampu berkolaborasi dengan daya tarik dan ciri khas yang dimiliki. Madrasah mandiri tidak hanya sebagai perwujudan konsep dan strategi yang muncul dari kepemimpinan perempuan saja, tetapi kerja sama tim yang baik yakni civitas akademika khususnya tenaga pendidik yang berhubungan langsung dalam proses kegiatan pembelajaran bersama peserta didik yang berpedoman pada 8 SNP sehingga mampu menghasilkan lulusan yang sesuai harapan dengan hasil yang membanggakan serta dibarengi dengan nilai religius karakter yang baik dan akhlakul karimah.

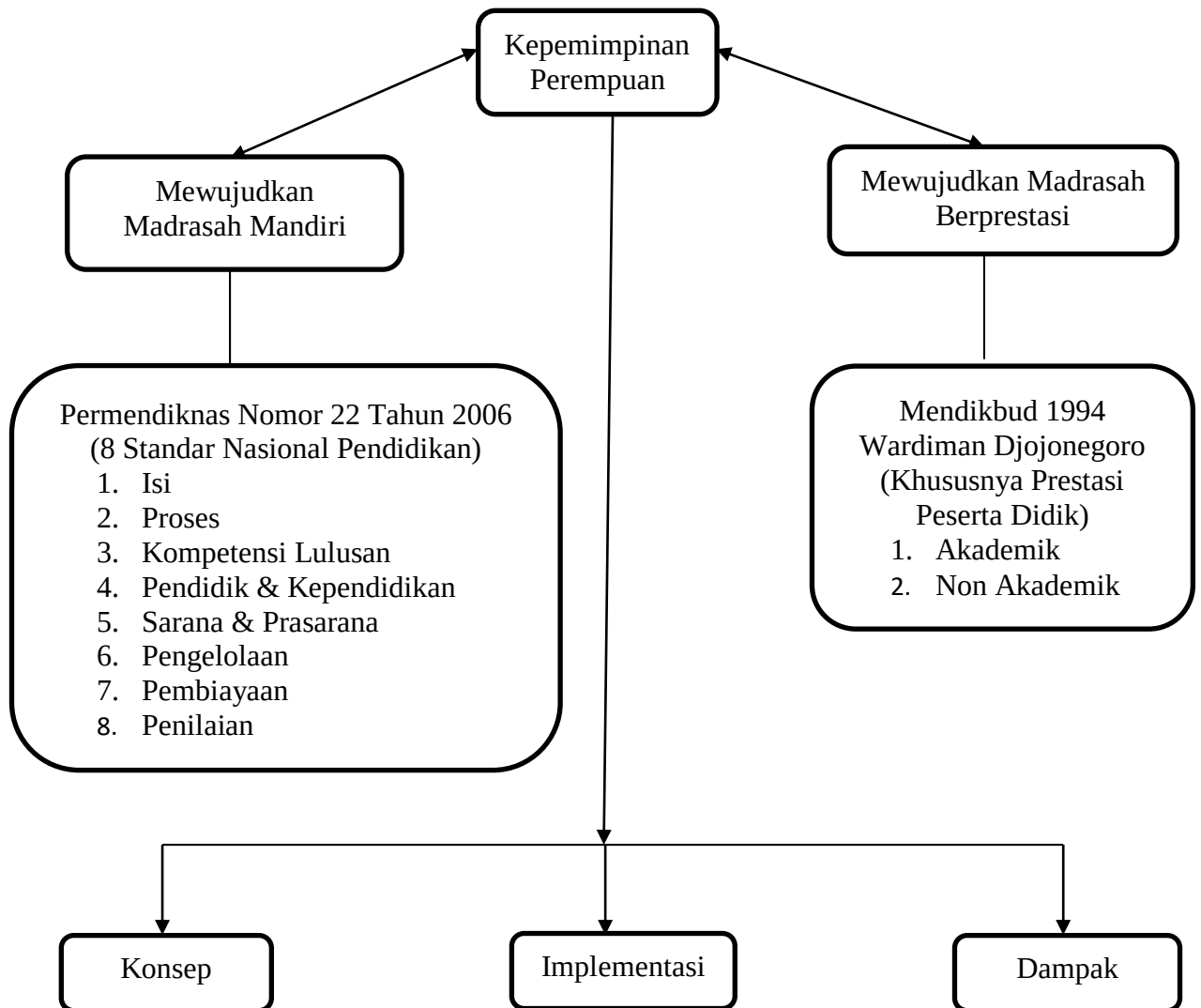
Mewujudkan Madrasah berprestasi dalam Madrasah yang mampu menciptakan lulusan yang baik dan berkualitas serta berdaya saing. Madrasah berprestasi adalah berprestasi dalam belajar, hidup, berkarya, berinovasi, berkarakter, berketerampilan dan berkompetisi dalam kebaikan di bidang akademik

dan non akademik khususnya prestasi yang diraih peserta didik selama mendapatkan pendidikan di Madrasah, hal demikian yang dapat menghasilkan suatu promosi yang paling efektif dan efisien secara otomatis untuk mengangkat citra positif nama Madrasah dengan daya tarik dan ciri khasnya dalam mewujudkan Madrasah sebagai pilihan utama di khalayak umum.

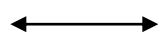
Adapun Kerangka Berpikir peneliti sesuai dengan proses penelitian yang akan dilaksanakan nantinya menghasilkan 3 variabel pembahasan utama yakni Kepemimpinan Perempuan, Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Mewujudkan Madrasah Berprestasi

Dari ketiga variabel pembahasan utama di atas menghasilkan titik fokus penelitian dalam rumusan masalah yang akan dibahas selanjutnya yakni Konsep kepemimpinan perempuan, Implementasi kepemimpinan perempuan dan Dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan.

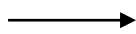
Uraian dari pembahasan di atas dapat dijadikan bagan/konsep kerangka berpikir proses kegiatan penelitian sebagaimana pada Tabel 2.1 di bawah ini:



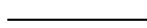
Keterangan:



: Garis penghubung timbal balik antar variabel



: Garis turunan antar variabel menghasilkan rumusan masalah



: Garis turunan dari variabel

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami fenomena/kejadian yang terjadi pada Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang dinilai mampu mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi, sehingga mewujudkan harapan citra positif Madrasah sebagai pilihan utama di khalayak umum yang mana Madrasah mampu menciptakan daya tarik dengan ciri khas yang dimiliki secara otomatis. Hal ini tak lain merupakan konsep dan strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah perempuan dengan kerja sama timnya secara profesional yakni civitas akademika khususnya tenaga pendidik yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik di dalam proses kegiatan pembelajaran disertai tanggung jawab bersama dan konsisten melaksanakan tugas sesuai tupoksinya, sehingga mampu mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi.

Selanjutnya menggali metode dan teknik pendekatan yang digunakan, dengan demikian dapat diketahui konsep, implementasi yang diterapkan dan dampak apa saja yang terjadi di dalam program kerjanya tersebut. Sehingga peneliti turun ke lapangan untuk mengumpulkan data penelitian sekaligus melakukan analisis data selama proses penelitian. Dapat disimpulkan pendekatan yang sesuai untuk mendalami penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (*qualitative research*).⁹⁰

⁹⁰Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: Repository UIN Malang, 2017), 4–5.

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang paling penting yakni berupa kejadian, fenomena dan gejala sosial yang terjadi yang mana makna dibalik hal tersebut dapat dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori.

Adapun jenis penelitiannya adalah studi kasus. Dikutip oleh Wahidmurni dari Robeth K. Yin, menyebutkan bahwa studi kasus merupakan penyelidikan empiris kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, terutama ketika batas-batas antara fenomena dan konteks tidak begitu jelas. Rancangan studi kasus dipilih untuk membantu mengeksplorasi dan mendalami kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi, dimana dalam penelitian ini fenomena/kejadian yang terjadi belum secara merata di semua Madrasah yang berada di lingkungan Pondok Pesantren khususnya. Sehingga fenomena/kejadian ini perlu dikaji lebih dalam untuk dapat dijadikan referensi bagi pengembang pendidikan dan peneliti lain selanjutnya.⁹¹

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi. Hal demikian kehadiran peneliti sebagai instrumen utama (*key instrument*) masuk ke tempat penelitian secara langsung agar dapat berhubungan dengan informan dan mendalami secara alami kenyataan akan fenomena/kejadian yang ada selama di tempat penelitian.⁹² Maka dari itu peneliti harus mengenal baik kepemimpinan

⁹¹Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, 5.

⁹²Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, 5.

perempuan di dalam Madrasah yang berada di lingkungan Pondok Pesantren secara pribadi, serta mendalami dan menyakinkannya bahwa kehadiran peneliti dapat membantu mengidentifikasi kemungkinan adanya faktor pendukung dan penghambat. Sebelum kegiatan penelitian dilakukan, peneliti sudah mengenal dengan baik Kepala Madrasah perempuan beserta civitas akademika Madrasah yang akan menjadi subyek penelitian, pengenalan terjadi karena peneliti termasuk santri aktif di Pondok Pesantren yang mana Madrasah tersebut berada di dalam lingkungan Pondok Pesantren.⁹³

Pendekatan penelitian kualitatif ini merupakan tindakan yang digunakan peneliti nantinya sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis dan pelapor data dari hasil penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, maka langkah-langkah yang ditempuh peneliti sebagai berikut:

1. Kehadiran peneliti diketahui oleh instansi terkait atau objek penelitian yang bersangkutan yakni MTs Genius Al-Yasini Pasuruan, secara legal formal yaitu melalui surat izin penelitian yang tertulis dari lembaga pendidikan peneliti yakni Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan agar peneliti dapat mendalami tempat penelitian dan fenomena/kejadian yang ada sebenarnya.
3. Selanjutnya peneliti terjun ke lapangan untuk melakukan pengumpulan data berdasarkan data dari hasil informan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara.

⁹³Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, 6.

Berdasarkan pada rangkaian proses penelitian di atas, maka pada dasarnya kehadiran peneliti disamping sebagai instrument utama juga menjadi faktor penting dalam seluruh proses kegiatan penelitian. Karena kedalaman dan ketajaman dalam menganalisis sebuah data tergantung pada peneliti. Proses dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti akan hadir di lapangan sejak diizinkan melakukan penelitian, yaitu dengan cara mendatangi lokasi penelitian sesuai dengan waktu yang telah terjadwal.

C. Lokasi Penelitian

Penetapan lokasi penelitian ini dilakukan secara purposive yang mana menggunakan snowball sampling, maksudnya peneliti dapat menemukan fenomena/kejadian-kejadian penting selama ada di lokasi sehingga muncul sesuatu yang dapat ditemukan maknanya.⁹⁴ Lokasi penelitiannya di MTs Genius Al-Yasini Dusun Areng-areng Desa Sambisirah Kecamatan Wonorejo Kabupaten Pasuruan. MTs Genius Al-Yasini yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini dengan konsep terpadu yakni mewajibkan semua santri bermukim di Pondok Pesantren. MTs Genius Al-Yasini mempunyai program kerja unggulan dengan ciri khasnya tersendiri sebagai Madrasah yang terpadu dengan Pondok Pesantren.

D. Data dan Sumber Data

Tatang M. Amirin,⁹⁵ menyebutkan bahwa subjek penelitian yakni data dan sumber data, yang dimaksud disini adalah seorang atau sesuatu yang ingin

⁹⁴Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021), 79.

⁹⁵Tatang M. Amirin, *Subyek Penelitian* (Jakarta: Graha Pustaka, 1990), 91.

diperoleh tentang informasi dan keterangan. Sesuai dengan pendapat di atas maka data dan sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Civitas akademika dan Guru.

Proses dalam penelitian kualitatif yang diamati meliputi 3 komponen yaitu:

1. *Place*: tempat di mana interaksi dalam situasi sosial sedang berlangsung.
2. *Actor*: pelaku atau orang-orang yang sedang memainkan peran/memiliki tugas dan jabatan tertentu.
3. *Activity*: kegiatan yang dilakukan oleh aktor dalam situasi sosial yang sedang berlangsung.

Sebagaimana dengan pendapat yang disebutkan Sugiyono⁹⁶ maka dalam penelitian ini *place* sebagai adanya proses kegiatan penelitian yang diteliti yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs) Genius Al-Yasini Pasuruan sedangkan *actor* dalam mendukung proses kegiatan penelitian adalah Kepala Madrasah, Civitas Akademika, Guru dan *activity* adalah proses kegiatan pembelajaran peserta didik. Hal demikian menitikfokuskan pada Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat penting membantu peneliti dalam mempermudah mendapatkan data-data penelitian. Sehingga pemilihan teknik pengumpulan data yang akan digunakan harus tepat dan akurat. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi maka sumber datanya adalah benda, gerak atau proses sesuatu. Apabila dalam wawancara maka sumber datanya adalah responden.

⁹⁶Sugiyono, *Subyek Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Ilmu, 2007), 314.

Apabila dalam pengumpulan data menggunakan dokumen maka sumber datanya adalah dokumen dan catatan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti menggunakan tiga cara yaitu:

1. Wawancara⁹⁷

Wawancara merupakan cara pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang diharapkan langsung dari sumbernya. Adapun wawancara digunakan agar dapat mendapatkan data yang lebih mendalam dan akurat serta tepat sasaran. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik wawancara tidak terstruktur atau wawancara terbuka, di mana peneliti dalam melakukan proses wawancara dengan responden menggunakan instrumen pedoman wawancara yang berupa garis-garis besar pertanyaan dan wawancara yang dilakukan dengan responden bersifat lebih terbuka, sehingga responden bebas menyampaikan apa yang ditanyakan peneliti. Hal ini bertujuan mengungkap hal-hal, seperti pengetahuan informan terhadap kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi. Wawancara ini ditujukan kepada Kepala Madrasah, Civitas Akademika dan Guru.

No	Nama Informan	Jabatan
1	Hj. Nur Diana, SE	Kepala Madrasah
2	Diah Suroiya Trisnawati, S.Pd	Waka Kurikulum
3	Jazilah, S.Pd	Waka Kesiswaan
4	Uswatun Khasanah, S.Pd	Waka TU
5	Muhammad Sholeh, M.Pd	Ketua Komite
6	Muhammad Yasin, S.Pd	Waka Humas
7	Muhammad Wahyu Juma'adi, S.Pd	Waka Sarpras

Tabel 3.1 Informan Penelitian

⁹⁷Suharsimi Arikunto, *Metode Pengumpulan Data* (Bandung: Pustaka Ilmu, 2005), 130.

2. Observasi⁹⁸

Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan melakukan kegiatan pengamatan secara langsung oleh peneliti ke tempat penelitian untuk dapat mengetahui secara langsung fenomena/kejadian yang ada di dalam kegiatan Madrasah secara nyata yaitu mengamati lingkungan Madrasah, proses kegiatan pembelajaran, keadaan sarana prasarana dan fasilitas pendidikan, kegiatan harian peserta didik, interaksi warga Madrasah, keadaan pendidik dan tenaga kependidikan serta kinerja Kepala Madrasah perempuan.

Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik observasi partisipatif dimana dalam melakukan penelitian, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan ikut merasakan suka dukanya. Hasil dari data observasi yang didapatkan dengan dituangkan dalam transkrip yang kemudian dideskripsikan secara jelas. Observasi yang dilakukan nantinya akan melihat tingkat pengetahuan informan terhadap kondisi Madrasah, pola kerja dan hubungan antar komponen yang berlandaskan aturan sebagaimana tertulis dalam dokumen Madrasah khususnya berkenaan dengan kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi. Hasil dari kegiatan observasi ini diharapkan dapat membantu terkumpulnya data yang diperlukan oleh peneliti secara maksimal.⁹⁹

Hal ini dilakukan mengingat penelitian ini berusaha mencari pendapat yang lebih terbuka dan bersifat alamiah dengan mengembangkan instrumen penelitian

⁹⁸Suharsimi Arikunto, *Metode Pengumpulan Data*, 130.

⁹⁹Suharsimi Arikunto, *Metode Pengumpulan Data*, 130.

yang telah disiapkan sebelumnya. Selain itu digunakan pula beberapa alat bantu, seperti handphone dan buku catatan yang dapat memudahkan pelaksanaan wawancara.

Aspek Observasi	Indikator
Profil dan Karakteristik Kepala Madrasah	
- Latar belakang pendidikan dan pengalaman	Apakah Kepala Madrasah memiliki latar belakang pendidikan relevan dan pengalaman yang mendukung?
- Nilai-nilai kepemimpinan	Apakah Kepala Madrasah menunjukkan nilai seperti amanah, disiplin, adil dan empati?
- Relasi dengan guru dan peserta didik	Bagaimana Kepala Madrasah berinteraksi dengan guru, staf, peserta didik dan orang tua? Apakah hubungan terlihat harmonis?
Gaya dan Model Kepemimpinan	
- Pendekatan kepemimpinan	Apakah Kepala Madrasah menggunakan pendekatan partisipatif, transformasional atau lainnya?
- Pola komunikasi	Bagaimana pola komunikasi Kepala Madrasah dalam menyampaikan visi, instruksi atau menangani perbedaan pendapat?
- Pengambilan keputusan	Apakah Kepala Madrasah melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan?
- Pengelolaan konflik	Bagaimana cara Kepala Madrasah mengatasi konflik antar guru, peserta didik atau pihak lain?
Program untuk Kemandirian Madrasah	
- Pengelolaan dana mandiri	Apakah ada upaya kreatif dalam mencari sumber pendanaan selain bantuan pemerintah?
- Program kemitraan	Apakah Madrasah bermitra dengan lembaga lain untuk mendukung program kemandirian?
- Pendidikan berbasis kewirausahaan	Apakah Madrasah memiliki program pengembangan keterampilan hidup atau kewirausahaan untuk peserta didik?
Strategi Meningkatkan Prestasi Madrasah	
- Pengembangan kurikulum	Apakah kurikulum dirancang berbasis keunggulan lokal dan global?
- Pembinaan guru	Apakah Kepala Madrasah memberikan pelatihan atau motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran?
- Kegiatan ekstra kurikuler	Apakah Madrasah memiliki program ekstra kurikuler yang mendukung bakat peserta didik?
- Monitoring capaian	Bagaimana Kepala Madrasah memonitor dan mengevaluasi prestasi peserta didik secara akademik dan non akademik?

Aspek Observasi	Indikator
Budaya dan Nilai di Madrasah	
- Nilai-nilai Islam	Apakah nilai-nilai Islam diterapkan dalam budaya kerja dan pembelajaran di Madrasah?
- Budaya kerja sama	Apakah terlihat kerja sama dan solidaritas antara guru, staf dan peserta didik?
- Atmosfer pembelajaran	Apakah suasana belajar mendukung kreativitas dan kemandirian peserta didik?
Tantangan dan Solusi	
- Tantangan internal	Apa saja tantangan yang dihadapi dalam aspek sumber daya manusia, fasilitas atau keuangan?
- Tantangan eksternal	Apa tantangan dari luar, seperti kebijakan pemerintah atau persaingan antar lembaga?
- Solusi inovatif	Apa solusi atau inovasi yang diterapkan Kepala Madrasah untuk mengatasi tantangan tersebut?

Tabel 3.2 Pedoman Observasi

3. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto,¹⁰⁰ mengemukakan bahwa cara pengumpulan data dari sumber dokumen, dokumen sendiri berasal dari kata dokumen yang artinya barang tertulis seperti profil Madrasah, struktur organisasi, letak geografis, sejarah, sarana prasarana yang ada, program kerja, peraturan-peraturan, dokumen lainnya yang tertulis di Madrasah tersebut dsb. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini, dengan tujuan agar pembaca dan peneliti selanjutnya memiliki gambaran yang utuh mengenai objek penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi sebagai pelengkap dan penguat bukti data dan sumber data.

¹⁰⁰Suharsimi Arikunto, *Metode Pengumpulan Data*, 135.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang diwawancarai. Apabila jawaban yang telah diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai pada tahap tertentu, sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel dan akurat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua proses analisis, yaitu analisis data sebelum di lapangan dan analisis data selama di lapangan. Analisis data sebelum di lapangan didapatkan dari data hasil studi pendahuluan yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

Analisis data kualitatif selama di lapangan menggunakan analisis data deskriptif. Analisis data terdiri beberapa komponen yang saling berinteraksi, yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*drawing conclusions*). Penjabaran teknik analisis data yang digunakan yaitu¹⁰¹:

1. Kondensasi data

Dalam analisis penelitian kualitatif maka kondensasi data merupakan pengganti reduksi data pada teori Miles and Huberman. Reduksi data merupakan pengambilan data yang merujuk dalam proses memilih, menyederhanakan dan menstranformasikan data yang diperoleh dari sumber atau lapangan yang sesuai dengan data tertulis atau dokumentasi-dokumentasi yang ada. Perbedaan reduksi

¹⁰¹Moleong, *Teknik Analisis Data* (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), 326.

data dengan kondensasi data hanya terletak pada penekanan bahwa kondensasi data ketika melakukan pengolahan dan penggolongan data tidak boleh hanya mengambil dari satu informan saja, melainkan harus sekaligus dilihat dari seluruh informan. Data yang diperoleh dari sumber atau lapangan menghasilkan jumlah yang banyak sehingga perlu adanya pencatatan secara teliti dan rinci. Kondensasi dilakukan dengan menyaring hasil pengumpulan data baik dari wawancara, observasi maupun dokumentasi.

2. Penyajian data

Dalam analisis penelitian kualitatif maka penyajian data dilakukan dengan uraian singkat, memisahkan dengan memilah kategori serta jenis-jenisnya. Penyajian data merupakan suatu proses untuk melakukan pengumpulan data informasi yang membahas tentang hubungan dan kegiatan selama penelitian. Penyajian data memiliki tujuan agar pembaca memahami tentang apa yang terjadi disertai dengan melakukan analisis data yang sudah terkumpul dan membahas sesuai dengan pemahamannya. Sehingga peneliti membandingkan hasil temuan penelitian yang telah dikelompokkan berdasarkan tema-tema yang sesuai dengan fokus penelitian dan selanjutnya dihubungkan dengan teori. Hasilnya akan diketahui apakah hasil temuan tersebut sesuai dengan teori yang ada dan apakah terdapat temuan baru yang berada di luar teori.

3. Penarikan kesimpulan

Dalam analisis penelitian kualitatif maka penarikan kesimpulan dapat bersifat sementara karena kurangnya data pendukung, namun jika data pendukung atau bukti-bukti telah tersedia dan akurat maka penarikan

kesimpulan dapat dipastikan dan bukan lagi bersifat sementara. Adapun penarikan kesimpulan data penelitian yang pertama dilakukan dengan pengumpulan data, melakukan analisis kualitatif dengan mencari arti yang berbeda-beda, melakukan pencatatan dalam mengatur sebab akibat dan melakukan penarikan kesimpulan sesuai dengan data hasil penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan guna menjawab rumusan masalah. Penarikan kesimpulan merupakan hasil akhir dari proses penelitian.

G. Teknik Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data mempunyai tujuan memastikan data yang digunakan tepat, akurat dan kredibilitas tinggi. Keabsahan data sangat diperlukan pada penelitian kualitatif. Validitas dan reabilitas perlu diuji melalui “teknik keabsahan data atau teknik menguji dan memastikan temuan”.¹⁰²

Untuk mendapatkan keabsahan data sesuai yang peneliti harapkan maka teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan beberapa teknik menurut Moleong¹⁰³ yaitu:

1. Kredibilitas yaitu mengukur sejauh mana proses dan hasil penelitian dapat diterima dan dipercaya. Teknik ini dapat dilakukan dengan cara yakni keikutsertaan peneliti sebagai instrumen utama yang berada dalam tempat penelitian yang mana tidak hanya dalam kurun waktu yang singkat tetapi memerlukan perpanjangan waktu sehingga memungkinkan peningkatan

¹⁰²Miles and Huberman, *Teknik Keabsahan Data* (Jakarta: Graha Pustaka, 1994), 423–426.

¹⁰³Moleong, *Teknik Analisis Data*, 326.

kepercayaan dan keakuratan data yang dikumpulkan, dengan mempelajari lingkungan sekitar dan menguji informasi dari informan.

2. Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu di luar sumber-sumber tersebut sebagai pembanding. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data dan metode. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode wawancara terhadap Kepala Madrasah, Civitas Akademika dan Guru di MTs Genius Al-Yasini dan ditunjang dengan metode observasi sebagai pengungkap keabsahan data hasil wawancara serta metode dokumen sebagai pelengkap.
3. Dependability yaitu apakah hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan konsistensi peneliti dalam mengumpulkan data, melakukan pengolahan data dan menggunakan konsep-konsep dalam proses kegiatan penelitian. Hal ini digunakan sebagai upaya menanggulangi kesalahan-kesalahan oleh dependent dan auditor dalam proses kegiatan penelitian yakni para pembimbing. Pengujian dilakukan oleh dosen pembimbing untuk mengetahui bahwa penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian yang telah ditetapkan oleh instansi terkait. Kemudian hasil penelitian ini nantinya juga harus melalui tahap pengujian oleh tim penguji sebelum dinyatakan layak dan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam Buku Pedoman Teknik Penulisan Tesis.

BAB IV

PAPARAN DATA & TEMUAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga MTs Genius Al-Yasini¹⁰⁴



Gambar 4.1 Gedung MTs Genius Al-Yasini¹⁰⁵

Lembaga MTs Genius Al-Yasini didirikan pada tanggal 14 Juli 1994 merupakan lembaga pendidikan swasta yang berada di Jalan Pondok Pesantren Terpadu Miftahul Ulum Al-Yasini Dusun Areng-areng Desa Sambisirah Kec. Wonorejo Kab. Pasuruan Prov. Jawa Timur. Madrasah ini didirikan oleh Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini dengan status kelembagaan berbadan hukum yang memiliki SK ijin operasinonal MTSS/14.0104/2017 dan NSM 121235140104 serta NPSN 20582155. MTs Genius Al-Yasini merupakan lembaga swasta berbasis pesantren dengan waktu pelaksanaan pembelajaran di pagi hari yang terakreditasi A (Unggul) dengan nomor akreditasi Madrasah 164/BAP-S/M/SK/XI/2022 dan NPWP 65.797.978.7-624.000. Madrasah ini memiliki luas tanah dan luas bangunan 2.250 m2 dengan titik koordinat lintang -7.7001052 dan bujur 112.8317950 dan termasuk kategori dataran rendah.

¹⁰⁴Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 01-10-2024).

¹⁰⁵Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

Sehingga letak MTs Genius Al-Yasini dapat dikatakan sangat strategis, maksudnya melihat kondisi geografis dan lokasi lembaga terbilang mudah di dalam hal akses, fasilitas dan sebagainya bagi seluruh warga Madrasah dan masyarakat yang berkepentingan, dengan memiliki batasan-batasan yakni sebelah barat berbatasan sungai, sebelah timur berbatasan pondok putra, sebelah utara berbatasan jalan raya, sebelah selatan berbatasan dengan pondok putri dengan jarak ke pusat kecamatan 4 KM dan jarak pusat ke Kabupaten 17 KM. dan memiliki kode wilayah 28, kode pos 67173 dan nomor telepon 082330740400.

Adapun perjalanan perubahan status Madrasah dimulai dari tahun 1994 (tercatat), tahun 1997 (terdaftar), tahun 1999 (diakui), tahun 2004 (terakreditasi A) dan tahun 2022 (terakreditasi A Unggul). Kemudian perjalanan pergantian Kepala Madrasah dimulai dari KH. A. Mujib Imron, SH, MH (1994), H. Jainuddin, M.Pd (1994-1998), M. Thoha Rifa'i (1998-2001), H. Abdul Kholiq Hs (2001-2004), Drs. H. Khoiron, M.Pd (2004-2010), Akhmad Munif, M.Pd (2010-2016), M. Sapuan, M.Pd (2016-2022) dan Hj. Nurdiana, SE (2022-sekarang).

2. Sejarah dan Perkembangan MTs Genius Al-Yasini¹⁰⁶

Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini didirikan oleh KH. Yasin Abdul Ghoni sekitar tahun 1940 M. Seiring dengan pesatnya perkembangan Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini maka dipandang perlu untuk mendirikan lembaga pendidikan di dalam Pesantren, sehingga tak lama kemudian yaitu pada Tahun 1984 M dibukalah Madrasah Mu'allimat yang pada saat itu masih dikhususkan untuk santri putri, kemudian pada Tahun Pelajaran 2001/2002 M Madrasah

¹⁰⁶Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

Mu'allimat ini direkonstruksi menjadi Madrasah Salafiyah Al-Yasini untuk menghadapi tantangan perubahan zaman yang begitu cepat dan antusias dari masyarakat yang semakin meningkat dalam bidang pendidikan.

Sehingga pengelola Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini mendirikan lembaga pendidikan pertama kali yakni Madrasah Tsanawiyah Al-Yasini. Hal ini juga dikarenakan Pemerintah telah merencanakan Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar (Wajar Dikdas) 9 Tahun. Madrasah Tsanawiyah Al-Yasini (MTs Genius Al-Yasini) sebutan sekarang ini adalah sebagai lembaga yang tepat untuk merespon program Pemerintah tersebut.

Adapun kondisi terkini dan perkembangannya MTs Genius Al-Yasini bisa dikatakan mengalami perubahan yang pesat dari masa ke masa yakni dari awal berdirinya hingga sekarang. Profesionalitas kinerja pimpinan dan anggotanya yang baik dan terus ditingkatkan, membuat Madrasah dikenal secara otomatis di khalayak umum sehingga tak heran banyak yang lebih memilih dan percaya untuk belajar di MTs Genius Al-Yasini mulai dari antar Desa, antar Kecamatan, antar Kabupaten, antar Provinsi bahkan antar Pulaupun ada seperti halnya Maluku, Papua, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Bali, NTB dan NTT. Tujuan didirikannya penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di MTs Genius Al-Yasini mempunyai maksud dan tujuan¹⁰⁷:

- a. Mencerdaskan generasi bangsa melalui pembinaan dan pendidikan keterpaduan (ilmu umum dengan ilmu agama lebih tepatnya Madrasah dengan Pondok Pesantren).

¹⁰⁷Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

- b. Mendidik dan membina peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman-taqwa, berbudi pekerti luhur dengan berbekal keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga mampu mengemban amanah dan kewajibannya dalam menjalankan ajaran agama untuk kepentingan membangun bangsa dan Negara dengan berpegang teguh pada nilai-nilai Aswaja (*Ahlussunnah Wal Jamaah An-Nahdliyah*).

3. Visi, Misi dan Tujuan Pendidikan MTs Genius Al-Yasini Tahun 2023/2024¹⁰⁸

a. Visi MTs Genius Al-Yasini¹⁰⁹

Dengan menganalisa potensi yang ada di MTs Genius Al-Yasini baik dari segi input peserta didik baru dan out come/keberhasilan lulusan MTs Genius Al-Yasini yang mana hal ini tak luput dari peran serta kinerja seluruh komponen Madrasah yang berkompeten dan profesional yakni Kepala Madrasah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, lingkungan Madrasah, peran serta masyarakat serta masyarakat sekitar Madrasah yang religius, semuanya dilakukan melalui komunikasi dan koordinasi yang intensif antar Madrasah dengan warga Madrasah maupun dengan stakeholder, sehingga tersusunlah visi Madrasah. Adapun Visi MTs Genius Al-Yasini adalah:

”Mencetak Insan Religius, Berakhlak Al-Karimah, Intelektual, Kreatif, Kompetitif, Mandiri, Berprestasi dan Nasionalis”

Indikator Visi:

¹⁰⁸Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

¹⁰⁹Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

- 1) Terwujudnya pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran Agama Islam ala Ahlussunah Wal Jama'ah An-Nahdliyah
- 2) Terwujudnya Akhlakul Karimah dalam kehidupan sehari-hari
- 3) Terwujudnya ilmu amaliah dan amal ilmiah
- 4) Terwujudnya aktifitas yang kreatif dan mandiri
- 5) Terwujudnya prestasi akademik dan non akademik
- 6) Terwujudnya jiwa cinta tanah air.

b. Misi MTs Genius Al-Yasini¹¹⁰

- 1) Menumbuhkembangkan pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran Agama Islam ala Ahlussunah Wal Jama'ah An-Nahdliyah
- 2) Menumbuhkembangkan Akhlakul Karimah dalam kehidupan sehari-hari
- 3) Menumbuhkembangkan peserta didik yang berilmu amaliah dan beramal ilmiah
- 4) Meningkatkan kreatifitas peserta didik dalam kehidupan sehari-hari untuk membentuk sikap kemandirian
- 5) Meningkatkan kemampuan prestasi akademik dan non akademik
- 6) Menumbuhkembangkan sikap nasionalisme yang tinggi.

Indikator Misi:

- 1) Terwujudnya pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran Agama Islam ala Ahlussunnah Wal Jama'ah An-Nahdliyah dalam semua aktivitas
- 2) Terwujudnya Akhlakul Karimah dalam kehidupan sehari-hari
- 3) Terwujudnya ilmu amaliah dan amal ilmiah

¹¹⁰Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

- 4) Terwujudnya aktivitas yang kreatif dan mandiri
- 5) Terwujudnya prestasi akademik dan non akademik
- 6) Terwujudnya cinta tanah air.

c. Tujuan Pendidikan MTs Genius Al-Yasini¹¹¹

Adapun tujuan yang ingin dicapai:

- 1) Terbentuknya peserta didik yang memiliki pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran Agama Islam ala Ahlussunah Wal Jama'ah An-Nahdliyah
- 2) Terwujudnya peserta didik yang mampu membaca, menulis dan menghafal Al-Qur'an
- 3) Terbentuknya sikap, perilaku dan kepribadian diri yang berakhlakul karimah
- 4) Terlaksananya pembelajaran yang kreatif, efektif, inovatif agar tercipta insan yang berkualitas
- 5) Terlaksananya penerapan hasil pembelajaran dalam kehidupan sehari-hari
- 6) Memberikan informasi dan pelayanan kepada peserta didik, orang tua dan masyarakat dengan baik dan proporsional berbasis IT
- 7) Terbentuknya aktivitas peserta didik yang kreatif untuk meumbuhkan kemandirian dan prestasi akademik/non akademik
- 8) Terbentuknya sikap nasionalisme yang tinggi.

¹¹¹Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

4. Data Guru dan Staff MTs Genius Al-Yasini Tahun 2023/2024¹¹²

No	Nama	Jabatan
1.	Hj. Nurdiana, SE	Kepala Madrasah
2.	Diah Suroiyah Trisnawati, S.Pd	Waka Kurikulum + Guru B. Inggris
3.	Jazilah, S.Pd	Waka Kesiswaan + Guru B. Inggris
4.	Agung Pranata, S.Pd	Waka IT + Kepala Lab + Guru TIK
5.	M. Yasin, S.Pd	Waka Humas + Walas VIII D + Guru B. Arab
6.	Uswatun Khasanah, S.Pd	Kepala TU + Walas VIII A + Guru MTK
7.	Siti Ainiyatul Diniyah, S.Psi	Kepala BK + Guru BK
8.	Ahmad Munir, S.Pd	Kepala Koperasi + UKS + Guru Piket
9.	Khoirun Nisak, S.Pd	Kepala Perpus + Walas VIII B + Guru SBK
10.	Najiatul Iswah, S.Pd	Walas IX A + Guru Quridits
11.	Diah Anggraeni, S.Ag	Walas IX B + Guru SKI
12.	M. Hariruddin, S.Pd	Walas IX C + Guru B. Indonesia
13.	M. Wahyu Juma'adi, S.Pd	Waka Sarpras + Walas IX D + Guru Fiqih
14.	Feny Rahmawati, S.Pd	Walas IX E + Guru B. Inggris
15.	Anisatul Fauziyah, SE	Walas VIII C + Guru IPA
16.	Mutimmatul Khoiro, M.Pd	Walas VII A + Guru IPA
17.	Nadifah, M.Pd	Walas VII B + Guru B. Indonesia
18.	Lailatul Khusniah, S.Pd	Walas VII C + Guru PPKN
19.	Aisyah, S.Si	Walas VII D + Guru MTK
20.	Ahmad Busaidi, S.Si	Guru MTK
21.	A. Zainal Azkiya', S.Pd, M.Pd	Guru B. Arab
22.	E. Sulastri, S.Pd	Guru IPS
23.	H. Abdul Kholiq Hs	Guru Qurdist
24.	M. Luqman Hakim, S.HI, M.PdI	Guru B. Arab

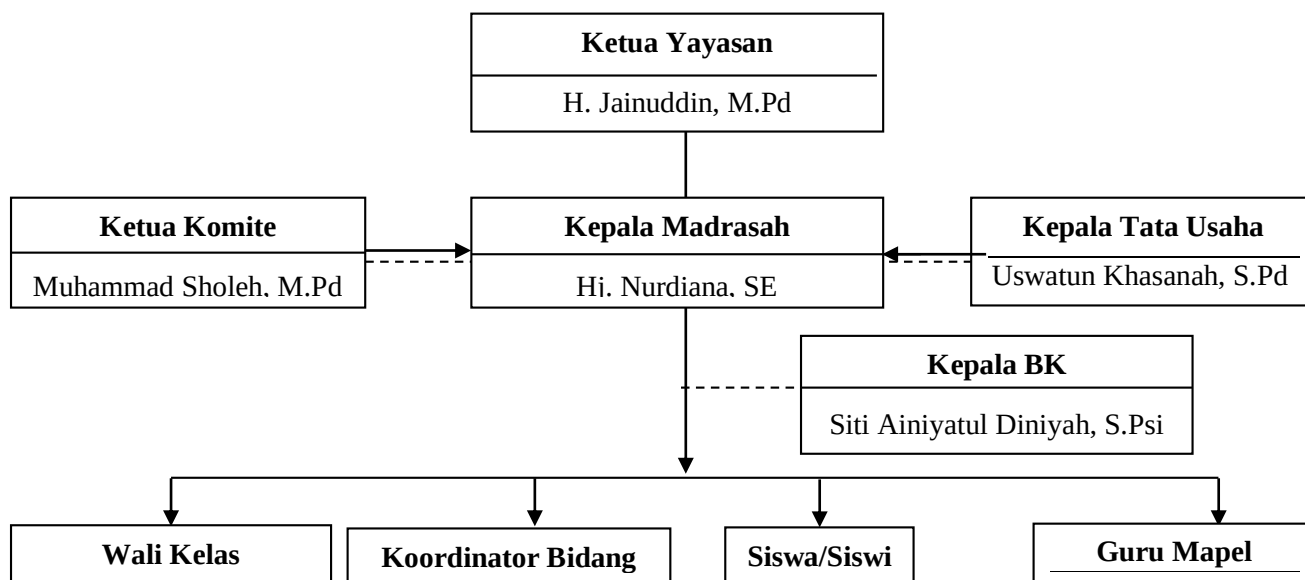
¹¹²Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

25.	M. Sirojul Abidin, S.Pd. Gr	Guru IPA
26.	M. Asy'ari, S.Pd	Guru B. Indonesia
27.	Mulyono, S.Pd	Guru PJOK
28.	Nanik Asnawati, S.Ag	Guru Fiqih
29.	Zahrotul Maknun, S.PdI	Guru Akidah Akhlak
30.	Ana Mar'a Konita F, M.Si	Guru IPA
31.	Siti Fatimah, S.Pd	Guru BK

5. Data Peserta Didik MTs Genius Al-Yasini Tahun 2023/2024¹¹³

TAHUN	JUMLAH PESERTA DIDIK PADA TAHUN PELAJARAN				
	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
VII	183	129	156	124	112
VIII	177	183	120	155	124
IX	137	177	181	114	150
JUMLAH	497	489	457	393	386

6. Struktur Kepengurusan MTs Genius Al-Yasini Tahun 2023/2024¹¹⁴



¹¹³Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

¹¹⁴Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

B. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini

Paparan data hasil penelitian terkait Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini terdapat beberapa aspek yaitu:

a. Kepemimpinan Kolaboratif dan Demokratis

Kepala Madrasah MTs Genius Al-Yasini menerapkan gaya kepemimpinan yang melibatkan semua komponen Madrasah seperti guru, komite yayasan dan pengasuh. Setiap program kerja dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama bukan instruksi satu arah. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif dan rasa tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan Madrasah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Hj. Nur Diana, SE selaku Kepala Madrasah:

“Di sini, saya selalu memastikan bahwa setiap program dan kebijakan di Madrasah dibentuk bersama-sama dengan seluruh komponen yang ada mulai dari guru, komite, yayasan hingga pengasuh. Saya percaya bahwa keputusan terbaik adalah yang melibatkan semua pihak, karena kita bisa melihat dari berbagai sudut pandang. Setiap kali merencanakan program baru, kami mengadakan rapat terbuka di mana setiap orang boleh menyampaikan pendapat dan masukan. Setelah itu, kami mencari kesepakatan bersama. Ini bukan soal instruksi dari saya sebagai Kepala Madrasah, tetapi lebih kepada komitmen bersama. Dengan cara ini, saya melihat adanya rasa tanggung jawab yang lebih besar dari setiap pihak, karena mereka terlibat langsung dalam pembentukan program tersebut.”¹¹⁵

¹¹⁵ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 05-10-2024).



Gambar 4.2 Wawancara dengan Ibu Kepala Madrasah¹¹⁶

Senada dengan pernyataan diatas, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan yaitu Ibu Jazilah, S.Pd menyampaikan hal yang sama:

“Saya sangat mendukung gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Bu Nur Diana. Beliau tidak pernah memutuskan sesuatu secara sepihak, semua dibicarakan bersama-sama. Sebagai Waka Kesiswaan, saya merasa diberi ruang untuk menyampaikan ide dan bahkan tantangan yang saya hadapi di lapangan. Bu Nur Diana juga sering meminta pendapat dari kami mengenai program-program yang berdampak langsung pada peserta didik, seperti kegiatan bina prestasi, bina olimpiade dan program disiplin. Dengan cara ini, saya merasa lebih bertanggung jawab untuk menjalankan program karena tahu bahwa ide dan usulan saya dihargai.”¹¹⁷



Gambar 4.3 Wawancara dengan Waka Kesiswaan¹¹⁸

Wawancara dengan Ketua Komite Madrasah Bapak Muhammad Sholeh, M.Pd menyatakan hal yang sama yaitu:

¹¹⁶ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 05-10-2024).

¹¹⁷ Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 05-10-2024).

¹¹⁸ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 05-10-2024).

“Bu Nur Diana selalu melibatkan komite dalam setiap keputusan besar. Misalnya, saat akan merancang program spektakuler Bahasa dan penambahan fasilitas, kami selalu dilibatkan sejak awal untuk mendiskusikan kebutuhan dan anggaran. Beliau tidak hanya mengundang kami untuk mendengarkan, tetapi juga aktif mengajak kami berdiskusi dan mendengar pendapat. Ini membuat kami sebagai komite merasa lebih dihargai dan lebih memahami visi, misi dan tujuan Madrasah.”¹¹⁹



Gambar 4.4 Wawancara dengan Ketua Komite¹²⁰

Gaya kepemimpinan kolaboratif dan demokratis yang diterapkan oleh Ibu Hj. Nur Diana, SE mendorong keterlibatan aktif dan rasa tanggung jawab bersama dalam Madrasah. Pendekatan ini memberikan ruang bagi setiap pihak untuk berpartisipasi dalam pembentukan dan pelaksanaan program kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, penuh semangat dan terarah untuk mencapai visi, misi dan tujuan Madrasah yang mandiri dan berprestasi.

Hasil observasi penelitian menunjukkan bahwa dalam berbagai rapat dan diskusi Madrasah, Kepala Madrasah selalu melibatkan guru, komite, dan wakil Kepala Madrasah dalam pengambilan keputusan. Keputusan-keputusan penting seperti penetapan program spektakuler Bahasa atau kelas

¹¹⁹ Muhammad Sholeh, *Wawancara dengan Ketua Komite* (Pasuruan, 05-10-2024).

¹²⁰ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 05-10-2024).

Genius, dibahas dalam forum bersama untuk mendapatkan dukungan penuh dari seluruh komponen. Kepala Madrasah menunjukkan pendekatan kolaboratif dengan sering memberikan kesempatan bagi guru dan staf civitas akademika untuk menyampaikan ide atau saran terkait program kerja.¹²¹



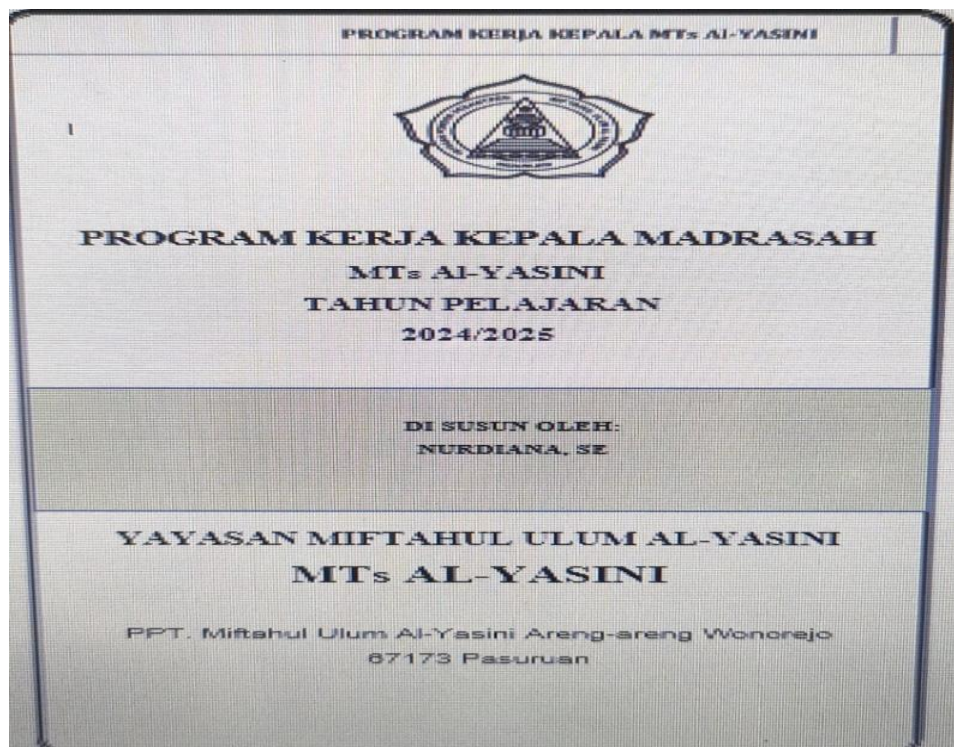
Gambar 4.5 Observasi Rapat dan Diskusi dalam Forum Bersama¹²²

Selain itu Dokumen rapat bulanan yang dihadiri oleh seluruh komponen Madrasah menunjukkan proses musyawarah yang dilakukan sebelum setiap keputusan besar dibuat. Dokumen ini juga berisi catatan hasil diskusi dan usulan dari peserta rapat terkait pengembangan program kerja. Juga laporan tahunan program kerja menunjukkan keterlibatan berbagai pihak dalam proses perencanaan, termasuk kontribusi dari komite Madrasah dan guru senior.¹²³

¹²¹ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 06-10-2024).

¹²² Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 06-10-2024).

¹²³ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.



Gambar 4.6 Dokumen Hasil Rapat dan Diskusi dalam Forum Bersama¹²⁴

Kepala Madrasah MTs Genius Al-Yasini, Ibu Nur Diana menerapkan gaya kepemimpinan kolaboratif dan demokratis dengan melibatkan semua komponen Madrasah seperti guru, komite, yayasan dan pengasuh dalam setiap pengambilan keputusan, memastikan bahwa setiap program kerja dibentuk melalui kesepakatan bersama, bukan instruksi satu arah. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif dan rasa tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan Madrasah. Saat melakukan berbagai rapat dan diskusi, Kepala Madrasah secara aktif mengundang semua pihak untuk menyampaikan saran dan berpartisipasi. Gaya kepemimpinan kolaboratif ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, penuh semangat dan terarah

¹²⁴ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

dalam mencapai visi, misi dan tujuan Madrasah yang mandiri dan berprestasi.

b. Pemanfaatan Kekuatan Internal

Kepala Madrasah MTs Genius Al-Yasini menggunakan kelebihan dan potensi lembaga sebagai pondasi awal. Saat merancang program, beliau mempertimbangkan kekuatan dari pengasuh Pondok Pesantren, pengalaman guru senior serta masukan dari komite. Hal ini menjadikan konsep kepemimpinan berbasis pada sinergi kekuatan internal untuk menciptakan program yang relevan dan berdaya saing. Menurut Ibu Hj. Nur Diana, SE selaku Kepala Madrasah menunjukan bahwa:

“Di sini, saya melihat bahwa Madrasah memiliki kekuatan besar dari segi sumber daya internal, mulai dari dukungan pengasuh Pondok Pesantren, pengalaman guru senior hingga masukan dari komite Madrasah. Ketika merancang program kerja, saya selalu mengutamakan masukan dan dukungan dari semua pihak ini. Misalnya, saya berdiskusi dengan pengasuh pondok tentang visi dan nilai-nilai pesantren yang perlu diperkuat dan dengan guru-guru senior yang memiliki pengalaman dalam bidang masing-masing. Mereka memberikan masukan yang sangat berarti, terutama dalam pengembangan program seperti Spektakuler Bahasa, Tashih Tahfidz dan Smart MIPA. Dengan begitu, setiap program menjadi lebih relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik, sekaligus tetap berada dalam koridor budaya pesantren.”¹²⁵

Pernyataan ini diperkuat dengan observasi penelitian, yang mana Kepala Madrasah terlihat aktif bekerja sama dengan pengasuh pondok dan memanfaatkan pengalaman guru senior untuk mendukung program-program utama. Misalnya dalam persiapan program Spektakuler Bahasa, guru-guru senior yang berpengalaman diberi peran penting sebagai

¹²⁵ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 05-10-2024).

pembimbing. Saat kegiatan interaksi sehari-hari, Kepala Madrasah mengutamakan sinergi antara Madrasah dan Pondok Pesantren, yang mana menunjukkan penghargaan terhadap struktur hierarki dan kekuatan organisasi internal.¹²⁶



Gambar 4.7 Observasi Sinergitas Madrasah dengan Pondok Pesantren¹²⁷

Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Genius Al-Yasini, Ibu Diah

Suroiya Trisnawati, S.Pd juga menyatakan hal yang sama yaitu:

“Saya merasa Bu Nur Diana sangat bijaksana dalam memanfaatkan kekuatan yang kita miliki. Misalnya, beliau sering berkonsultasi dengan guru-guru senior tentang kebutuhan kurikulum dan metode pembelajaran yang paling efektif. Pengalaman dari guru-guru senior ini menjadi dasar penting dalam merancang program pembelajaran yang berkualitas. Kami juga melibatkan pengasuh pondok untuk memastikan nilai-nilai pesantren tetap terjaga, terutama dalam program-program yang berkaitan dengan pendidikan karakter.”¹²⁸

¹²⁶ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 07-10-2024).

¹²⁷ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 07-10-2024).

¹²⁸ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 05-10-2024).



Gambar 4.8 Wawancara dengan Waka Kurikulum¹²⁹

Ketua Komite Madrasah menyampaikan hal senada dalam wawancara dengan peneliti, yaitu:

“Bu Nur Diana selalu mengajak kami di komite untuk berdiskusi sebelum meluncurkan program-program baru. Beliau sering meminta pandangan kami terkait kebutuhan peserta didik dan bagaimana masyarakat memandang Madrasah ini. Pendekatan ini membuat kami sebagai komite merasa lebih dekat dengan tujuan Madrasah dan berperan dalam keberhasilan program-program tersebut. Sebagai contoh, kami dilibatkan dalam persiapan program spektakuler Bahasa, di mana kami berdiskusi mengenai fasilitas dan anggaran yang perlu disediakan.”¹³⁰

c. Pendekatan Empati dan Pelayanan

Sebagai pemimpin perempuan, Ibu Nur Diana mengutamakan pelayanan dengan kasih sayang. Beliau mendorong suasana Madrasah yang ramah dan nyaman, di mana kebutuhan emosional peserta didik juga diperhatikan. Hal ini mencakup fleksibilitas dalam aturan tertentu untuk mendukung anak-anak pesantren yang memiliki kendala terkait peraturan, menunjukkan pendekatan kepemimpinan yang humanis dan inklusif. Beliau menyampaikan dalam wawancaranya dengan peneliti:

¹²⁹ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 05-10-2024).

¹³⁰ Muhammad Sholeh, *Wawancara dengan Ketua Komite* (Pasuruan, 05-10-2024).

“Saya percaya bahwa setiap anak memiliki keunikan dan kebutuhan yang berbeda, terutama anak-anak pesantren yang sering menghadapi kendala tertentu terkait aturan. Sebagai seorang pemimpin perempuan, saya mengutamakan kasih sayang dalam pelayanan. Contohnya, jika ada anak yang datang ke Madrasah tanpa memakai seragam sesuai harinya karena kendala di pesantren, kami tetap menerima mereka untuk mengikuti kegiatan belajar mengajar tanpa membuat mereka merasa malu atau tidak nyaman. Bagi saya, ini adalah bentuk khidmah langsung kepada Rasulullah dengan cara melayani anak-anak secara profesional dan penuh kasih.”¹³¹

Selain itu, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan Ibu Jazilah, S.Pd juga menyampaikan hal yang senada, beliau menyampaikan:

“Pendekatan empati yang dilakukan oleh Ibu Kepala Madrasah sangat mendukung program kami di bidang kesiswaan. Anak-anak yang merasa nyaman dan diterima cenderung lebih terbuka dalam mengungkapkan kebutuhan mereka, baik akademik maupun emosional. Kami menerapkan prinsip ini dalam program bina prestasi dan bina olimpiade, di mana setiap peserta didik diperlakukan sesuai kemampuan dan kebutuhannya. Genius Class misalnya, menggunakan teknologi canggih yang dirancang untuk memotivasi peserta didik unggulan, sedangkan Quantum Class memberikan pendekatan manual bagi peserta didik yang membutuhkan metode pembelajaran lebih sederhana.”¹³²

Bapak Muhammad Yasin, S.Pd selaku Wakil Kepala Bidang Humas juga menyampaikan hal yang sama dalam wawancara, beliau menyampaikan:

“Pendekatan empati Ibu Kepala Madrasah menciptakan hubungan yang erat dengan orang tua peserta didik dan stakeholder lainnya. Contohnya, ketika ada anak yang memerlukan perhatian khusus, kami tidak hanya melibatkan orang tua tetapi juga wali kelas untuk memberikan bimbingan yang lebih intens. Orang tua merasa tenang karena mereka melihat anak-anak mereka diterima dan didukung dengan baik di Madrasah.”¹³³

¹³¹ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 05-10-2024).

¹³² Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 05-10-2024).

¹³³ Muhammad Yasin, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Humas* (Pasuruan, 05-10-2024).



Gambar 4.9 Wawancara dengan Waka Humas¹³⁴

Hasil Observasi menunjukkan Kepala Madrasah seringkali berinteraksi dengan peserta didik secara langsung, memberikan bimbingan dan memastikan peserta didik merasa nyaman. Kepala Madrasah juga terlihat memberikan toleransi pada beberapa aturan terkait seragam untuk anak-anak pondok yang mungkin tidak sempat berganti pakaian sesuai hari, menunjukkan sikap empati dan pengertian. Suasana Madrasah menjadi lebih nyaman dan bersahabat, menciptakan lingkungan yang tidak hanya memotivasi peserta didik untuk belajar tetapi juga merasa dihargai secara emosional.¹³⁵

Selain itu, hasil dokumentasi kegiatan Kepala Madrasah yang berinteraksi langsung dengan peserta didik di area Madrasah dan suasana pembelajaran yang ramah menunjukkan pendekatan empati. Beberapa dokumentasi juga menunjukkan Kepala Madrasah menerima peserta didik dengan kondisi seragam yang berbeda tanpa teguran, memperlihatkan penerapan prinsip empati dalam praktik.¹³⁶

¹³⁴ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 05-10-2024).

¹³⁵ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 08-10-2024).

¹³⁶ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 08-10-2024).



Gambar 4.10 Observasi Kepala Madrasah bersama Peserta Didik¹³⁷

Pendekatan empati dan pelayanan yang diterapkan oleh Ibu Nur Diana telah menciptakan suasana Madrasah yang ramah, inklusif dan nyaman. Melalui kebijakan yang humanis dan fleksibel, peserta didik merasa diterima tanpa kehilangan semangat untuk belajar, sementara orang tua dan stakeholder merasa Madrasah memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan anak-anak.

d. Fokus pada Kemandirian dan Prestasi

Program kerja disusun untuk meningkatkan kemandirian Madrasah melalui penguatan mutu pembelajaran dan pengembangan sumber daya internal. Misalnya, program spektakuler Bahasa dan kelas bina prestasi dan bina olimpiade merupakan inisiatif yang disusun dengan pelatihan intensif guru serta persiapan fasilitas yang mendukung, menjadikan Madrasah mandiri dalam mencetak prestasi tanpa bergantung pada pihak eksternal. Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah terkait fokus pada kemandirian

¹³⁷ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

dan prestasi yang diterapkan oleh Ibu Hj. Nur Diana, SE dalam kepemimpinannya:

“Program kerja yang kami susun berfokus pada penguatan mutu pembelajaran dan optimalisasi sumber daya internal Madrasah. Salah satu contohnya adalah program spektakuler Bahasa yang melibatkan pelatihan intensif untuk guru Bahasa Arab dan Inggris selama satu tahun sebelum program diluncurkan. Kami juga mempersiapkan fasilitas seperti perpustakaan digital, modul pembelajaran dan buku panduan khusus yang dirancang oleh tim internal. Dengan langkah ini, Madrasah mampu menjadi mandiri dalam meningkatkan kualitas pendidikan tanpa terlalu bergantung pada pihak eksternal.”¹³⁸

Ibu Diah Suroiya Trisnawati, S.Pd selaku Wakil Kepala Bidang

Kurikulum juga menyampaikan hal yang sama:

“Program spektakuler Bahasa adalah salah satu inisiatif unggulan yang kami jalankan untuk mendukung kemandirian Madrasah. Program ini melibatkan penerbitan buku panduan yang dibuat oleh tim Bahasa internal serta pelatihan guru secara berkala. Kegiatan ini dilakukan setiap pagi, membiasakan peserta didik untuk berbicara dalam Bahasa Arab dan Inggris. Hasilnya, kemampuan bahasa peserta didik meningkat dan Madrasah tidak lagi perlu mengundang instruktur eksternal untuk program serupa.”¹³⁹

Observasi penelitian menunjukkan bahwa Program yang disusun, seperti kelas Genius dan bina prestasi dan bina olimpiade, terlihat berorientasi pada peningkatan kemandirian peserta didik dalam belajar dan berkompetisi. Observasi terhadap program kelas bina prestasi dan bina olimpiade menunjukkan antusiasme peserta didik dalam mengikuti pembelajaran tambahan yang difokuskan pada persiapan olimpiade. Implementasi kelas Genius dengan fasilitas multimedia dan metode

¹³⁸ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 08-10-2024).

¹³⁹ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 08-10-2024).

pembelajaran berbasis teknologi memperlihatkan upaya Madrasah dalam mandiri menciptakan prestasi tanpa tergantung pada lembaga lain.¹⁴⁰



Gambar 4.11 Observasi Kelas dalam Bina Prestasi dan Bina Olimpiade¹⁴¹

Disisi lain Wakil Kepala Bidang Kesiswaan juga menyampaikan hal yang senada dengan hasil observasi:

“Kelas bina prestasi dan bina olimpiade dirancang untuk memaksimalkan potensi peserta didik. Kami membentuk tim internal yang terdiri dari guru-guru mapel unggulan untuk memberikan bimbingan tambahan di luar jam pelajaran. Kegiatan ini dilakukan secara intensif dengan fokus pada bidang-bidang seperti Matematika, IPA, IPS, Bahasa dan TIK. Dengan strategi ini, Madrasah berhasil mencetak peserta didik berprestasi tanpa harus bergantung pada pelatih dari luar.”¹⁴²

Melalui program kerja seperti spektakuler Bahasa dan bina prestasi dan bina olimpiade, Madrasah berhasil meningkatkan kemandirian dengan memaksimalkan potensi internal, baik dari segi sumber daya manusia maupun fasilitas. Program-program ini tidak hanya mendukung peserta didik untuk meraih prestasi akademik dan non akademik tetapi juga menunjukkan bahwa Madrasah dapat berdiri sendiri tanpa terlalu

¹⁴⁰ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 08-10-2024).

¹⁴¹ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 08-10-2024).

¹⁴² Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 08-10-2024).

bergantung pada pihak eksternal. Pendekatan ini menciptakan Madrasah yang lebih mandiri, kompetitif dan inovatif.

e. Komitmen terhadap Inovasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Kepemimpinan Ibu Nur Diana bersifat transformasional, mengedepankan inovasi dengan tetap mempertimbangkan budaya pesantren. Beliau memberikan ruang untuk ide-ide baru dari setiap anggota Madrasah, memotivasi pengembangan kompetensi guru dan memastikan bahwa program-program terus dievaluasi untuk perbaikan. Komitmen terhadap inovasi dan pengembangan berkelanjutan yang diterapkan oleh Ibu Nur Diana dibuktikan dalam wawancara dengan beliau:

“Sebagai pemimpin, saya selalu membuka ruang bagi setiap anggota Madrasah untuk menyampaikan ide-ide baru. Prinsip saya adalah semua komponen di Madrasah memiliki potensi untuk berkontribusi dalam pengembangan Madrasah. Misalnya, program spektakuler Bahasa dan bina prestasi dan bina olimpiade lahir dari masukan guru dan pengelola lainnya. Selain itu, setiap program yang dilaksanakan selalu dievaluasi secara berkala untuk memastikan keberlanjutannya dan untuk menemukan cara perbaikan jika diperlukan.”¹⁴³

Hasil observasi penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah selalu mengevaluasi program-programnya bersama wakil kepala Madrasah dan hasil evaluasi ini digunakan untuk perbaikan ke depan. Misalnya, dalam observasi rapat evaluasi bulanan, Kepala Madrasah bersama tim Manajemen Madrasah membahas kekurangan dari program yang sudah berjalan dan mengusulkan perubahan untuk peningkatan efektivitas.¹⁴⁴

¹⁴³ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 09-10-2024).

¹⁴⁴ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 09-10-2024).



Gambar 4.12 Observasi Program Inovasi Pengembangan Berkelanjutan¹⁴⁵

Disisi lain, wawancara penelitian dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum menunjukkan bahwa:

“Ibu Kepala Madrasah sangat mendukung pengembangan kompetensi guru. Salah satu buktinya adalah pelatihan intensif yang diberikan kepada guru Bahasa Arab dan Inggris sebelum meluncurkan program spektakuler Bahasa. Tidak hanya itu, kami juga dilibatkan dalam penyusunan kurikulum dan evaluasi mingguan, di mana setiap guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya terkait pelaksanaan program pembelajaran”¹⁴⁶

Wakil Kepala Bidang Kesiswaan, menyampaikan hal yang sama seperti Wakil Kepala Bidang Kurikulum:

“Ibu Kepala Madrasah selalu memberikan kesempatan kepada semua komponen Madrasah, termasuk kami di bidang kesiswaan, untuk berkontribusi dalam perencanaan program. Contohnya, ide untuk mengembangkan Genius Class dan Quantum Class awalnya berasal dari diskusi bersama. Beliau juga mendorong kami untuk berpikir kreatif dalam menciptakan program baru, seperti tahfidz literasi, project P5 dan program anti-bullying.”¹⁴⁷

Kepemimpinan Ibu Nur Diana yang bersifat transformasional menekankan pentingnya inovasi dan pengembangan berkelanjutan dengan tetap menghormati budaya pesantren. Melalui keterbukaan terhadap ide-ide baru, pelatihan kompetensi guru dan evaluasi rutin program, Madrasah tidak

¹⁴⁵ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 09-10-2024).

¹⁴⁶ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 09-10-2024).

¹⁴⁷ Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 09-10-2024).

hanya mampu berinovasi tetapi juga terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

2. Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini

a. Kolaborasi dengan Semua Komponen

Kepala Madrasah, Ibu Nur Diana mengadakan rapat rutin dengan semua komponen Madrasah seperti guru, komite, yayasan dan pengasuh untuk membahas dan menyelaraskan program-program kerja. Setiap kebijakan dan program utama, seperti pembelajaran spektakuler Bahasa dan bina prestasi dan bina olimpiade, dibahas dan disetujui bersama untuk memastikan dukungan penuh dari seluruh elemen Madrasah. Hasil wawancara dengan beliau terkait kolaborasi dengan semua komponen sebagai berikut:

“Kolaborasi adalah kunci dalam kepemimpinan saya. Saya rutin mengadakan rapat dengan guru, komite dan yayasan untuk menyelaraskan program kerja. Setiap kebijakan atau program utama, seperti spektakuler Bahasa dan bina prestasi dan bina olimpiade, kami bahas bersama untuk memastikan semua pihak memahami tujuan dan memberikan dukungan penuh. Dalam rapat, saya selalu membuka ruang untuk masukan dan diskusi, sehingga keputusan yang diambil mencerminkan kebutuhan dan kekuatan seluruh elemen Madrasah.”¹⁴⁸

Ibu Diah Suroiya Trisnawati, S.Pd selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum juga menyampaikan hal senada:

“Rapat rutin yang diadakan oleh Ibu Kepala Madrasah sangat membantu dalam pelaksanaan program kerja di bidang kurikulum. Contohnya, program spektakuler Bahasa dirancang berdasarkan masukan dari tim

¹⁴⁸ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 10-10-2024).

guru dan disetujui oleh yayasan serta komite. Dalam rapat tersebut, kami membahas detail pelaksanaan, seperti jadwal, bahan ajar dan persiapan fasilitas, sehingga program dapat berjalan dengan lancar dan terorganisasi dengan baik.”¹⁴⁹

Hasil Observasi penelitian adalah Kepala Madrasah mengadakan rapat rutin dengan seluruh komponen Madrasah, termasuk guru, komite dan wakil Kepala Madrasah. Dalam rapat tersebut setiap program kerja, seperti program spektakuler Bahasa dan bina prestasi dan bina olimpiade, dibahas bersama untuk memastikan seluruh pihak memahami tujuan dan kontribusi mereka dalam pelaksanaannya. Terlihat bahwa para guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka dan berbagi tantangan yang dihadapi dalam menjalankan program, memperkuat rasa kebersamaan dan partisipasi aktif.¹⁵⁰



Gambar 4.13 Observasi Rapat Rutin Kolaborasi Program Madrasah¹⁵¹

Disisi lain Wakil Kepala Bidang Kesiswaan Ibu Jazilah, S.Pd menegaskan bahwa:

“Kolaborasi terlihat jelas dalam program bina prestasi dan bina olimpiade. Kami bekerja sama dengan guru, orang tua dan komite untuk memastikan peserta didik mendapat bimbingan terbaik. Misalnya,

¹⁴⁹ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 10-10-2024).

¹⁵⁰ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 10-10-2024).

¹⁵¹ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 10-10-2024).

dalam menentukan peserta didik yang akan mengikuti lomba, kami melakukan seleksi bersama guru mapel dan melibatkan orang tua untuk mendukung anaknya. Semua keputusan dibuat melalui musyawarah sehingga setiap elemen merasa dilibatkan.”¹⁵²

Kepemimpinan Ibu Nur Diana menekankan pentingnya kolaborasi dengan semua komponen Madrasah, mulai dari guru hingga komite dan yayasan. Melalui rapat rutin dan musyawarah, setiap kebijakan dan program kerja disusun secara bersama-sama untuk memastikan dukungan penuh dan pelaksanaan yang efektif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki dari seluruh elemen Madrasah, tetapi juga menciptakan sinergi yang kuat dalam mencapai tujuan bersama, yaitu mencetak Madrasah yang mandiri dan berprestasi.

b. Pengelolaan Program Secara Sistematis

Program-program seperti kelas bina prestasi dan bina olimpiade dirancang satu tahun sebelumnya dengan persiapan detail. Guru yang terlibat dalam program ini diberikan pelatihan khusus dan dibimbing dalam mengembangkan bahan ajar dan metode pembelajaran. Program yang terstruktur ini memungkinkan Madrasah mandiri dalam pelaksanaan pembelajaran dan pencapaian prestasi. Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nur Diana, SE sebagai Kepala Madrasah sebagai berikut:

“Setiap program dirancang jauh sebelum pelaksanaan, biasanya satu tahun sebelumnya. Contohnya, kelas bina prestasi dan bina olimpiade dirancang dengan persiapan detail, mulai dari seleksi guru yang akan terlibat, pelatihan intensif untuk meningkatkan kompetensi mereka, hingga penyusunan bahan ajar yang relevan. Saya percaya, perencanaan

¹⁵² Jazilah, Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan (Pasuruan, 10-10-2024).

yang matang adalah kunci keberhasilan program, sehingga setiap langkah memiliki tujuan yang jelas dan terukur.”¹⁵³

Dokumentasi penelitian rapat bulanan yang dihadiri oleh Kepala Madrasah, guru dan komite berisi pembahasan detail mengenai program spektakuler Bahasa, bina prestasi dan bina olimpiade serta rencana tahunan Madrasah. Dokumen ini mencatat ide-ide dan masukan dari setiap komponen serta keputusan-keputusan yang disepakati bersama. Rapat evaluasi mingguan dan bulanan juga terdokumentasi dalam bentuk laporan guna kemajuan dan rekomendasi yang dijadikan dasar untuk perbaikan program.¹⁵⁴



Gambar 4.14 Observasi Rapat Rutin Pengelolaan Program Madrasah¹⁵⁵

Wakil Kepala Bidang Kurikulum juga membenarkan pernyataan ibu Kepala Madrasah dan hasil dokumentasi penelitian yang disampaikan di atas, dalam wawancaranya dengan beliau:

“Kami di bidang kurikulum terlibat langsung dalam penyusunan program seperti bina prestasi dan bina olimpiade. Perencanaan dimulai dengan menentukan target yang ingin dicapai, kemudian menyusun jadwal pelatihan untuk guru. Bahan ajar dibuat secara khusus dan

¹⁵³ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 10-10-2024).

¹⁵⁴ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 10-10-2024).

¹⁵⁵ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

melalui proses revisi untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan peserta didik. Setelah itu, kami mengadakan rapat rutin untuk memonitor kemajuan persiapan hingga pelaksanaan program.”¹⁵⁶

Wakil Kepala Bidang Kesiswaan menyampaikan hal senada juga, dalam wawancaranya dengan peneliti sebagai berikut:

“Program bina prestasi dan bina olimpiade dirancang satu tahun sebelumnya dengan melibatkan guru mapel unggulan. Kami memulai dengan identifikasi kebutuhan peserta didik dan menentukan bidang-bidang yang akan difokuskan, seperti Matematika, IPA, IPS, Bahasa dan TIK. Guru yang terlibat diberi pelatihan khusus, termasuk strategi menghadapi lomba dan teknik pengajaran berbasis kompetisi.”¹⁵⁷

Pengelolaan program di MTs Genius Al-Yasini dilakukan secara sistematis dengan perencanaan satu tahun sebelumnya, melibatkan pelatihan guru dan pengembangan bahan ajar yang detail. Evaluasi berkala memastikan setiap tahap pelaksanaan berjalan sesuai rencana. Dengan pendekatan ini, Madrasah mampu mencapai kemandirian dalam pembelajaran dan prestasi, menciptakan lingkungan pendidikan yang terorganisasi dan berorientasi pada hasil.

c. Pelayanan yang Humanis dan Inklusif

Implementasi konsep empati terlihat dalam penerimaan peserta didik tanpa menekankan aturan seragam yang kaku bagi anak-anak pesantren. Hal ini menunjukkan fleksibilitas kepemimpinan dalam menyesuaikan aturan agar peserta didik merasa nyaman dan dihargai. Pelayanan ramah ini menciptakan suasana Madrasah yang inklusif dan menghargai kebutuhan emosional peserta didik. Wawancara terkait

¹⁵⁶ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 10-10-2024).

¹⁵⁷ Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 10-10-2024).

pelayanan yang humanis dan inklusif di MTs Genius Al-Yasini dengan Ibu

Hj. Nur Diana, SE sebagai berikut:

“Saya percaya bahwa setiap peserta didik harus merasa nyaman dan dihargai di Madrasah. Salah satu bentuk empati yang kami terapkan adalah tidak menekankan aturan seragam yang kaku, terutama bagi anak-anak pesantren yang sering kali menghadapi kendala tertentu. Jika mereka datang tanpa seragam sesuai harinya, kami tetap menerima mereka dengan senang hati untuk mengikuti kegiatan belajar mengajar. Fleksibilitas ini bukan berarti melonggarkan aturan, melainkan menunjukkan bahwa kami memahami situasi mereka dan berusaha memberikan pelayanan yang ramah.”¹⁵⁸

Wakil Kepala Bidang Kesiswaan Ibu Jazilah, S.Pd memaparkan hal yang sama terkait pelayanan ramah ini yang menciptakan suasana Madrasah Ramah Anak yang inklusif, yaitu:

“Pelayanan yang humanis sangat terasa di bidang kesiswaan. Contohnya, jika ada peserta didik yang terlambat karena urusan pesantren, kami tidak langsung memberikan hukuman. Sebaliknya, kami memberikan mereka kesempatan untuk menjelaskan alasan mereka. Pendekatan ini menciptakan rasa saling percaya antara peserta didik dan Madrasah. Kami juga selalu berusaha memahami latar belakang setiap peserta didik, sehingga mereka merasa didukung, bukan dihakimi.”¹⁵⁹

Hasil Observasi penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah memperlihatkan sikap empati dan fleksibilitas dalam menghadapi peserta didik yang mungkin tidak mematuhi aturan seragam karena alasan tertentu, khususnya peserta didik dari pondok pesantren. Hal ini diamati ketika Kepala Madrasah tetap mengizinkan peserta didik masuk ke kelas meskipun tidak sesuai aturan seragam, menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan ramah. Setiap hari, guru dan staf Madrasah juga menyambut peserta

¹⁵⁸ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 10-10-2024).

¹⁵⁹ Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 10-10-2024).

didik dengan sikap ramah di gerbang Madrasah, menciptakan suasana yang menyenangkan sejak peserta didik memasuki lingkungan Madrasah.¹⁶⁰



Gambar 4.15 Observasi Madrasah Ramah Pelayanan¹⁶¹

Disisi lain Bapak Muhammad Yasin, S.Pd selaku Wakil Kepala Bidang Humas menyampaikan hal yang senada dengan hasil observasi, yaitu:

“Pendekatan humanis yang dilakukan Ibu Kepala Madrasah sangat membantu kami dalam menjalin hubungan dengan peserta didik dan orang tua. Kebijakan fleksibilitas dalam aturan seragam, misalnya menunjukkan bahwa Madrasah ini memahami tantangan yang dihadapi peserta didik dari pesantren. Ini adalah bentuk empati yang luar biasa dan menjadi nilai lebih bagi Madrasah.”¹⁶²

Pelayanan yang humanis dan inklusif diterapkan melalui fleksibilitas aturan, seperti penerimaan peserta didik yang tidak memakai seragam sesuai harinya dan kebijakan anti-bullying. Kepemimpinan Ibu Nur Diana memastikan bahwa kebutuhan emosional peserta didik dihargai, menciptakan suasana ramah dan inklusif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan peserta didik tetapi juga memperkuat citra

¹⁶⁰ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 11-10-2024).

¹⁶¹ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 11-10-2024).

¹⁶² Muhammad Yasin, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Humas* (Pasuruan, 11-10-2024).

Madrasah sebagai tempat yang peduli dan mendukung perkembangan peserta didik secara menyeluruh.

d. Penekanan pada Penguatan Mutu Pembelajaran

Kepala Madrasah memastikan program unggulan, seperti kelas spektakuler Bahasa dan Genius Class, didukung dengan fasilitas multimedia, guru yang kompeten dan dukungan perangkat digital. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan sarana yang mendukung pembelajaran interaktif dan kompetitif serta mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan yang relevan. Hal ini diperkuat dengan wawancara oleh Kepala Madrasah Ibu Hj. Nur Diana, SE sebagai berikut:

“Penguatan mutu pembelajaran adalah prioritas utama kami. Program unggulan seperti spektakuler Bahasa dan Genius Class dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan kompetitif. Kami memastikan program ini didukung oleh fasilitas multimedia seperti ruangan ber-AC, perangkat digital dan perpustakaan digital. Selain itu, guru yang terlibat dalam program ini dipilih berdasarkan kompetensinya, kemudian diberi pelatihan untuk memastikan mereka dapat memanfaatkan fasilitas secara maksimal.”¹⁶³

Pernyataan senada juga disampaikan oleh Wakil Kepala Bidang Kurikulum, beliau menyampaikan:

“Kedua program ini sangat strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah. Spektakuler Bahasa misalnya, dilaksanakan setiap pagi dengan fokus pada penguasaan Bahasa Arab dan Inggris. Tim Bahasa bahkan menyusun buku panduan sendiri untuk memastikan materi yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Genius Class di sisi lain, menggunakan pendekatan berbasis teknologi, di mana setiap kelas dilengkapi dengan perangkat multimedia untuk mendukung pembelajaran.”¹⁶⁴

¹⁶³ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 11-10-2024).

¹⁶⁴ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 11-10-2024).

Hasil observasi peneliti terkait hal di atas di tunjukan dengan Kelas Genius yang dilengkapi dengan fasilitas multimedia dan teknologi dipantau secara berkala untuk memastikan bahwa perangkat berfungsi dengan baik dan guru menggunakan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar. Observasi di kelas menunjukkan bahwa guru aktif menggunakan perangkat digital dalam mengajar dan peserta didik tampak antusias mengikuti pembelajaran interaktif. Penerapan aplikasi seperti *ZipGrade* untuk pengoreksian ujian secara otomatis mempermudah proses koreksi dan analisis hasil ujian, yang langsung diperlihatkan kepada peserta didik untuk memberi umpan balik yang cepat.¹⁶⁵

Dokumentasi penelitian menunjukan kegiatan di kelas Genius yang mana memperlihatkan peserta didik menggunakan perangkat multimedia dan laptop dalam proses pembelajaran. Hasil uji coba aplikasi *ZipGrade* dan *Jurnale.id* untuk administrasi mengajar dan ujian juga terdokumentasi, memperlihatkan peningkatan efisiensi dan efektivitas pengajaran berbasis teknologi. Dokumentasi digital seperti rekaman kegiatan pembelajaran dengan teknologi menunjukkan bahwa program ini dijalankan secara konsisten dan menjadi bagian penting dalam sistem pembelajaran.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 11-10-2024).

¹⁶⁶ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 11-10-2024).



Gambar 4.16 Observasi Kegiatan Genius Class¹⁶⁷

Penekanan pada penguatan mutu pembelajaran di MTs Genius Al-Yasini tercermin melalui program unggulan seperti spektakuler Bahasa dan Genius Class. Program-program ini didukung oleh fasilitas multimedia, perangkat digital dan guru yang kompeten, menciptakan pengalaman belajar yang interaktif dan kompetitif. Kepemimpinan Ibu Nur Diana memastikan bahwa setiap aspek program dirancang untuk mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan yang relevan, menjadikan Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unggul dalam mutu pembelajaran.

e. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Kepala Madrasah melakukan evaluasi mingguan terhadap pelaksanaan program, khususnya program pembelajaran, bersama para pengelola/wakil Kepala Madrasah. Evaluasi ini melibatkan peninjauan terhadap efektivitas metode pembelajaran dan kebutuhan peserta didik, sehingga setiap program dapat disesuaikan dan ditingkatkan sesuai hasil evaluasi dan masukan dari seluruh komponen Madrasah.

¹⁶⁷ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

Observasi menunjukkan dalam rapat evaluasi mingguan, Kepala Madrasah bersama tim Manajemen membahas hasil dari pelaksanaan program yang sedang berjalan, seperti efektivitas kelas spektakuler Bahasa dan bina prestasi dan bina olimpiade. Setiap komponen diminta melaporkan perkembangan programnya dan menyampaikan masukan untuk perbaikan ke depan. Kepala Madrasah menunjukkan komitmen pada evaluasi dengan memberikan instruksi untuk penyesuaian program jika diperlukan, misalnya mengatur ulang jadwal kelas tambahan berdasarkan masukan dari guru dan peserta didik.¹⁶⁸



Gambar 4.17 Observasi Evaluasi Mingguan Madrasah¹⁶⁹

Ibu Kepala Madrasah MTs Genius Al-Yasini memperkuat pernyataan ini:

“Saya rutin melakukan evaluasi mingguan bersama para pengelola dan wakil Kepala Madrasah. Dalam evaluasi ini, kami meninjau efektivitas pelaksanaan program, khususnya program pembelajaran seperti spektakuler Bahasa dan Genius Class. Kami juga membahas masukan dari guru, peserta didik dan komite untuk melihat apakah ada aspek yang perlu ditingkatkan. Evaluasi ini memastikan bahwa program tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.”¹⁷⁰

¹⁶⁸ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 12-10-2024).

¹⁶⁹ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 12-10-2024).

¹⁷⁰ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 12-10-2024).

Senada dengan pernyataan di atas, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan Ibu Jazilah menyampaikan dalam wawancaranya dengan peneliti sebagai berikut:

“Evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sangat membantu kami di bidang kesiswaan. Misalnya, dalam program bina prestasi dan bina olimpiade, kami meninjau efektivitas bimbingan yang diberikan kepada peserta didik. Jika ada program yang kurang efektif, kami berdiskusi untuk mencari solusi, seperti menambah waktu bimbingan atau mengganti strategi pembelajaran.”¹⁷¹

MTs Genius Al-Yasini dalam setiap program memiliki laporan pelaksanaan, seperti laporan mingguan kelas bina prestasi dan bina olimpiade yang mencatat kehadiran peserta didik, materi yang diajarkan dan hasil belajar sementara. Dokumentasi ini menunjukkan pelaksanaan program yang disiplin dan terstruktur. Ada juga laporan harian dari program spektakuler Bahasa yang mencatat jumlah peserta didik yang hadir, metode yang digunakan oleh guru serta evaluasi harian dari hasil belajar bahasa Arab dan Inggris.¹⁷²



Gambar 4.18 Observasi Spekta Bahasa, Bina Prestasi dan Olimpiade¹⁷³

¹⁷¹ Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 12-10-2024).

¹⁷² Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 12-10-2024).

¹⁷³ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan di MTs Genius Al-Yasini dilakukan secara terstruktur melalui evaluasi mingguan. Kepala Madrasah bersama pengelola dan wakil Kepala Madrasah, meninjau efektivitas metode pembelajaran dan kebutuhan peserta didik. Hasil evaluasi digunakan untuk menyesuaikan dan meningkatkan program, dengan melibatkan masukan dari guru, peserta didik dan orang tua. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap program yang dijalankan tetap relevan, efektif dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

f. Sinergi dengan Lingkungan Pondok Pesantren

Program Madrasah diselaraskan dengan norma dan kultur pesantren, seperti kolaborasi dalam kegiatan ilmu amaliah dan amal ilmiah serta kegiatan yang memperkuat kedisiplinan dan pendidikan karakter. Hal ini menciptakan harmoni antara pendidikan di Madrasah dan budaya pesantren, sehingga peserta didik mendapat dukungan holistik dalam perkembangan akademik dan karakter mereka. Kepala MTs Genius Al-Yasini juga menyampaikan hal yang sama:

“Kami menyelaraskan setiap program Madrasah dengan nilai-nilai dan budaya pesantren. Misalnya, dalam kegiatan ilmu amaliah dan amal ilmiah serta wirausaha, kami bekerja sama dengan pondok pesantren untuk memastikan bahwa semua kegiatan mendukung pembentukan karakter peserta didik. Selain itu, kami menekankan kedisiplinan, kemandirian dan nilai-nilai keislaman, seperti pentingnya menghormati pengasuh dan guru, yang menjadi bagian tak terpisahkan dari pendidikan di pesantren.”¹⁷⁴

¹⁷⁴ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 13-10-2024).

Observasi menunjukkan bahwa program seperti Tahfidzul Qur'an dan Wirausaha Madrasah yang bekerja sama dengan pondok pesantren dalam kegiatan ilmu amaliah dan amal ilmiah serta ekonomi seperti tahsin tahfidz, koperasi dan bazar yang didukung oleh peserta didik. Sinergi ini salah satunya menciptakan kemandirian finansial sekaligus memberikan peserta didik pengalaman juga dalam berwirausaha yang sesuai dengan lingkungan pesantren.¹⁷⁵



Gambar 4.19 Observasi Wirausaha dan Tahsin Tahfiz dengan Pesantren¹⁷⁶

¹⁷⁵ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 13-10-2024).

¹⁷⁶ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 13-10-2024).

Hal ini dikuatkan oleh Wakil Kepala Bidang Kesiswaan Ibu Jazilah, beliau menyampaikan:

“Program Madrasah seperti zero bullying, project P5 dan bina prestasi dirancang untuk melengkapi pendidikan karakter di pesantren. Misalnya, dalam kegiatan bina prestasi, kami tidak hanya melatih peserta didik untuk berkompetisi tetapi juga menanamkan nilai kejujuran dan sportivitas. Selain itu, kami memastikan bahwa kegiatan disiplin harian di Madrasah selaras dengan aturan pondok, sehingga peserta didik dapat menjalankan tanggung jawab mereka di kedua lingkungan dengan baik.”¹⁷⁷



Gambar 4.20 Observasi Pendidikan Karakter Zero Bullying, Project P5¹⁷⁸

Bapak M. Wahyu Jumaadi, S.Pd juga menyampaikan hal yang sama bahwa:

“Kami memastikan bahwa fasilitas yang disediakan di Madrasah mendukung kegiatan belajar peserta didik yang juga tinggal di

¹⁷⁷ Jazilah, Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan (Pasuruan, 13-10-2024).

¹⁷⁸ Moch. Zainal Abidin, Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini (Pasuruan, 13-10-2024).

pesantren. Misalnya, ruang kelas Genius Class dilengkapi dengan multimedia untuk pembelajaran interaktif, sementara ruang Quantum Class lebih sederhana untuk menyesuaikan dengan kebutuhan peserta didik pesantren yang memiliki latar belakang berbeda. Hal ini dilakukan untuk menciptakan keseimbangan antara inovasi dan tradisi pesantren.”¹⁷⁹



Gambar 4.21 Wawancara dengan Waka Sarpras¹⁸⁰

Sinergi antara Madrasah dan lingkungan pesantren di MTs Genius Al-Yasini menciptakan harmoni yang mendukung perkembangan akademik, non akademik dan karakter peserta didik. Program-program Madrasah diselaraskan dengan nilai-nilai pesantren, seperti dalam kegiatan wirausaha dan bina prestasi, untuk memperkuat kedisiplinan, kemandirian dan pendidikan karakter. Dengan pendekatan ini, peserta didik mendapat dukungan holistik yang mencakup aspek intelektual dan moral.

3. Dampak Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini

a. Peningkatan Prestasi Peserta Didik

Dengan adanya program-program seperti bina prestasi dan bina olimpiade yang berfokus pada mata pelajaran MIPAS (Matematika, IPA,

¹⁷⁹ M. Wahyu Juma'adi, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Sarana dan Prasarana* (Pasuruan, 13-10-2024).

¹⁸⁰ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 13-10-2024).

IPS, Bahasa dan TIK), peserta didik mendapatkan dukungan lebih untuk meraih prestasi akademik dan non akademik. Program-program ini berdampak langsung pada peningkatan capaian prestasi peserta didik, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Hasil observasi menunjukkan terlihat bahwa peserta didik semakin antusias dalam mengikuti program bina prestasi dan bina olimpiade, khususnya di mata pelajaran Matematika, IPA, IPS, Bahasa dan TIK. Observasi selama kegiatan tambahan menunjukkan bahwa peserta didik lebih bersemangat dan proaktif dalam bertanya serta berdiskusi dengan guru. Prestasi Madrasah dalam lomba-lomba akademik dan non akademik meningkat, yang tercermin dari jumlah penghargaan yang diperoleh peserta didik di tingkat daerah dan nasional.¹⁸¹



Gambar 4.22 Observasi Kegiatan Bina Prestasi dan Olimpiade¹⁸²

Wawancara dengan ibu Kepala Madrasah terkait peningkatan prestasi peserta didik melalui program bina prestasi dan bina olimpiade di MTs Genius Al-Yasini:

¹⁸¹ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 14-10-2024).

¹⁸² Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 14-10-2024).

“Program bina prestasi dan bina olimpiade dirancang khusus untuk membantu peserta didik meraih prestasi akademik dan non akademik yang lebih tinggi, baik di tingkat lokal maupun nasional. Fokus utama program ini adalah pada mata pelajaran MIPAS, yaitu Matematika, IPA, IPS, Bahasa dan TIK. Kami menyediakan bimbingan tambahan di luar jam pelajaran reguler dan melibatkan guru-guru yang kompeten untuk memberikan pembimbingan yang maksimal. Selain itu, setiap peserta didik yang dipilih untuk program ini mendapat perhatian khusus dalam bentuk pelatihan intensif.”¹⁸³

Selain itu Wakil Kepala Bidang Kesiswaan Ibu Jazilah juga menyampaikan hal yang sama. Beliau menyampaikan bahwa:

“Program ini memberikan dukungan lebih kepada peserta didik yang memiliki potensi di bidang akademik dan non akademik. Kami membagi fokus pada dua program utama: bina prestasi untuk seluruh peserta didik, dan bina olimpiade yang khusus dirancang untuk peserta didik di Genius Class. Bimbingan dilakukan secara terstruktur, mulai dari penyiapan materi, latihan soal, hingga simulasi lomba. Kami juga melibatkan guru mapel untuk membantu peserta didik memahami materi secara mendalam.”¹⁸⁴

Wakil Kepala Bidang Kurikulum Ibu Diah Suroiya Trisnawati, memperkuat pernyataan di atas. Yang menunjukkan bahwa:

“Program bina prestasi dan bina olimpiade dirancang satu tahun sebelumnya untuk memastikan semua persiapan berjalan lancar. Kami menyusun kurikulum khusus untuk program ini, termasuk modul pembelajaran dan jadwal pelatihan intensif. Guru yang terlibat dalam program ini dipilih berdasarkan kompetensinya dan kami memberikan pelatihan tambahan agar mereka siap membimbing peserta didik secara optimal.”¹⁸⁵

Hasil dokumentasi memperkuat pernyataan di atas berupa sertifikat dan penghargaan dari berbagai kompetisi menunjukkan peningkatan prestasi peserta didik. Beberapa piala dan sertifikat dari lomba-lomba

¹⁸³ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 14-10-2024).

¹⁸⁴ Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 14-10-2024).

¹⁸⁵ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 14-10-2024).

tingkat daerah dan nasional menunjukkan dampak positif dari program bina prestasi dan bina olimpiade yang dijalankan oleh Madrasah.¹⁸⁶



Gambar 4.23 Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik¹⁸⁷

Program bina prestasi dan bina olimpiade yang difokuskan pada mata pelajaran MIPAS memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan prestasi peserta didik di MTs Genius Al-Yasini. Program ini dirancang secara terstruktur dengan melibatkan guru kompeten dan dukungan penuh dari Madrasah serta orang tua. Dengan pendekatan ini, peserta didik tidak hanya berhasil meraih prestasi akademik dan non

¹⁸⁶ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 14-10-2024).

¹⁸⁷ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

akademik tetapi juga mendapatkan pengalaman belajar yang lebih mendalam dan bermakna.

b. Kedisiplinan dan Keterlibatan Aktif Guru dan Peserta Didik

Implementasi program yang melibatkan seluruh elemen Madrasah yakni guru dan peserta didik dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan. Guru terlibat aktif dalam membina peserta didik, sementara peserta didik merasakan dampak positif dalam hal keteraturan dan keseriusan dalam belajar. Disiplin ini terlihat dari tingkat kehadiran yang tinggi dan peningkatan semangat belajar peserta didik. Kedisiplinan dan keterlibatan aktif guru dan peserta didik di MTs Genius Al-Yasini juga disampaikan pada wawancara dengan Kepala Madrasah Ibu Hj. Nur Diana, SE beliau menyampaikan:

“Kedisiplinan adalah pondasi dari keberhasilan program Madrasah. Kami melibatkan seluruh elemen Madrasah termasuk guru, peserta didik dan komite, dalam setiap program yang dijalankan. Guru tidak hanya mengajar tetapi juga membina peserta didik secara aktif, baik melalui program bina prestasi, bina olimpiade maupun kegiatan harian lainnya. Dengan melibatkan semua pihak, rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing meningkat. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih teratur.”¹⁸⁸

Observasi pada kegiatan sehari-hari menunjukkan kedisiplinan yang tinggi baik dari peserta didik maupun guru. Peserta didik datang tepat waktu dan guru memulai kelas sesuai jadwal. Kehadiran guru dalam setiap kegiatan rapat dan pelatihan juga menunjukkan komitmen dan kedisiplinan yang tinggi. Suasana kelas terlihat lebih teratur dan terstruktur,

¹⁸⁸ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 15-10-2024).

menunjukkan bahwa peserta didik mengikuti peraturan Madrasah dengan baik. Guru secara aktif mengawasi kelas untuk memastikan bahwa pembelajaran berjalan dengan lancar dan kondusif.¹⁸⁹



Gambar 4.24 Observasi Kedisiplinan, Keaktifan Guru dan Peserta Didik¹⁹⁰

Selain itu, wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan Ibu Jazilah, menyatakan dalam wawancaranya dengan peneliti sebagai berikut:

“Program kesiswaan seperti zero bullying, bina prestasi dan bina olimpiade sangat membantu dalam membentuk kedisiplinan peserta didik. Setiap pagi, peserta didik disambut di gerbang Madrasah untuk memastikan kehadiran dan kesiapan mereka dalam belajar. Selain itu, kegiatan seperti spektakuler Bahasa mengajarkan peserta didik untuk konsisten dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Pendekatan ini menanamkan keteraturan dan rasa hormat kepada guru serta teman sebaya.”¹⁹¹

Pernyataan di atas, diperkuat dengan kehadiran guru dan peserta didik menunjukkan tingkat kehadiran yang konsisten, dengan hampir semua guru dan peserta didik hadir tepat waktu. Dokumentasi ini juga mencatat bahwa jumlah peserta didik yang terlambat atau absen menurun secara

¹⁸⁹ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 15-10-2024).

¹⁹⁰ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 15-10-2024).

¹⁹¹ Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 15-10-2024).

signifikan. Dokumen evaluasi disiplin peserta didik juga menunjukkan penurunan kasus pelanggaran, menandakan dampak positif dari pendekatan disiplin yang diterapkan oleh Kepala Madrasah.¹⁹²



Gambar 4.25 Observasi Kedisiplinan, Keaktifan Guru dan Peserta Didik¹⁹³

Implementasi program di MTs Genius Al-Yasini yang melibatkan seluruh elemen Madrasah berhasil meningkatkan kedisiplinan dan keterlibatan aktif guru serta peserta didik. Guru berperan tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga pembimbing, sementara peserta didik menjadi lebih teratur dan serius dalam belajar. Disiplin ini tercermin dari tingkat kehadiran yang tinggi, semangat belajar yang meningkat dan suasana Madrasah yang kondusif untuk pembelajaran.

c. Kemandirian Madrasah dalam Pengelolaan Program

Dengan perencanaan dan pelaksanaan program yang disiapkan secara mandiri, Madrasah menjadi lebih mandiri dalam mengelola kegiatan dan program pendidikan. Kemandirian ini memungkinkan Madrasah untuk tidak terlalu bergantung pada pihak eksternal dalam hal pendanaan dan

¹⁹² Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 15-10-2024).

¹⁹³ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

sumber daya. Program penguatan internal seperti koperasi Madrasah dan GPS (Gerakan Peduli Siswa) menjadi contoh nyata kemandirian finansial yang bermanfaat bagi peserta didik kurang mampu.

Laporan keuangan koperasi Madrasah dan Gerakan Peduli Siswa menunjukkan adanya pendapatan dan alokasi dana yang secara mandiri digunakan untuk mendukung kegiatan dan kebutuhan peserta didik yang kurang mampu. Ini mencerminkan keberhasilan Madrasah dalam mengembangkan sumber daya finansial internal untuk mendukung pendidikan. Hasil obaservasi juga menunjukkan Madrasah terlihat lebih mandiri dalam menjalankan program tanpa terlalu bergantung pada pihak eksternal. Misalnya, program koperasi Madrasah yang didukung oleh peserta didik dan komite Madrasah telah membantu mendanai kebutuhan tambahan, seperti perlengkapan kelas dan kegiatan ekstrakurikuler. Gerakan Peduli Siswa (GPS), di mana guru menyisihkan sebagian gajinya untuk membantu peserta didik yang kurang mampu, menunjukkan solidaritas dan kemandirian Madrasah dalam mendukung kesejahteraan peserta didik.



Gambar 4.26 Observasi Kemandirian Madrasah dalam Koperasi dan GPS¹⁹⁴

¹⁹⁴ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah terkait kemandirian Madrasah dalam pengelolaan program di MTs Genius Al-Yasini:

“Kami berupaya untuk merancang dan melaksanakan program secara mandiri dengan memanfaatkan sumber daya internal Madrasah. Perencanaan program dilakukan secara detail setahun sebelumnya, mulai dari aspek pendanaan hingga pelaksanaannya. Contohnya, koperasi Madrasah dan GPS (Gerakan Peduli Siswa) yang melibatkan kontribusi dari guru dan komponen Madrasah lainnya. Program ini tidak hanya mendukung kebutuhan operasional Madrasah tetapi juga membantu peserta didik yang kurang mampu agar mereka tetap dapat belajar dengan tenang.”¹⁹⁵

Selain itu hasil wawancara dengan Wakil Kepala Bidang TU Ibu Uswatun Khasanah, S.Pd menyatakan bahwa:

“Kemandirian Madrasah terlihat dari bagaimana kami mengelola program berdasarkan RKAM (Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah) yang disusun setiap akhir tahun. Semua kebutuhan program didiskusikan terlebih dahulu, termasuk sumber dana. Untuk dana yang tidak tercover oleh BOS, kami mengajukan ke komite atau menggunakan dana koperasi Madrasah. Program GPS adalah salah satu bentuk kemandirian finansial yang sangat membantu peserta didik dari keluarga kurang mampu.”¹⁹⁶



Gambar 4.27 Wawancara dengan Waka TU¹⁹⁷

¹⁹⁵ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 16-10-2024).

¹⁹⁶ Uswatun Khasanah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang TU* (Pasuruan, 16-10-2024).

¹⁹⁷ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 16-10-2024).

Selain itu, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan Ibu Jazilah, juga menyampaikan hal demikian, yaitu:

“Program seperti GPS dan koperasi Madrasah memberikan manfaat langsung kepada peserta didik, terutama yang membutuhkan dukungan finansial. GPS misalnya, adalah hasil dari kontribusi guru yang disisihkan dari gaji mereka setiap bulan. Dana ini digunakan untuk membantu peserta didik yang kurang mampu dalam memenuhi kebutuhan pendidikan mereka, seperti membeli seragam atau buku. Dengan program ini, peserta didik merasa lebih didukung oleh Madrasah.”¹⁹⁸

Kemandirian Madrasah dalam pengelolaan program di MTs Genius Al-Yasini terlihat dari inisiatif seperti koperasi Madrasah dan GPS. Program-program ini dirancang dan dikelola secara mandiri untuk mendukung kebutuhan finansial Madrasah dan peserta didik yang kurang mampu. Dengan perencanaan yang matang dan dukungan dari guru serta komite, Madrasah tidak hanya menjadi lebih mandiri tetapi juga mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan.

d. Lingkungan Belajar yang Nyaman dan Mendukung

Implementasi kepemimpinan yang empati dan berfokus pada kenyamanan peserta didik menciptakan suasana belajar yang aman dan menyenangkan. Pendekatan fleksibel dalam penerimaan peserta didik yang mungkin tidak memakai seragam sesuai aturan, serta perhatian terhadap kebutuhan emosional peserta didik, menjadikan Madrasah sebagai tempat yang nyaman untuk belajar dan berkembang. Hasil wawancara terkait

¹⁹⁸ Jazilah, Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan (Pasuruan, 16-10-2024).

lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung di MTs Genius Al-Yasini dengan Kepala Madrasah:

“Sebagai pemimpin, saya berupaya untuk menciptakan suasana belajar yang aman dan menyenangkan bagi peserta didik. Kami memahami bahwa tidak semua peserta didik memiliki kondisi yang sempurna, terutama anak-anak pesantren yang mungkin mengalami kendala terkait aturan, seperti seragam. Oleh karena itu, kami menerapkan pendekatan fleksibel dengan tetap menerima mereka untuk mengikuti pelajaran tanpa memberikan hukuman. Ini adalah bentuk empati kami terhadap kebutuhan mereka.”¹⁹⁹

Observasi menunjukkan bahwa peserta didik merasa nyaman berada di Madrasah. Mereka sering terlihat berinteraksi dengan guru secara terbuka dan suasana di dalam dan luar kelas ramah serta hangat. Pendekatan Kepala Madrasah yang empati dan fleksibel menciptakan lingkungan di mana peserta didik merasa dihargai dan aman. Peserta didik yang memiliki kesulitan atau permasalahan pribadi juga merasa bebas untuk berbicara dengan guru atau staf Madrasah, menciptakan ikatan yang kuat antara peserta didik dan guru.²⁰⁰



Gambar 4.28 Observasi Kegiatan Belajar di dalam dan di luar Kelas²⁰¹

¹⁹⁹ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 16-10-2024).

²⁰⁰ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 16-10-2024).

²⁰¹ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 16-10-2024).

Hasil observasi ini diperkuat dengan wawancara dengan Ibu Jazilah selaku Wakil Kepala Bidang Kesiswaan:

“Di bidang kesiswaan, kami fokus pada pendekatan yang ramah dan inklusif. Misalnya, kami menyambut peserta didik di gerbang setiap pagi untuk memastikan mereka merasa diterima sejak langkah pertama mereka di Madrasah. Jika ada peserta didik yang terlambat atau tidak memakai seragam sesuai aturan, kami mendekati mereka dengan pendekatan yang mendidik, bukan menghukum. Ini membantu peserta didik merasa dihargai dan nyaman.”²⁰²

Ibu Diah Suroiya Trisnawati selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum juga menyampaikan hal senada terkait lingkungan belajar yang nyaman berdampak terhadap pembelajaran peserta didik:

“Kami memastikan bahwa setiap program pembelajaran dirancang untuk memenuhi kebutuhan peserta didik, baik akademik, non akademik maupun emosional. Spektakuler Bahasa misalnya, memberikan peserta didik ruang untuk belajar dengan cara yang interaktif dan menyenangkan. Kami juga memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan kurikulum untuk menyesuaikan dengan situasi peserta didik, terutama mereka yang berasal dari pesantren.”²⁰³

Lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung di MTs Genius Al-Yasini tercipta melalui pendekatan fleksibel, empati dan perhatian terhadap kebutuhan emosional peserta didik. Kepala Madrasah bersama guru dan staf berupaya untuk memastikan bahwa setiap peserta didik merasa diterima dan didukung. Pendekatan ini, yang mencakup fleksibilitas aturan dan program pembelajaran yang menyenangkan, menjadikan Madrasah tempat yang aman dan menyenangkan untuk belajar dan berkembang.

²⁰² Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 16-10-2024).

²⁰³ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 16-10-2024).

e. Penguatan Identitas dan Citra Positif Madrasah

Program unggulan seperti spektakuler Bahasa dan kegiatan berbasis teknologi meningkatkan citra positif Madrasah sebagai institusi yang modern, mandiri dan berprestasi. Peningkatan citra ini berdampak pada kepercayaan masyarakat dan menarik minat calon peserta didik baru. Madrasah dikenal sebagai lembaga yang berkualitas dan kompetitif, baik dalam pendidikan karakter maupun akademik. Kepala Madrasah MTs Genius Al-Yasini juga menyampaikan:

“Program unggulan seperti spektakuler Bahasa dan kegiatan berbasis teknologi menjadi kunci dalam membangun identitas Madrasah sebagai institusi yang modern dan kompetitif. Spektakuler Bahasa misalnya, tidak hanya meningkatkan kemampuan Bahasa Arab dan Inggris peserta didik tetapi juga menunjukkan komitmen kami terhadap kualitas pendidikan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Selain itu, dengan pengadaan fasilitas multimedia dan perpustakaan digital, kami menunjukkan bahwa Madrasah mampu mengikuti perkembangan teknologi”²⁰⁴

Media sosial dan website Madrasah memperlihatkan kegiatan spektakuler Bahasa, kelas bina prestasi, bina olimpiade dan kerjasama eksternal yang mengundang perhatian positif dari masyarakat. Statistik dari website dan jumlah pengikut media sosial menunjukkan peningkatan, yang mengindikasikan citra positif Madrasah yang semakin dikenal di masyarakat luas. Hal ini diperkuat dengan Hasil wawancara terkait penguatan identitas dan citra positif Madrasah dengan Wakil Kepala Bidang Humas beliau menyampaikan:

“Sebagai bagian dari humas, kami memanfaatkan program unggulan seperti spektakuler Bahasa dan kegiatan berbasis teknologi untuk

²⁰⁴ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 18-10-2024).

mempromosikan Madrasah. Salah satu cara kami adalah dengan membuat brosur dan pamflet yang menjelaskan keunggulan Madrasah serta mengadakan kegiatan yang melibatkan masyarakat, seperti lomba berbasis teknologi. Ini membantu masyarakat mengenal Madrasah sebagai lembaga yang modern dan kompetitif.”²⁰⁵

Madrasah kini dikenal sebagai institusi yang unggul dan inovatif, yang terlihat dari peningkatan jumlah pendaftar baru. Banyak orang tua yang tertarik memasukkan anaknya ke MTs Genius Al-Yasini karena reputasi Madrasah yang baik dalam hal prestasi dan pendekatan belajar yang nyaman. Observasi pada kegiatan promosi menunjukkan antusiasme masyarakat dalam setiap acara Madrasah dan jumlah kunjungan pada acara-acara publik yang diselenggarakan oleh Madrasah juga meningkat.²⁰⁶



Gambar 4.29 Observasi Promosi Madrasah²⁰⁷

Ibu Diah Suroiya Trisnawati selaku Wakil Bidang Kurikulum juga menyampaikan hal senada, beliau menyampaikan:

“Kurikulum dirancang untuk mendukung program-program unggulan yang menjadi identitas Madrasah. Spektakuler Bahasa misalnya, menjadi bagian dari kurikulum harian dengan jadwal khusus untuk pengembangan keterampilan Bahasa Arab dan Inggris. Selain itu, kami

²⁰⁵ Muhammad Yasin, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Humas* (Pasuruan, 18-10-2024).

²⁰⁶ Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 18-10-2024).

²⁰⁷ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 18-10-2024).

juga menambahkan pembelajaran berbasis teknologi, seperti TIK, desain grafis dan robotik, yang tidak hanya menambah wawasan peserta didik tetapi juga meningkatkan daya saing mereka.”²⁰⁸

Penguatan identitas dan citra positif MTs Genius Al-Yasini dicapai melalui program unggulan seperti spektakuler Bahasa dan kegiatan berbasis teknologi. Program-program ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga memperkuat citra positif Madrasah sebagai institusi modern, mandiri dan berprestasi. Dampaknya terlihat pada meningkatnya kepercayaan masyarakat dan minat peserta didik baru, menjadikan Madrasah sebagai pilihan utama untuk pendidikan yang berkarakter dan kompetitif.

f. Peningkatan Profesionalitas dan Inovasi Guru

Program kerja yang melibatkan pelatihan khusus bagi guru, seperti pelatihan bahasa untuk program spektakuler Bahasa, menambah kompetensi dan profesionalitas guru. Guru menjadi lebih inovatif dan termotivasi untuk terus berkembang, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas. Dokumentasi penelitian menunjukkan pelatihan dan workshop yang diikuti guru menunjukkan peningkatan profesionalisme mereka dalam pengajaran berbasis teknologi dan keterampilan baru. Banyak guru yang berhasil menyelesaikan pelatihan dan menerima sertifikat, yang tercatat dalam dokumentasi program pengembangan profesional Madrasah.²⁰⁹

²⁰⁸ Diah Suroiya T, *Wawancara Dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 18-10-2024).

²⁰⁹ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 20-10-2024).



Gambar 4.30 Kegiatan Pelatihan, Workshop dan Prestasi Guru²¹⁰

Kemudian wawancara dengan Kepala Madrasah terkait peningkatan profesionalitas dan inovasi guru di MTs Genius Al-Yasini menunjukkan bahwa:

“Salah satu prioritas kami adalah memberikan pelatihan khusus untuk guru, terutama yang terlibat dalam program unggulan seperti spektakuler Bahasa. Sebelum program diluncurkan, guru Bahasa Arab dan Inggris menjalani pelatihan intensif selama satu tahun untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, kami juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan bahan ajar dan metode pembelajaran baru yang inovatif.”²¹¹

Hasil observasi menunjukkan Guru terlihat lebih bersemangat untuk meningkatkan keterampilan mereka, terlihat dari keikutsertaan dalam

²¹⁰ Moch. Zainal Abidin, *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 20-10-2024).

²¹¹ Nur Diana, *Wawancara dengan Kepala Madrasah* (Pasuruan, 20-10-2024).

pelatihan dan workshop yang diadakan oleh Madrasah. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran oleh guru juga meningkat, dengan semakin banyak guru yang menggunakan aplikasi digital untuk mengelola pembelajaran.²¹² Kemudian wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum juga menyampaikan hal senada:

“Kami memastikan bahwa setiap guru yang terlibat dalam program unggulan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan program. Misalnya, dalam spektakuler Bahasa, kami melibatkan tim khusus untuk menyusun modul pembelajaran bersama guru. Selain itu, guru diberikan pelatihan teknologi untuk mendukung program Genius Class yang berbasis multimedia.”²¹³

Selain itu, Pelatihan Guru mendukung program di Bidang Kesiswaan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan:

“Pelatihan yang diberikan kepada guru sangat membantu dalam pelaksanaan program bina prestasi dan bina olimpiade. Guru yang terlatih dapat memberikan bimbingan yang lebih spesifik dan efektif sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, pelatihan ini juga mendorong guru untuk lebih aktif dalam mendampingi peserta didik di berbagai kompetisi, baik akademik maupun non akademik.”²¹⁴

Peningkatan profesionalitas dan inovasi guru di MTs Genius Al-Yasini didukung oleh program pelatihan khusus, seperti pelatihan bahasa untuk spektakuler Bahasa dan pelatihan teknologi untuk Genius Class. Program ini meningkatkan kompetensi guru, membuat mereka lebih percaya diri, kreatif dan termotivasi untuk terus berkembang. Hasilnya,

²¹² Moch. Zainal Abidin, *Observasi MTs Genius Al-Yasini* (Pasuruan, 20-10-2024).

²¹³ Diah Suroiya T, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum* (Pasuruan, 20-10-2024).

²¹⁴ Jazilah, *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan* (Pasuruan, 20-10-2024).

pembelajaran di kelas menjadi lebih interaktif dan efektif, yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan dan prestasi peserta didik.

C. Temuan Hasil Penelitian

1. Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini

Konsep kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah perempuan MTs Genius Al-Yasini menunjukkan efektivitas dalam mengelola Madrasah menuju kemandirian dan prestasi. Pendekatan partisipatif, empati dan berbasis kekuatan internal menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, inovatif dan kompetitif. Strategi ini menjadikan Madrasah sebagai model pendidikan yang tidak hanya unggul dalam akademik tetapi juga dalam membangun karakter peserta didik yang mandiri dan berprestasi.

Ibu Hj. Nur Diana, SE selaku Kepala Madrasah MTs Genius Al-Yasini menerapkan konsep kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui beberapa pendekatan berikut:

- a. **Karakteristik Khusus Kepemimpinan Kepala Perempuan:** Ibu Nur Diana sebagai pemimpin perempuan semakin diakui dengan model kepemimpinan yang memiliki ciri khas, daya tarik dan efektif dalam berbagai konteks yang mana sering membawa pendekatan unik dengan mengutamakan empati, kolaborasi dan keberlanjutan. Karakteristik kepemimpinannya dapat memberikan perspektif baru yang berorientasi pada keseimbangan antara tujuan organisasi dan pembangunan sumber daya manusia.

Adapun identifikasi kepemimpinan Ibu Nur Diana membentuk model 4 pilar utama sebagai berikut:

- 1) Empati dan Kesejahteraan: Beliau cenderung menunjukkan perhatian mendalam terhadap kebutuhan emosional dan kesejahteraan seluruh anggota dan tim sehingga menciptakan budaya kerja yang suportif dan inklusif.
- 2) Kolaborasi dan Partisipasi: Beliau sering melibatkan pendekatan partisipatif, di mana seluruh anggota dan tim didorong untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan.
- 3) Resiliensi dan Ketegasan: Beliau biasanya menunjukkan kemampuan untuk bertahan dan bangkit dari tantangan dengan tetap tegas dalam mempertahankan visi dan misi Madrasah.
- 4) Pengelolaan Berbasis Nilai: Beliau sering mengintegrasikan nilai-nilai moral dan etika dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan sehingga menciptakan kepercayaan dan loyalitas dari seluruh anggota dan tim.

Adapun model 4 pilar utama dari kepemimpinan Ibu Nur Diana disebut juga dengan model "HARMONY", yang mana mencerminkan pendekatan ciri khas yang dimiliki beliau sebagai pemimpin perempuan:

- 1) H (*Humane Leadership*): Mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam memimpin Madrasah.
- 2) A (*Adaptability*): Mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang kompleks.

- 3) R (*Resilience*): Memiliki ketangguhan dalam menghadapi tantangan.
- 4) M (*Mentorship*): Fokus pada pengembangan potensi individu dari seluruh anggota dan tim.
- 5) O (*Openness*): Memiliki keterbukaan terhadap masukan, ide baru dan inovasi.
- 6) N (*Nurturing Culture*): Membangun budaya organisasi Madrasah yang suportif dan memberdayakan.
- 7) Y (*Yielding Results*): Tetap fokus pada pencapaian hasil dengan mempertimbangkan keseimbangan proses.

Sedangkan karakteristik khusus yang dimiliki kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Ibu Nur Diana dalam memimpin Madrasah di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan yang mana tidak sepenuhnya dapat dimiliki oleh yang lainnya khususnya pemimpin laki-laki sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan Emosional: Beliau sering menunjukkan kemampuan mengelola emosi secara bijaksana sehingga menciptakan lingkungan kerja yang stabil.
- 2) Komunikasi yang Persuasif: Beliau cenderung lebih persuasif dalam menyampaikan visi, misi, keputusan dan kebijakan dari hasil rapat musyawarah bersama kepada seluruh anggota dan tim.
- 3) Keseimbangan Peran: Beliau sering membawa perspektif tentang keseimbangan antara pekerjaan sebagai Kepala Madrasah, keluarga sebagai Ibu Rumah Tangga dan kehidupan pribadi yang mana dapat memengaruhi kebijakan organisasi di Madrasah.

- 4) Orientasi Hubungan: Beliau sering fokus pada membangun hubungan yang kuat di antara seluruh anggota dan tim.
- 5) Kepemimpinan Berbasis Servis: Beliau sering memiliki sifat melayani (*servant leadership*), yang mana mendahulukan kepentingan bersama yakni anggota dan tim atau organisasi daripada kepentingan pribadi.

Dengan karakteristik khusus yang dimiliki Ibu Nur Diana ini dapat diterapkan sebagai model/gaya kepemimpinan kepala perempuan di Madrasah dengan menghasilkan:

- 1) Peningkatan semangat kolaborasi antar guru peserta didik dan orang tua.
 - 2) Lingkungan belajar yang ramah dan inklusif.
 - 3) Peningkatan inovasi dalam pendekatan pengajaran.
- b. **Kepemimpinan Kolaboratif dan Demokratis:** Kepala Madrasah Ibu Nur Diana menerapkan gaya kepemimpinan yang melibatkan semua komponen Madrasah seperti guru, komite, yayasan dan pengasuh. Setiap program kerja dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama, bukan instruksi satu arah. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif dan rasa tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan Madrasah.
- c. **Pemanfaatan Kekuatan Internal:** Ibu Nur Diana menggunakan kelebihan dan kekuatan serta potensi lembaga sebagai pondasi awal. Dalam merancang program, beliau mempertimbangkan kekuatan dari pengasuh pondok pesantren, pengalaman guru senior serta masukan dari komite. Hal ini menjadikan konsep kepemimpinan berbasis pada sinergi kekuatan internal untuk menciptakan program yang relevan dan berdaya saing.

- d. **Pendekatan Empati dan Pelayanan:** Sebagai pemimpin perempuan, Ibu Nur Diana mengutamakan pelayanan dengan kasih sayang. Beliau mendorong suasana Madrasah yang ramah dan nyaman, di mana kebutuhan emosional peserta didik juga diperhatikan. Hal ini mencakup fleksibilitas dalam aturan tertentu untuk mendukung anak-anak pesantren yang memiliki kendala terkait peraturan, menunjukkan pendekatan kepemimpinan yang humanis dan inklusif.
- e. **Fokus pada Kemandirian dan Prestasi:** Program kerja disusun untuk meningkatkan kemandirian Madrasah melalui penguatan mutu pembelajaran dan pengembangan sumber daya internal. Misalnya, program spektakuler Bahasa dan kelas bina prestasi dan bina olimpiade merupakan inisiatif yang disusun dengan pelatihan intensif guru serta persiapan fasilitas yang mendukung, menjadikan Madrasah mandiri dalam mencetak prestasi tanpa bergantung pada pihak eksternal.
- f. **Komitmen terhadap Inovasi dan Pengembangan Berkelanjutan:** Kepemimpinan Ibu Nur Diana bersifat transformasional, mengedepankan inovasi dengan tetap mempertimbangkan budaya pesantren. Beliau memberikan ruang untuk ide-ide baru dari setiap anggota Madrasah, memotivasi pengembangan kompetensi guru dan memastikan bahwa program-program terus dievaluasi untuk perbaikan.

2. Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini

Implementasi kepemimpinan perempuan oleh Ibu Hj. Nur Diana, SE di MTs Genius Al-Yasini berjalan efektif melalui perencanaan program yang matang, melibatkan semua elemen dan evaluasi berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik tetapi juga menciptakan kemandirian Madrasah dalam mengelola sumber daya. Harmoni antara pendidikan formal dan budaya pesantren menjadikan Madrasah sebagai model institusi yang inovatif, inklusif dan berorientasi pada karakter.

- a. **Kolaborasi dengan Semua Komponen:** Kepala Madrasah Ibu Nur Diana, mengadakan rapat rutin dengan semua komponen Madrasah, seperti guru, komite, yayasan dan pengasuh untuk membahas dan menyelaraskan program-program kerja. Setiap kebijakan dan program utama, seperti pembelajaran spektakuler Bahasa dan bina prestasi dan bina olimpiade, dibahas dan disetujui bersama untuk memastikan dukungan penuh dari seluruh elemen Madrasah.
- b. **Pengelolaan Program secara Sistematis:** Program-program seperti spektakuler Bahasa, kelas bina prestasi dan bina olimpiade dirancang satu tahun sebelumnya dengan persiapan detail. Guru yang terlibat dalam program ini diberikan pelatihan khusus dan dibimbing dalam mengembangkan bahan ajar dan metode pembelajaran. Program yang terstruktur ini memungkinkan Madrasah mandiri dalam pelaksanaan pembelajaran dan pencapaian prestasi.

- c. **Pelayanan yang Humanis dan Inklusif:** Implementasi konsep empati terlihat dalam penerimaan peserta didik tanpa menekankan aturan seragam yang kaku bagi anak-anak pesantren. Hal ini menunjukkan fleksibilitas kepemimpinan dalam menyesuaikan aturan agar peserta didik merasa nyaman dan dihargai. Pelayanan ramah ini menciptakan suasana Madrasah yang inklusif dan menghargai kebutuhan emosional peserta didik.
- d. **Penekanan pada Penguatan Mutu Pembelajaran:** Kepala Madrasah memastikan program unggulan, seperti Genius Class dan Quantum Class di dalamnya terdapat kelas spektakuler Bahasa, didukung dengan fasilitas multimedia, guru yang kompeten dan dukungan perangkat digital. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan sarana yang mendukung pembelajaran interaktif dan kompetitif serta mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan yang relevan.
- e. **Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan:** Kepala Madrasah melakukan evaluasi mingguan terhadap pelaksanaan program, khususnya program pembelajaran, bersama para pengelola/wakil Kepala Madrasah. Evaluasi ini melibatkan peninjauan terhadap efektivitas metode pembelajaran dan kebutuhan peserta didik, sehingga setiap program dapat disesuaikan dan ditingkatkan sesuai hasil evaluasi dan masukan dari seluruh komponen Madrasah.
- f. **Sinergi dengan Lingkungan Pondok Pesantren:** Program Madrasah diselaraskan dengan norma dan kultur pesantren, seperti kolaborasi dalam kegiatan ilmu amaliah dan amal ilmiah, wirausaha serta kegiatan yang

memperkuat kedisiplinan, kemandirian dan pendidikan karakter. Hal ini menciptakan harmoni antara pendidikan di Madrasah dan budaya pesantren, sehingga peserta didik mendapat dukungan holistik dalam perkembangan akademik, non akademik dan berkarakter.

3. Dampak Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini

Kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Ibu Hj. Nur Diana, SE memberikan dampak signifikan pada Madrasah, guru, peserta didik dan komunitas. Dengan pendekatan yang transformasional, inklusif dan humanis, Madrasah berhasil menjadi institusi yang mandiri, modern dan berprestasi. Dampaknya tidak hanya terlihat dalam capaian akademik dan non akademik serta kemandirian Madrasah tetapi juga dalam kenyamanan peserta didik, profesionalitas guru dan kepercayaan masyarakat. Madrasah ini menjadi model kepemimpinan perempuan yang sukses dalam menciptakan pendidikan yang holistik dan berkualitas serta berdaya saing.

- a. **Peningkatan Prestasi Peserta Didik:** Dengan adanya program-program seperti bina prestasi dan bina olimpiade yang berfokus pada mata pelajaran MIPAS (Matematika, IPA, IPS, Bahasa dan TIK), peserta didik mendapatkan dukungan lebih untuk meraih prestasi akademik dan non akademik. Program-program ini berdampak langsung pada peningkatan capaian prestasi peserta didik, baik di tingkat lokal sekitar 60 prestasi maupun nasional sekitar 40 prestasi selama 3 tahun terakhir.

b. Kedisiplinan dan Keterlibatan Aktif Guru dan Peserta Didik:

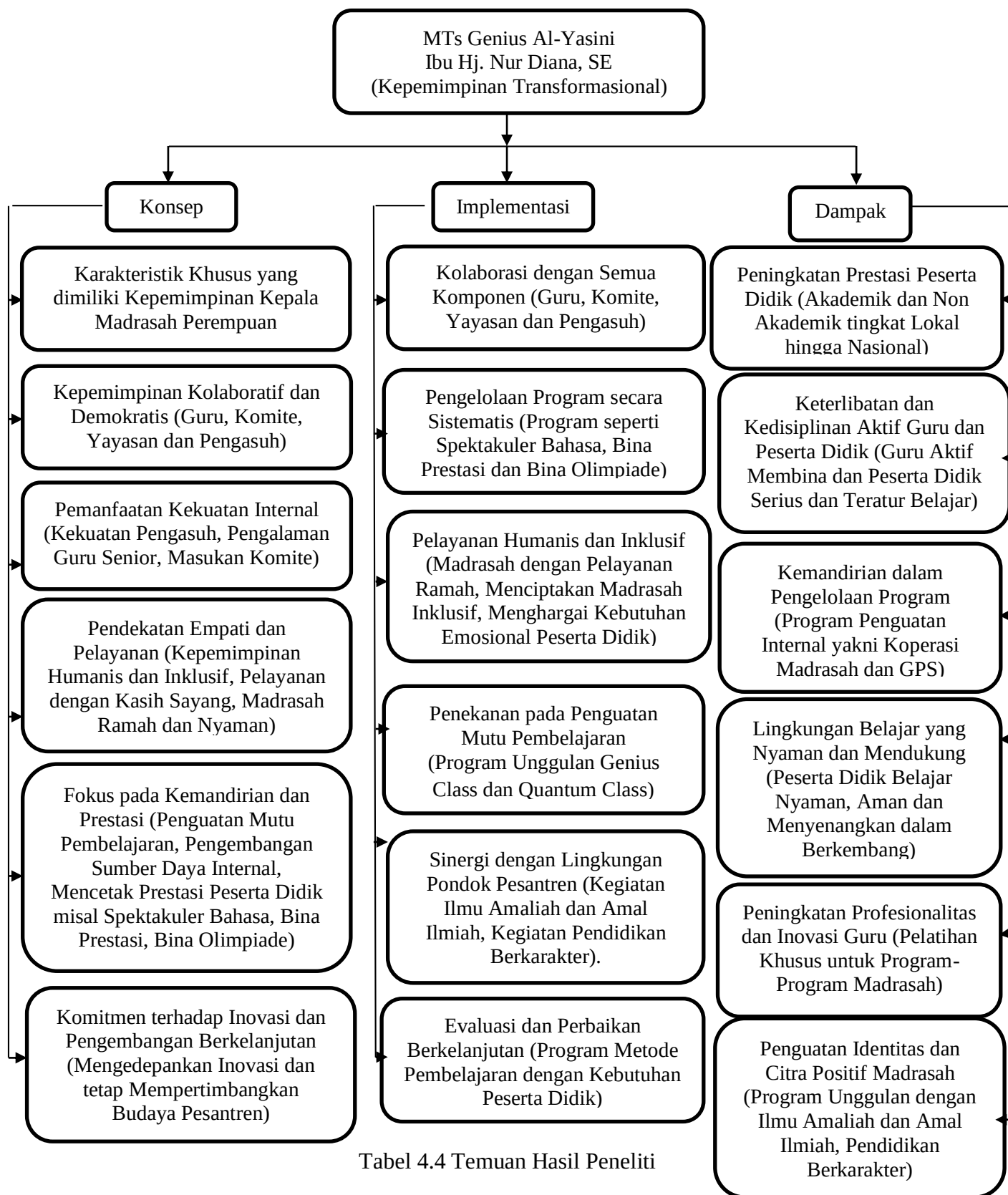
Implementasi program yang melibatkan seluruh elemen Madrasah (guru, peserta didik, komite) dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan. Guru terlibat aktif dalam membina peserta didik, sementara peserta didik merasakan dampak positif dalam hal keteraturan dan keseriusan dalam belajar. Disiplin ini terlihat dari tingkat kehadiran yang tinggi dan peningkatan semangat belajar peserta didik.

c. Kemandirian Madrasah dalam Pengelolaan Program: Dengan perencanaan dan pelaksanaan program yang disiapkan secara mandiri, Madrasah menjadi lebih mandiri dalam mengelola kegiatan dan program pendidikan. Kemandirian ini memungkinkan Madrasah untuk tidak terlalu bergantung pada pihak eksternal dalam hal pendanaan dan sumber daya. Program penguatan internal seperti koperasi Madrasah dan GPS (Gerakan Peduli Siswa) menjadi contoh nyata kemandirian finansial yang bermanfaat bagi peserta didik kurang mampu.

d. Lingkungan Belajar yang Nyaman dan Mendukung: Implementasi kepemimpinan yang empati dan berfokus pada kenyamanan peserta didik menciptakan suasana belajar yang aman dan menyenangkan. Pendekatan fleksibel dalam penerimaan peserta didik yang mungkin tidak memakai seragam sesuai aturan, serta perhatian terhadap kebutuhan emosional peserta didik, menjadikan Madrasah sebagai tempat yang nyaman untuk belajar dan berkembang.

- e. **Penguatan Identitas dan Citra Positif Madrasah:** Program unggulan dengan ilmu amaliah dan amal ilmiah serta pendidikan berkarakter seperti spektakuler Bahasa dan kegiatan berbasis teknologi meningkatkan citra positif Madrasah sebagai institusi yang modern, mandiri dan berprestasi. Peningkatan citra ini berdampak pada kepercayaan masyarakat dan menarik minat calon peserta didik baru. Madrasah dikenal sebagai lembaga yang berkualitas dan kompetitif, baik dalam pendidikan karakter maupun akademik.
- f. **Peningkatan Profesionalitas dan Inovasi Guru:** Program kerja yang melibatkan pelatihan khusus bagi guru, seperti pelatihan Bahasa untuk program spektakuler Bahasa, menambah kompetensi dan profesionalitas guru. Guru menjadi lebih inovatif dan termotivasi untuk terus berkembang, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas.

Untuk lebih mempermudah dalam memahaminya, peneliti merangkum temuan hasil penelitian terkait konsep, implementasi dan dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini sebagai berikut:



BAB V

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi

Kepemimpinan perempuan di Madrasah yang diterapkan sejalan dengan prinsip kepemimpinan yang berorientasi pada kolaborasi, empati dan inovasi. Pendekatan transformasional ini tidak hanya selaras dengan teori modern, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai Islam yang tercermin dalam Al-Qur'an. Pengembangan konsep ini dengan dasar ayat Al-Qur'an diantaranya Prinsip kolaborasi yang diterapkan Kepala Madrasah perempuan tercermin dalam Al-Qur'an melalui anjuran musyawarah. Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ۚ

Terjemahannya: “(juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka” (Asy-Syūrā [42]:38)²¹⁵

Ayat ini menekankan pentingnya pengambilan keputusan secara kolektif, yang juga menjadi inti dari gaya kepemimpinan demokratis. Dalam praktiknya, musyawarah mendorong partisipasi semua pihak untuk menciptakan keputusan terbaik bagi Madrasah.

Pendekatan empati dan pelayanan kepada peserta didik serta guru mencerminkan sifat kasih sayang yang ditekankan dalam Islam. Empati dalam kepemimpinan mendorong hubungan yang harmonis dan meningkatkan efektivitas

²¹⁵ Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

organisasi, sebagaimana yang tercermin dalam hubungan antara Kepala Madrasah, guru dan peserta didik. Firman Allah SWT memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk menunjukkan kelembutan dalam kepemimpinan:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahannya: “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.” (Āli ‘Imrān [3]:159)²¹⁶

Selain itu Konsep inovasi yang diterapkan oleh Kepala Madrasah perempuan dapat dimaknai sebagai upaya menjalankan amanah kepemimpinan dengan penuh tanggung jawab. Kepemimpinan inovatif menuntut pemimpin untuk terus mengembangkan potensi lembaga, memastikan keadilan dalam kebijakan serta memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan masyarakat. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahannya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (An-Nisā' [4]:58)²¹⁷

²¹⁶ Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

²¹⁷ Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

Kepemimpinan transformasional yang memprioritaskan pemberdayaan individu tercermin dalam anjuran Al-Qur'an untuk memanfaatkan kemampuan terbaik seseorang. Allah SWT berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۚ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ
رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا
فَاَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Terjemahannya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (Al-Baqarah [2]:286)²¹⁸

Prinsip ini mendorong pemimpin untuk mengenali potensi anggota organisasi, memberikan peluang pengembangan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan kemampuan individu. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan tidak hanya relevan dalam konteks pendidikan modern tetapi juga memiliki akar kuat dalam ajaran Islam. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an seperti musyawarah, empati, inovasi dan pemberdayaan, konsep kepemimpinan ini mampu menciptakan institusi yang unggul dan berlandaskan nilai spiritual. Secara rinci akan dijelaskan dibawah ini:

²¹⁸ Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

1. Kepemimpinan Kolaboratif dan Demokratis

Kepemimpinan kolaboratif dan demokratis di Madrasah, menekankan pentingnya musyawarah dan partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan. Pendekatan ini relevan dalam konteks transformasional, karena mampu menciptakan rasa tanggung jawab kolektif dan meningkatkan efektivitas institusi pendidikan. Kolaborasi adalah inti dari kepemimpinan transformasional. Penelitian Ramadhani dan Deka menunjukkan bahwa pengambilan keputusan secara bersama-sama dapat meningkatkan keterlibatan anggota organisasi, menciptakan lingkungan yang mendukung dan menghasilkan solusi yang lebih efektif.²¹⁹ Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini sangat relevan untuk mendorong partisipasi guru dan komite.

Sebagai pendukung, penelitian Arnun menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif membantu meningkatkan kepercayaan antara Kepala Sekolah, guru dan orang tua, sehingga berdampak positif pada kinerja peserta didik dan reputasi Sekolah.²²⁰ Partisipasi aktif dari pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan juga menciptakan rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan Ghezal yang menyebutkan bahwa keterlibatan berbagai

²¹⁹ Ramadhani, Novi Pujiastuti, and Cindy Firstiananda Deka, "Dampak Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan Team Work," *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 11 (2023): 5151–5160.

²²⁰ Arnun and Annisa, "Penerapan Kepemimpinan Kolaboratif Kepala Sekolah Guna Membangun Tim Kerja yang Solid di SD Swasta Arisa Medan Deli," *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi Pendidikan* 1, no. 3 (2023): 159–169.

pihak dalam pengambilan keputusan meningkatkan efektivitas institusi melalui rasa tanggung jawab bersama dan komunikasi terbuka.²²¹

Di Indonesia, penelitian Efendi dan Sholeh mengungkapkan bahwa pendekatan musyawarah dalam lembaga pendidikan Islam memperkuat solidaritas organisasi dan memastikan keberlanjutan program kerja yang dirancang.²²² Dalam konteks Islam, prinsip musyawarah yang diterapkan oleh Madrasah pada umumnya menegaskan bahwa pentingnya melibatkan berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai hasil terbaik. Hal ini juga sesuai dengan ajaran Al-Qur'an. Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ٣٨

Terjemahannya: “(juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka” (Asy-Syūrā [42]:38)²²³

Penelitian Egitim juga menyatakan bahwa kepemimpinan kolaboratif mampu menciptakan inovasi dan memotivasi guru untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan Sekolah.²²⁴ Hasilnya adalah peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan. Pendekatan kolaboratif dan demokratis yang diterapkan di Madrasah mencerminkan kombinasi

²²¹ Ghezal and Rim, “Determinants of Engagement with and of Stakeholders in CSR Decision-Making: A Stakeholder Perspective,” *European Business Review* (2024).

²²² Efendi, Nur, and Muh Ibnu Sholeh, “Dinamika Sosial dalam Proses Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Pendidikan Islam,” *Attanwir: Jurnal Keislaman dan Pendidikan* 14, no. 2 (2023): 45–67.

²²³ Penerjemah, *Al-Qur'an and Terjemahannya*.

²²⁴ Egitim and Soyhan, “Collaborative Leadership in English Language Classrooms: Engaging Learners in Leaderful Classroom Practices and Strategies,” *International Journal of Leadership in Education* (2021): 1–21.

ideal antara prinsip Islam dan praktik kepemimpinan modern. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, pendekatan ini mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan efektivitas institusi serta memajukan kualitas pendidikan. Model ini dapat dijadikan acuan oleh lembaga pendidikan lainnya untuk mencapai keberhasilan yang serupa.

2. Pemanfaatan Kekuatan Internal

Strategi berbasis potensi internal, seperti memanfaatkan keahlian guru senior, masukan dari pengasuh pondok pesantren dan elemen lokal lainnya, menjadi landasan penting bagi keberhasilan Madrasah. Konsep ini relevan dalam pendekatan kepemimpinan berbasis konteks lokal yang menekankan pada penguatan sumber daya internal untuk keberlanjutan. Guru senior memiliki pengalaman dan keahlian yang dapat menjadi sumber daya penting dalam pengelolaan Madrasah. Sebuah penelitian Widodo et.al. menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan sangat bergantung pada pemanfaatan pengalaman anggota tim yang lebih berpengalaman, baik dalam bidang akademik maupun administratif.²²⁵

Di konteks pendidikan Islam, penelitian Ashari menyoroti bahwa guru senior tidak hanya memberikan pengajaran berkualitas tetapi juga membimbing generasi guru muda dalam mengimplementasikan nilai-nilai

²²⁵ Agus Purwo Widodo, Saifudin Zuhri, and Djani Djani, "Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif dalam Peningkatan Daya Saing Pendidikan," *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2020): 309–332.

keislaman yang khas.²²⁶ Dalam institusi yang terintegrasi dengan pondok pesantren, pengasuh memiliki pengaruh besar dalam membentuk visi pendidikan. Pengasuh sering kali menjadi tokoh yang dihormati dan dapat memberikan arahan strategis dalam pengembangan program kerja Madrasah. Studi yang diterbitkan di *Journal of Islamic Education* oleh Hasan (2018) menyatakan bahwa keterlibatan pengasuh dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan sinergi antara aspek akademik dan spiritual.

Strategi berbasis kekuatan internal relevan dengan pendekatan kepemimpinan yang beradaptasi terhadap konteks lokal. Menurut Haq et.al., organisasi pendidikan yang berhasil adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya internal secara optimal, termasuk kearifan lokal dan budaya masyarakat sekitar.²²⁷ Hal ini diperkuat oleh Robbins adaptasi lokal adalah faktor utama dalam membangun keberlanjutan jangka panjang.²²⁸ Prinsip pemanfaatan kekuatan internal juga sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang mendorong manusia untuk memanfaatkan potensi terbaik yang diberikan Allah SWT. Ayat ini mengajarkan keseimbangan dalam mengoptimalkan potensi duniawi untuk keberhasilan di masa depan, yang dapat diterapkan dalam konteks Manajemen pendidikan. Allah SWT berfirman:

وَابْتَغِ فِيمَا أَتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

²²⁶ Ashari and Atok Eza, "Potret Keteladanan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Religius Siswa di Sekolah Umum: Keteladanan Guru PAI," *AL-WIJDÂN Journal of Islamic Education Studies* 6, no. 1 (2021): 86–105.

²²⁷ Haq et al., "Management of Character Education Based on Local Wisdom," *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 73–91.

²²⁸ Stheven P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, 2013).

Terjemahannya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah SWT kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qaṣaṣ [28]:77)²²⁹

Pendekatan pemanfaatan kekuatan internal mencerminkan elemen penting dari kepemimpinan transformasional, yaitu pengembangan dan pemberdayaan anggota organisasi. Penelitian Sitohang menegaskan bahwa pemimpin transformasional mendorong setiap individu untuk memanfaatkan potensi maksimalnya untuk mencapai tujuan bersama.²³⁰ Dalam konteks Madrasah, hal ini tercermin dalam pemberdayaan guru, staf dan peserta didik untuk menciptakan lingkungan belajar yang mandiri dan kompetitif.

Pemanfaatan kekuatan internal yang diterapkan di Madrasah adalah langkah strategis yang efektif untuk meningkatkan keberlanjutan dan prestasi Madrasah. Dengan mengintegrasikan pengalaman guru senior, masukan dari pengasuh pondok pesantren dan kearifan lokal, konsep ini memberikan contoh nyata bagaimana institusi pendidikan dapat mengoptimalkan sumber daya internalnya. Model ini relevan tidak hanya dalam konteks pendidikan Islam tetapi juga dalam pengelolaan pendidikan modern secara umum.

²²⁹ Penerjemah, *Al-Qur'an and Terjemahannya*.

²³⁰ H Sihotang, “Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Guru dalam Tranformasi Pendidikan 4.0.,” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 13 (2020): 2.

3. Pendekatan Empati dan Pelayanan

Pendekatan empati dan inklusivitas yang diterapkan di Madrasah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peserta didik secara emosional dan mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik. Hal ini mencerminkan nilai-nilai “*care and recognition*” dalam kepemimpinan transformasional, yang mampu membangun kepercayaan dan meningkatkan kinerja individu.²³¹ Empati sebagai bagian dari “*individualized consideration*” dalam kepemimpinan transformasional memungkinkan pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan individu anggotanya.²³² Penelitian Ghufon menunjukkan bahwa pendekatan ini menciptakan hubungan saling percaya dan memberikan rasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu.²³³ Penelitian oleh Ajepri menunjukkan bahwa Kepala Sekolah yang mengedepankan empati mampu membangun hubungan yang harmonis antara guru, peserta didik dan orang tua, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap lembaga pendidikan.²³⁴

Inklusivitas dalam pendidikan melibatkan perhatian pada kebutuhan semua peserta didik, termasuk mereka yang mungkin memiliki kendala tertentu. Penelitian Sari, Wahyudi dan Kadarusman menekankan bahwa

²³¹ B. J Bass, B. M & Avolio, “Transformasional Leadership and Organizational Culture,” *International Journal of Public Administration*, 17 (2013): 3–14.

²³² Luluk Indarti, “Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam,” *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017): 21–36.

²³³ Ghufon, “Teori-Teori Kepimpinan,” *FENOMENA*, Vol. 19 No. 1 April 2020 19, no. 1 (2020): 73–79.

²³⁴ Ajepri et al., “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2022): 130–149.

pendekatan yang inklusif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan peserta didik tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk kreativitas dan kolaborasi.²³⁵ Pendekatan ini sejalan dengan langkah-langkah Kepala Madrasah yang menunjukkan fleksibilitas aturan untuk mendukung peserta didik yang berasal dari pesantren yang menghadapi kendala tertentu, mencerminkan komitmen terhadap kepemimpinan yang humanis dan inklusif.

Dalam konteks pendidikan Islam, empati dan penghargaan terhadap individu memiliki dasar dalam ajaran Al-Qur'an. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Terjemahannya: “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah SWT adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah SWT Maha Mengetahui lagi Maha Teliti.” (Al-Hujurāt [49]:13)²³⁶

Ayat ini menegaskan pentingnya saling mengenal dan memahami sebagai wujud inklusivitas yang dapat diterapkan dalam kepemimpinan Madrasah. Empati yang ditunjukkan oleh Ibu Kepala Madrasah mengacu pada nilai ini, dengan memberikan perhatian pada kebutuhan emosional peserta didik sebagai bentuk penghormatan terhadap keberagaman mereka.

²³⁵ Sari et al., “Pembentukan Komunitas Belajar yang Mendukung dan Mendorong Anak Yatim dan Duafa dalam Mencapai Potensi Akademis dan Pribadi,” *SocServe: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* 1, no. 3 (2024): 139–145..

²³⁶ Penerjemah, *Al-Qur'an and Terjemahannya*.

Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan yang berbasis empati dan perhatian individual membantu menciptakan rasa nyaman di lingkungan kerja atau belajar.²³⁷ Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik peserta didik dan guru untuk bekerja lebih baik. Di tingkat Madrasah, pendekatan ini dapat menjadi kunci dalam mendukung kemandirian dan prestasi peserta didik. Penelitian oleh Rohmah menunjukkan bahwa empati seorang pemimpin menciptakan hubungan sosial yang kuat, yang penting dalam membangun solidaritas dan kerja sama dalam institusi pendidikan.²³⁸ Strategi ini terlihat pada upaya Kepala Madrasah yang menciptakan suasana ramah dan nyaman bagi semua anggota komunitas Madrasah.

Pendekatan empati dan inklusivitas yang diterapkan di Madrasah tidak hanya mencerminkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional tetapi juga mengintegrasikan ajaran Islam yang berfokus pada penghormatan dan perhatian terhadap individu. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan yang mendukung peserta didik secara emosional tetapi juga meningkatkan prestasi akademik dan karakter mereka. Dengan merujuk pada studi-studi nasional dan internasional, konsep ini dapat direplikasi di institusi lain sebagai model kepemimpinan yang efektif.

4. Fokus pada Kemandirian dan Prestasi

Program seperti pelatihan guru dan kelas bina prestasi dan bina olimpiade yang diterapkan di Madrasah menjadi langkah strategis untuk

²³⁷ Bass, B. M & Avolio, "Transformasional Leadership and Organizational Culture."

²³⁸ Noer Rohmah, "Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Kerja Dosen di Perguruan Tinggi," *Al-Wijdan: Journal of Islamic Education Studies* 5, no. 1 (2020): 15–32.

mendukung kemandirian Madrasah. Fokus pada inovasi melalui program-program ini memperlihatkan implementasi kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pembelajaran.

Pelatihan guru secara rutin bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik, teknologi dan profesionalisme guru. penelitian nazha menyatakan bahwa pelatihan berkelanjutan meningkatkan efektivitas guru dalam menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi peserta didik.²³⁹ Penelitian Hanafiah menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan lokal mampu meningkatkan kompetensi guru secara signifikan. Dalam konteks Madrasah, ini memperkuat independensi lembaga dengan mengurangi ketergantungan pada pelatihan eksternal.²⁴⁰

Kelas bina prestasi dan bina olimpiade dirancang untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi berbagai kompetisi akademik dan non akademik. Penelitian muthiah menunjukkan bahwa program berbasis target, seperti kelas bina prestasi dan bina olimpiade, mampu meningkatkan motivasi peserta didik melalui pembelajaran yang terstruktur dan intensif.²⁴¹ Penelitian Trianasari juga menekankan bahwa program

²³⁹ Nazhatuz Zaman, Asiyah Khoirun Nisak, and Indah Aminatuz Zuhriyah, "Teacher Performance Assessment Development Management In Smart Society 5.0 Era," *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 10–18.

²⁴⁰ Hanafiah Deddy Erwandi M, Supyan Sauri, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung," *Jurnal; Pendidikan dan Konseling* 4, no. 3 (2022): 2099–2104.

²⁴¹ Shofia Muthiarrochman, "Manajemen Program Kelas Bina Prestasi dalam Membentuk Madrasah Unggul yang Kompetitif (Studi Kasus di MTsN 3 Ponorogo)" (IAIN PONOROGO, 2023).

seperti ini meningkatkan kemandirian peserta didik dalam mengelola waktu, mengatur strategi belajar dan memupuk daya saing, sehingga mendukung visi Madrasah untuk melahirkan peserta didik yang mandiri dan berprestasi.²⁴²

Inovasi adalah elemen penting dalam kepemimpinan transformasional. Menurut penelitian Fitri, kepemimpinan yang berfokus pada inovasi meningkatkan keterlibatan guru dan peserta didik, menghasilkan prestasi akademik dan non akademik yang lebih tinggi.²⁴³ Temuan serupa dari Jiang et.al. menyebutkan bahwa program yang mendorong inovasi dalam metode pembelajaran dan pengelolaan sumber daya manusia menciptakan lingkungan pendidikan yang progresif dan mandiri.²⁴⁴ Hal ini tercermin dalam inisiatif Madrasah yang melibatkan semua pemangku kepentingan untuk menciptakan program yang relevan dan berdaya saing.

Fokus pada inovasi dalam peningkatan kualitas internal, Ayat ini mengajarkan pentingnya usaha proaktif dalam meningkatkan kualitas diri, baik sebagai individu maupun organisasi, yang relevan dengan upaya Madrasah dalam melatih guru dan mempersiapkan peserta didik untuk berprestasi sejalan dengan prinsip Al-Qur'an, Allah SWT berfirman:

²⁴² Trianasari et al., "Pengaruh Metode Pembelajaran Berbasis Proyek pada Kemampuan Berbicara Bahasa Inggris Siswa," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 10081–10088.

²⁴³ Fitri, Anisa Aulia, and Tirta Permatasari, "Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Innovative: Journal of Social Science Research* 2, no. 1 (2022): 669–677.

²⁴⁴ Jiang et al., "A Triple Theory Approach to Link Corporate Social Performance and Green Human Resource Management," *Environment, Development and Sustainability* 26, no. 6 (2024): 15733–15776.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ ۚ مِنْ وَّالٍ

Terjemahannya: “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah SWT. Sesungguhnya Allah SWT tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah SWT menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Ar-Ra‘d [13]:11)²⁴⁵

Inisiatif seperti pelatihan guru dan kelas bina prestasi dan bina olimpiade mendukung keberlanjutan Madrasah dengan memperkuat fondasi internal. penelitian Nasution menegaskan bahwa lembaga pendidikan yang fokus pada peningkatan kualitas internal mampu mempertahankan kemandirian jangka panjang dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan pendidikan.²⁴⁶ Melalui pelatihan guru dan kelas bina prestasi dan bina olimpiade, Madrasah menunjukkan bahwa inovasi dan pengembangan internal adalah kunci untuk mencapai kemandirian dan keunggulan. Dukungan dari konsep kepemimpinan transformasional serta landasan prinsip-prinsip Islam menjadikan strategi ini sebagai model bagi Madrasah lainnya. Program ini tidak hanya meningkatkan kualitas internal, tetapi juga menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung keberhasilan peserta didik secara holistik.

²⁴⁵ Penerjemah, *Al-Qur'an and Terjemahannya*.

²⁴⁶ Nasution et al., “Strategi Pengembangan Proyek Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Al-Jam’iyatul Washliyah Tembung,” *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 8376–8401..

5. Komitmen terhadap Inovasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Komitmen terhadap inovasi dan evaluasi pengembangan berkelanjutan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah merupakan cerminan dari kepemimpinan transformasional yang menekankan pembaruan secara konstan untuk mendukung pengembangan organisasi. Mendorong ide-ide baru dan evaluasi rutin menciptakan budaya inovasi yang tidak hanya relevan dengan kebutuhan saat ini, tetapi juga memastikan keberlanjutan Madrasah dalam jangka panjang. Penelitian Mufidah menyoroti bahwa pemimpin transformasional menciptakan budaya inovasi dengan memberikan ruang kepada anggota organisasi untuk berkontribusi melalui ide-ide baru.²⁴⁷ Hal ini sejalan dengan konsep *intellectual stimulation*, di mana pemimpin mendorong eksplorasi solusi kreatif untuk mengatasi tantangan organisasi. Penelitian Widjadjanti menunjukkan bahwa inovasi yang dipimpin oleh Kepala Sekolah atau Madrasah berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan efektivitas manajemen Madrasah, dengan mengintegrasikan evaluasi terus-menerus dalam programnya, telah mengaplikasikan pendekatan ini secara praktis.²⁴⁸

Menurut penelitian oleh Firdausi, perubahan berkelanjutan dalam pendidikan hanya dapat dicapai jika ada mekanisme untuk mengidentifikasi,

²⁴⁷ Nani Zahrotul Mufidah and Mustika Syafi'aturrosyidah, "Dimensi Kepemimpinan Transformatif," *Maana: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 1, no. 2 (2023): 14–33.

²⁴⁸ Rina Widjajanti, "Penerapan Inovasi Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di MAN 2 Kota Malang," *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 1 (2022): 47–58.

mengimplementasikan dan mengevaluasi inovasi secara rutin.²⁴⁹ Di Madrasah, evaluasi program yang dilakukan secara berkala tidak hanya memastikan efektivitas, tetapi juga memungkinkan pengembangan kapasitas guru dan peserta didik melalui pembaruan metode atau teknologi yang digunakan. Menurut Arikunto *transformatif leaders* cenderung memotivasi anggotanya untuk mengambil resiko yang terukur dan menciptakan ide-ide baru, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas organisasi secara menyeluruh.²⁵⁰

Komitmen terhadap perubahan berkelanjutan dan evaluasi program memiliki landasan dalam Al-Qur'an. Yang mana mengajarkan pentingnya mencari pengetahuan dan melibatkan pihak yang kompeten untuk memastikan bahwa setiap inovasi didasarkan pada wawasan yang kuat dan evaluasi yang mendalam. Allah SWT berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِيْ اِلَيْهِمْ فَسَلُّوْا اَهْلَ الذِّكْرِ اِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahannya: “Kami tidak mengutus sebelum engkau (Nabi Muhammad), melainkan laki-laki yang Kami beri wahyu kepadanya. Maka, bertanyalah kepada orang-orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.” (An-Nahl [16]:43)²⁵¹

Menurut hasil penelitian Dahri, evaluasi terus-menerus memungkinkan organisasi untuk belajar dari keberhasilan maupun

²⁴⁹ Lutfi Firdausi, Akhyak Akhyak, and Nur Efendi, “Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Dengan Prinsip-Prinsip Crosby: Penerapan Untuk Keunggulan Pendidikan,” *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 19, no. 1 (2023): 74–85.

²⁵⁰ S Arikunto and A CS. Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Literacy, 2014).

²⁵¹ Penerjemah, *Al-Qur'an and Terjemahannya*.

kegagalan mereka.²⁵² Madrasah menerapkan prinsip ini melalui pengukuran keberhasilan program secara teratur dan memperbarui pendekatan berdasarkan masukan dari guru, peserta didik dan pemangku kepentingan lainnya. Penelitian Rinawati juga menemukan bahwa evaluasi berkelanjutan dalam program berbasis Sekolah atau Madrasah meningkatkan kemampuan lembaga untuk beradaptasi terhadap tantangan dan memanfaatkan peluang baru secara efektif.²⁵³

Pemimpin yang memberikan ruang untuk ide-ide baru menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendorong anggota organisasi untuk merasa dihargai dan berkontribusi lebih besar. Penelitian oleh Isroani menegaskan bahwa partisipasi aktif anggota organisasi dalam inovasi meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama atas keberhasilan program.²⁵⁴

Mendorong ide-ide baru dan melakukan evaluasi terus-menerus bukan hanya langkah strategis dalam memajukan Madrasah tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengembangan kapasitas individu dan organisasi. Dengan pendekatan ini, Madrasah mampu menciptakan budaya inovasi yang tidak hanya menghasilkan program berkualitas tinggi tetapi juga mendukung keberlanjutan Madrasah sebagai institusi yang mandiri dan berprestasi.

²⁵² Muhammad Dahri, Wahyuni Ramadani, and Muhammad Arsyam, "Administrasi Evaluasi dan Penilaian dalam Pendidikan," *STAI DDI Makassar*, no. Ddi (2021): 1–9, <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/m376u>.

²⁵³ Riinawati, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Yogyakarta: Thema Publishing, 2021).

²⁵⁴ Farida Isroani and Muallimul Huda, "Strengthening Character Education Through Holistic Learning Values," *QUALITY* 10, no. 2 (December 2022): 289.

Integrasi konsep ini dengan ajaran Islam memberikan landasan moral yang kuat untuk diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Madrasah menjadi bukti nyata bahwa kombinasi nilai kolaborasi, empati dan inovasi dapat menghasilkan kemandirian dan prestasi yang luar biasa dalam konteks pendidikan berbasis pesantren. Pendekatan ini tidak hanya relevan untuk institusi berbasis agama tetapi juga dapat menjadi model kepemimpinan yang inspiratif bagi berbagai lembaga pendidikan lainnya.

Kepemimpinan berbasis kolaborasi yang diterapkan di Madrasah melibatkan guru, komite, yayasan dan pengasuh dalam pengambilan keputusan. kolaborasi menciptakan rasa kepemilikan kolektif, yang mendorong seluruh pemangku kepentingan untuk berkontribusi secara aktif. Hal ini terbukti meningkatkan efektivitas manajemen dan kualitas pendidikan, terutama dalam konteks lembaga yang membutuhkan sinergi berbagai pihak seperti pesantren. kolaborasi yang efektif mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara elemen lembaga pendidikan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional dan hasil pembelajaran.

Empati sebagai komponen utama dalam kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung kebutuhan emosional peserta didik dan staf civitas akademika. Pemimpin yang menerapkan pendekatan humanis mampu membangun hubungan saling percaya, meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan suasana belajar

yang kondusif. pendekatan berbasis empati relevan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis peserta didik di pesantren, terutama yang menghadapi tantangan kehidupan di asrama yang mana harus serba mandiri dan jauh dari jangkauan orang tua.

Dengan demikian Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan dengan Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Ibu Nur Diana menunjukkan bahwa kombinasi nilai kolaborasi, empati dan inovasi dapat secara efektif mendorong kemandirian dan prestasi dalam institusi pendidikan berbasis pesantren. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, memenuhi kebutuhan emosional peserta didik, serta mengintegrasikan inovasi berkelanjutan, Madrasah ini tidak hanya berhasil dalam aspek akademik tetapi juga dalam membangun karakter, kedisiplinan dan kemandirian peserta didik. Pendekatan ini menjadi model kepemimpinan yang relevan bagi institusi pendidikan lainnya dalam meningkatkan efektivitas, keberlanjutan dan berdaya saing.

B. Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi

Penerapan kepemimpinan perempuan di Madrasah telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan dan prestasi peserta didik. Kepemimpinan yang efektif ini tercermin dalam perencanaan program yang matang, keterlibatan semua komponen Madrasah dan evaluasi berkelanjutan. Setiap kebijakan dan program yang dirancang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter peserta didik yang kuat.

Pendekatan ini mengintegrasikan pendidikan formal dengan nilai-nilai pesantren, menciptakan suasana belajar yang holistik dan menyeluruh.

Kolaborasi yang erat antara Kepala Madrasah, guru, komite, yayasan dan pengasuh menjadi kunci utama dalam keberhasilan implementasi program. Program unggulan seperti kelas spektakuler Bahasa dan Genius Class dirancang dengan persiapan matang dan pengajaran yang berbasis pada pengembangan keterampilan peserta didik. Evaluasi rutin terhadap program-program ini memungkinkan adanya perbaikan dan penyesuaian untuk memastikan efektivitasnya. Pendekatan ini memperkuat komitmen bersama untuk mencapai tujuan Madrasah yang mandiri dan berprestasi.

Sinergi antara pendidikan formal dan budaya pesantren di Madrasah menjadi elemen penting dalam kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah. Program-program yang ada, seperti kegiatan ilmu amaliah dan amal ilmiah, wirausaha dan pembinaan karakter, memperkuat identitas peserta didik sebagai pribadi yang tidak hanya cerdas tetapi juga berakhlak mulia. Dengan kepemimpinan yang inklusif dan berbasis evaluasi berkelanjutan, Madrasah ini berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif, inklusif dan relevan dengan kebutuhan zaman.

1. Kolaborasi dengan Semua Komponen

Salah satu prinsip utama dalam kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kolaborasi yang erat antara seluruh elemen Madrasah, termasuk Kepala Madrasah, guru, komite, yayasan dan pengasuh. Rapat rutin yang diadakan untuk membahas kebijakan dan program kerja memastikan tercapainya kesepahaman yang mendalam dan dukungan penuh dari semua

pihak. Kolaborasi ini memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil tidak hanya mencerminkan kebutuhan dan aspirasi masing-masing pihak, tetapi juga memperkuat komitmen bersama dalam mencapai tujuan Madrasah. Hal ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, di mana setiap komponen merasa terlibat dan memiliki andil dalam merumuskan serta melaksanakan kebijakan pendidikan.

Pendekatan kolaboratif ini sejalan dengan konsep kepemimpinan kolaboratif yang dipaparkan oleh Avolio dan Bass. Menurut mereka, efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada keterlibatan dan partisipasi seluruh pihak dalam organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan.²⁵⁵ Dalam model kepemimpinan kolaboratif, Kepala Madrasah bertindak sebagai fasilitator yang mengajak semua pihak untuk berkolaborasi, berbagi ide dan mencari solusi bersama terhadap berbagai tantangan yang dihadapi Madrasah. Kolaborasi ini meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan anggota Madrasah, yang pada gilirannya dapat mempercepat pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.²⁵⁶

Lebih lanjut, kolaborasi yang terjalin dengan baik antara Kepala Madrasah dan semua komponen Madrasah berkontribusi pada pengelolaan sumber daya yang lebih efisien dan efektif. Partisipasi aktif dari guru,

²⁵⁵ Bass, B. M & Avolio, "Transformational Leadership and Organizational Culture."

²⁵⁶ Anik Herminingsih, Agus Arijanto, and Ahmad Yamin, "Visionary Leadership for Implementing Quality Culture: Empirical Evidence in Indonesian Private Higher Education," *Journal of Advanced Management Science* (2020): 135–140.

komite dan yayasan dalam perencanaan dan evaluasi program-program kerja memungkinkan adanya pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan tantangan yang dihadapi Madrasah. Hal ini juga mendukung terciptanya keputusan yang lebih inklusif dan tepat sasaran. Menurut penelitian oleh Wang kepemimpinan yang bersifat kolaboratif dapat meningkatkan kualitas keputusan yang diambil, mempercepat implementasi kebijakan dan menghasilkan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif.²⁵⁷ Dengan adanya kolaborasi ini, Madrasah dapat terus berinovasi dalam pengembangan program pendidikan yang mendukung prestasi peserta didik dan kemandirian Madrasah.

2. Pengelolaan Program secara Sistematis

Pengelolaan program secara sistematis di Madrasah mencerminkan implementasi kepemimpinan yang visioner dan efektif oleh Kepala Madrasah. Setiap program yang dilaksanakan, seperti kelas bina prestasi dan bina olimpiade, dirancang dengan persiapan yang matang dan perencanaan yang terstruktur. Program-program ini dimulai dengan identifikasi tujuan yang jelas, pengalokasian sumber daya yang tepat, dan pengembangan metode yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Proses perencanaan yang komprehensif ini memastikan bahwa setiap langkah dalam pelaksanaan program dapat berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang maksimal. Hal ini juga sejalan dengan prinsip manajemen

²⁵⁷ Wang et al., “Peran Teknologi dalam Transformasi Pendidikan di Indonesia,” *Kemdikbud* 4, no. 2 (2023): 1–7.

pendidikan yang menekankan pentingnya perencanaan yang baik sebagai landasan untuk perubahan yang berkelanjutan.

Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, Kepala Madrasah memastikan bahwa guru dan tenaga pengajar terlibat aktif dalam pelatihan dan pendampingan untuk mengembangkan bahan ajar serta metode pembelajaran yang efektif. Pelatihan ini bertujuan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan pedagogis guru agar dapat mengelola kelas secara optimal dan memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik dan interaktif bagi peserta didik. Menurut Yayat, perubahan pendidikan yang sukses membutuhkan perencanaan yang terstruktur dan sistematis, di mana setiap elemen pendidikan, mulai dari guru hingga manajemen, terlibat secara aktif dalam upaya pencapaian tujuan bersama. yayat juga menekankan pentingnya pelatihan yang berkelanjutan bagi para pendidik, karena kualitas guru adalah faktor utama dalam meningkatkan hasil pendidikan.²⁵⁸

Penerapan sistem pengelolaan program yang terstruktur ini juga mencakup evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap setiap program yang dilaksanakan. Setiap program, seperti kelas bina prestasi dan bina olimpiade, dievaluasi secara rutin untuk menilai efektivitasnya serta dampaknya terhadap pencapaian prestasi peserta didik. Hasil evaluasi ini digunakan untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan, baik dalam hal

²⁵⁸ Yayat Hidayat et al., "Manajemen Pendidikan Islam," *Syi'ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan dan Bimbingan Masyarakat Islam* 6, no. 2 (2023): 52–57.

kurikulum, metode pengajaran maupun sumber daya yang digunakan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Akbar, yang menyatakan bahwa evaluasi berkelanjutan dan refleksi terhadap praktik pendidikan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik.²⁵⁹ Dengan pendekatan ini, Madrasah berhasil menciptakan lingkungan yang tidak hanya mendukung prestasi akademik dan non akademik peserta didik, tetapi juga memastikan bahwa program-program yang dilaksanakan selalu relevan dan responsif terhadap kebutuhan perkembangan peserta didik.

3. Pelayanan yang Humanis dan Inklusif

Pendekatan kepemimpinan yang humanis dan inklusif menjadi salah satu ciri khas kepemimpinan Kepala Madrasah. Salah satu bentuk nyata dari pendekatan ini adalah penerimaan peserta didik yang tidak terlalu kaku terhadap aturan seragam, yang mana menyesuaikan dengan kebutuhan dan kenyamanan peserta didik, terutama bagi mereka yang berasal dari latar belakang pesantren. Fleksibilitas dalam mengelola aturan ini mencerminkan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya membangun lingkungan yang terbuka dan mendukung bagi setiap individu. Pelayanan yang empatik ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada kesejahteraan emosional dan psikologis peserta didik. Dengan memberikan ruang bagi peserta didik

²⁵⁹ Akbarturrahman, "Strategic Teacher Performance Assessment during the Pandemic (Case Study at MA Midanutta'lim)," *Journal of Islamic Education Management* 1, no. 2 (2022).

untuk merasa dihargai dan diterima tanpa tekanan yang berlebihan, Kepala Madrasah mampu menciptakan suasana belajar yang lebih menyenangkan dan produktif.

Konsep kepemimpinan yang humanis ini sangat sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Wuwung, yang menekankan bahwa kecerdasan emosional, termasuk empati dan perhatian terhadap kebutuhan individu, sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung perkembangan holistik peserta didik. Menurut Wuwung, seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu membaca dan merespons kebutuhan emosional bawahannya dengan cara yang mendalam, memperkuat hubungan interpersonal dan menciptakan iklim yang mendukung baik secara psikologis maupun akademik.²⁶⁰ Hal ini sangat relevan dengan upaya Kepala Madrasah perempuan dalam menciptakan suasana Madrasah yang tidak hanya mendukung perkembangan akademik peserta didik, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Selain itu, pelayanan yang humanis dan inklusif ini memperkuat ikatan antara peserta didik, guru dan pihak manajemen Madrasah. Ketika peserta didik merasa dihargai dan diterima, mereka cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dan lebih termotivasi untuk berprestasi. Hal ini sejalan dengan pendapat rohmad yang menemukan bahwa

²⁶⁰ Wuwung and Olivia Cherly, *Strategi Pembelajaran & Kecerdasan Emosional* (Scopindo Media Pustaka, 2020).

kepemimpinan yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu dan mendorong inklusivitas dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi peserta didik dalam pembelajaran.²⁶¹ Dengan pendekatan kepemimpinan yang humanis ini, Madrasah tidak hanya berhasil meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga membentuk karakter peserta didik yang mampu beradaptasi dalam berbagai situasi sosial, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap sesama.

4. Penekanan pada Penguatan Mutu Pembelajaran

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah, Ibu Kepala Madrasah memfokuskan upayanya pada penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran interaktif. Hal ini mencakup penggunaan multimedia dan perangkat digital yang mendukung proses belajar mengajar, sehingga peserta didik dapat terlibat aktif dalam pembelajaran. Program-program unggulan seperti kelas spektakuler Bahasa dan Genius Class dirancang untuk mengembangkan keterampilan peserta didik yang relevan dengan tuntutan dunia modern. Kelas-kelas ini memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengasah kemampuan mereka dalam bidang-bidang tertentu seperti bahasa, matematika, teknologi dan sains, dengan pendekatan yang menarik dan menantang. Program-program tersebut bertujuan untuk menyiapkan peserta didik agar memiliki

²⁶¹ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan (Konsep dan Aplikasi)* (Purwokerto: STAIN Press Purwokerto, 2010).

kompetensi yang tinggi dan dapat bersaing dalam dunia pendidikan maupun di luar itu.

Penekanan pada penguatan mutu pembelajaran ini sangat penting karena dapat memberikan dampak langsung pada motivasi belajar peserta didik. Ketika peserta didik diberikan sarana yang mendukung pembelajaran yang menarik dan efektif, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk belajar. Selain itu, pendekatan ini juga menciptakan suasana kompetitif yang sehat, yang mendorong peserta didik untuk terus berusaha mencapai yang terbaik. Hal ini sejalan dengan temuan dari Mukarromah, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kualitas pengajaran guru, penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan fasilitas yang memadai merupakan elemen kunci dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik.²⁶² Penelitian Azizah juga menekankan bahwa pengajaran yang berbasis pada umpan balik yang konstruktif dan fasilitas pembelajaran yang mendukung dapat mempercepat proses belajar dan meningkatkan hasil akademik peserta didik secara signifikan.²⁶³

Selain itu, penguatan mutu pembelajaran yang dilakukan di Madrasah juga mencakup peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan-pelatihan berkala yang bertujuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan pedagogis mereka. Hal ini penting karena kualitas guru adalah

²⁶² Siti Mukarromah, Arini Rosyidah, and Dewi Nur Musthofiyah, "Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah," *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021).

²⁶³ Khanifatul Azizah and Muhammad Ali Fuadi, "Profesionalisme Guru dalam Islam: Kajian Konseptual Hadits Tarbawi," *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 6, no. 1 (2021): 73–87.

faktor utama dalam keberhasilan suatu program pendidikan. Sebagai contoh, pelatihan dalam penggunaan teknologi pendidikan dan pengembangan metode pembelajaran yang inovatif akan meningkatkan kemampuan guru dalam menyampaikan materi secara lebih menarik dan mudah dipahami. Menurut penelitian oleh Sitorus, peningkatan kualitas pengajaran guru melalui pelatihan yang berkelanjutan merupakan salah satu strategi paling efektif dalam meningkatkan hasil pendidikan secara keseluruhan.²⁶⁴ Dengan demikian, fokus Kepala Madrasah pada penguatan mutu pembelajaran melalui sarana yang memadai dan pengembangan kompetensi guru telah berkontribusi besar terhadap keberhasilan akademik.

5. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Kepala Madrasah menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dalam pengelolaan program di Madrasah, khususnya dalam hal pembelajaran. Evaluasi ini dilakukan secara rutin setiap minggu, memungkinkan para pengelola Madrasah untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap program-program yang sedang berjalan. Dengan evaluasi yang teratur, dapat diketahui sejauh mana efektivitas program tersebut dalam memenuhi tujuan pendidikan, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Hal ini memungkinkan pengelolaan yang lebih adaptif dan responsif terhadap perkembangan dan kebutuhan peserta didik. Evaluasi berkelanjutan ini tidak hanya meningkatkan kualitas

²⁶⁴ Michael Sitorus and M. David Fadillah Murti, “Analisis Pengaruh Penggunaan Artificial Intelligence pada Pembelajaran di Cyber University,” *Innotech: Jurnal Ilmu Komputer, Sistem Informasi dan Teknologi Informasi* 1, no. 2 (2024): 90–101.

pembelajaran, tetapi juga memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan dapat terus relevan dan sesuai dengan kondisi yang ada.

Prinsip evaluasi berkelanjutan ini sangat terkait dengan teori manajemen berbasis Sekolah yang digagas oleh Leithwood dan Jantzi dalam rahmat. Mereka berpendapat bahwa evaluasi merupakan bagian integral dari pengelolaan pendidikan yang efektif dan dapat menjadi pendorong utama dalam peningkatan kualitas pendidikan.²⁶⁵ Dalam konteks ini, evaluasi tidak hanya bertujuan untuk menilai hasil akhir, tetapi juga sebagai proses reflektif yang memungkinkan setiap elemen dalam Madrasah untuk terus belajar dan berkembang. Evaluasi yang dilakukan secara rutin, dengan melibatkan semua pihak terkait, menciptakan budaya refleksi yang memperkuat komitmen untuk terus melakukan perbaikan, baik dalam aspek kurikulum, metode pengajaran, maupun strategi manajerial. Pendekatan ini membangun sebuah ekosistem pendidikan yang terus berkembang, sejalan dengan prinsip peningkatan kualitas berkelanjutan.

Selain itu, evaluasi yang berkelanjutan juga mendorong terciptanya budaya pembelajaran di kalangan pengelola Madrasah, termasuk Kepala Madrasah dan guru. Hal ini berfungsi untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya perbaikan terus-menerus dalam setiap aspek pendidikan. Berdasarkan penelitian oleh Haryati et.al., evaluasi yang efektif, terutama dalam bentuk penilaian formatif yang dilakukan secara berkala, dapat

²⁶⁵ Rahmat, Abdul, and Rusmin Husain, *Manajemen Berbasis Sekolah untuk Perbaikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar* (Zahir Publishing, 2020).

meningkatkan hasil belajar peserta didik secara signifikan. Penilaian ini memungkinkan guru untuk memperoleh umpan balik yang cepat dan langsung mengenai proses pembelajaran, yang pada gilirannya membantu mereka untuk mengadaptasi metode pengajaran dan meningkatkan kualitas interaksi di kelas.²⁶⁶ Dengan menekankan evaluasi berkelanjutan, Kepala Madrasah berhasil menciptakan lingkungan yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan peserta didik, tetapi juga selalu berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas program pendidikan di Madrasah.

6. Sinergi dengan Lingkungan Pondok Pesantren

Keberhasilan kepemimpinan Kepala Madrasah perempuan juga terlihat dari kemampuannya dalam menyelaraskan program pendidikan dengan nilai-nilai yang ada di lingkungan pondok pesantren. Sinergi antara Madrasah dan pondok pesantren ini menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik, di mana peserta didik tidak hanya mendapatkan pendidikan akademik yang berkualitas, tetapi juga pendidikan karakter yang berbasis pada ajaran agama dan budaya pesantren. Kolaborasi ini terwujud dalam berbagai kegiatan, seperti ilmu amaliah dan amal ilmiah, wirausaha, kedisiplinan, kemandirian dan pendidikan karakter, yang tidak hanya mengembangkan kemampuan akademik peserta didik, tetapi juga membentuk mereka menjadi individu yang memiliki akhlak mulia dan siap

²⁶⁶ Linda Feni Haryati, Ashar Pajarungi Anar, and Anik Ghufon, "Menjawab Tantangan Era Society 5.0 Melalui Inovasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 5 (2022): 1–6.

menghadapi tantangan di dunia nyata. Program ini membantu peserta didik untuk memahami pentingnya integritas, tanggung jawab dan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Sinergi antara pendidikan formal di Madrasah dan nilai-nilai yang diajarkan di pesantren ini mengingatkan kita pada penelitian Fikriyah tentang organisasi pembelajar. Fikriyah menekankan bahwa kesuksesan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran yang terjadi di dalam kelas, tetapi juga oleh faktor budaya organisasi yang ada di luar kelas, yang mendukung pengembangan karakter peserta didik.²⁶⁷ Dalam konteks Madrasah, budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai keagamaan, kedisiplinan dan kerjasama antar anggota Madrasah berperan besar dalam menciptakan suasana yang mendukung perkembangan karakter peserta didik. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai pesantren ke dalam program pendidikan formal, Kepala Madrasah memastikan bahwa peserta didik tidak hanya unggul dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan siap untuk berkontribusi positif dalam masyarakat.

Selain itu, kolaborasi ini juga meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam kegiatan sosial yang positif, seperti wirausaha dan kegiatan sosial lainnya. Kegiatan wirausaha misalnya, memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk mengembangkan keterampilan praktis yang dapat mereka aplikasikan dalam kehidupan sehari-hari dan di masa depan.

²⁶⁷ Izz Jayyidati Fikriyah, "Manajemen Strategi Dalam Mencetak Santri Go International Di Pondok Pesantren Terpadu Al-Fauzan," *Risalatuna: Journal of Pesantren Studies* 2, no. 2 (2022): 237–261.

Penekanan pada pengembangan karakter ini juga berhubungan dengan temuan dari Rohman yang menyatakan bahwa pendidikan karakter merupakan bagian integral dari pembelajaran yang sukses, karena karakter yang baik akan mendukung pencapaian akademik yang lebih tinggi dan kesejahteraan sosial yang lebih baik.²⁶⁸ Dengan menciptakan sinergi yang kuat antara pendidikan formal dan budaya pesantren, Ibu Hj. Nur Diana berhasil membentuk lingkungan pendidikan yang tidak hanya mendidik otak peserta didik, tetapi juga hati mereka.

Dengan pendekatan yang komprehensif ini, kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah berhasil menunjukkan bagaimana Madrasah dapat berkembang menjadi lembaga pendidikan yang mandiri, berprestasi dan mampu menghargai kebutuhan seluruh pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Kepemimpinan yang didasarkan pada kolaborasi, transparansi, dan evaluasi berkelanjutan telah menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan peserta didik secara holistik. Melalui sinergi antara pendidikan formal dan nilai-nilai pesantren, kepala Madrasah berhasil membangun Madrasah yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter yang kuat pada diri peserta didik. Ini membuktikan bahwa pendidikan yang efektif tidak hanya mengandalkan kualitas pengajaran, tetapi juga budaya dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam suatu komunitas.

²⁶⁸ Abd. Rohman and Abdul Muhid, "Character Education of Islamic Boarding School Students in the 4.0 Industrial Revolution Era: Literature Review," *Halaqa: Islamic Education Journal* 6, no. 1 (2022): 59–65.

Pendekatan kepemimpinan yang berbasis pada keterlibatan semua komponen Madrasah, seperti guru, komite, yayasan dan pengasuh, memfasilitasi pencapaian tujuan bersama dalam membangun Madrasah yang mandiri dan berprestasi. Kepala Madrasah memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan mendapat dukungan penuh dari seluruh pihak, sehingga tercipta keselarasan dalam setiap langkah yang diambil. keterlibatan seluruh elemen organisasi merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan. Dengan memastikan keterlibatan dan partisipasi aktif dari semua pihak, Kepala Madrasah tidak hanya menciptakan Madrasah yang mandiri dan berprestasi, tetapi juga lingkungan yang inklusif dan saling mendukung antar individu.

Selain itu, pendekatan yang sistematis dalam pengelolaan program dan evaluasi berkelanjutan juga berperan penting dalam memastikan keberhasilan setiap program yang dijalankan di Madrasah. Kepala Madrasah memberikan perhatian khusus terhadap penguatan kualitas pembelajaran melalui penyediaan sarana yang mendukung dan pelatihan bagi guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Program unggulan seperti kelas spektakuler Bahasa dan Genius Class bertujuan untuk mengembangkan keterampilan peserta didik yang relevan dengan tuntutan dunia modern. Evaluasi rutin yang dilakukan setiap minggu memungkinkan adanya perbaikan dan penyesuaian program yang berkelanjutan sesuai dengan perkembangan kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan Kepala Madrasah tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada pencapaian tujuan pendidikan jangka panjang yang melibatkan perbaikan dan inovasi secara terus-menerus.

Dengan demikian Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan, Kepemimpinan perempuan yang diterapkan berhasil menciptakan Madrasah yang mandiri, berprestasi dan inklusif. Dengan pendekatan yang mengedepankan kolaborasi seluruh elemen Madrasah, pengelolaan program secara sistematis, serta evaluasi berkelanjutan, Ibu Kepala Madrasah mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter peserta didik. Sinergi antara pendidikan formal dan nilai-nilai pesantren memperkuat identitas peserta didik sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan siap bersaing di dunia global. Selain itu, fokus pada penguatan mutu pembelajaran melalui fasilitas yang mendukung pembelajaran interaktif serta budaya inklusif dan humanis menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang berempati dan responsif terhadap kebutuhan individu. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, MTs Genius Al-Yasini berhasil menjadi model pendidikan yang holistik, berkelanjutan dan berorientasi pada kualitas tinggi, menjadikannya teladan bagi lembaga pendidikan lain dalam mengelola pendidikan yang tidak hanya berfokus pada akademik, tetapi juga pada kedisiplinan, kemandirian dan pembentukan karakter peserta didik.

C. Dampak Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi

Penelitian ini menunjukan dampak kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Ibu Kepala Madrasah, dalam mengelola dan mengembangkan Madrasah menjadi institusi pendidikan yang mandiri dan berprestasi.

Kepemimpinan beliau yang bersifat transformasional, inklusif dan humanis berperan penting dalam menciptakan perubahan signifikan di berbagai aspek kehidupan Madrasah. Salah satu dampak utamanya adalah peningkatan prestasi peserta didik, baik secara akademik maupun non akademik. Dengan adanya program bina prestasi dan bina olimpiade yang terfokus pada mata pelajaran MIPAS, peserta didik mendapatkan dukungan optimal untuk berkembang. Capaian ini tidak hanya mengangkat reputasi peserta didik secara individu tetapi juga meningkatkan daya saing Madrasah di tingkat lokal dan nasional.

Di samping peningkatan prestasi peserta didik, kepemimpinan ini juga mendorong kedisiplinan dan keterlibatan aktif seluruh elemen Madrasah, termasuk guru, peserta didik dan komunitas. Implementasi program berbasis partisipasi bersama menciptakan rasa tanggung jawab yang kuat di antara guru dan peserta didik. Guru terlibat aktif dalam pembinaan, sementara peserta didik termotivasi untuk belajar dengan serius. Pendekatan ini menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, tertib dan kondusif, yang memberikan dampak positif bagi pengembangan karakter dan prestasi peserta didik. Selain itu, kepemimpinan ini berhasil mendorong Madrasah untuk lebih mandiri, terutama dalam pengelolaan program pendidikan dan sumber daya. Contohnya adalah Koperasi Madrasah dan Gerakan Peduli Siswa (GPS), yang tidak hanya mendukung kemandirian finansial tetapi juga membantu peserta didik dari latar belakang ekonomi kurang mampu.

Selain berdampak pada peserta didik dan pengelolaan Madrasah, kepemimpinan perempuan ini juga memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalitas dan inovasi guru. Dengan program pelatihan yang dirancang khusus,

seperti pelatihan bahasa dan pengembangan teknologi, para guru didorong untuk terus meningkatkan kompetensi dan menciptakan pembelajaran yang lebih inovatif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah tetapi juga memperkuat citra Madrasah sebagai institusi modern dan kompetitif. Identitas dan citra positif Madrasah ini memberikan kepercayaan yang besar dari masyarakat dan menarik lebih banyak calon peserta didik setiap tahunnya. Secara keseluruhan, kepemimpinan perempuan yang humanis dan inklusif ini menjadi model yang relevan dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas, mandiri dan berkelanjutan.

1. Peningkatan Prestasi Peserta Didik

Salah satu hasil utama dari kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah adalah peningkatan prestasi peserta didik, baik di tingkat lokal maupun nasional. Melalui program bina prestasi dan bina olimpiade yang berfokus pada mata pelajaran MIPAS (Matematika, IPA, IPS, Bahasa dan TIK), peserta didik mendapatkan dukungan strategis dalam mengembangkan kemampuan akademik mereka secara maksimal. Program ini dirancang dengan pendekatan terstruktur, melibatkan guru-guru yang kompeten dan didukung oleh fasilitas yang memadai. Hasilnya, banyak peserta didik yang berhasil meraih prestasi akademik dan non akademik, termasuk menjadi juara dalam berbagai kompetisi dan olimpiade di tingkat daerah hingga nasional. Kepemimpinan transformasional yang menekankan pemberdayaan peserta didik terbukti efektif dalam mendorong

motivasi dan kepercayaan diri peserta didik untuk bersaing secara kompetitif.

Penelitian oleh Bayahi menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang mengedepankan pengembangan individu memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja peserta didik. Kepemimpinan semacam ini memberikan ruang bagi peserta didik untuk mengidentifikasi potensi mereka dan memanfaatkan dukungan yang tersedia secara optimal.²⁶⁹ Di Madrasah, keberhasilan program ini juga didukung oleh perhatian pemimpin terhadap kebutuhan emosional peserta didik. Dukungan moral, pengakuan atas capaian peserta didik dan komunikasi terbuka antara pemimpin, guru dan peserta didik menjadi elemen penting dalam membangun lingkungan belajar yang positif dan produktif, sebagaimana ditegaskan oleh penelitian Abidin bahwa perhatian terhadap aspek psikologis peserta didik memiliki korelasi langsung dengan peningkatan hasil belajar mereka.²⁷⁰

Selain itu, penelitian Tucunan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan mengungkapkan bahwa pemimpin yang fokus pada pembinaan prestasi individu mampu menciptakan perubahan signifikan dalam capaian peserta didik.²⁷¹ Di

²⁶⁹ Bayahi et al., "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Mutu Madrasah: Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kabupaten Minahasa Tenggara." 1, No. 1 (2021);, "SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies 1, no. 1 (2021): 11–27.

²⁷⁰ Abidin et al., "Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan," *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 1–17.

²⁷¹ Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, and I Gede Riana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Pandawa)," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3, no. 9 (2014): 533–550.

Madrasah, pendekatan ini tercermin melalui implementasi program yang memberikan perhatian pada perkembangan peserta didik secara holistik. Tidak hanya berfokus pada akademik, tetapi juga pada pembangunan karakter, kepercayaan diri dan kemampuan kolaboratif. Program ini membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan yang berorientasi pada hasil mampu mendorong peserta didik untuk tidak hanya meraih prestasi akademik dan non akademik tetapi juga menjadi individu yang berintegritas dan kompeten.

2. Kedisiplinan dan Keterlibatan Aktif Guru dan Peserta Didik

Kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah berhasil meningkatkan kedisiplinan dan keterlibatan aktif guru serta peserta didik melalui pendekatan yang inklusif dan berbasis kolaborasi. Program-program yang melibatkan seluruh elemen Madrasah, termasuk guru, peserta didik dan komite Madrasah, menciptakan rasa tanggung jawab bersama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Guru menjadi lebih aktif dalam membina peserta didik, sementara peserta didik merespons dengan semangat belajar yang tinggi. Hal ini terlihat dari indikator keberhasilan seperti tingkat kehadiran yang konsisten tinggi dan peningkatan keteraturan dalam aktivitas pembelajaran. Upaya ini mencerminkan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi juga memperhatikan proses pendidikan yang melibatkan seluruh pihak.

Penelitian oleh Sumarjono menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif sangat efektif dalam memperbaiki kedisiplinan serta rasa tanggung jawab di kalangan guru dan peserta didik.²⁷² Pemimpin yang melibatkan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan dan implementasi program mampu menciptakan suasana kerja sama yang harmonis dan terorganisir. Di Madrasah, hal ini diterapkan melalui diskusi rutin antara guru, pengelola dan komite Madrasah untuk merancang program serta komunikasi yang terbuka dengan peserta didik mengenai tujuan dan manfaat program yang diikuti. Pendekatan ini memperkuat rasa memiliki di antara semua pihak, yang pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan dan keterlibatan mereka.

Selain itu, penelitian oleh Hapsari juga menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam program pendidikan meningkatkan motivasi intrinsik baik pada peserta didik maupun guru, yang berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran.²⁷³ Di Madrasah, program seperti monitoring kehadiran berbasis teknologi dan pembinaan karakter secara berkala membangun kedisiplinan yang konsisten di kalangan peserta didik. Guru, di sisi lain, didorong untuk terus berinovasi dalam pembelajaran karena merasa didukung oleh kepemimpinan yang inklusif dan inspiratif. Dampak positif dari pendekatan ini terlihat dari meningkatnya keteraturan dalam

²⁷² Sumarjono, "Kepemimpinan dan Peningkatan Mutu Institusi Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta," *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi* 1, no. 3 (2022): 69–78.

²⁷³ Hapsari et al., "Peran Guru dalam Memotivasi Belajar Siswa Selama Kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh," *Research and Development Journal of Education* 7, no. 1 (2021): 193–204.

proses belajar-mengajar, yang secara langsung berkontribusi pada kualitas pendidikan di Madrasah.

3. Kemandirian Madrasah dalam Pengelolaan Program

Kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah telah menciptakan pondasi kemandirian Madrasah yang kuat dalam pengelolaan program pendidikan. Dengan perencanaan strategis dan pelaksanaan mandiri, Madrasah ini berhasil mengurangi ketergantungan pada sumber daya eksternal dan memperkuat kemampuan internalnya. Contoh nyata dari pencapaian ini adalah implementasi program Koperasi Madrasah dan Gerakan Peduli Siswa (GPS). Program Koperasi Madrasah menyediakan sumber pendanaan tambahan yang digunakan untuk mendukung berbagai kebutuhan operasional, sementara GPS menjadi mekanisme penggalangan dana internal yang bermanfaat bagi peserta didik kurang mampu. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan stabilitas finansial Madrasah tetapi juga memberikan dampak sosial yang positif di kalangan peserta didik dan komunitas.

Menurut Indrianti, kepemimpinan yang mendorong kemandirian Sekolah memungkinkan institusi untuk lebih resilien dalam menghadapi tantangan, termasuk dalam aspek finansial dan pengelolaan sumber daya.²⁷⁴ Madrasah mencerminkan temuan tersebut melalui program-program yang dirancang secara mandiri dan dilaksanakan secara konsisten. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang fokus pada pemberdayaan

²⁷⁴ Indarti, "Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam."

Madrasah secara holistik memungkinkan setiap elemen Madrasah, mulai dari guru hingga komite, untuk mengambil peran aktif dalam perencanaan dan implementasi program. Hal ini menciptakan budaya kerja kolektif yang mendukung keberlanjutan program meskipun terdapat keterbatasan sumber daya eksternal.

Selain itu, penelitian oleh Arpinal menunjukkan bahwa kemandirian dalam pengelolaan Sekolah memungkinkan institusi untuk lebih adaptif terhadap kebutuhan peserta didik dan masyarakat.²⁷⁵ Di Madrasah, pengelolaan program seperti Koperasi Madrasah dan GPS tidak hanya menjadi solusi finansial tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab sosial di kalangan peserta didik, guru dan orang tua. Penguatan ini mencerminkan kemampuan Madrasah untuk menjalankan visi dan misi pendidikan secara mandiri sekaligus berkontribusi pada pengembangan masyarakat sekitar. Pendekatan ini memperlihatkan bagaimana kepemimpinan perempuan yang strategis mampu membangun sistem yang berkelanjutan, inovatif dan inklusif.

4. Lingkungan Belajar yang Nyaman dan Mendukung

Salah satu dampak positif dari kepemimpinan Kepala Madrasah adalah terciptanya lingkungan belajar yang nyaman, mendukung dan inklusif. Kepemimpinan yang empatik dan humanis ini memberikan perhatian khusus pada kebutuhan emosional dan kesejahteraan peserta

²⁷⁵ Arpinal Arpinal, Jamrizal Jamrizal, and Musli Musli, "Budaya Organisasi dalam Pengembangan Kemandirian Santri di Pesantren Ashqaf Jambi," *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam dan Humaniora* 4, no. 1 (2023): 98–111.

didik, menciptakan atmosfer yang kondusif untuk pembelajaran. Pendekatan fleksibel dalam penerimaan peserta didik, seperti memberikan kelonggaran terhadap aturan seragam atau jadwal tertentu bagi peserta didik dengan latar belakang khusus, menunjukkan komitmen Madrasah terhadap keberagaman dan inklusi. Langkah-langkah ini meningkatkan rasa aman dan kenyamanan peserta didik, yang berkontribusi pada motivasi belajar serta hubungan yang harmonis antara peserta didik, guru dan pihak Madrasah.

Menurut Hutagalung mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pemimpin pendidikan yang memperhatikan kesejahteraan emosional peserta didik mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar.²⁷⁶ Di Madrasah, perhatian terhadap aspek ini terlihat dari kebijakan dan program-program yang dirancang untuk memperkuat hubungan antara peserta didik dan guru, seperti sesi konseling rutin, pendekatan personal dalam pembimbingan dan kegiatan ekstrakurikuler yang berorientasi pada pengembangan emosional. Hal ini tidak hanya membantu peserta didik merasa lebih nyaman tetapi juga mendorong mereka untuk terlibat aktif dalam pembelajaran dan kegiatan Madrasah.

Selain itu, penelitian oleh Festiawan tentang hierarki kebutuhan manusia memberikan dasar teoritis yang relevan. Kebutuhan akan rasa

²⁷⁶ Devi Kristina Hutagalung and Meiyati Simatupang, *Buku Ajar Kepemimpinan* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023).

aman dan kenyamanan menjadi pondasi bagi peserta didik untuk mencapai aktualisasi diri dalam proses pembelajaran.²⁷⁷ Di Madrasah, implementasi kebijakan berbasis empati yang menitikberatkan pada kesejahteraan peserta didik membuktikan bahwa lingkungan belajar yang nyaman dapat mempercepat perkembangan akademik dan karakter peserta didik. Pendekatan ini juga menciptakan budaya Madrasah yang positif, di mana peserta didik merasa dihargai dan didukung, sehingga Madrasah tidak hanya menjadi tempat belajar tetapi juga ruang yang membentuk kepribadian holistik mereka.

5. Penguatan Identitas dan Citra Positif Madrasah

Kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah telah berhasil memperkuat identitas dan citra Madrasah sebagai institusi pendidikan yang modern, mandiri dan berprestasi. Program-program unggulan seperti spektakuler Bahasa dan kegiatan berbasis teknologi menjadi wujud nyata dari inovasi yang diterapkan di Madrasah ini. Spektakuler Bahasa misalnya, dirancang untuk meningkatkan kompetensi peserta didik dalam bahasa asing, sementara program berbasis teknologi mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan di era digital. Kombinasi program ini tidak hanya mendukung pencapaian akademik tetapi juga membentuk karakter dan keterampilan peserta didik, sehingga Madrasah dikenal sebagai lembaga pendidikan yang mampu melahirkan lulusan berkualitas dan kompetitif.

²⁷⁷ Rifqi Festiawan, "Belajar dan Pendekatan Pembelajaran," 2020 (2020): 1–17.

Penelitian oleh Robiah menunjukkan bahwa Sekolah atau Madrasah yang memperkenalkan program-program inovatif yang melibatkan teknologi dan pengembangan karakter cenderung memiliki reputasi yang lebih baik di mata masyarakat.²⁷⁸ Hal ini selaras dengan keberhasilan Madrasah, yang melalui program unggulan, mampu menarik minat calon peserta didik dari berbagai latar belakang. Selain itu, citra positif ini turut memperluas jaringan kemitraan Madrasah dengan berbagai pihak, baik dari sektor pendidikan maupun dunia usaha, yang memberikan dampak positif terhadap pengembangan sumber daya dan keberlanjutan program-programnya.

Lebih lanjut, penelitian oleh Sopwadin tentang pemasaran pendidikan menegaskan pentingnya citra institusi dalam menarik kepercayaan masyarakat. Identitas Madrasah yang modern dan inovatif menjadi modal penting dalam menciptakan daya saing yang berkelanjutan.²⁷⁹ Di Madrasah, penguatan identitas ini tidak hanya terlihat dari program unggulan akademik, tetapi juga dari nilai-nilai yang ditanamkan melalui pendekatan humanis dan inklusif. Dengan memadukan visi kepemimpinan yang strategis dan pelaksanaan program berbasis kebutuhan masyarakat, Madrasah ini berhasil membangun kepercayaan

²⁷⁸ Nisa Robiah, Yusuf Zaenal Abidin, and Dyah Rahmi Astuti, "Manajemen Public Relations dalam Sosialisasi Program Pemberian Insentif Guru Ngaji," *Humas: Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat* 4, no. 1 (2021): 77–96.

²⁷⁹ Iwan Sopwadin, "Manajemen Pemasaran Pondok Pesantren Berbasis Program Pengabdian Masyarakat," *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 4, no. 2 (2019): 78.

publik dan menciptakan identitas sebagai institusi pendidikan yang holistik, berorientasi masa depan dan relevan dengan perkembangan zaman.

6. Peningkatan Profesionalitas dan Inovasi Guru

Kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah juga berhasil meningkatkan profesionalitas dan inovasi guru melalui berbagai program pelatihan. Salah satu program unggulan adalah pelatihan bahasa yang dirancang untuk mendukung program spektakuler Bahasa. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru dalam penguasaan bahasa tetapi juga memotivasi mereka untuk lebih kreatif dalam mendesain pembelajaran. Guru-guru menjadi lebih percaya diri dalam mengadopsi metode pengajaran yang inovatif, termasuk integrasi teknologi, yang secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran di kelas. Hasilnya, peserta didik memperoleh pengalaman belajar yang lebih interaktif dan menarik, yang mendukung pencapaian akademik mereka.

Penelitian oleh Robinson menunjukkan bahwa pelatihan guru yang berfokus pada pengembangan keterampilan profesional memiliki dampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan.²⁸⁰ Di Madrasah, pelatihan ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis tetapi juga mencakup pengembangan soft skills seperti komunikasi, manajemen kelas dan kolaborasi. Guru dilatih untuk menjadi fasilitator pembelajaran yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan dinamis. Selain

²⁸⁰ Sthepen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*.

itu, pelatihan ini memberikan kesempatan kepada guru untuk berbagi praktik terbaik, yang memperkuat budaya inovasi di antara mereka.

Studi oleh Dudung tentang pengembangan profesional guru menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang secara kontekstual, sesuai dengan kebutuhan spesifik institusi, lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi guru.²⁸¹ Di Madrasah, pelatihan disesuaikan dengan visi Madrasah untuk menjadi institusi yang modern dan mandiri. Sebagai hasilnya, guru-guru tidak hanya menjadi lebih kompeten tetapi juga lebih terlibat dalam pengembangan kurikulum dan program-program pendidikan lainnya. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi yang berkelanjutan.

Kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah menjadi contoh nyata bagaimana pendekatan transformasional, inklusif dan humanis dapat membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan. Dengan visi yang jelas dan pendekatan yang memberdayakan, kepemimpinan ini berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya fokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter, kemandirian, kedisiplinan dan kesejahteraan semua elemen Madrasah. Peningkatan prestasi peserta didik,

²⁸¹ Agus Dudung, "Kompetensi Profesional Guru," *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)* (2018).

kedisiplinan yang lebih baik serta kemandirian dalam pengelolaan program menjadi bukti konkrit dari keberhasilan strategi kepemimpinan yang diterapkan.

Lebih jauh, lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung, serta peningkatan profesionalitas dan inovasi guru, mencerminkan keberhasilan dalam menciptakan institusi pendidikan yang holistik dan berorientasi pada masa depan. Madrasah mampu menjawab tantangan zaman dengan memadukan nilai-nilai tradisional dan pendekatan modern, menjadikannya model bagi Madrasah lainnya. Pendekatan fleksibel dan empati yang ditunjukkan dalam setiap kebijakan memastikan bahwa kebutuhan peserta didik dan komunitas terakomodasi secara optimal, memperkuat citra Madrasah sebagai lembaga yang inklusif dan progresif.

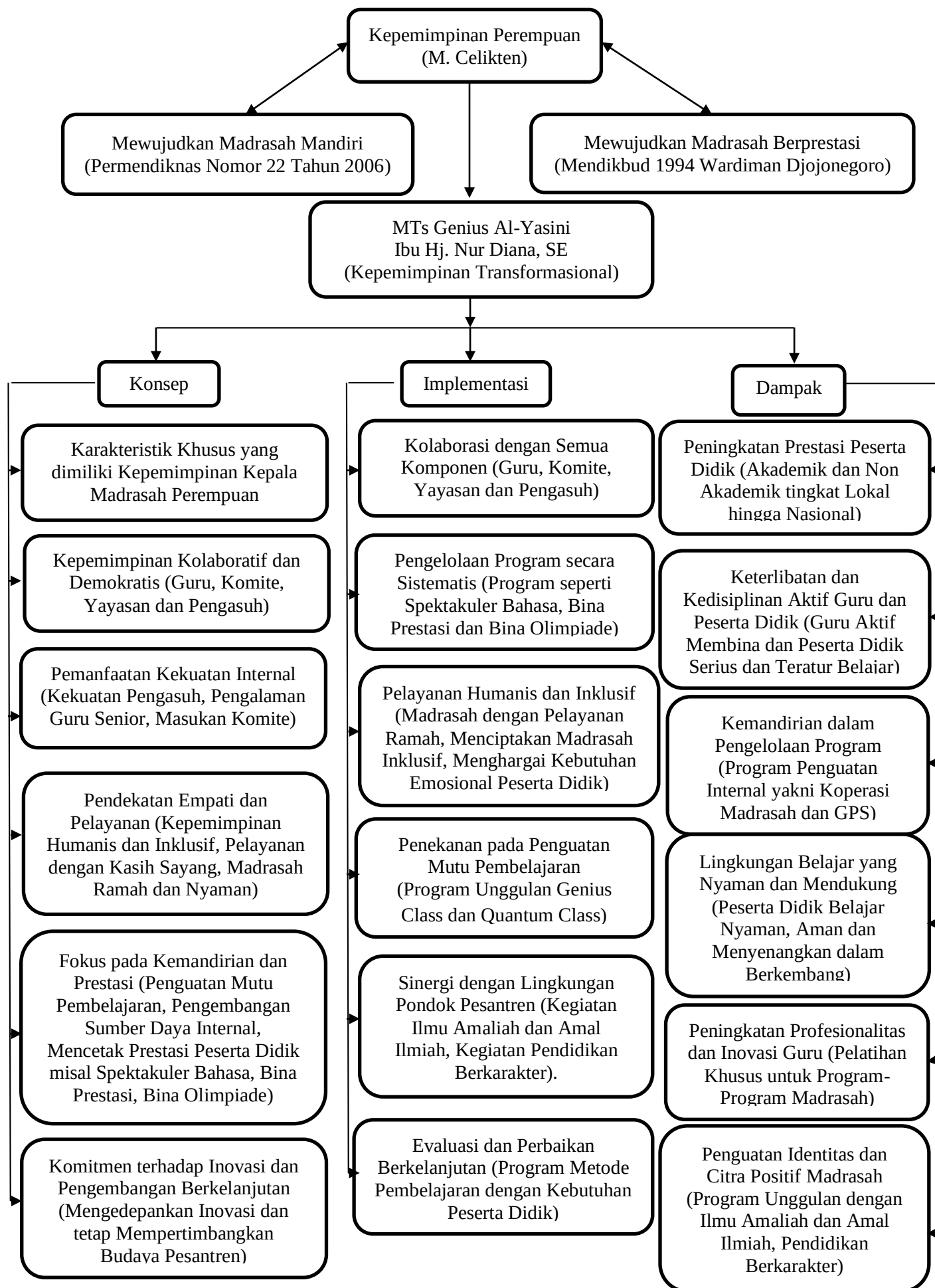
Hasil yang dicapai menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat menjadi kekuatan transformasional dalam sistem pendidikan, terutama ketika didasarkan pada prinsip-prinsip pemberdayaan dan kolaborasi. Dibawah naungan Kepala Madrasah perempuan, tidak hanya berhasil menciptakan pendidikan yang berkualitas tetapi juga menjadi inspirasi bagi institusi pendidikan lainnya dalam membangun model pendidikan yang mandiri, modern dan relevan dengan kebutuhan masyarakat masa kini. Studi ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar dalam mendorong perubahan positif di dunia pendidikan, dengan hasil yang berkelanjutan dan berdampak luas.

Dengan demikian Dampak Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan, Kepemimpinan perempuan yang telah diterapkan membuktikan bahwa pendekatan transformasional, inklusif dan humanis dapat menciptakan pendidikan yang

mandiri, modern dan berprestasi. Dampaknya mencakup peningkatan prestasi peserta didik, kedisiplinan, kemandirian dalam pengelolaan Madrasah, lingkungan belajar yang nyaman, serta profesionalitas dan inovasi guru. Keberhasilan ini menjadikan MTs Genius Al-Yasini sebagai model kepemimpinan perempuan yang mampu mewujudkan pendidikan holistik, relevan dengan perkembangan zaman dan memberi kontribusi nyata bagi peserta didik, guru dan masyarakat.

Untuk lebih mempermudah dalam memahaminya, peneliti merangkum temuan hasil analisa dan pembahasan penelitian terkait konsep, implementasi dan dampak kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi di MTs Genius Al-Yasini sebagai berikut:

Tabel 5.1 Temuan Hasil Analisa dan Pembahasan Penelitian



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data terkait Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan, sehingga dapat disimpulkan dari masing-masing fokus penelitian sebagai berikut:

1. Konsep Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan dengan Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Ibu Nur Diana menunjukkan bahwa kombinasi nilai kolaborasi, empati dan inovasi dapat secara efektif mendorong kemandirian dan prestasi dalam institusi pendidikan berbasis pesantren. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, memenuhi kebutuhan emosional peserta didik, serta mengintegrasikan inovasi berkelanjutan, Madrasah ini tidak hanya berhasil dalam aspek akademik tetapi juga dalam membangun karakter, kedisiplinan dan kemandirian peserta didik. Pendekatan ini menjadi model kepemimpinan yang relevan bagi institusi pendidikan lainnya dalam meningkatkan efektivitas, keberlanjutan dan berdaya saing.
2. Implementasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan, Kepemimpinan perempuan yang diterapkan berhasil menciptakan Madrasah yang mandiri, berprestasi dan inklusif.

Dengan pendekatan yang mengedepankan kolaborasi seluruh elemen Madrasah, pengelolaan program secara sistematis, serta evaluasi berkelanjutan, Ibu Kepala Madrasah mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter peserta didik. Sinergi antara pendidikan formal dan nilai-nilai pesantren memperkuat identitas peserta didik sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan siap bersaing di dunia global. Selain itu, fokus pada penguatan mutu pembelajaran melalui fasilitas yang mendukung pembelajaran interaktif serta budaya inklusif dan humanis menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang berempati dan responsif terhadap kebutuhan individu. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, MTs Genius Al-Yasini berhasil menjadi model pendidikan yang holistik, berkelanjutan dan berorientasi pada kualitas tinggi, menjadikannya teladan bagi lembaga pendidikan lain dalam mengelola pendidikan yang tidak hanya berfokus pada akademik, tetapi juga pada kedisiplinan, kemandirian dan pembentukan karakter peserta didik.

3. Dampak Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs Genius Al-Yasini Pasuruan, Kepemimpinan perempuan yang telah diterapkan membuktikan bahwa pendekatan transformasional, inklusif dan humanis dapat menciptakan pendidikan yang mandiri, modern dan berprestasi. Dampaknya mencakup peningkatan prestasi peserta didik, kedisiplinan, kemandirian dalam pengelolaan Madrasah, lingkungan belajar yang nyaman, serta profesionalitas dan

inovasi guru. Keberhasilan ini menjadikan MTs Genius Al-Yasini sebagai model kepemimpinan perempuan yang mampu mewujudkan pendidikan holistik, relevan dengan perkembangan zaman dan memberi kontribusi nyata bagi peserta didik, guru dan masyarakat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, beberapa saran yang dapat diajukan untuk pengembangan lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Program Pengembangan Kepemimpinan

Untuk memperkuat efektivitas kepemimpinan perempuan dalam konteks pendidikan, perlu adanya pelatihan dan program pengembangan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan Kepala Madrasah. Program ini sebaiknya melibatkan aspek pengelolaan sumber daya manusia, pembinaan karakter, serta keterampilan komunikasi yang lebih baik.

2. Peningkatan Kolaborasi dan Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Madrasah perlu lebih memperkuat kolaborasi antara pemangku kepentingan, termasuk orang tua peserta didik, guru dan masyarakat. Dengan lebih melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan dan keputusan pendidikan, dapat tercipta hubungan yang lebih harmonis dan mendukung visi, misi dan tujuan Madrasah dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal.

3. Pengembangan Inovasi dalam Pembelajaran

Fokus pada pengembangan inovasi dalam metode pembelajaran perlu terus dilakukan. Penerapan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif, kreatif dan berbasis pada pengembangan karakter dapat menjadi solusi dalam meningkatkan hasil pendidikan. Penguatan fasilitas dan sarana pendukung pembelajaran juga harus menjadi prioritas.

4. Penelitian Lanjutan tentang Dampak Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Pendidikan Lain

Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan memperluas cakupan penelitian ke lembaga pendidikan lain untuk menganalisis penerapan kepemimpinan perempuan dalam konteks yang berbeda. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai dampak kepemimpinan perempuan terhadap pendidikan di berbagai jenjang dan jenis lembaga pendidikan.

5. Kebijakan Pendukung Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan

Di tingkat kebijakan, disarankan agar pemerintah lebih mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan di sektor pendidikan melalui kebijakan yang memfasilitasi peran perempuan dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Kebijakan ini dapat mencakup peningkatan peluang pendidikan dan pelatihan bagi perempuan serta pengakuan terhadap peran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021.
- Abidin, Zainal, Hasanah, and Desi. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan." *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 1–17.
- Agus Maimun. *Madrasah Unggulan*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Ajepri, Feska, Octa Vienti, and Rusmiyati Rusmiyati. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (2022): 130–149.
- Akbarturrahman. "Strategic Teacher Performance Assessment during the Pandemic (Case Study at MA Midanutta'lim)." *Journal of Islamic Education Management* 1, no. 2 (2022).
- Ali, Eko Maulana. *Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance*. Jakarta: Multicerdas Publishing, 2013.
- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineke Cipta, 2004.
- Arikunto, S, and A CS. Jabar. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Literacy, 2014.
- Arnun, and Annisa. "Penerapan Kepemimpinan Kolaboratif Kepala Sekolah Guna Membangun Tim Kerja yang Solid di SD Swasta Arisa Medan Deli." *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi Pendidikan* 1, no. 3 (2023): 159–169.
- Arpinal, Arpinal, Jamrizal Jamrizal, and Musli Musli. "Budaya Organisasi dalam Pengembangan Kemandirian Santri di Pesantren Ashqaf Jambi." *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* 4, no. 1 (2023): 98–111.
- Asep, Jihad. *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2012.
- Ashari, and Atok Eza. "Potret Keteladanan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Religius Siswa di Sekolah Umum: Keteladanan Guru PAI." *AL-WIJDÂN Journal of Islamic Education Studies* 6, no. 1 (2021): 86–105.
- Asmara, U. Husna. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 1985.
- Aulia, Hesti Dina. "Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus di Pondok Pesantren Syaikh Zainuddin Nahdlatul Wathon Anjani Lombok Timur." UIN Mataram, 2022.

- Bass, B. M & Avolio, B. J. "Transformasional Leadership and Organizational Culture." *International Journal of Public Administration*. 17 (2013): 3–14.
- Bayahi, Rahayu, T. D. E. Abeng, and Lies Kryati. "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Mutu Madrasah: Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kabupaten Minahasa Tenggara." 1, No. 1 (2021):" *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies* 1, no. 1 (2021): 11–27.
- Bayahi, Rahayu, T.D.E, Abeng, and Lies Kryati. "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Mutu Madrasah Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Belang Kabupaten Minahasa Tenggara." *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies* 1, no. 1 (2021).
- Biyanto. *Mewujudkan Pendidikan Unggul*. Surabaya: Hikmah Press, 2012.
- Brahmasari, Ida Ayu. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Hai Internasional Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2008): 124–135.
- Burhanuddin, Yusak. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Celikten, M. "The Instructional Leadership Tasks of High School Assistant Principals." *Emerald Insight: Journal of Educational Administration* 39, no. 1 (2010): 135–138.
- Dahri, Muhammad, Wahyuni Ramadani, and Muhammad Arsyam. "Administrasi Evaluasi dan Penilaian dalam Pendidikan." *STAI DDI Makassar*, no. Ddi (2021): 1–9. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/m376u>.
- Deddy Erwandi M, Supyan Sauri, Hanafiah. "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung." *Jurnal; Pendidikan dan Konseling* 4, no. 3 (2022): 2099–2104.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 4th ed. Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Diana, Nur. *Wawancara dengan Kepala Madrasah*. Pasuruan, 2024.
- Dudung, Agus. "Kompetensi Profesional Guru." *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)* (2018).
- Echols, John M., and Hassan Shadily. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Efendi, Nur, and Muh Ibnu Sholeh. "Dinamika Sosial dalam Proses Pengambilan

- Keputusan dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *Attanwir: Jurnal Keislaman dan Pendidikan* 14, no. 2 (2023): 45–67.
- Egitim, and Soyhan. “Collaborative Leadership in English Language Classrooms: Engaging Learners in Leaderful Classroom Practices and Strategies.” *International Journal of Leadership in Education* (2021): 1–21.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Fauzi, Anis, and Khawasi. “Strategi Pengembangan Madrasah.” *Tarbawi* 2, no. 1 (2016): 68.
- Fazrien, Armhela, Sumartono, and Tjahjanulin Domai. “Peran Pemimpin dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).” *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 4 (2022): 603–607.
- Festiawan, Rifqi. “Belajar dan Pendekatan Pembelajaran.” *2020* (2020): 1–17.
- Fikriyah, Izz Jayyidati. “Manajemen Strategi dalam Mencetak Santri Go International di Pondok Pesantren Terpadu Al-Fauzan.” *Risalatuna: Journal of Pesantren Studies* 2, no. 2 (2022): 237–261.
- Firdausi, Lutfi, Akhyak Akhyak, and Nur Efendi. “Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan dengan Prinsip-Prinsip Crosby: Penerapan untuk Keunggulan Pendidikan.” *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 19, no. 1 (2023): 74–85.
- Fitri, Anisa Aulia, and Tirta Permatasari. “Kepemimpinan Kepala Sekolah.” *Innovative: Journal of Social Science Research* 2, no. 1 (2022): 669–677.
- Ghezal, and Rim. “Determinants of Engagement with and of Stakeholders in CSR Decision-Making: A Stakeholder Perspective.” *European Business Review* (2024).
- Ghufron. “Teori-Teori Kepimpinan.” *FENOMENA, Vol. 19 No. 1 April 2020* 19, no. 1 (2020): 73–79.
- Hapsari, Fadjriah, Laila Desnaranti, and Siti Wahyuni. “Peran Guru dalam Memotivasi Belajar Siswa Selama Kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh.” *Research and Development Journal of Education* 7, no. 1 (2021): 193–204.
- Haq, Endun Abdul, Iim Wasliman, R. Supyan Sauri, Faiz Karim Fatkhullah, and Ahmad Khor. “Management of Character Education Based on Local Wisdom.” *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 73–91.
- Haryati, Linda Feni, Ashar Pajarungi Anar, and Anik Ghufron. “Menjawab Tantangan Era Society 5.0 Melalui Inovasi Kurikulum Merdeka di Sekolah

- Dasar.” *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 5 (2022): 1–6.
- Herminingsih, Anik, Agus Arijanto, and Ahmad Yamin. “Visionary Leadership for Implementing Quality Culture: Empirical Evidence in Indonesian Private Higher Education.” *Journal of Advanced Management Science* (2020): 135–140.
- Hidayat, Yayat, Alfiyatun, Euis Hayun Toyibah, Ina Nurwahidah, and Doni Ilyas. “Manajemen Pendidikan Islam.” *Syi’ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan dan Bimbingan Masyarakat Islam* 6, no. 2 (2023): 52–57.
- Hutagalung, Devi Kristina, and Meiyati Simatupang. *Buku Ajar Kepemimpinan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023.
- Indarti, Luluk. “Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam.” *Ta’allum: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017): 21–36.
- Indonesia, Sejarah. *Tokoh Emansipasi Wanita R.A Kartini dalam Sudut Pandang Pahlawan Pemimpin Perempuan di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Arsip Nasional RI, 2024.
- Isroani, Farida, and Muallimul Huda. “Strengthening Character Education Through Holistic Learning Values.” *QUALITY* 10, no. 2 (December 2022): 289.
- Jazilah. *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan*. Pasuruan, 2024.
- Jiang, Yushi, Syed Imran Zaman, Sobia Jamil, Sharfuddin Ahmed Khan, and Li Kun. “A Triple Theory Approach to Link Corporate Social Performance and Green Human Resource Management.” *Environment, development and sustainability* 26, no. 6 (2024): 15733–15776.
- Juma’adi, M. Wahyu. *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Sarana dan Prasarana*. Pasuruan, 2024.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo, 1994.
- Khanifatul Azizah, and Muhammad Ali Fuadi. “Profesionalisme Guru Dalam Islam: Kajian Konseptual Hadits Tarbawi.” *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 6, no. 1 (2021): 73–87.
- Khasanah, Uswatun. *Wawancara dengan Wakil Kepala TU*. Pasuruan, 2024.
- Miles, and Huberman. *Teknik Keabsahan Data*. Jakarta: Graha Pustaka, 1994.
- Moch. Zainal Abidin. *Dokumentasi MTs Genius Al-Yasini*. Pasuruan, 2024.
- . *Observasi Kepala Madrasah MTs Genius Al-Yasini*. Pasuruan, 2024.

- . *Observasi KH. A. Mujib Imron, Ketua Majelis Pengasuh Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini*. Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini, 2024.
- . *Observasi MTs Genius Al-Yasini*. Pasuruan, 2024.
- . *Observasi Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini*. Pasuruan, 2024.
- . *Observasi Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini (Lembaga Pendidikan di dalam Naungan Al-Yasini)*. Pasuruan, 2024.
- Moleong. *Teknik Analisis Data*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Mufidah, Nani Zahrotul, and Mustika Syafi'aturrosyidah. "Dimensi Kepemimpinan Transformatif." *Maana: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 1, no. 2 (2023): 14–33.
- Muhadi, and et.al. *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif & Historis)*. Semarang: Putra Mediatama Press, 2005.
- Mukarromah, Siti, Arini Rosyidah, and Dewi Nur Musthofiyah. "Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah." *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021).
- Mulyasa. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*. Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam DEPAG RI, 2003.
- Mulyono. *Konsep Pembiayaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010.
- Musfi'ah, Ilya, Nur Kholis, and Hanun Asrohah. "Peran Kepala Madrasah Perempuan dalam Pembangunan Karakter Siswa Perspektif Kepemimpinan Transformasional di MTs Alif Lam Mim Surabaya." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022).
- Musfiqon. *Mendesain Sekolah Unggul*. Sidoarjo: Nizamiya Learning Center, 2015.
- Muthiarrochman, Shofia. "Manajemen Program Kelas Bina Prestasi dalam Membentuk Madrasah Unggul Yang Kompetitif (Studi Kasus Di MTsN 3 Ponorogo)." IAIN PONOROGO, 2023.
- N., Robert, Lussier, and Christoper F. Achua. *An Integrative Theory of Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997.
- Nasution, Inom, Handoko Handoko, Riswan Hadi, Rosida Hanum, Amar Tarmizi, and Hamdan Hamdan. "Strategi Pengembangan Proyek Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung." *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 8376–8401.
- Newman. *Effective School*. New York: McGraw Hill, 2000.

- Ningsih, Fitri Ayu, and Dkk. "Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Inpres Bumi Bahari Kec. Palu Barat." *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2022).
- Ningsih, Fitri Ayu, Jihan, and Darmawansyah. "Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Inpres Bumi Bahari Kecamatan Palu Barat." *AT-TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022).
- Nofijantie, Lilik. "At-Taqwa Jurnal Ilmu Pendidikan Islam." *At-Taqwa* 3, no. 5 (2203): 74.
- Penerjemah, Tim. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2015.
- . *Hadits Shohih Bukhori & Muslim*. Bandung: CV. Diponegoro, 2015.
- Purwanto, Ngilim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991.
- Rahmat, Abdul, and Rusmin Husain. *Manajemen Berbasis Sekolah untuk Perbaikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar*. Zahir Publishing, 2020.
- Ramadhani, Novi Pujiastuti, and Cindy Firstiananda Deka. "Dampak Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan Team Work." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 11 (2023): 5151–5160.
- Rasyid, M. Ryaas. *Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan*. 3rd ed. Jakarta: Yasir Watampone, 1997.
- RI, Kemenag. *Slogan Madrasah*. Jakarta: Kemenag RI, 2024.
- RI, Kemenag & Kemendikbud. *Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia*. UIN Maliki Malang, 2024.
- Riinawati. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Thema Publishing, 2021.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. 2nd ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- . *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Robiah, Nisa, Yusuf Zaenal Abidin, and Dyah Rahmi Astuti. "Manajemen Public Relations dalam Sosialisasi Program Pemberian Insentif Guru Ngaji." *Humas: Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat* 4, no. 1 (2021): 77–96.
- Rohmah, Noer. "Kepemimpinan Pendidikan dalam Pengembangan Budaya Kerja

- Dosen di Perguruan Tinggi.” *Al-Wijdan: Journal of Islamic Education Studies* 5, no. 1 (2020): 15–32.
- Rohman, Abd., and Abdul Muhid. “Character Education of Islamic Boarding School Students in the 4.0 Industrial Revolution Era: Literature Review.” *Halaqa: Islamic Education Journal* 6, no. 1 (2022): 59–65.
- Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan (Konsep dan Aplikasi)*. Purwokerto: STAIN Press Purwokerto, 2010.
- S, Christina, and et.al. *Kuasa Wanita Jawa*. Yogyakarta: YLKis, 2004.
- Sari, Widya Intan, Yuli Wahyudi, and Yuyus Kadarusman. “Pembentukan Komunitas Belajar yang Mendukung dan Mendorong Anak Yatim dan Duafa dalam Mencapai Potensi Akademis dan Pribadi.” *SocServe: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* 1, no. 3 (2024): 139–145.
- Sholeh, Muhammad. *Wawancara dengan Ketua Komite*. Pasuruan, 2024.
- Sihotang, H. “Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Guru dalam Tranformasi Pendidikan 4.0.” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 13 (2020): 2.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sitorus, Michael, and M. David Fadillah Murti. “Analisis Pengaruh Penggunaan Artificial Intelligence pada Pembelajaran di Cyber University.” *Innotech: Jurnal Ilmu Komputer, Sistem Informasi dan Teknologi Informasi* 1, no. 2 (2024): 90–101.
- Sopwandin, Iwan. “Manajemen Pemasaran Pondok Pesantren Berbasis Program Pengabdian Masyarakat.” *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 4, no. 2 (2019): 78.
- Sthepen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, 2013.
- Sugiyono. *Subyek Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Ilmu, 2007.
- Suharsimi Arikunto. *Metode Pengumpulan Data*. Bandung: Pustaka Ilmu, 2005.
- Sumarjono. “Kepemimpinan dan Peningkatan Mutu Institusi Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.” *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi* 1, no. 3 (2022): 69–78.
- Suralaga. *Pengantar Kajian Gender*. Jakarta: PSW IAIN Syahid kerjasama dengan McGill Project/IIESP, 2003.
- Suroiya, Diah. *Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum*. Pasuruan,

2024.

- Sutapa, Mada. "Membangun Komunikasi Efektif di Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 3, no. 2 (2006): 127.
- Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Widisarana, 2002.
- Tatang M. Amirin. *Subyek Penelitian*. Jakarta: Graha Pustaka, 1990.
- Tead, Ordway. *The Leadership*. New York: Mc Graw Hill Book, 1963.
- Terry, George R. *Principles of Manajemen*. Richard: Homewood, 1977.
- Tharaba, M. Fahim. "Makalah Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi." Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim, 2023.
- Thohah, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Trianasari, Ely, Didi Sudrajat, Desty Endrawati Subroto, Yulian Purnama, Joseph Tumiwa, and Trimey Liria Hutaauruk. "Pengaruh Metode Pembelajaran Berbasis Proyek pada Kemampuan Berbicara Bahasa Inggris Siswa." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 3 (2024): 10081–10088.
- Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I Gede Riana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Pandawa)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3, no. 9 (2014): 533–550.
- Wahidmurni. *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Repository UIN Malang, 2017.
- Wang, Claudia, Monique Zhang, Ali Sesunan, and Laurencia Yolanda. "Peran Teknologi dalam Transformasi Pendidikan di Indonesia." *Kemdikbud* 4, no. 2 (2023): 1–7.
- Widjajanti, Rina. "Penerapan Inovasi Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MAN 2 Kota Malang." *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 1 (2022): 47–58.
- Widodo, Agus Purwo, Saifudin Zuhri, and Djani Djani. "Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif dalam Peningkatan Daya Saing Pendidikan." *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2020): 309–332.
- Wirawan. *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Uhamka Press, 2002.
- Wulandari, Putri, and Zulfitri. "Peran Kepemimpinan Perempuan dalam

Meningkatkan Kualitas Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Jam'iyatul Washliyah Pangkalan Berandan.” *Education Achievment: Journal of Science and Research* 3, no. 2 (2022).

Wulandari, Yeni, and Dkk. “Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3, no. 1 (2018): 127–128.

Wuwung, and Olivia Cherly. *Strategi Pembelajaran & Kecerdasan Emosional*. Scopindo Media Pustaka, 2020.

Yasin, Muhammad. *Wawancara Dengan Wakil Kepala Bidang Humas*. Pasuruan, 2024.

Zaman, Nazhatuz, Asiyah Khoirun Nisak, and Indah Aminatuz Zuhriyah. “Teacher Performance Assessment Development Management In Smart Society 5.0 Era.” *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2023): 10–18.

Salinan Peraturan Menteri Agama No. 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah, 2010.

Salinan Peraturan Menteri Agama No. 66 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah., 2016.

Salinan Permendikbud No. 25 Tahun 2020 Standar Satuan Biaya Operasional Pendidikan Tinggi pada Perguruan Tinggi Negeri di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020.

Salinan Permendiknas No. 69 Tahun 2009 Tentang Standar Operasional Nonpersonalia, 2009.

Salinan PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, 2005.

Salinan PP No. 48 Tahun 2008 Tentang Pendanaan Pendidikan, 2008.

Salinan UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen., 2005.

Salinan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional., 2003.

Salinan UUDN RI Tahun 1945, 1945.

Lampiran 1

Surat Permohonan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133
Website: <https://pasca.uin-malang.ac.id/>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3742/Ps/TL.00/09/2024 11 September 2024
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Bapak / Ibu
Kepala MTs Genius Al-Yasini Pasuruan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Moch. Zainal Abidin
NIM : 220106220019
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
2. Dr. H. Parmujianto, S.Ag., SE., M.Si
Judul Penelitian : Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan
Madrasah Mandiri dan Berprestasi Studi Kasus di MTs
Genius Al-Yasini Pasuruan

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,



Wahidmurni



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : Ze9Rii

Lampiran 2

Surat Izin Penelitian



YAYASAN MIFTAHUL ULUM AL-YASINI
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL-YASINI
STATUS : TERAKREDITASI – A (UNGGUL)
NSM : 121235140104 NPSN : 20582155

Alamat : Jl. PPT. Al-Yasini Areng-areng Sambisirah Wonorejo 67173 Pasuruan Jawa Timur
 HP. 085334595909, 085161415900 Website : <https://mtsalyasini.sch.id/>

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 148/MTs. A/XI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NurDiana, SE
 NIP : -
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Unit Kerja : Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini
 Instansi : MTs. Al-Yasini

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Moch. Zainal Abidin
 NIM : 220106220019
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Benar-benar telah selesai melakukan penelitian di MTs Al Yasini. Dengan judul “ **Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi Studi Kasus di MTs Genius Alyasini Pasuruan**”

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 12 November 2024
 Kepala MTs Al-Yasini

NurDiana, SE

Lampiran 3

Akreditasi MTs Genius Al-Yasini

Lampiran 4

Instrumen Wawancara**A. Konsep Kepemimpinan Perempuan**

1. Bagaimana Anda mendefinisikan kepemimpinan yang efektif di Madrasah?
2. Menurut Anda, apa saja keunggulan kepemimpinan perempuan dibandingkan laki-laki?
3. Bagaimana nilai-nilai atau prinsip yang Anda terapkan dalam memimpin Madrasah ini?
4. Apa motivasi Anda dalam memimpin Madrasah ini menuju kemandirian dan prestasi?

B. Implementasi Kepemimpinan Perempuan

1. Bagaimana Anda merencanakan program-program untuk mewujudkan Madrasah mandiri dan berprestasi?
2. Apa saja strategi yang Anda gunakan untuk memberdayakan civitas akademika dan peserta didik?
3. Bagaimana cara Anda membangun kolaborasi antara guru, staf, peserta didik dan masyarakat?
4. Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk meningkatkan sarana dan prasarana Madrasah?
5. Bagaimana Anda mengatasi kendala atau tantangan yang muncul selama proses kepemimpinan?

C. Dampak Kepemimpinan Perempuan

1. Apa perubahan utama yang terjadi di Madrasah ini sejak Anda memimpin?
2. Bagaimana dampak kepemimpinan Anda terhadap kualitas pendidikan di Madrasah?
3. Apa pencapaian terbesar Madrasah ini dalam bidang akademik dan non akademik selama kepemimpinan Anda?
4. Bagaimana kepemimpinan Anda memengaruhi citra Madrasah di mata masyarakat?

D. Tantangan dan Dukungan

1. Apa saja tantangan utama yang Anda hadapi sebagai pemimpin perempuan?
2. Bagaimana tanggapan masyarakat atau pihak eksternal terhadap kepemimpinan Anda?
3. Apa faktor pendukung yang membantu Anda menjalankan peran sebagai Kepala Madrasah?
4. Apa harapan Anda untuk masa depan Madrasah ini?

Lampiran 5

Hasil Observasi

A. Agenda Sowan dengan Pengasuh



B. Keluarga besar Madrasah



C. Prestasi Madrasah



Selamat dan Sukses
Kepada MTs Al-Yasini sebagai Juara Umum Lomba PORSENI
Tingkat KKM MTsN 4 Pasuruan (dari 27 lembaga)

NO	NAMA	KELAS	JENIS JUARA
1	AFZAL DAFFA MURTAZA	8D	JUARA I CATUR PUTRA
2	M. SYARIF HIDAYATULLOH	8D	JUARA I PN TUNGGAL PUTRA
3	M. RIZQAL MALIK dan M. ZULFIKAR A.	8D	JUARA I PN GANDA PUTRA
4	TSALISA MAHARDIKA N.A. dan ABABIEL ILMI JASMINE A.	7A, 8B	JUARA I GANDA PUTRI
5	MUKHAMMAD ALIF IBRAHIM	7D	JUARA I PIDATO B. INDONESIA PA
6	AULIYA FIRDA ANDINI	7A	JUARA I PIDATO B. INDONESIA PI
7	MUHAMMAD FATHER NUFAIL H	7D	JUARA I PIDATO B. INGGRIS PUTRA
8	RISYDATUN NASHIHAN	8B	JUARA I PIDATO B. ARAB PUTRI
9	SINGGHI NURUS SADAD dan ABDILLAH FATHAN ALKAFI	8D	JUARA I BADMINTON GANDA PUTRA
10	AINUR RAHMAH	8A	JUARA I TAHFIDZ 5 JUZ PUTRI
11	MUHAMMAD ANDHIKA P	8B	JUARA I KALIGRAFI PUTRA
12	FARHAH LANA NADIYA	7A	JUARA I KALIGRAFI PUTRI
13	SYAFIQ MUKTAFI BILLAH	8D	JUARA I VLOG PUTRA

NO	NAMA	KELAS	JENIS JUARA
1	KARISTA OKTAVIA	8A	JUARA II TOLAK PELURU PUTRI
2	FERLITA WANGYUNINGDIA	8A	JUARA II LOMPAT JAUH PUTRI
3	RYAN MAKATITA	8B	JUARA II LARI 400M PUTRA
4	REVA DWI MELATI	8B	JUARA II PN TUNGGAL PUTRI
5	NAYLA SYAFIRA	7A	JUARA II PIDATO B. INGGRIS PUTRI
6	WILDAN AZIZ	8D	JUARA II PIDATO B. ARAB PUTRA
7	MUHAMMAD BAARIK AL RIZQI	7D	JUARA II MTQ PUTRA

NO	NAMA	KELAS	JENIS JUARA
1	MAHMUDINUL IMAM	8D	JUARA III LARI 3000M PUTRA
2	FAHINI AZKA Q	8A	JUARA III CATUR PUTRI
3	M. AKMAL KHABIBI	8B	JUARA III TAHFIDZ 5 JUZ PUTRA



TAHUN	SMT	KEGIATAN	JUARA	PENYELENGGARAAN
2021-2022	GJL	KSM	Juara 1	Kabupaten
		KSM	J H 2	Kabupaten
		Pidato Bahasa Arab	Juara 1	Provinsi
		MSQ	Juara 3	Provinsi
		MSQ	Juara 3	Provinsi
	GNP	MSQ	Juara 3	Provinsi
		MSQ	Juara 2	Nasional
		MSQ	Juara 2	Nasional
		MSQ	Juara 2	Nasional
		SHORT MOVIE	Finalis 10 Besar	Nasional
2022-2023	GNJ	Lomba Da'I Daiyah UINSA	JUARA 1	Nasional
		MATEMATIKA	MEDALI EMAS	Nasional
		MATEMATIKA	MEDALI PERAK	Nasional
		MATEMATIKA	MEDALI PERAK	Nasional
		MATEMATIKA	MEDALI PERAK	Nasional
		IPA	MEDALI PERUNGGU	Nasional
		FIKIH	MEDALI EMAS	Nasional
		FIKIH	MEDALI EMAS	Nasional
		FIKIH	MEDALI EMAS	Nasional
		FIKIH	MEDALI PERAK	Nasional
		FIKIH	MEDALI PERAK	Nasional
		FIKIH	MEDALI PERAK	Nasional

		FIKIH	MEDALI PERUNGGU	Nasional
		AKIDAH AKHLAK	MEDALI EMAS	Nasional
		AKIDAH AKHLAK	MEDALI EMAS	Nasional
		AKIDAH AKHLAK	MEDALI EMAS	Nasional
		AKIDAH AKHLAK	MEDALI PERAK	Nasional
		AKIDAH AKHLAK	MEDALI PERAK	Nasional
		AKIDAH AKHLAK	MEDALI PERUNGGU	Nasional
		SUPERCAMP-PIDATO BAHASA INDONESIA	JUARA 1	Kabupaten
		SUPERCAMP - MSQ	JUARA 1	Kabupaten
		SUPERCAMP - MSQ	JUARA 3	Kabupaten
		SUPERCAMP - PENDIRIAN TENDA	JUARA 1	Kabupaten
		SUPERCAMP - PIONERING	JUARA 3	Kabupaten
	GNP	PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I CATUR PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PN TUNGGAL PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PN GANDA PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PN GANDA PUTRA	KKM/REGIONAL

		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PN GANDA PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PN GANDA PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PIDATO BAHASA INDONESIA PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PIDATO BAHASA INDONESIA PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PIDATO BAHASA INGGRIS PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PIDATO BAHASA INGGRIS PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 2 PIDATO BAHASA ARAB PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I PIDATO BAHASA ARAB PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I BADMINTON GANDA PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I BADMINTON GANDA PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I TAHFIDZ 5 JUZ PUTRI	KKM/REGIONAL

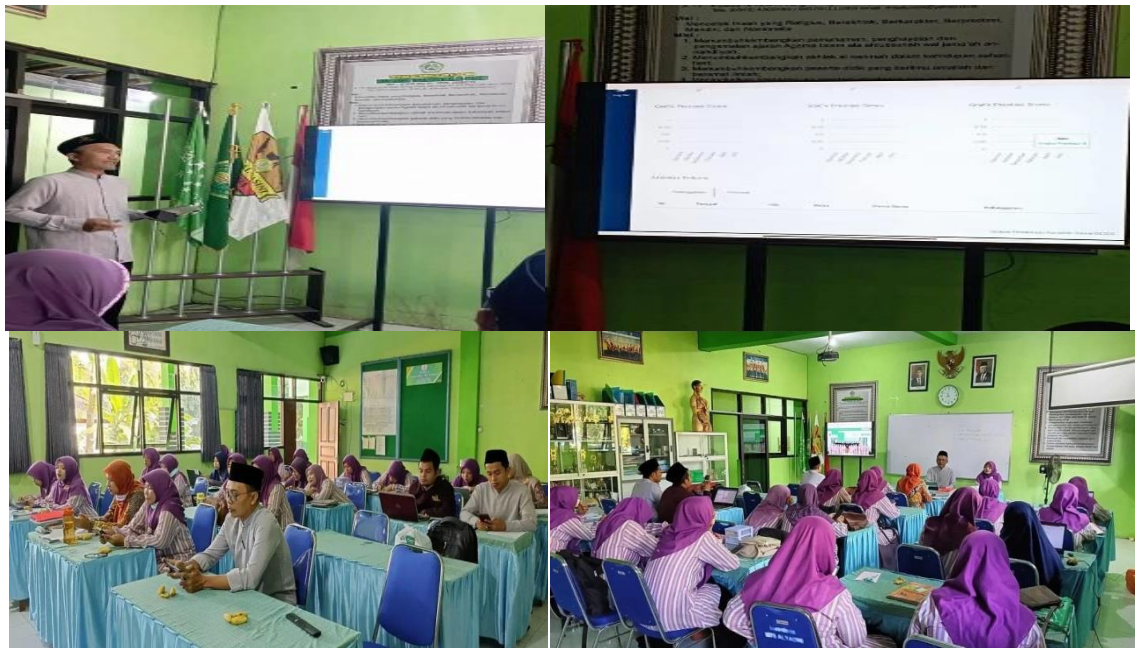
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I KALIGRAFI PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I KALIGRAFI PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA I VLOG PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 2 TOLAK PELURU PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 2 LOMPAT JAUH PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 2 LARI 100 M PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 2 PN TUNGGAL PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 2 MTQ PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 3 LARI 3000M PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 3 CATUR PUTRI	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	JUARA 3 TAHFIDZ 5 JUZ PUTRA	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	LOLOS SELEKSI VOLLY PUTRA GO KABUPATEN	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	LOLOS SELEKSI VOLLY PUTRA GO KABUPATEN	KKM/REGIONAL

		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	LOLOS SELEKSI FUTSAL PUTRA GO KABUPATEN	KKM/REGIONAL
		PORSENI TINGKAT KKM/REGIONAL	LOLOS SELEKSI FUTSAL PUTRA GO KABUPATEN	KKM/REGIONAL
		MSQ SE-JAWA BALI DALAM RANGKA HUT MAN 2 PASURUAN KE- 13 TAHUN 2023	JUARA 1 MSQ SE- JAWA BALI	SE-JAWA BALI/ TINGKAT NASIONAL
		MSQ SE-JAWA BALI DALAM RANGKA HUT MAN 2 PASURUAN KE- 13 TAHUN 2023	JUARA 1 MSQ SE- JAWA BALI	SE-JAWA BALI/ TINGKAT NASIONAL
		MSQ SE-JAWA BALI DALAM RANGKA HUT MAN 2 PASURUAN KE- 13 TAHUN 2023	JUARA 1 MSQ SE- JAWA BALI	SE-JAWA BALI/ TINGKAT NASIONAL

D. Proses Pembelajaran Madrasah



E. Rapat Madrasah



F. Kondisi Lingkungan Madrasah



G. Kegiatan Kesiswaan Madrasah



H. Matsama Madrasah



Lampiran 6

Dokumentasi Penelitian

Daftar Riwayat Hidup



Saya Moch. Zainal Abidin, lahir di Pasuruan pada 28 Mei 1999, saya merupakan seorang individu berdedikasi dengan latar belakang pendidikan formal dan non formal yang kuat. Saat ini, saya berdomisili di dua lokasi, yaitu alamat asal di Desa Gayam, Kec. Gondangwetan, Kab. Pasuruan, Jawa Timur dan di Pondok Pesantren Terpadu Miftahul Ulum Al-Yasini Pasuruan. Saya dapat dihubungi melalui nomor telepon 085604225035 atau email di zeinbidinalyasini@gmail.com.

Saya telah menempuh pendidikan formal mulai dari TK PGRI Gayam hingga menyelesaikan jenjang S1 atau Sarjana di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Yasini Pasuruan dengan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan sekarang sedang menempuh jenjang S2 atau Magister di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan jurusan yang sama. Selain itu, saya juga menempuh pendidikan non formal yakni mendalami ilmu keagamaan dari tingkat (Ula, Wustho, Ulya) dan ilmu Al-Qur'an serta pengembangan bahasa Arab melalui lembaga-lembaga terkait yang ada di Pondok Pesantren As-Salafy Sabar Neriman Wonosari Gondangwetan dan di Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini Pasuruan.

Saya juga terlibat aktif dalam berbagai pengalaman organisasi, termasuk Anggota IPNU di STAI Al-Yasini Pasuruan (2018-sekarang) dan Anggota IKMAL di Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini Pasuruan (2018-sekarang). Selama pengalaman berkarir, saya telah berkontribusi dalam beragam kegiatan, seperti menjadi Ketua Program Pengabdian Santri di Kademangan, Kota Probolinggo, tahun 2018. Ketua Guru Tugas di PP. Al-Haqiqy Krajan, Lumbang, Kabupaten Probolinggo, tahun 2020. Panitia Penerimaan Santri Baru Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini, tahun 2019-2020. Berbagai posisi kepengurusan di Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini, termasuk sebagai Ketua Asrama dan Murobbi serta tenaga pengajar pendidikan di LPQ Al-Yasini dan Madrasah Diniyah Al-Yasini.

Selain kompetensi dalam pendidikan Islam, saya juga memiliki keahlian dalam moderasi acara, Manajemen kegiatan lapangan serta pengelolaan santri di lingkungan Pesantren. Kontribusi aktif saya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pengembangan sumber daya manusia di bidang keagamaan dan pendidikan.