



DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN TERHADAP PENGELOLAAN KONFLIK DI SDN 18 AMPENAN

THE IMPACT OF FEMALE PRINCIPAL LEADERSHIP STYLE ON CONFLICT MANAGEMENT AT SDN 18 AMPENAN

Muhammad Muzakki¹, Yupiatul Azizah², Mohammad Mustari³

Universitas Mataram

Email: jakiegeo83@gmail.com¹, yupiatulazizah94@gmail.com², mustari@unram.ac.id³

ABSTRAK

Konflik di lingkungan sekolah merupakan fenomena yang tak dapat dihindari, terutama dalam konteks keberagaman karakter, kebutuhan, dan ekspektasi antara siswa, guru, dan pihak terkait lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan kolaboratif kepala sekolah perempuan dalam pengelolaan konflik di SDN 18 Ampenan, Mataram. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, penelitian ini melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data dari kepala sekolah, 10 guru, dan beberapa siswa. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan, yang meliputi komunikasi terbuka, partisipasi aktif, serta penerapan pendekatan coaching dan segitiga restitusi, berkontribusi signifikan terhadap pengelolaan konflik di sekolah. Pendekatan ini meningkatkan rasa saling percaya, mendorong kolaborasi, dan mengutamakan pemulihan hubungan antar pihak yang berkonflik. Meskipun terdapat tantangan seperti hierarki tradisional dan keterbatasan waktu, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kolaboratif mampu menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran dan keharmonisan di lingkungan sekolah. Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai efektivitas kepemimpinan perempuan dalam mengelola konflik dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah Perempuan, Pengelolaan Konflik.

ABSTRACT

Conflict in the school environment is an unavoidable phenomenon, especially in the context of diversity of characters, needs, and expectations between students, teachers, and other related parties. This study aims to examine the influence of the collaborative leadership style of female principals in managing conflict at SDN 18 Ampenan, Mataram. Using a qualitative approach and case study design, this study involved interviews, observations, and documentation to collect data from the principal, 10 teachers, and several students. The findings show that the collaborative leadership style applied by female principals, which includes open communication, active participation, and the application of coaching and restitution triangle approaches, contributes significantly to conflict management in schools. This approach increases mutual trust, encourages collaboration, and prioritizes the restoration of relationships between conflicting parties. Despite challenges such as traditional hierarchies and time constraints, this study confirms that collaborative leadership is able to create an atmosphere that supports learning and harmony in the school environment. This study provides important insights into the effectiveness of female leadership in managing conflict and improving the quality of education in schools.

Keywords: Leadership Style, Female Principal, Conflict Management.

PENDAHULUAN

Konflik dalam lingkungan sekolah merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, terutama dalam konteks keberagaman karakter, kebutuhan, dan ekspektasi antara siswa, guru, dan pihak lain

yang terkait. Konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan pendapat antar guru, masalah kedisiplinan siswa, hingga tantangan dalam menjalankan kebijakan sekolah. Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik dapat berdampak negatif



terhadap suasana belajar-mengajar dan keharmonisan lingkungan sekolah (Samsudin et al. 2024). Sebaliknya, pengelolaan konflik yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan siswa dan profesionalisme guru (Khairunnisa, Angkat, and Bintang 2024).

Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting. Kepala sekolah sebagai pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan administratif, tetapi juga dalam menciptakan harmoni dan kerjasama di lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan kolaboratif, yang menekankan partisipasi, komunikasi terbuka, dan kerja sama, menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk mengatasi konflik di sekolah (Fadila et al. 2024). Pendekatan ini memungkinkan kepala sekolah melibatkan guru dan pihak lain dalam mencari solusi atas konflik, sehingga tercipta rasa tanggung jawab bersama dan peningkatan kepercayaan antar pihak.

Konsep kepemimpinan kolaboratif sendiri telah terbukti efektif dalam berbagai konteks pendidikan. Menurut Putri et al. (2024) kepemimpinan yang melibatkan kolaborasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja sekolah. Sedangkan menurut Hs et al. (2024). bahwa pemimpin yang menerapkan komunikasi dua arah dan mendengarkan masukan dari berbagai pihak akan lebih mampu mengatasi tantangan kompleks, termasuk konflik interpersonal. Dalam dunia pendidikan, konflik yang terjadi tidak hanya berkaitan dengan interaksi antar individu, tetapi juga sering kali mencerminkan masalah struktural, seperti perbedaan prioritas dalam menjalankan visi dan misi sekolah.

SDN 18 Ampenan, sebagai salah satu sekolah dasar di Kota Mataram, memiliki karakteristik lingkungan yang dinamis dengan berbagai tantangan yang melibatkan interaksi antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua. Kepemimpinan kolaboratif kepala sekolah perempuan di SDN ini menarik untuk diteliti, terutama dalam hubungannya dengan pengelolaan konflik. Kepala sekolah perempuan sering kali membawa pendekatan yang lebih empatik dan inklusif dalam menjalankan peran kepemimpinan mereka (Sargih and Sihotang 2024). Pendekatan ini menciptakan ruang bagi semua pihak untuk berpartisipasi aktif dalam menemukan solusi, sehingga konflik tidak hanya diselesaikan tetapi juga diubah menjadi peluang untuk memperkuat hubungan dan meningkatkan kualitas lingkungan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap pengelolaan konflik di lingkungan sekolah.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Erri, Lestari, dan Asymar 2021). (Prasinta, Jarkawi, and Emanuel 2023) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dan diamati oleh orang lain ketika pemimpin berusaha memengaruhi mereka. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja secara maksimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Sedangkan menurut Utari dan Hadi (2020) gaya kepemimpinan adalah



metode yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dalam menjalankan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kolaboratif.

Kepemimpinan kolaboratif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan berbagai perspektif dari orang-orang dan mengintegrasikan rasionalitas, perasaan, serta semangat dalam proses pemecahan masalah. Ini merupakan salah satu transformasi dalam bidang manajemen, yang mencerminkan perubahan besar dalam cara berpikir para pemimpin (Dakabesi dan Wicaksono 2022). Sedangkan menurut Adinegoro (2022) kepemimpinan kolaboratif adalah upaya bersama di mana berbagai individu secara kolektif terlibat dalam interaksi yang fokus pada pencapaian tujuan bersama, serta mampu menciptakan hasil yang sinergis melalui proses tersebut. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang mengarahkan, mendukung, dan mendorong keterlibatan aktif dari semua pihak yang terlibat. Fokus utama dari kepemimpinan kolaboratif adalah menciptakan lingkungan di mana berbagai ide, pandangan, dan sumber daya dapat digabungkan untuk menghasilkan solusi yang lebih efektif dan inovatif.

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan kolaboratif dapat diterapkan dalam berbagai situasi, seperti dalam tim pengajaran, pengembangan kurikulum, atau dalam pembuatan kebijakan pendidikan. Kepala sekolah dan guru dapat berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan akademik siswa. Sebagai contoh, kepala sekolah dapat memfasilitasi pertemuan antara guru-guru untuk merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Pemimpin

kolaboratif dalam pendidikan juga memiliki peran untuk memberdayakan guru dengan memberikan kebebasan dalam metode pengajaran, sembari memastikan adanya komunikasi terbuka untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan. Pendekatan ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan serta memperkuat komitmen guru terhadap tujuan dan visi sekolah.

Kepala Sekolah Perempuan

Kepala sekolah perempuan memegang peranan penting dalam memimpin lembaga pendidikan, baik itu di tingkat dasar maupun menengah. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek di sekolah, termasuk kebijakan akademik, administrasi sekolah, serta memotivasi guru, staf, dan siswa untuk berkolaborasi mencapai tujuan bersama, yaitu peningkatan kualitas pendidikan. Kepala sekolah perempuan umumnya menunjukkan karakteristik yang berbeda, seperti empati yang tinggi, kemampuan komunikasi yang baik, serta pendekatan inklusif dalam pengambilan keputusan. Mereka cenderung melibatkan berbagai pihak dalam pembuatan kebijakan untuk menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap keputusan yang diambil (Kartono 2016). Menurut Malihah et al. (2024) kepala sekolah perempuan juga dikenal memiliki kemampuan multitasking yang baik, mengingat banyaknya tanggung jawab yang harus dihadapi. Mereka mampu mengelola berbagai jadwal, menangani administrasi, dan tetap mendukung pengajaran secara efektif. Fokus mereka juga tercermin dalam pengembangan sumber daya manusia, dengan mendorong pelatihan serta peningkatan keterampilan guru untuk mendukung kualitas pendidikan yang lebih baik.



Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah perempuan memiliki ciri khas tertentu yang memberikan kontribusi besar dalam pengelolaan institusi pendidikan. Menurut (Pratama 2023) kepala sekolah perempuan menunjukkan peran strategis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, terutama di sekolah berbasis keagamaan. Mereka mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui pendekatan empatik dan kolaboratif. Namun, kepala sekolah perempuan tidak lepas dari tantangan. Salah satunya adalah stereotip gender yang masih menganggap bahwa posisi kepemimpinan lebih cocok untuk laki-laki, yang dapat memengaruhi cara pandang orang lain terhadap kemampuan mereka (Setiawan 2024). Tekanan ganda antara tuntutan profesional dan tanggung jawab keluarga menjadi tantangan lainnya. Selain itu, akses terhadap pelatihan dan peluang promosi yang setara dengan rekan laki-laki mereka juga sering menjadi hambatan dalam karier kepala sekolah perempuan. Meskipun begitu, kepala sekolah perempuan memiliki banyak keuntungan, seperti kemampuan untuk meningkatkan keterlibatan komunitas sekolah dan masyarakat, serta memberdayakan guru melalui pendekatan inklusif dan empatik (Nurbawani 2021).

Kepala sekolah perempuan berperan besar dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pembelajaran yang positif, serta mendorong perkembangan siswa. Mereka juga berfokus pada pengembangan program pendidikan yang relevan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman, serta mendukung pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan berkelanjutan (Afandi, Mardiyah, and Sugiarti 2023). Dengan kepemimpinan yang visioner, kepala sekolah perempuan mampu membawa perubahan positif dalam

sistem pendidikan dan menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik dan adil. Dengan demikian, kepala sekolah perempuan tidak hanya mengedepankan pendekatan yang inklusif, tetapi juga mampu mengatasi hambatan seperti stereotip gender. Peran mereka dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif dan mendukung pembelajaran menjadi bukti nyata pentingnya kepemimpinan perempuan dalam Pendidikan.

Pengelolaan Konflik

Konflik dapat didefinisikan sebagai segala bentuk interaksi antar individu yang mencerminkan pertentangan atau perbedaan pandangan. Konflik ini dapat membawa dampak positif atau negatif tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola Dhin et al. (2024). Dalam lingkungan sekolah, konflik sebaiknya diselesaikan dengan pendekatan yang efektif agar dapat menjadi energi positif untuk menciptakan perubahan yang lebih baik. Dengan manajemen konflik yang sesuai, konflik dapat menjadi alat untuk mendorong kemajuan sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin institusi pendidikan, perlu memiliki keterampilan manajemen konflik yang baik. Konflik sering kali timbul dari berbagai sumber, seperti perbedaan latar belakang komunitas sekolah, aturan yang ketat, beban kerja yang berat, gaya kepemimpinan yang otoriter, atau kebijakan baru yang dinilai kurang aspiratif dan tidak akomodatif. Meskipun konflik sering dianggap negatif, dalam situasi tertentu konflik justru diperlukan untuk mendorong perubahan dan pengembangan organisasi sekolah. Oleh karena itu, penguasaan teknik manajemen konflik oleh kepala sekolah sangat penting untuk memastikan dampak konflik dapat diubah.

Pengelolaan konflik di lingkungan sekolah memerlukan pendekatan yang efektif.



Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berperan penting dalam hal ini. Menurut (Rendhika 2024) kemampuan kepala sekolah untuk memahami penyebab konflik, seperti perbedaan latar belakang komunitas sekolah, gaya kepemimpinan yang otoriter, kebijakan yang tidak aspiratif, atau beban kerja yang tinggi, menjadi kunci keberhasilan dalam manajemen konflik. Dengan teknik yang tepat, kepala sekolah dapat mengubah konflik menjadi alat untuk mendorong kolaborasi dan pertumbuhan organisasi. Manajemen konflik yang efektif melibatkan berbagai strategi, seperti kolaborasi untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan, kompromi untuk menemukan jalan tengah, serta kerugian untuk menjaga keharmonisan hubungan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan dialog yang konstruktif menjadi komponen utama dalam meredakan konflik dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat (Samsudin et al. 2024). Dalam situasi tertentu, konflik bahkan diperlukan untuk mengidentifikasi kelemahan di dalamnya

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan memengaruhi pengelolaan konflik di SDN 18 Ampenan. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menggali pengalaman, pandangan, dan interaksi antara kepala sekolah, guru, dan siswa dalam mengelola konflik yang melibatkan kerjasama. Penelitian ini dilakukan di SDN 18 Ampenan, yang terletak di Mataram, Nusa Tenggara Barat. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah perempuan, 10

guru, dan beberapa siswa yang terlibat dalam konflik yang pernah dikelola.

Data dikumpulkan melalui tiga cara yaitu, wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara terbuka digunakan untuk menggali pendapat dan pengalaman mereka terkait kepemimpinan, pengelolaan konflik, serta dampaknya terhadap harmoni di sekolah. Observasi dilakukan untuk melihat langsung bagaimana konflik ditangani dan bagaimana kepala sekolah serta guru berkolaborasi dalam proses tersebut. Data yang terkumpul dianalisis dengan pendekatan tematik. Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu memeriksa data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, member checking dilakukan dengan meminta partisipan untuk memverifikasi temuan-temuan yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif kepala sekolah perempuan di SDN 18 Ampenan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pengelolaan konflik di sekolah. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang berfokus pada kolaborasi dan transparansi dengan memberikan kesempatan kepada semua keluarga sekolah, baik guru maupun staf, untuk menyampaikan pendapat, usulan, dan saran. Selain itu, kepala sekolah mendorong guru untuk berinovasi serta memberikan kesempatan yang sama kepada setiap guru untuk mengembangkan diri. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang inklusif dan memberdayakan. Kepala sekolah juga memberikan motivasi yang konsisten untuk memastikan setiap individu



merasa dihargai dan memiliki peran dalam pengambilan keputusan.

Sumber konflik di sekolah sebagian besar berasal dari siswa, seperti masalah bullying, perkelahian, dan ketidakdisiplinan. Konflik antarguru seringkali dipicu oleh perbedaan beban kerja atau pendekatan pembelajaran, terutama antara guru kelas dan guru bidang studi. Misalnya, pendekatan yang lebih berorientasi pada proses akademik kadang bertentangan dengan metode pembelajaran berbasis pengalaman. Konflik juga terjadi antara guru dan siswa akibat kesalahpahaman dalam komunikasi yang melibatkan orang tua. Dalam kasus tertentu, komunikasi yang kurang jelas antara guru dan orang tua memperburuk masalah yang sebenarnya dapat dihindari.

Untuk mengelola konflik tersebut, kepala sekolah menggunakan pendekatan coaching dan segitiga restitusi. Pendekatan ini melibatkan pertemuan dengan pihak-pihak terkait, pengumpulan bukti yang mendalam, mediasi, dan pemberian motivasi agar pihak-pihak yang berkonflik dapat mencari solusi secara mandiri. Coaching memberikan ruang bagi individu untuk merefleksikan peran mereka dalam konflik dan memotivasi mereka untuk menemukan solusi kreatif. Sementara itu, segitiga restitusi membantu memperbaiki hubungan yang rusak dengan menekankan pada akuntabilitas, pemulihan, dan pembelajaran. Tujuan akhirnya adalah menciptakan kebersamaan, kenyamanan, dan keharmonisan di lingkungan sekolah demi mendukung kelancaran proses pembelajaran. Langkah-langkah ini juga diterapkan dengan memperhatikan nilai-nilai lokal, seperti gotong royong dan saling menghormati.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan kolaboratif yang menyatakan bahwa pendekatan partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih

harmonis dan efektif. Kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka dan transparan terbukti meningkatkan rasa saling percaya di antara anggota komunitas sekolah (Lisbet et al. 2024). Pendekatan coaching yang digunakan oleh kepala sekolah relevan dengan prinsip transformasional dalam kepemimpinan, di mana pemimpin mampu menginspirasi dan memberdayakan individu untuk mencapai potensi terbaik mereka (Nurjanah et al. 2024). Segitiga restitusi yang diterapkan juga menekankan pada pemulihan hubungan dan pembelajaran, bukan sekadar hukuman, sebagaimana diungkapkan oleh (Dhea Fitriana et al. 2024) bahwa kepemimpinan perempuan cenderung mengedepankan pendekatan empatik dan inklusif.

Namun, penelitian ini juga menemukan tantangan dalam penerapan kepemimpinan kolaboratif. Beberapa guru merasa ragu untuk menyampaikan pendapat mereka karena kekhawatiran akan penilaian dari rekan sejawat. Dalam beberapa kasus, kecenderungan hierarki tradisional dalam budaya sekolah menghambat komunikasi yang sepenuhnya terbuka. Selain itu, keterbatasan waktu menjadi hambatan dalam melibatkan semua pihak secara optimal dalam proses mediasi konflik. Sebagai contoh, jadwal padat guru sering kali menyulitkan penyelenggaraan pertemuan mediasi di luar jam kerja reguler. Meskipun demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa dengan mengintegrasikan pendekatan coaching, restitusi, dan komunikasi terbuka, kepala sekolah perempuan di SDN 18 Ampenan mampu mengelola konflik dengan efektif. Hal ini berdampak positif pada kualitas pembelajaran, hubungan interpersonal, dan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Upaya kepala sekolah untuk menjaga harmoni juga mencerminkan prinsip-prinsip



manajemen berbasis sekolah yang menekankan pemberdayaan komunitas sekolah untuk meningkatkan kinerja secara kolektif (Hutabarat, Wijaya dan Maardianto, 2024). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur mengenai kepemimpinan pendidikan dan manajemen konflik di lingkungan sekolah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif kepala sekolah perempuan di SDN 18 Ampenan memberikan dampak positif terhadap pengelolaan konflik di sekolah. Kepemimpinan yang mengutamakan transparansi, komunikasi terbuka, dan kolaborasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memberdayakan. Pendekatan coaching dan segitiga restitusi terbukti efektif dalam menyelesaikan konflik dengan menekankan pada akuntabilitas dan pemulihan hubungan. Meskipun terdapat tantangan dalam penerapan, seperti hambatan waktu dan budaya hierarki, kepemimpinan kolaboratif tetap mampu menciptakan suasana yang mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar.

Saran

Sekolah disarankan untuk memperkuat budaya kolaborasi melalui pelatihan yang mendukung pengembangan kemampuan guru dan staf dalam manajemen konflik. Kepala sekolah diharapkan terus memfasilitasi komunikasi terbuka dan transparansi dalam setiap proses pengambilan keputusan. Selain itu, penting untuk membangun lingkungan yang mendukung inovasi dan partisipasi aktif dari semua pihak.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada kepala sekolah, guru, dan staf SDN 18 Ampenan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak keluarga dan rekan-rekan yang memberikan dukungan selama proses penelitian. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan di Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Adinegoro, Kurnia Rheza Randy. 2022. "Implementasi Sikap Kolaboratif Dan Multikultural Dalam Kepemimpinan Pada Integrasi Dan Penataan Transportasi Umum Implementation of Collaborative and Multicultural Leadership on Integration of Public Transportation 'JAK LINGKO' in DKI Jakarta." *Spirit Publik* 17 (1): 1–11.
- Afandi, Rahman, Layla Mardiyah, and Iis Sugiarti. 2023. "Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Sekolah Berbasis Islam." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4 (2): 228–41. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.377>.
- Dakabesi, Eklopa, and Luhur Wicaksono. 2022. "Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah Dalam Membangun Tim Kinerja Guru Di Era Society 5.0." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)* 6 (4): 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3899/http>.
- Dhea Fitriana, Dedek, Intan Humairah, Revi Safitri, and Reihannah. 2024. "Studi



- Gender: Analisis Kepemimpinan Wanita Dalam Organisasi Kemahasiswaan” 6 (1): 45–59. <https://doi.org/10.47766/saree.v6i1.3166>.
- Dhin, Cut Nya, Isna Wardatul Bararah, Namiah Daulay, and Raudhaturrahima. 2024. “Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Konflik MAN 3 Banda Aceh.” *Intelektualita: Journal of Education Sciences and Teacher Training* 13 (01): 60–81.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta” 1 (9): 1897–1905.
- Fadila, Nurul, Khairunnisa Khairunnisa, Tanzila Bahar, Larasati Dwi Wahyuni, Sahraini Yamni Nurul Falah Nasution, and Eka Susanti. 2024. “Eksplorasi Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Kekuasaan Dan Konflik Dalam Organisasi.” *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif* 1 (3): 15–23. <https://doi.org/10.61132/jpbi.v1i3.187>.
- Hs, Tuti, B Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, Siti Rodiyah, and Yusup Helmi. 2024. “Model Identifikasi Dan Pendekatan Komunikasi Efektif Dalam Perubahan Organisasi Pada Studi Kasus Lingkungan Sekolah Dasar.” *Technical and Vocational Education International Journal* Februari 2024 4 (1): 2721–9798. <https://doi.org/10.556442>.
- Hutabarat, Samsul Bahri, Candra Wijaya, and Maardianto. 2024. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Keteladanan*. Medan: Umsu Press.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khairunnisa, Puriandari Angkat, and Tri Kumala Bintang. 2024. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Menciptakan Lingkungan Sekolah Yang Positif.” *PENDEKAR: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, no. 4, 10–23.
- Lisbet, Zeanette T., Loso Judijanto, Retno Ginanjar, Wenny Ana Adnanti, Marisi Butarbutar, and Budi Harto. 2024. *Friendly Leadership: Membangun Koneksi Dan Kolaborasi Di Tempat Kerja*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Malihah, Lola, Haya Zabidi, Noor Atkia, Nida Nor Apifah, and Peni Haryanti. 2024. “Kepemimpinan Perempuan Dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jamb* 24 (2): 1094–1103. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.4904>.
- Nurbawani, Aris. 2021. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemasaran Jasa Pendidikan Di Lembaga Pendidikan Baru Pada Era Marketing 4.0 (Studi Kasus Di SMK BP Subulul Huda).” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2 (1): 52–73. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.41>.
- Nurjanah, Siti, Vitri Astuti, Pina Indah Sayekti, Anam Sutopo, and Sabar Narimo. 2024. “Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Peningkatan Mutu Profesional Guru.” *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 09 (4): 2548–6950.
- Prasinta, Dian Jani, Jarkawi, and Emanuel. 2023. *Strategi Kepemimpinan*.



- Cilacap: CV.Tripe Konsultan.
www.sulur.co.id.
- Pratama, Anggili. 2023. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Islam Terpadu." *Jurnal Generasi Tarbiyah : Jurnal Pendidikan Islam* 2 (1): 47–54.
<https://jurnal.islahiyah.ac.id/index.php/jgt>.
- Putri, Neni, Oma Aprida, Jumira Warlizasusi, Abdul Sahib, and Destriani Destriani. 2024. "Peran Supervisi Dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Pendidikan Islam Di Sekolah." *Berkala Ilmiah Pendidikan* 4 (3): 550–63.
- Rendhika, Reja. 2024. "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Dinamika Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan" 3 (1): 642–57.
<https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>.
- Samsudin, Acep, Johannes Baptista Brian, Riska Amanda, Valiza Eka Putri, and Yaghananda Dec'caprio. 2024. "Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10 (17): 28–39.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>.
- Sargih, Hoga, and Siska Buniaty Manik Sihotang. 2024. *Wanita Masa Depan: Peran, Identitas, Dan Kontribusi Dalam Menghadapi Tantangan Kehidupan*. Jakarta: Universitas Bakrie Press.
- Setiawan, Eko. 2024. "Ketidaksetaraan Gender Dalam Pendidikan." *Regalia: Jurnal Gender Dan Anak*, no. 1, 35.
<https://ojs.umrah.ac.id/index.php/jga/article/view/6503>.
- Utari, Sri, and Moh Mustofa Hadi. 2020. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)." *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6 (1): 994.

