AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 **E-ISSN : 2621-8046**
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Berbasis Gender (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia OKI)

Muh Sobari
UIN Raden Fatah Palembang
muhammadsobari010183@gmail.com

Saipul Annur
UIN Raden Fatah Palembang
saipulannur_uin@radenfatah.ac.id

Mukti Ali
UIN Raden Fatah Palembang
muktiali_uin@radenfatah.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the implementation of gender-based transformational leadership of the madrasah principal at MAN Insan Cendekia OKI, examine the perceptions of male and female teachers, and identify the challenges and its impact on teacher performance and the school work climate. This research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation, and analyzed using the interactive model of Miles and Huberman. The findings indicate that the principal's leadership is implemented in a participatory, collaborative, and inclusive manner by providing equal opportunities for teachers without gender bias. Teachers' perceptions are generally positive, although differences emerge between relational and structural emphases. The challenges include gender stereotypes, adaptation to participatory leadership patterns, and differing understandings of gender equality. The implementation of this leadership approach contributes to improved teacher motivation and performance, as well as the creation of an inclusive and conducive work climate. This study contributes to the development of Islamic educational management by offering a contextual and applicable perspective on gender-based transformational leadership.
Keywords: ***Gender, School Work Climate, Teacher Perception, Teacher Performance, Transformational Leadership.***

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 **E-ISSN : 2621-8046**
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

kepemimpinan transformasional kepala madrasah berbasis gender di MAN Insan Cendekia OKI, mengkaji persepsi guru laki-laki dan perempuan, serta mengidentifikasi tantangan dan dampaknya terhadap kinerja guru dan iklim kerja madrasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah diterapkan secara partisipatif, kolaboratif, dan inklusif dengan memberikan kesempatan yang setara bagi guru tanpa bias gender. Persepsi guru cenderung positif, meskipun terdapat perbedaan penekanan antara aspek relasional dan struktural. Tantangan yang dihadapi meliputi stereotip gender, adaptasi terhadap pola kepemimpinan partisipatif, dan perbedaan pemahaman tentang kesetaraan gender. Implementasi kepemimpinan ini berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja guru serta terciptanya iklim kerja yang inklusif dan kondusif. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan menghadirkan perspektif kepemimpinan transformasional berbasis gender yang kontekstual dan aplikatif.

Kata kunci: Gender, Iklim Kerja Madrasah, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Persepsi Guru

Pendahuluan

Perkembangan pendidikan di era globalisasi dan disrupsi teknologi menuntut adanya transformasi mendasar dalam tata kelola lembaga pendidikan, termasuk madrasah sebagai institusi pendidikan Islam. Madrasah tidak lagi cukup berfungsi sebagai lembaga transmisi pengetahuan keagamaan, tetapi juga dituntut menghasilkan sumber daya manusia yang adaptif, kompetitif, serta memiliki integritas moral yang kuat. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi faktor determinan yang tidak hanya memengaruhi efektivitas organisasi, tetapi juga arah transformasi institusi pendidikan secara keseluruhan (Bush, 2020; Hallinger, 2018).

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai relevan dalam menghadapi kompleksitas tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan (Bass & Riggio, 2006). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, inovasi pembelajaran, serta penguatan budaya organisasi yang positif (Leithwood & Jantzi, 2005; Sun & Leithwood, 2015). Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menggerakkan seluruh elemen madrasah menuju visi pendidikan yang lebih progresif.

Namun demikian, efektivitas kepemimpinan transformasional tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial-budaya, termasuk konstruksi gender yang berkembang di lingkungan pendidikan. Isu gender dalam kepemimpinan pendidikan masih menjadi perdebatan yang kompleks, terutama dalam konteks pendidikan Islam yang kerap dipengaruhi oleh interpretasi normatif terhadap peran laki-laki dan perempuan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa gender dapat memengaruhi gaya kepemimpinan, pola komunikasi, serta pengambilan keputusan, meskipun tidak bersifat deterministik (Eagly & Carli, 2007; Northouse, 2021). Oleh karena itu, analisis kepemimpinan berbasis gender menjadi penting untuk memahami dinamika relasi kekuasaan, persepsi, dan praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan secara adil, profesional, dan berorientasi pada kemaslahatan. Nilai-nilai seperti keadilan (al-‘adl), musyawarah (syūrā), dan keteladanan (uswah) menjadi landasan etis dalam praktik kepemimpinan. Konsep ini memiliki keselarasan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang menekankan integritas moral, inspirasi, serta pemberdayaan individu (Beekun & Badawi, 2005). Lebih jauh, Islam tidak secara eksklusif membatasi kepemimpinan pada satu gender, melainkan menekankan kompetensi dan ketakwaan sebagai dasar legitimasi kepemimpinan (Ali, 2009). Dengan demikian, kajian kepemimpinan transformasional berbasis gender dalam konteks madrasah menjadi relevan baik secara teoretis maupun normatif.

MAN Insan Cendekia Ogan Komering Ilir (OKI) sebagai salah satu madrasah unggulan berbasis sains dan keislaman menghadirkan konteks yang menarik untuk mengkaji fenomena tersebut. Karakteristiknya sebagai lembaga boarding school dengan standar akademik tinggi serta integrasi nilai-nilai religius menjadikan dinamika

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

kepemimpinan di dalamnya lebih kompleks. Kepala madrasah dituntut tidak hanya mampu mengelola sistem pendidikan secara efektif, tetapi juga membangun hubungan interpersonal yang inklusif dan sensitif terhadap keberagaman, termasuk gender.

Temuan awal menunjukkan adanya variasi persepsi antara guru laki-laki dan perempuan terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah, khususnya dalam aspek komunikasi, perhatian personal, dan pengambilan keputusan. Hal ini mengindikasikan bahwa gender bukan sekadar variabel demografis, tetapi turut membentuk pengalaman subjektif dalam interaksi organisasi. Pada titik ini, pendekatan kepemimpinan transformasional berbasis gender menjadi penting untuk dianalisis secara mendalam guna memahami bagaimana kepemimpinan dijalankan dan dimaknai dalam konteks nyata madrasah.

Meskipun kajian mengenai kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan perspektif gender dalam konteks madrasah unggulan masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja atau inovasi tanpa mempertimbangkan dimensi gender sebagai variabel analisis utama (Leithwood et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menawarkan analisis yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, gender, dan dinamika organisasi di madrasah.

Secara konseptual, penelitian ini tidak hanya memperluas kajian manajemen pendidikan Islam, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan model kepemimpinan yang lebih inklusif dan kontekstual. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi kepemimpinan madrasah yang responsif terhadap keberagaman gender tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, integrasi antara kepemimpinan transformasional dan perspektif gender menjadi sebuah kebutuhan strategis dalam membangun madrasah yang unggul, adil, dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai penerapan kepemimpinan

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

transformasional kepala madrasah berbasis gender dalam konteks nyata di lingkungan madrasah. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, persepsi, serta dinamika sosial yang tidak dapat diukur secara kuantitatif, khususnya terkait interaksi kepemimpinan dan pengalaman subjektif guru (Creswell & Poth, 2018). Desain studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi fenomena secara holistik dan kontekstual dalam satu setting spesifik, yaitu MAN Insan Cendekia Ogan Komering Ilir (OKI), yang memiliki karakteristik sebagai madrasah unggulan berbasis boarding school.

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive di MAN Insan Cendekia OKI dengan pertimbangan bahwa lembaga ini memiliki kompleksitas manajerial, standar akademik tinggi, serta integrasi nilai-nilai keislaman yang kuat. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru laki-laki, guru perempuan, serta tenaga kependidikan. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu, yaitu individu yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses kepemimpinan dan mampu memberikan informasi yang relevan terkait fokus penelitian (Patton, 2015).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam berbagai aktivitas kelembagaan, termasuk interaksi dengan guru dan pengambilan keputusan. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali persepsi, pengalaman, serta pandangan informan terkait implementasi kepemimpinan transformasional berbasis gender. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui analisis terhadap dokumen resmi madrasah, seperti program kerja, kebijakan internal, serta laporan kegiatan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles et al., (2014), yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah, menyederhanakan, serta mengorganisasikan data mentah agar lebih terfokus pada tema penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis sehingga memudahkan peneliti dalam memahami pola dan hubungan antar kategori. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

menerus selama proses penelitian berlangsung, disertai dengan verifikasi untuk memastikan validitas temuan.

Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, seperti kepala madrasah dan guru dengan latar belakang gender yang berbeda. Sementara itu, triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh konsistensi data (Lincoln & Guba, 1985). Selain itu, peneliti juga menerapkan teknik member checking untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan pengalaman dan pandangan informan.

Dengan pendekatan metodologis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang komprehensif dan mendalam mengenai praktik kepemimpinan transformasional berbasis gender, serta memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam yang lebih kontekstual dan responsif terhadap dinamika sosial.

Hasil & Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa penerapan kepemimpinan transformasional berbasis gender di MAN Insan Cendekia OKI berlangsung dalam kerangka kepemimpinan yang partisipatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara inklusif. Temuan ini diperoleh melalui integrasi data hasil observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang menunjukkan adanya pola kepemimpinan yang tidak hanya menekankan efektivitas manajerial, tetapi juga sensitivitas terhadap dinamika gender di lingkungan madrasah.

Penerapan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Gender

Kepala madrasah menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang kuat, terutama dalam aspek pemberian inspirasi, keteladanan, serta pemberdayaan guru. Praktik kepemimpinan ini tercermin dalam kemampuan kepala madrasah membangun visi bersama yang berorientasi pada keunggulan akademik dan pembentukan karakter Islami. Visi tersebut tidak hanya disampaikan secara normatif,

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

tetapi juga diinternalisasikan melalui berbagai program strategis dan budaya kerja yang mendorong keterlibatan aktif seluruh warga madrasah.

Dalam konteks gender, kepala madrasah secara konsisten memberikan kesempatan yang setara kepada guru laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek profesional, seperti pengembangan kompetensi, keterlibatan dalam program madrasah, serta akses terhadap posisi strategis. Pembagian tugas dilakukan secara proporsional berdasarkan kompetensi dan kapasitas individu, bukan berdasarkan stereotip gender. Hal ini menunjukkan adanya upaya sistematis untuk membangun lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

Selain itu, komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah bersifat terbuka dan dialogis. Kepala madrasah memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide, kritik, maupun aspirasi dalam forum formal maupun informal. Pola komunikasi ini memperkuat budaya partisipatif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap program madrasah. Dalam praktiknya, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong kolaborasi antar guru tanpa memandang perbedaan gender.

Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional berbasis gender cenderung positif, meskipun terdapat perbedaan penekanan antara guru laki-laki dan perempuan. Guru perempuan umumnya menilai bahwa kepala madrasah memiliki pendekatan interpersonal yang lebih komunikatif, empatik, dan memberikan perhatian personal yang cukup intens. Mereka merasakan adanya ruang yang lebih terbuka untuk berdialog serta mendapatkan dukungan dalam pengembangan profesional.

Di sisi lain, guru laki-laki cenderung melihat kepemimpinan kepala madrasah dari perspektif struktural dan manajerial. Mereka menilai bahwa kepala madrasah memiliki ketegasan dalam pengambilan keputusan, kemampuan mengelola organisasi secara sistematis, serta konsistensi dalam menerapkan aturan. Perbedaan persepsi ini menunjukkan bahwa pengalaman interaksi dengan pemimpin dipengaruhi oleh konstruksi sosial dan ekspektasi gender yang berkembang di lingkungan kerja.

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

Meskipun terdapat perbedaan sudut pandang, kedua kelompok guru sepakat bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan dampak positif terhadap kinerja dan motivasi kerja. Guru merasa lebih dihargai, dilibatkan, dan didorong untuk terus berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan mampu menjangkau kebutuhan beragam individu dalam organisasi.

Tantangan dalam Implementasi Kepemimpinan Berbasis Gender

Penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dalam penerapan kepemimpinan transformasional berbasis gender. Salah satu tantangan utama adalah masih adanya stereotip gender yang memengaruhi cara pandang sebagian individu terhadap peran laki-laki dan perempuan dalam kepemimpinan. Meskipun tidak dominan, stereotip ini terkadang muncul dalam bentuk ekspektasi berbeda terhadap gaya komunikasi, ketegasan, maupun peran sosial.

Selain itu, proses adaptasi terhadap pola kepemimpinan partisipatif juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak semua guru memiliki kesiapan yang sama dalam menerima perubahan dari pola kepemimpinan yang sebelumnya lebih hierarkis menuju pola yang lebih kolaboratif. Hal ini menuntut kepala madrasah untuk secara bertahap membangun budaya organisasi yang terbuka dan adaptif.

Perbedaan pemahaman mengenai konsep kesetaraan gender juga menjadi faktor yang memengaruhi dinamika implementasi. Sebagian guru memahami kesetaraan gender sebagai kesamaan peran secara mutlak, sementara yang lain melihatnya sebagai keadilan dalam pemberian kesempatan sesuai kapasitas. Perbedaan interpretasi ini berpotensi menimbulkan ketegangan apabila tidak dikelola dengan baik melalui komunikasi yang efektif dan edukasi berkelanjutan.

Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Iklim Kerja Madrasah

Implementasi kepemimpinan transformasional berbasis gender memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas iklim kerja madrasah. Guru menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas, baik dalam aspek pembelajaran maupun kegiatan pengembangan diri. Hal ini ditandai dengan meningkatnya partisipasi dalam program pelatihan, inovasi pembelajaran, serta keterlibatan dalam kegiatan madrasah.

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

Selain itu, iklim kerja yang terbentuk cenderung lebih inklusif, kondusif, dan kolaboratif. Hubungan antar guru menjadi lebih harmonis, ditandai dengan meningkatnya kerja sama lintas bidang serta komunikasi yang lebih terbuka. Kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis dan profesional guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis gender mampu menjadi pendekatan efektif dalam mengelola madrasah modern. Kepemimpinan ini tidak hanya mendorong peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga membangun budaya kerja yang adil, inklusif, dan berkelanjutan.

Pembahasan

Bentuk Penerapan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Gender oleh Kepala Madrasah

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di MAN Insan Cendekia OKI telah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional berbasis gender melalui pendekatan yang partisipatif, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan kapasitas individu. Praktik ini sejalan dengan kerangka kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Riggio, (2006), khususnya pada dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai figur teladan yang mampu membangun kepercayaan dan komitmen kolektif.

Dalam konteks mutakhir, temuan ini juga diperkuat oleh studi terbaru yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam mendorong inovasi pendidikan dan adaptasi terhadap perubahan global, termasuk digitalisasi pendidikan (Kausar et al., 2025; Román-Cortéz, 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan di MAN Insan Cendekia OKI tidak hanya relevan secara lokal, tetapi juga selaras dengan tren global dalam manajemen pendidikan modern.

Dalam konteks gender, penerapan kepemimpinan ini terlihat dari kebijakan yang menekankan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam distribusi peran dan tanggung jawab. Kepala madrasah tidak menjadikan gender sebagai variabel pembeda dalam

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 **E-ISSN : 2621-8046**
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

menentukan akses terhadap pengembangan profesional maupun keterlibatan dalam program strategis. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kholifah & Setyoningrum, (2025) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis gender mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif. Pendekatan ini mencerminkan prinsip meritokrasi berbasis kompetensi, yang dalam perspektif manajemen modern dianggap sebagai indikator organisasi yang sehat dan progresif (Northouse, 2021).

Lebih jauh, praktik kepemimpinan tersebut memiliki resonansi kuat dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam, terutama prinsip amanah, keadilan, dan musyawarah. Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan (Hasan & Kamil, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis gender bukan hanya pendekatan normatif, tetapi juga memiliki dampak empiris terhadap kualitas organisasi pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya membangun sistem kerja yang efektif, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi yang berlandaskan etika dan spiritualitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis gender dalam konteks madrasah bukan sekadar adaptasi teori Barat, melainkan hasil integrasi antara nilai-nilai manajerial modern dan prinsip-prinsip keislaman.

Namun, perlu dicermati secara kritis bahwa implementasi kesetaraan gender dalam kepemimpinan tidak otomatis menghilangkan bias struktural yang telah lama tertanam. Studi terbaru menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah mengadopsi prinsip inklusivitas, bias implisit masih sering muncul dalam praktik sehari-hari (Rachmadini, 2025). Oleh karena itu, transformasi budaya organisasi menjadi faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. Dalam banyak organisasi pendidikan, bias gender sering kali bersifat laten dan muncul dalam bentuk ekspektasi sosial yang tidak disadari (Eagly & Carli, 2007). Oleh karena itu, keberhasilan penerapan kepemimpinan berbasis gender tidak hanya ditentukan oleh kebijakan formal, tetapi juga oleh transformasi budaya organisasi secara menyeluruh.

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 **E-ISSN : 2621-8046**
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

Persepsi Guru Laki-Laki dan Guru Perempuan terhadap Implementasi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Gender

Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan adanya kesamaan dalam penilaian positif terhadap efektivitas kepemimpinan, namun terdapat perbedaan dalam cara memaknai pengalaman interaksi tersebut. Guru perempuan cenderung menekankan aspek relasional, seperti komunikasi yang empatik, perhatian personal, dan dukungan emosional. Sementara itu, guru laki-laki lebih menyoroti aspek struktural, seperti ketegasan, konsistensi kebijakan, dan efektivitas manajerial.

Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori peran sosial (*social role theory*) yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan berbeda dalam memaknai kepemimpinan berdasarkan konstruksi sosial yang berkembang (Eagly, 1987). Studi terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kapasitas adaptif dalam merespons keberagaman persepsi individu dalam organisasi pendidikan (Le et al., 2025). Dalam konteks ini, perempuan lebih sensitif terhadap dimensi interpersonal, sedangkan laki-laki lebih responsif terhadap dimensi struktural dan otoritatif. Namun demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menjembatani perbedaan tersebut dengan mengakomodasi kebutuhan beragam individu.

Selain itu, penelitian empiris juga menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang inklusif berbasis gender mampu meningkatkan keterlibatan emosional dan profesional guru secara signifikan (Marianti, 2025). Hal ini memperkuat temuan bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga secara psikososial.

Menariknya, kedua kelompok guru sepakat bahwa kepemimpinan yang diterapkan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan Mu'imamah & Setiadi, (2026) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui peningkatan motivasi dan komitmen organisasi. Hal ini juga menguatkan argumen bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kapasitas adaptif yang tinggi dalam merespons keberagaman karakter dan persepsi individu dalam organisasi (Leithwood & Jantzi, 2005). Dengan kata lain, efektivitas kepemimpinan tidak terletak

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

pada keseragaman persepsi, melainkan pada kemampuan pemimpin dalam mengelola perbedaan tersebut secara produktif.

Namun, terdapat implikasi penting yang perlu dikritisi: perbedaan persepsi ini berpotensi menjadi sumber ketidakseimbangan apabila tidak dikelola dengan baik. Jika pemimpin lebih dominan memenuhi ekspektasi salah satu kelompok, maka dapat muncul persepsi ketidakadilan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mengembangkan sensitivitas sosial yang lebih tinggi untuk memastikan bahwa praktik kepemimpinan tetap inklusif dan tidak bias secara implisit.

Tantangan dalam Penerapan Kepemimpinan Transformasional Berbasis Gender serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru dan Iklim Kerja Madrasah

Penerapan kepemimpinan transformasional berbasis gender di MAN Insan Cendekia OKI tidak terlepas dari berbagai tantangan struktural dan kultural. Salah satu tantangan utama adalah masih adanya stereotip gender yang memengaruhi persepsi dan ekspektasi terhadap kepemimpinan. Stereotip ini tidak selalu muncul secara eksplisit, tetapi sering kali hadir dalam bentuk asumsi implisit mengenai peran ideal laki-laki dan perempuan dalam organisasi.

Selain itu, transisi dari pola kepemimpinan tradisional yang cenderung hierarkis menuju kepemimpinan partisipatif juga menimbulkan resistensi, terutama bagi individu yang telah lama terbiasa dengan sistem yang kaku. Perubahan budaya organisasi membutuhkan waktu, konsistensi, dan strategi komunikasi yang efektif. Dalam literatur perubahan organisasi, resistensi merupakan fenomena yang wajar dan harus dikelola melalui pendekatan persuasif dan edukatif (Kotter, 2012). Studi terbaru juga menunjukkan bahwa tantangan dalam implementasi kepemimpinan transformasional seringkali berkaitan dengan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan digital dan struktural (Kausar et al., 2025).

Perbedaan pemahaman tentang konsep kesetaraan gender juga menjadi tantangan signifikan. Dalam konteks global, diskursus tentang gender dalam kepemimpinan pendidikan masih menunjukkan adanya ketegangan antara konsep kesetaraan dan keadilan (Gaybullaev & Strode, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa isu gender bukan hanya persoalan lokal, tetapi bagian dari dinamika global yang kompleks. Sebagian individu masih memaknai kesetaraan sebagai kesamaan absolut,

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 E-ISSN : 2621-8046
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

sementara yang lain memahaminya sebagai keadilan proporsional. Perbedaan ini berpotensi menimbulkan miskomunikasi dan konflik interpretatif. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk membangun literasi gender yang lebih komprehensif di lingkungan madrasah.

Di balik berbagai tantangan tersebut, dampak positif dari penerapan kepemimpinan ini terlihat cukup signifikan. Kinerja guru mengalami peningkatan, baik dalam aspek profesional maupun komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan berbagai studi yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja organisasi (Jobir, 2025; Sun & Leithwood, 2015). Guru menjadi lebih termotivasi untuk berinovasi, meningkatkan kompetensi, serta berkontribusi aktif dalam pengembangan madrasah. Hal ini sejalan dengan temuan Sun & Leithwood, (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kapasitas individu dalam organisasi pendidikan.

Selain itu, iklim kerja madrasah menunjukkan karakteristik yang lebih inklusif dan kolaboratif. Hubungan antar guru menjadi lebih harmonis, dengan tingkat kepercayaan dan komunikasi yang lebih tinggi. Iklim kerja yang kondusif ini merupakan indikator penting dari keberhasilan kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang sehat (Hallinger, 2018). Bahkan dalam konteks yang lebih luas, kepemimpinan transformasional juga terbukti berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi secara keseluruhan (Gaybullaev & Strode, 2026).

Namun demikian, perlu ditegaskan bahwa keberhasilan ini tidak boleh dianggap final. Iklim organisasi bersifat dinamis dan rentan terhadap perubahan, terutama jika tidak didukung oleh sistem yang berkelanjutan. Tanpa penguatan kebijakan, pelatihan, dan evaluasi yang konsisten, praktik kepemimpinan berbasis gender berpotensi mengalami stagnasi atau bahkan kemunduran.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis gender memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan Islam. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola kompleksitas sosial, membangun budaya

AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM
P-ISSN : 2088-8503 **E-ISSN : 2621-8046**
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

organisasi yang inklusif, serta menjaga konsistensi antara nilai, kebijakan, dan praktik nyata di lapangan.

Simpulan

Penerapan kepemimpinan transformasional berbasis gender oleh kepala madrasah di MAN Insan Cendekia OKI menunjukkan bahwa kepemimpinan dijalankan secara menyeluruh dengan menekankan perubahan budaya kerja, pengembangan sumber daya manusia, serta pembentukan lingkungan kerja yang inklusif. Prinsip kesetaraan gender terintegrasi dalam kebijakan dan praktik manajerial, di mana pembagian tugas, kesempatan pengembangan, dan pengambilan keputusan didasarkan pada kompetensi dan profesionalitas tanpa membedakan jenis kelamin.

Persepsi guru laki-laki dan guru perempuan terhadap implementasi kepemimpinan transformasional berbasis gender menunjukkan penilaian yang positif dan relatif seragam. Guru laki-laki lebih menekankan pada aspek kepercayaan dan pemberdayaan, sedangkan guru perempuan lebih menyoroti aspek komunikasi dan perhatian. Meskipun terdapat perbedaan sudut pandang, tidak ditemukan perbedaan persepsi yang signifikan, yang menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan gender telah diterima dan dirasakan secara adil oleh kedua kelompok.

Tantangan dalam penerapan kepemimpinan transformasional berbasis gender meliputi stereotip sosial terhadap kepemimpinan, proses adaptasi budaya organisasi menuju sistem partisipatif, serta kebutuhan penyamaan pemahaman tentang kesetaraan gender dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Tantangan tersebut tidak menghambat implementasi, tetapi justru berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dan terciptanya iklim kerja yang kondusif, inklusif, dan kolaboratif di lingkungan madrasah.

Daftar Rujukan

Ali, A. J. (2009). *Islamic perspectives on management and organization*. Edward Elgar Publishing.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.

Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). *Leadership: An Islamic perspective*. Amana Publications.

P-ISSN : 2088-8503 **E-ISSN : 2621-8046**
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management*. Sage Publications.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.

Gaybullaev, O., & Strode, J. P. (2026). Transformational leadership and organizational sustainability performance. *Environment, Development and Sustainability*. https://doi.org/10.1007/s10668-026-07319-z

Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, *46*(1), 5–24. https://doi.org/10.1177/1741143216670652

Hasan, A. A. R., & Kamil, H. F. (2025). The role of transformational leadership in improving the quality of human resources in Islamic boarding schools. *Journal of Islamic Education Research, 6*(2), 210–224.

Jobir, T. M. (2025). Transformational leadership practices and their impact on academic performance. *American Journal of Education and Information Technology*, *9*(1), 25–32. https://doi.org/10.11648/j.ajeit.20250901.14

Kausar, S., Arif, M., & Sebgag, S. (2025). Transformational leadership and the challenges of educational digitalization. *Nidhomul Haq*, *10*(2), 312–332. https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i2.196

Kholifah, Y. B., & Setyoningrum, M. U. (2025). Women's transformational leadership in educational institutions. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(4). https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i4.12043

Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

Le, J., Hamid, A. H. A., & Mansor, A. N. (2025). Transformational leadership in schools. *International Journal of Educational Leadership and Management*, *13*(2), 92–112. https://doi.org/10.17583/ijelm.17382

P-ISSN : 2088-8503 **E-ISSN : 2621-8046**
Availablable online at https://jurnal.stainwsamawa.ac.id/index.php/munawwarah
Al-Munawwarah : Jurnal Pendidikan Islam is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License
DOI : https://doi.org/10.35964/munawwarah.v17i1.537

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, *40*(1), 5–22. https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In *The essentials of school leadership*. Sage Publications.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.

Marianti, A. L. (2025). The role of transformational leadership in improving the quality of education. *International Journal of Education*, *3*(2), 73–81.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.

Mu'imamah, R. S. P., & Setiadi, B. R. (2026). Transformational leadership to improve teacher performance. *Journal of Education Method and Learning Strategy*, *4*(1), 91–100. https://doi.org/10.59653/jemls.v4i01.2088

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods*. Sage Publications.

Rachmadini, A. (2025). Equality-based inclusive and transformational leadership style gender. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, *5*(4).

Román-Cortéz, K. R. (2025). Transformational leadership and its impact on educational innovation. *Frontiers in Education*, *10*. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1630004

Sun, J., & Leithwood, K. (2015). Direction-setting school leadership practices. *School Effectiveness and School Improvement*, *26*(4), 499–523. https://doi.org/10.1080/09243453.2015.1005106