



Vol. 1 | No. 3 | 2026

ASCIDIA

As'adiyah Multidisciplinary Proceedings

e-ISSN: 3047-4194

Available online at <https://journal.unisad.ac.id/index.php/ascidia>

Email: ascidia@unisad.ac.id

Kepemimpinan Perempuan dalam Manajemen Pendidikan: Strategi Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Inklusif dan Berkeadilan

*Women's Leadership in Education Management: Strategies for Realizing Inclusive
and Equitable Educational Institutions*

Nama Penulis

Afiliasi Penulis

Umrati

Universitas Islam As'adiyah Sengkang

Email Koresponden Utama: umrati@unisad.ac.id

Abstrak

Artikel ini mengkaji kepemimpinan perempuan dalam manajemen pendidikan sebagai strategi untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang inklusif dan berkeadilan. Partisipasi perempuan dalam posisi manajerial lembaga pendidikan semakin meningkat, namun tetap dihadapkan pada hambatan struktural dan kultural yang memengaruhi efektivitas kepemimpinannya. Melalui kajian konseptual dan tinjauan pustaka, artikel ini menganalisis karakteristik kepemimpinan perempuan yang cenderung relasional, transformasional, dan partisipatif, serta bagaimana karakteristik tersebut berkontribusi terhadap terciptanya budaya lembaga pendidikan yang inklusif. Pembahasan meliputi karakteristik manajerial kepemimpinan perempuan, peran kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan pendidikan inklusif, serta strategi penguatan kapasitas manajerial perempuan di lembaga pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang berorientasi pada empati, kolaborasi, dan keadilan mampu menciptakan lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga humanis dan berpihak pada keberagaman peserta didik.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, manajemen pendidikan, lembaga pendidikan inklusif, keadilan, kepemimpinan transformasional

Artikel ini telah dipresentasikan pada **Seminar Nasional Gender dan Peradaban** dengan tema *"Perempuan, Kepemimpinan, dan Keadilan Sosial: Membangun Peradaban Inklusif di Era Society 5.0."* pada 15 Juli 2026 diselenggarakan oleh **Pusat Studi Gender dan Anak, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Islam As'adiyah Sengkang**

Abstract

This article examines women's leadership in educational management as a strategy for realizing inclusive and just educational institutions. Women's participation in managerial positions within educational institutions continues to increase, yet still faces structural and cultural barriers that affect the effectiveness of their leadership. Through a conceptual study and literature review, this article analyzes the characteristics of women's leadership, which tend to be relational, transformational, and participatory, and how these characteristics contribute to building an inclusive institutional culture. The discussion covers the managerial characteristics of women's leadership, the role of women's leadership in realizing inclusive education, and strategies for strengthening women's managerial capacity in educational institutions. Findings indicate that women's leadership oriented toward empathy, collaboration, and justice is able to create educational institutions that are not only academically excellent but also humane and supportive of learner diversity.

Keywords: *women's leadership, educational management, inclusive educational institutions, justice, transformational leadership*

Pendahuluan

Peningkatan partisipasi perempuan dalam posisi manajerial di lembaga pendidikan merupakan fenomena yang terus berkembang di berbagai jenjang, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga perguruan tinggi. Pebriani et al. (2026) melalui analisis kualitatif menemukan bahwa kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan cenderung bersifat relasional dan transformasional, ditandai dengan empati, pengambilan keputusan partisipatif, serta penguatan kolaborasi antaranggota organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja lembaga secara keseluruhan.

Karakteristik komunikatif dan partisipatif dalam kepemimpinan perempuan terbukti menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah. Marhawati (2015) mengungkapkan bahwa kepala sekolah perempuan pada sekolah efektif menunjukkan pola kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi terbuka dan hubungan interpersonal yang hangat dengan bawahan, sehingga guru dan staf merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Pola kepemimpinan semacam ini menjadi modal penting dalam membangun manajemen pendidikan yang efektif sekaligus manusiawi.

Kepemimpinan perempuan juga menunjukkan orientasi kuat terhadap perlindungan dan pemenuhan hak kelompok rentan dalam lembaga pendidikan. Baharun, Wibowo, dan Hasanah (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berkontribusi signifikan dalam mewujudkan sekolah ramah anak, di mana kebijakan dan praktik manajerial diarahkan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan berpihak pada kepentingan terbaik peserta didik, termasuk anak-anak dengan kebutuhan khusus.

Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis keagamaan, kepemimpinan perempuan turut memainkan peran strategis dalam memperkuat tata kelola yang amanah. Latifah dan Asy'ari (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam berkontribusi pada peningkatan mutu tata kelola lembaga, termasuk dalam aspek transparansi, akuntabilitas, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Pengalaman kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan berbasis pesantren turut memperkaya pemahaman tentang manajemen pendidikan yang inklusif. Aulia (2023) menunjukkan bahwa perempuan yang memimpin lembaga pendidikan Islam mampu mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang berorientasi pada keteladanan moral sekaligus manajemen kelembagaan yang solid. Berdasarkan kelima pandangan tersebut, artikel ini bertujuan mengkaji bagaimana kepemimpinan perempuan dalam manajemen pendidikan dapat menjadi strategi mewujudkan lembaga pendidikan yang inklusif dan berkeadilan, dengan pembahasan difokuskan pada karakteristik manajerial, peran dalam pendidikan inklusif, dan strategi penguatan kapasitas.

Pembahasan

1. Karakteristik Manajerial Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan

Kepemimpinan perempuan dalam manajemen pendidikan umumnya menunjukkan pola yang relasional dan transformasional. Pebriani et al. (2026) menegaskan bahwa pemimpin perempuan cenderung fokus pada pengembangan tim dan pemberdayaan staf, yang berdampak positif terhadap kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi pendidikan. Karakteristik ini menjadikan

kepemimpinan perempuan efektif dalam mengelola dinamika organisasi yang kompleks, termasuk dalam menghadapi keberagaman kebutuhan peserta didik dan tenaga pendidik.

Marhawati (2015) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan memungkinkan bawahan diberi kewenangan dalam pengambilan keputusan, sekaligus tetap berhati-hati dan mematuhi prosedur kelembagaan. Kombinasi antara keterbukaan komunikasi dan kehati-hatian manajerial ini menghasilkan tata kelola pendidikan yang partisipatif namun tetap akuntabel.

2. Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Pendidikan Inklusif

Orientasi nilai kasih sayang dan keadilan yang melekat pada kepemimpinan perempuan menjadi modal penting dalam mewujudkan pendidikan yang inklusif. Baharun, Wibowo, dan Hasanah (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berkontribusi nyata dalam menciptakan sekolah ramah anak yang mengakomodasi kebutuhan peserta didik secara beragam, termasuk anak berkebutuhan khusus dan kelompok rentan lainnya.

Latifah dan Asy'ari (2024) memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam manajemen pendidikan Islam turut mendorong terciptanya tata kelola yang inklusif melalui penguatan partisipasi seluruh pemangku kepentingan, mulai dari guru, orang tua, hingga masyarakat sekitar lembaga pendidikan. Pendekatan manajerial yang inklusif semacam ini memastikan bahwa kebijakan lembaga tidak hanya berorientasi pada capaian akademik, tetapi juga pada pemenuhan hak dan kesejahteraan seluruh warga sekolah.

3. Kepemimpinan Perempuan sebagai Strategi Mewujudkan Keadilan dalam Lembaga Pendidikan

Aulia (2023) menunjukkan bahwa perempuan yang memimpin lembaga pendidikan Islam, seperti pondok pesantren, mampu memadukan keteladanan

moral dengan manajemen kelembagaan yang solid, sehingga tercipta budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai keadilan dan kesetaraan. Pendekatan kepemimpinan semacam ini penting untuk memastikan bahwa seluruh warga lembaga, tanpa memandang latar belakang sosial maupun kemampuan, memperoleh perlakuan yang adil dalam proses pendidikan.

Sintesis dari berbagai temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam manajemen pendidikan secara konsisten mengarah pada penguatan budaya lembaga yang inklusif dan berkeadilan, baik melalui pendekatan komunikasi partisipatif, kebijakan ramah anak, maupun tata kelola yang transparan dan akuntabel.

4. Strategi Penguatan Kapasitas Manajerial Perempuan di Lembaga Pendidikan

Untuk memperkuat kepemimpinan perempuan dalam manajemen pendidikan, diperlukan strategi yang mencakup pelatihan manajerial berkelanjutan, penguatan jejaring kepemimpinan perempuan antarlembaga, serta kebijakan afirmatif yang mendukung akses perempuan pada posisi pengambilan keputusan. Sintesis dari pandangan Pebriani et al. (2026), Marhawati (2015), Baharun et al. (2021), Latifah dan Asy'ari (2024), serta Aulia (2023) menegaskan bahwa investasi pada kapasitas kepemimpinan perempuan merupakan strategi strategis untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang inklusif, berkeadilan, dan berdaya saing.

Simpulan

Maqāṣid al-syarī'ah menyediakan landasan epistemologis yang kokoh bagi rekonstruksi fikih responsif gender, karena prinsip-prinsip dasarnya yang menekankan kemaslahatan dan keadilan dapat diinterpretasikan secara inklusif untuk mendukung kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan. Rekonstruksi epistemologi fikih berbasis maqasid telah terbukti mampu menjawab keterbatasan pendekatan tekstual klasik, sebagaimana tercermin dalam pembaruan hukum keluarga Islam yang semakin responsif terhadap isu gender.

Meskipun implementasinya masih menghadapi tantangan berupa resistensi sosial dan perbedaan interpretasi, penguatan pendidikan hukum berbasis maqasid dan dialog konstruktif antarpemangku kepentingan perlu terus didorong, agar fikih responsif gender dapat berkontribusi nyata dalam membangun peradaban yang inklusif dan berkeadilan.

Referensi

- Aulia, H. (2023). Kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam (studi kasus di pondok pesantren Syaikh Zainuddin NW Anjani). *Manazhim: Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 1–15.
- Baharun, H., Wibowo, A., & Hasanah, S. N. (2021). Kepemimpinan perempuan dalam menciptakan sekolah ramah anak. *Quality*, 9(1), 87–102.
- Latifah, H., & Asy'ari, H. (2024). Peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2), 463–472.
- Marhawati, B. (2015). Kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada sekolah efektif. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 122–127.
- Pebriani, A., Bayuningrum, N., Hamdi, R., Khasanah, S., Nuryana, T., Bakiatussoleha, B., Apriani, E. O., Wulandari, R., Kafabih, M., Hasbiyalloh, A., & Nurhaningtyas, P. (2026). Kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan: Analisis kualitatif terhadap kinerja organisasi. *Journal of Leadership in Organisation and Development*, 1(1), 1–12.