

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENGEMBANGKAN LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM DI PONDOK PESANTREN UMMUL MASAKIN DESA
KAMPUNG PULAU KECAMATAN PEMAYUNG KABUPATEN BATANG HARI
PROVINSI JAMBI**

Nabila¹, Fransisko Chaniago², Salahuddin³

^{1 2 3}Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas
Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

¹nabilabilaaa234@gmail.com, ²fransisko@uinjambi.ac.id,

³salahuddin@uinjambi.ac.id

ABSTRACT

This research focuses on the study of the role of women's leadership in developing Islamic educational institutions at the Ummul Masakin Islamic Boarding School in Kampung Pulau Village, Pemayung District, Batang Hari Regency. This research uses a descriptive approach combined with qualitative methods using tools such as observation, interviews, and documentation for data collection. Data analysis includes steps such as data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research findings show that the Ummul Masakin Islamic Boarding School has a clear vision in developing Islamic boarding school educational institutions and the leaders of the Islamic boarding school also play an active role in improving the quality of education even though facilities and infrastructure are still limited. In managing educational institutions, the process of formulating strategic policies is carried out by the boarding school leaders, including curriculum development, establishing learning systems, and managing human resources. The leadership strategy at the Ummul Masakin Islamic Boarding School is adaptive and collaborative.

Keywords: Women's Leadership, Educational Institutions

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada kajian peran kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan lembaga pendidikan islam di Pondok Pesantren Ummul Masakin Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung Kabuapten Batang Hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang dipadukan dengan metode kualitatif dengan menggunakan alat bantu seperti observasi, wawancara dan dokumentasi untuk pengumpulan data. Analisis data meliputi langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Ummul Masakin memiliki visi yang tegas dalam pengembangan lembaga pendidikan pesantren dan pimpinan podok pesantren juga berperan aktif dalam dalam meningkatkan mutu pendidikan meskipun sarana dan prasarana masih terbatas. Dalam pengelolaan lembaga pendidikan proses penyusunan kebijakan strategis dilaksanakan oleh pimpinan pondok dengan mencakup pengembangan kurikulum, penetapan sistem pembelajaran serta pengaturan sumber daya manusia. Strategi kepemimpinan di pondok pesantren ummul masakin ini bersifat adaptif dan kolaboratif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Perempuan, Lembaga Pendidikan

A. Pendahuluan

Kepemimpinan perempuan merupakan isu publik yang terus menjadi perbincangan dan memunculkan polemik antara pandangan yang pro dan kontra. Perdebatan ini tetap berlangsung meskipun pengakuan terhadap hak asasi manusia, termasuk hak perempuan, menunjukkan peningkatan signifikan di berbagai belahan dunia. Perempuan secara normatif telah diakui memiliki kedudukan yang setara dengan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang kepemimpinan (Fatimah, 2020). Namun demikian, dalam praktik sosial dan keagamaan, kepemimpinan perempuan masih kerap dipandang problematis, terutama ketika dikaitkan dengan nilai-nilai agama dan budaya yang berkembang di masyarakat.

Sebagian kalangan berpendapat bahwa perempuan tidak layak menjadi pemimpin karena dianggap bertentangan dengan ajaran agama dan tradisi. Padahal, berbagai kajian menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak

ditentukan oleh faktor gender, melainkan oleh kompetensi individu, dukungan sistem manajemen, serta pemanfaatan teknologi yang efektif. Batliwala menegaskan bahwa perempuan membawa kualitas kepemimpinan yang khas, seperti kecenderungan pada kolaborasi, kerja sama, pengambilan keputusan kolektif, serta kemampuan membangun relasi yang setara dan tanpa diskriminasi. Pemimpin perempuan cenderung bersikap demokratis, partisipatif, menghargai bawahan, dan mampu berbagi kekuatan emosional maupun struktural dalam organisasi (Damayanti et al., 2024).

Secara psikologis dan sosiologis, perempuan memiliki potensi yang sama dengan laki-laki dalam menjalankan peran kepemimpinan. Karakter seperti kesabaran, empati, kepedulian, kemampuan multitasking, serta kecakapan komunikasi dan negosiasi justru menjadi modal penting dalam kepemimpinan yang efektif, khususnya dalam bidang pendidikan. Dalam konteks Islam, kepemimpinan sejatinya tidak dibatasi oleh jenis

kelamin. Islam memandang bahwa setiap manusia adalah pemimpin, dan siapa pun yang memiliki kemampuan serta amanah diperbolehkan menjadi pemimpin, baik laki-laki maupun perempuan. Hal ini diperkuat oleh hadis Nabi Muhammad SAW tentang kewajiban menuntut ilmu bagi setiap Muslim, tanpa membedakan jenis kelamin, yang menegaskan bahwa perempuan memiliki hak dan kapasitas yang sama dalam memperoleh ilmu sebagai prasyarat kepemimpinan (Haruna et al., 2025).

Al-Qur'an juga menekankan keutamaan ilmu pengetahuan tanpa membedakan laki-laki dan perempuan, sebagaimana tertuang dalam Surah Al-Mujadilah ayat 11 yang menyatakan bahwa Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Ayat ini dapat dipahami sebagai pengakuan terhadap semua individu berilmu, baik laki-laki maupun perempuan, untuk menduduki posisi terhormat, termasuk dalam bidang pendidikan dan kepemimpinan (Naila Shopia Al Husna et al., 2025).

Dalam praktiknya, kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan terbukti

memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas akademik, pembentukan karakter, serta penguatan nilai-nilai moral dan spiritual peserta didik. Pemimpin perempuan di bidang pendidikan cenderung membangun komunikasi yang akrab, menjalin hubungan tanpa sekat dengan bawahan, serta mengedepankan musyawarah, kerja sama, dan pendelegasian wewenang secara demokratis (Latifah & Asy'ari, 2024). Namun demikian, tantangan berupa stereotip gender, keterbatasan dukungan institusional, serta pandangan masyarakat yang bias gender masih menjadi hambatan nyata bagi kepemimpinan perempuan, khususnya di lingkungan pendidikan Islam dan pesantren (Akmala, 2025).

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kecerdasan generasi bangsa. Seiring perkembangan zaman, banyak pesantren yang tidak hanya fokus pada pendidikan keagamaan, tetapi juga mengelola pendidikan formal agar santri mampu bersaing di era globalisasi (Rochman et al., 2022). Namun, dalam lingkungan pesantren

yang cenderung didominasi oleh kepemimpinan laki-laki, kehadiran pemimpin perempuan masih sering dianggap tabu dan kurang mendapatkan legitimasi sosial.

Fenomena tersebut menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui studi kasus di Pondok Pesantren Ummul Masakin Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari. Pesantren ini dipimpin oleh seorang perempuan, Ibu Dra. Timan, yang dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman panjang di dunia pendidikan mampu mengemban amanah kepemimpinan secara efektif. Berdasarkan hasil observasi pada 16 Juni 2025, kepemimpinan perempuan di Pondok Pesantren Ummul Masakin menunjukkan keberhasilan yang nyata, salah satunya ditandai dengan peningkatan jumlah santri sebesar 50% dalam rentang waktu 2018–2022, dengan rata-rata kenaikan 10% setiap tahun. Selain itu, pesantren menerapkan strategi kepemimpinan yang partisipatif melalui kegiatan evaluasi dan berbagi bersama wali santri yang dilaksanakan secara rutin setiap enam bulan sekali, sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara

lembaga dan masyarakat. Meski demikian, pesantren ini masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan ekonomi, minimnya sarana dan prasarana, serta pandangan masyarakat yang masih bias gender terhadap kepemimpinan perempuan.

Berdasarkan fenomena dan kondisi empiris tersebut, penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan lembaga pendidikan di Pondok Pesantren Ummul Masakin Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan perempuan dalam pengembangan lembaga pendidikan, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta menganalisis strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam konteks pesantren. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan Manajemen Pendidikan Islam, khususnya terkait kepemimpinan perempuan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rujukan bagi lembaga pendidikan pesantren, memberikan wawasan bagi peneliti, serta menumbuhkan kesadaran masyarakat akan

pentingnya dukungan terhadap kepemimpinan perempuan dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan suatu masalah.

Jenis metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang sangat tepat untuk menjawab masalah penelitian yang kompleks.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap informan yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Ummul Masakin. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi pesantren, arsip, buku, jurnal ilmiah, artikel, serta peraturan perundang-undangan yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai peran, kebijakan, dan strategi pimpinan perempuan dalam mengembangkan pesantren. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara terstruktur dengan ibu nyai (pimpinan pondok pesantren), ustadz/ustadzah dan santri pondok pesantren Ummul Masakin.

Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi sumber dan metode dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi guna meningkatkan validitas dan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan di Pondok Pesantren Ummul Masakin Kabupaten Batang Hari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang dijalankan oleh Ibu Dra. Tiaman memiliki peran strategis dalam mengembangkan lembaga

pendidikan Islam di Pondok Pesantren Ummul Masakin Desa Kampung Pulau Kecamatan Pelayung Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. Kepemimpinan beliau ditandai oleh komitmen yang kuat, ketangguhan, serta konsistensi dalam memperjuangkan kualitas pendidikan pesantren sejak awal pendirian hingga tahap pengembangan lembaga formal.

Sebagai pemimpin visioner, Ibu Dra. Tiaman menanamkan visi pendidikan yang menyeimbangkan kecerdasan akademik dan pembentukan akhlak mulia. Hal ini tercermin dari kebijakan dan praktik pendidikan yang menekankan nilai disiplin, tanggung jawab, kepedulian sosial, serta pembinaan akhlak melalui pembelajaran kitab Ta'lim Muta'alim dan kegiatan sosial santri. Pernyataan pimpinan, ustadz, dan ustadzah menunjukkan bahwa visi tersebut dipahami dan diimplementasikan secara kolektif dalam kehidupan

pesantren, sehingga pendidikan tidak hanya berorientasi pada pengetahuan, tetapi juga pembentukan karakter santri.

Dalam perannya sebagai pengambil kebijakan dan pengelola lembaga, kepemimpinan Ibu Dra. Tiaman bersifat demokratis dan partisipatif. Setiap kebijakan strategis, baik terkait kurikulum, sistem pembelajaran, maupun pengelolaan sumber daya manusia, dirumuskan melalui musyawarah bersama ustadz, ustadzah, dan pengurus pesantren. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendekatan ini menciptakan rasa memiliki, tanggung jawab bersama, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan kebijakan di lingkungan pesantren.

Kepemimpinan beliau juga berbasis keteladanan. Ibu Dra. Tiaman tidak hanya memberikan arahan secara verbal, tetapi menunjukkan secara langsung perilaku disiplin, integritas, dan

ketekunan dalam ibadah serta etika keseharian. Keteladanan tersebut menjadi sarana pendidikan yang efektif, karena santri dan tenaga pendidik dapat menyaksikan dan meneladani sikap pimpinan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga terbentuk budaya pesantren yang religius dan berkarakter.

Sebagai motivator Ibu Dra. Tiaman menerapkan pendekatan keibuan yang penuh empati dan pengayoman. Dukungan moral dan spiritual diberikan secara personal kepada ustadz, ustadzah, dan santri, tanpa membedakan latar belakang sosial. Hasil wawancara dengan tenaga pendidik dan santri menunjukkan bahwa pendekatan ini menumbuhkan rasa nyaman, kedekatan emosional, serta meningkatkan motivasi belajar dan tanggung jawab santri dalam menjalani pendidikan di pesantren.

Selanjutnya, dalam peran sebagai penggerak pengembangan mutu pendidikan, Ibu Dra. Tiaman

tetap berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran meskipun sarana dan prasarana pesantren masih terbatas. Upaya tersebut dilakukan dengan mendorong peningkatan kompetensi guru, memperbaiki proses pembelajaran, serta melengkapi fasilitas pendidikan secara bertahap sesuai kemampuan lembaga. Temuan ini menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas tidak menjadi penghambat utama dalam peningkatan mutu pendidikan, selama didukung oleh kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada kualitas.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Febriyenti (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam memiliki kecenderungan kuat pada pendekatan humanis, partisipatif, keteladanan moral, serta efektivitas dalam penguatan karakter dan pengelolaan kelembagaan berbasis nilai-nilai keislaman.

**2. Tantangan yang di hadapi
Oleh Pemimpin Perempuan
dalam Mengembangkan
Lembaga Pendidikan di
Pondok Pesantren Ummul
Masakin Kabupaten
Batanghari**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Ummul Masakin Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi, Ibu Dra. Tiaman menghadapi berbagai tantangan yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal lembaga. Tantangan tersebut berpengaruh terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pengembangan pesantren, namun tidak menghambat keberlangsungan proses pembelajaran secara keseluruhan.

**a. Keterbatasan Anggaran
Biaya Pendidikan**

Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan

anggaran pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara, Ibu Dra. Tiaman menyatakan bahwa kondisi keuangan pesantren belum sepenuhnya mampu mensejahterakan ustadz dan ustadzah secara optimal, sehingga pengembangan sumber daya manusia dan program pendidikan berjalan secara bertahap. Meskipun demikian, pimpinan pesantren tetap mampu mengelola keuangan secara bijaksana. Hal ini diperkuat oleh pernyataan ustadz, ustadzah, dan santri yang menyebutkan bahwa seluruh kegiatan pendidikan, kebutuhan makan santri, serta aktivitas pembelajaran tetap berjalan dengan baik meskipun dana terbatas.

Hal ini didukung oleh pernyataan (Abdillah, 2022) yang menyatakan bahwa pemimpin perempuan memiliki

kemampuan manajerial yang baik dalam mengelola lembaga pendidikan Islam, termasuk dalam mengatur sumber daya yang terbatas agar kebutuhan utama lembaga tetap terpenuhi.

b. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Pendidikan

Tantangan berikutnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana pesantren. Minimnya fasilitas menyebabkan pengembangan kurikulum dan pelaksanaan beberapa program pembelajaran belum dapat berjalan secara optimal. Hasil wawancara dengan pimpinan pesantren mengungkapkan bahwa keterbatasan fasilitas menjadi kendala dalam menerapkan kurikulum pondok secara menyeluruh.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fatimah, 2020) menjelaskan bahwa

banyak lembaga pendidikan menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana. Namun, keterbatasan tersebut tidak secara otomatis menghentikan proses pembelajaran.

Keberlangsungan kegiatan belajar mengajar sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan dan pendidik dalam memanfaatkan fasilitas yang ada, menyesuaikan pelaksanaan pembelajaran dengan kondisi lembaga, serta menjaga agar proses pendidikan tetap berjalan secara efektif meskipun dalam keterbatasan.

c. Pandangan Masyarakat terhadap Kepemimpinan Perempuan di Pesantren

Selain faktor internal, tantangan eksternal juga muncul dari pandangan sebagian masyarakat yang masih memandang bahwa kepemimpinan pesantren seharusnya dipegang oleh laki-laki. Ibu Dra. Ti Aman mengakui bahwa pada

awal kepemimpinannya terdapat keraguan dan penolakan dari sebagian pihak. Namun, melalui keteladanan, kedisiplinan, dan sikap kepemimpinan yang konsisten, perlahan masyarakat mulai menerima dan menghargai kepemimpinan beliau. Pernyataan ustadz dan santri menunjukkan bahwa penerimaan masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan berdampak positif terhadap motivasi belajar santri dan kepercayaan internal pesantren. Hal ini didukung oleh penelitian (Latifah & Asy'ari, 2024) Meskipun menghadapi tantangan seperti stereotip gender dan persepsi negatipe masyarakat, kepemimpinan perempuan kini di terima sebagai sosok yang kompeten dan mengayomi, dengan gaya kepemimpinan situasional, kharismatik, dan demokratis

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan di Pondok Pesantren Ummul Masakin menghadapi tantangan berupa keterbatasan anggaran, sarana dan prasarana, serta pandangan masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan. Namun, melalui kemampuan manajerial, sikap bijaksana, keteladanan, dan konsistensi dalam memimpin, Ibu Dra. Tiaman mampu mengatasi berbagai tantangan tersebut sehingga proses pendidikan tetap berjalan dengan baik. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki peran strategis dan efektif dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam, meskipun berada dalam lingkungan pesantren yang masih kental dengan budaya patriarkal.

3. Strategi Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan di Pondok Pesantren Ummul Masakin Kabupaten Batanghari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Ibu Dra. Tiaman dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ummul Masakin Desa Kampung Pulau Kecamatan Pelayung Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi dilakukan secara terencana, bertahap, dan berkelanjutan. Strategi tersebut tidak hanya berfokus pada aspek manajerial lembaga, tetapi juga melibatkan seluruh unsur pesantren, mulai dari pimpinan, ustadz dan ustadzah, hingga santri. Setiap program pengembangan dilaksanakan melalui tahapan perencanaan bersama, pelaksanaan, dan evaluasi rutin sehingga tujuan pengembangan pesantren dapat tercapai secara efektif.

a. Musyawarah dan Kerja Sama dalam Pengambilan Keputusan

Strategi utama yang diterapkan adalah kepemimpinan partisipatif melalui musyawarah dan kerja sama. Berdasarkan hasil wawancara, Ibu Dra. Tiaman menegaskan bahwa setiap rencana pengembangan pesantren selalu diawali dengan musyawarah bersama seluruh elemen pesantren, kemudian dilanjutkan dengan perencanaan penggalangan dana dan pelaksanaan program.

Hal ini didukung oleh penelitian (Nada & Falah, 2024) kepemimpinan yang demokratis yaitu suatu kepemimpinan yang mampu memberikan kesempatan yang begitu luas kepada bawahannya untuk selalu berpendapat dan juga mengajak bawahannya untuk ikut serta bekerja sama dalam menyelesaikan sesuai dengan tanggung jawab

yang di berikan guna untuk mencapai sesuatu yang di inginkan khususnya dalam penjaminan peningkatan prestasi peserta didik dari madrasah itu sendiri.

b. Peningkatan Mutu Pembelajaran dan Kenyamanan Santri

Strategi berikutnya adalah peningkatan kualitas pembelajaran dan penciptaan lingkungan pesantren yang nyaman. Ibu Dra. Tiaman menyusun kurikulum terintegrasi serta mensinergikan ustadz dan ustadzah yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda agar bekerja sama secara harmonis. Hasil wawancara dengan guru dan santri menunjukkan bahwa pimpinan pesantren secara konsisten mengarahkan tenaga pendidik untuk mengajar dengan sabar dan penuh perhatian, sehingga santri merasa nyaman dan tidak tertekan dalam belajar.

Hal ini di dukung oleh penelitian (Akmala, 2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam memimpin serta mengelola lembaga pendidikan islam, Selain itu perempuan juga mampu menciptakan suasana belajar yang religious, disiplin, dan inklusif di lingkungan pesantren.

c. Penguatan Kedisiplinan dan Evaluasi Berkala

Penguatan kedisiplinan santri menjadi strategi penting dalam pengembangan lembaga. Aturan dan sanksi diterapkan secara tegas namun bersifat mendidik, sehingga menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab santri. Hasil wawancara dengan santri menunjukkan bahwa kedisiplinan diterapkan secara konsisten dan disertai penjelasan yang mendidik, sehingga santri

merasa dihargai dan memahami tujuan aturan tersebut. Untuk memastikan efektivitas strategi yang diterapkan, Ibu Dra. Tiaman melakukan evaluasi pembelajaran dan program pesantren secara rutin setiap bulan. Evaluasi ini digunakan untuk menilai keberhasilan program serta melakukan perbaikan berkelanjutan.

Sebagaimana pembasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Latifah & Asy'ari, 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan cenderung bersifat demokratis dan partisipatif, ditandai dengan kemampuan membangun kerja sama, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh unsur lembaga, serta melibatkan guru dan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan perempuan di Pondok Pesantren Ummul Masakin ditandai oleh kepemimpinan partisipatif, peningkatan mutu pembelajaran, penguatan kedisiplinan, serta evaluasi berkala. Strategi yang bersifat kolaboratif, fleksibel, dan berorientasi pada kenyamanan serta karakter santri ini terbukti efektif dalam mengembangkan lembaga pendidikan Islam. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kapasitas strategis dalam mengelola dan mengembangkan pesantren secara berkelanjutan, meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan dan tantangan struktural.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

Kepemimpinan perempuan di Pondok Pesantren Ummul Masakin Desa Kampung Pulau Kecamatan Pemayung Kabupaten Batang Hari

Provinsi Jambi berperan penting dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Ibu Dra. Tiaman menjalankan kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berbasis keteladanan dengan menekankan keseimbangan antara penguatan akademik dan pembentukan akhlak santri, serta menciptakan lingkungan pesantren yang kondusif dan religius.

Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan perempuan menghadapi tantangan berupa keterbatasan anggaran, sarana prasarana, serta pandangan sebagian masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan di pesantren. Namun, tantangan tersebut dapat dikelola secara efektif melalui kemampuan manajerial, sikap bijaksana, dan konsistensi dalam memimpin sehingga tidak menghambat keberlangsungan proses pendidikan.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan meliputi musyawarah dan kerja sama, peningkatan mutu pembelajaran dan kenyamanan santri, penguatan kedisiplinan yang bersifat mendidik, serta evaluasi program secara berkala. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan

perempuan mampu mengembangkan lembaga pendidikan Islam secara efektif dan berkelanjutan meskipun berada dalam keterbatasan dan tantangan kultural.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Fatimah. (2020). *Kepemimpinan perempuan dalam perspektif sosial dan keagamaan*. Jakarta: Kencana.
- Hasbullah. (2019). *Sejarah pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nata, A. (2016). *Manajemen pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rochman, C., Supriyadi, D., & Suryana, Y. (2022). *Manajemen pesantren di era globalisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2018). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Jurnal :

- Akmala, R. (2025). Kepemimpinan perempuan di pesantren: Tantangan dan legitimasi sosial. *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara*, 9(1), 45–60.
- Damayanti, R., Nurhayati, E., & Prasetyo, A. (2024). Gaya kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–15.
- Febriyenti. (2023). Kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 145–160.
- Haruna, M., Abdullah, R., & Syarif, A. (2025). Pendidikan dan kepemimpinan perempuan dalam perspektif hadis. *Jurnal Studi Islam dan Gender*, 7(1), 77–92.
- Latifah, N., & Asy'ari, H. (2024). Kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren. *Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan*, 6(2), 201–215.
- Naila Shopia Al Husna, S., Rahman, F., & Kurniawan, A. (2025). Konsep ilmu dan kepemimpinan dalam Al-Qur'an: Telaah Surah Al-Mujadilah ayat 11. *Jurnal Studi Al-Qur'an*, 4(1), 33–47.
- Rahman, A. (2020). Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Studi Keislaman*, 5(1), 23–38.