

MEMAJUKAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN: TANTANGAN, STRATEGI, DAN DAMPAK TRANSFORMATIF

Yuliani Nur Anisa¹, Ashfiya Tri Farhani², Tri Majda Hosiyatni³, Siswadi⁴
^{1,2,3,4} UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

[1yulianinuranisa04@gmail.com](mailto:yulianinuranisa04@gmail.com), [2ashfiyatri27@gmail.com](mailto:ashfiyatri27@gmail.com),
[3trimazda10@gmail.com](mailto:trimazda10@gmail.com) , [4siswadi@uinsaizu.ac.id](mailto:siswadi@uinsaizu.ac.id)

ABSTRACT

Women's leadership in education has become an important issue in advancing gender equality. This study aims to examine the challenges, strengthening strategies, and impacts of women's leadership through a literature review approach. The findings indicate that women still face various barriers, including gender bias, dual roles between domestic and professional responsibilities, limited access to networks and career support, as well as the influence of patriarchal culture and the glass cliff phenomenon. To address these challenges, strengthening strategies are needed, such as capacity building through training, strengthening professional networks, and implementing participatory and transformational leadership styles. Furthermore, women's leadership has a positive impact in creating inclusive educational environments, fostering collaborative working relationships, developing student-centered policies, and promoting ethical and empathetic decision-making. Therefore, women's leadership plays a strategic role in driving more humane, equitable, and sustainable educational transformation.

Keywords: *women's leadership, education, challenges, strategies, transformative impact*

ABSTRAK

Kepemimpinan perempuan dalam bidang pendidikan menjadi isu penting dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tantangan, strategi penguatan, serta dampak kepemimpinan perempuan melalui pendekatan studi literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi berbagai hambatan, seperti bias gender, beban ganda antara peran domestik dan profesional, keterbatasan akses terhadap jaringan dan dukungan karier, serta pengaruh budaya patriarki dan fenomena *glass cliff*. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan strategi penguatan berupa peningkatan kapasitas melalui pelatihan, penguatan jejaring profesional, serta penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Lebih lanjut, kepemimpinan perempuan memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, hubungan kerja yang kolaboratif, kebijakan yang berorientasi pada kebutuhan peserta didik, serta pengambilan keputusan yang etis dan empatik. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan pendidikan yang lebih humanis, adil, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: kepemimpinan perempuan, pendidikan, tantangan, strategi, dampak transformatif

A. Pendahuluan

Kepemimpinan pendidikan memegang peran sentral dalam menentukan arah, budaya, dan mutu pembelajaran di sekolah. Kepemimpinan pendidikan abad ke-21 menuntut pemimpin yang tidak hanya administratif, tetapi juga visioner, kolaboratif, dan berbasis nilai (Siswadi, 2025). Dalam beberapa decade terakhir, isu kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan telah menjadi focus signifikan dalam riset pendidikan dan pengembangan organisasi. Representasi perempuan dalam posisi strategis di sekolah dan universitas masih jauh dari proposional, meskipun perempuan menjadi mayoritas tenaga pendidik di banyak Negara. Penelitian menunjukkan bahwa kendala structural seperti stereotip gender, kurangnya dukungan kebijakan, serta tantangan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga turut memperlambat akselerasi perempuan menuju posisi kepemimpinan tingkat tinggi di institusi akademik (Times of India).

Sejalan dengan itu, literatur pendidikan menekankan bahwa

kepemimpinan perempuan tidak hanya soal representasi jumlah, tetapi juga menyangkut gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif, empatik, dan transformatif.

Pendekatan kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inspirasi visi bersama, motivasi karyawan, dan perubahan budaya organisasi, telah terbukti meningkatkan kualitas pendidikan serta keterlibatan semua pemangku kebijakan di sekolah dan perguruan tinggi (Rahmatika, et al., 2025).

Khususnya di konteks lembaga pendidikan berbasis nilai atau agama, peran perempuan sebagai pemimpin semakin relevan. Penelitian tentang *faith-based leadership* di organisasi pendidikan dan keagamaan menunjukkan bahwa nilai spiritual dan prinsip komunikatif yang kuat dapat memperkuat pemberdayaan perempuan, serta menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berkelanjutan (Ratna, N., 2026).

Fenomena di Indonesia menunjukkan bahwa perempuan mendominasi profesi guru, namun jumlah perempuan yang

menduduki jabatan kepala sekolah masih relatif kecil. Kondisi ini menunjukkan adanya hambatan kultural dan struktural dalam sistem promosi kepemimpinan pendidikan (Mulyasa, E., 2022). Dalam konteks ini, perempuan memiliki karakteristik kepemimpinan yang sangat relevan seperti empati, komunikasi interpersonal yang kuat, serta kemampuan membangun budaya kerja sama di lingkungan sekolah.

Namun tantangan masih tetap nyata. Penghalang seperti budaya patriarki, norma sosial konservatif, dan interpretasi sempit terhadap peran gender dalam pendidikan berbasis iman dapat menurunkan akses perempuan terhadap posisi pengambilan keputusan strategis (Norma, F., 2023). Oleh karena itu, memajukan kepemimpinan perempuan bukan sekadar isu kesetaraan gender, tetapi bagian dari strategi peningkatan kualitas pendidikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi pustaka

(*library research*). Data diperoleh dari berbagai literatur ilmiah seperti jurnal, buku, laporan penelitian yang relevan dengan tema kepemimpinan perempuan, *advancing women's leadership*, dan *faith-based transformational leadership*.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan penelusuran literatur menggunakan kata kunci yang sesuai dengan focus kajian. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian secara naratif, dan penarikan kesimpulan berdasarkan sintesis berbagai temuan literature. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan pemilihan referensi yang terpercaya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Tantangan Kepemimpinan Perempuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan yang cukup signifikan, baik dari aspek sosial, budaya, maupun struktural. Tantangan tersebut terlihat dari masih kuatnya bias gender dalam lingkungan organisasi, di

mana perempuan kerap dipersiapkan memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya akses perempuan terhadap posisi strategis serta peluang promosi jabatan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa stereotip gender masih menjadi faktor utama dalam menghambat kemajuan kepemimpinan perempuan (Cimene & Reilly, 2024; Correa et al., 2025; Yuhana et al., 2024). Selain itu, hambatan struktural dalam organisasi juga turut memperkuat ketimpangan tersebut (Latorre et al., 2025; Gaikwad & Pandey, 2026).

Selain bias gender, perempuan juga dihadapkan pada beban ganda antara peran domestik dan profesional. Dalam praktiknya, kondisi ini menuntut perempuan untuk mampu membagi waktu dan energi secara optimal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi peluang dalam mengembangkan kapasitas kepemimpinan. Penelitian

menunjukkan bahwa tekanan sosial dan ekspektasi peran gender masih menjadi faktor yang memengaruhi kepercayaan diri perempuan dalam kepemimpinan (Setlhodi & Ramatsui, 2024; Kholifah et al., 2025).

Lebih lanjut, budaya patriarki yang masih berkembang di masyarakat menjadi faktor penting yang memperkuat berbagai hambatan tersebut. Perempuan sering kali mengalami keterbatasan dalam akses terhadap pengambilan keputusan serta peluang untuk naik ke posisi kepemimpinan yang lebih tinggi. Studi terbaru menunjukkan bahwa perempuan di sektor pendidikan masih menghadapi ketimpangan representasi dalam posisi kepemimpinan, meskipun jumlah mereka dominan sebagai tenaga pendidik (Thien et al., 2025; Kholifah et al., 2025).

Selain itu, keterbatasan akses terhadap jejaring profesional juga menjadi kendala yang cukup signifikan. Jejaring memiliki peran penting dalam membuka peluang karier serta

memperkuat posisi kepemimpinan perempuan. Laporan global menunjukkan bahwa kesenjangan gender dalam kepemimpinan masih terjadi di berbagai sektor, termasuk pendidikan, akibat kurangnya dukungan sistem dan akses terhadap jaringan profesional (World Economic Forum, 2024; Yuhana et al., 2024).

Di sisi lain, perempuan juga menghadapi tantangan dalam bentuk penempatan pada posisi kepemimpinan yang berisiko tinggi. Studi literatur terbaru menunjukkan bahwa perempuan lebih sering diberi tanggung jawab kepemimpinan dalam kondisi organisasi yang kurang stabil, sehingga memiliki tekanan dan risiko kegagalan yang lebih besar (Kusumaputri et al., 2026; Gaikwad & Pandey, 2026).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tantangan kepemimpinan perempuan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari aspek individu, budaya, maupun struktural. Oleh karena itu,

diperlukan upaya yang lebih komprehensif untuk mengatasi hambatan tersebut agar perempuan dapat berperan secara optimal dalam kepemimpinan pendidikan.

2. Strategi Penguatan Kepemimpinan Perempuan

Dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada tersebut, sejumlah pendekatan strategis telah disusun berdasarkan hasil kajian literatur.

Perempuan mempunyai pendekatan kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan laki – laki. Menurut Surahman, kepemimpinan Perempuan umumnya identic dengan gaya feminis – transformative, sementara laki – laki lebih sring diasosiasikan dengan gaya kepemimpinan maskulin – transaksional (Surahman & Munadi, 2022). Dalam praktiknya, Perempuan yang menduduki posisi sebagai pemimpin kerap menghadapi berbagai hambatan yang berkaitan dengan persoalan gender, seperti budaya

patriarki, stereotip gender, hingga tindakan pelecehan seksual.

Hal ini terlihat dari banyaknya penelitian yang membahas kepemimpinan Perempuan dengan menyoroti isu – isu gender tersebut. Salah satunya adalah penelitian oleh Essa Fatima Zahra mengenai *Kepemimpinan Perempuan di Balik Bayang – Bayang Patriarki*, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam ranah politik masih dipengaruhi oleh system patriarki melalui kuatnya budaya dinasti politik yang berkembang di Masyarakat (Zahra, 2020).

Perempuan telah menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan peran kepemimpinan secara efektif, salah satunya melalui sosok Sri Mulyani yang menjabat sebagai Menteri Keuangan Republik Indonesia. Prestasi Sri Mulyani diakui secara internasional dengan penghargaan sebagai Menteri Keuangan terbaik kawasan Asia Timur dan Pasifik. Pada

tahun 2020, Global Markets menetakannya sebagai Finance Minister of the Year East Asia Pacific (Yuliasari, 2020). Keberhasilan tersebut membuktikan bahwa perempuan mampu memberikan kontribusi positif ketika berada dalam posisi kepemimpinan. Tidak hanya dalam bidang pemerintahan, pada sektor pendidikan perempuan juga telah memperlihatkan kapasitasnya sebagai pemimpin yang kompeten, sehingga kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai peran yang hanya dapat dijalankan oleh laki-laki. Salah satu institusi pendidikan yang memberikan ruang luas bagi perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan adalah Universitas Jenderal Soedirman (Unsoed). Dari dua belas fakultas yang ada, lima di antaranya dipimpin oleh dekan perempuan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) menjadi salah satu fakultas yang dipimpin oleh perempuan, yakni Dr. Wahyuningrat, M.Si.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, Dekan FISIP Unsoed didampingi oleh tiga wakil dekan, dengan dua di antaranya merupakan perempuan, yaitu Dr. Mite Setiansah, S.IP., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, serta Dr. Tyas Retne Wulan, S.Sos., M.Si. sebagai Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.

Di bawah kepemimpinan perempuan, FISIP Unsoed dipandang sebagai institusi yang memiliki perhatian lebih terhadap isu-isu gender, termasuk permasalahan kekerasan seksual dan pelecehan seksual. Hal tersebut terlihat dari berbagai kebijakan yang diterapkan maupun aktivitas akademik yang berlangsung. Akan tetapi, perlu dipahami bahwa masih terdapat isu gender lain yang mengarah pada laki-laki dan belum memperoleh perhatian yang memadai, yaitu toxic masculinity. Menurut (Novalina et al., 2022), toxic masculinity merupakan bentuk perilaku yang berhubungan dengan

konstruksi peran gender yang sempit, di mana laki-laki dituntut untuk menampilkan sifat dominan dan memenuhi standar maskulinitas yang berlebihan. Sementara itu, (Ridho, 2022) menjelaskan bahwa contoh toxic masculinity dapat ditemukan dalam ungkapan seperti “laki-laki tidak boleh menangis”, “laki-laki harus merokok”, atau “laki-laki tidak pantas memasak”. Ucapan-ucapan tersebut menunjukkan adanya tekanan sosial terhadap laki-laki untuk memenuhi ekspektasi tertentu terkait identitas gender mereka. Kemunculan toxic masculinity berkaitan erat dengan praktik sosial yang tidak adil terhadap laki-laki, misalnya anggapan bahwa laki-laki tidak boleh menunjukkan kesedihan ataupun menangis, serta tidak diberikan kebebasan untuk mengekspresikan diri secara terbuka (Kinasih & Mulia, 2024). Oleh sebab itu, toxic masculinity perlu ditangani melalui kebijakan yang responsif gender, mengingat dampaknya dapat

mengganggu kesehatan mental laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian yang dikutip oleh (Novalina et al., 2022), data dari WHO menunjukkan bahwa sebanyak 80% kasus bunuh diri di Amerika dilakukan oleh laki-laki, atau sekitar 2,9 per 100.000 penduduk, yang salah satu penyebabnya adalah tekanan akibat ketidakmampuan memenuhi tuntutan sosial terhadap peran laki-laki sebagaimana dibentuk oleh masyarakat.

Sebagai institusi yang dikenal memiliki kesadaran tinggi terhadap isu gender, FISIP Unsoed perlu memberikan perhatian terhadap persoalan toxic masculinity yang berkembang di lingkungan akademiknya. Dampak dari toxic masculinity berpotensi menghambat aktivitas perkuliahan dan kehidupan akademik di FISIP Unsoed. Dalam hal ini, pemimpin sebagai pihak yang memiliki kewenangan tertinggi dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan perlu menunjukkan respons yang

tepat dalam menangani permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam menghadapi toxic masculinity di lingkungan akademik yang dapat diterapkan oleh pemimpin perempuan di FISIP Unsoed.

Strategi utamanya mencakup :

1. Peningkatan kapasitas kepemimpinan melalui adanya pelatihan.
2. Penguatan jejaring profesional.
3. Serta penerapan komunikasi yang bersifat transformative dan partisipatif.

(Merdekawaty dan Fatmawati, 2025) menengaskan bahwa pelatihan serta program pengembangan kapasitas sangat penting untuk membantu kepala sekolah Perempuan dalam mengelola tekanan, baik yang bersifat pekerjaan maupun sosial. Sementara itu, (Siswanda, 2024) menekankan pentingnya

keterlibatan komunitas serta peningkatan profesionalisme guru sebagai bagian dari upaya perubahan.

Pengembangan jaringan profesional juga menjadi aspek penting karena dapat berfungsi sebagai sumber dukungan kolektif dan solidaritas diantara para pemimpin Perempuan (UNESCO, 2022; Surtikanti, 2020).

Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, sebagaimana diungkapkan oleh (Nurvita et al., 2020), terbukti mampu meningkatkan kepercayaan serta keterlibatan seluruh warga sekolah. Pendekatan ini selaras dengan konsep manajemen pendidikan yang inklusif dan humanis sebagaimana dijelaskan oleh (Hasibuan, 2019). Melalui penerapan strategi – strategi tersebut, kepemimpinan Perempuan tidak hanya mampu menghadapi berbagai tekanan dalam lingkungan kerja, tetapi juga berperan aktif dalam mendorong perubahan

yang signifikan dengan berkelanjutan.

3. Dampak Transformatif

Kepemimpinan perempuan mendorong:

a. Lingkungan sekolah yang inklusif

Kepemimpinan perempuan cenderung mendorong terciptanya lingkungan sekolah yang inklusif dan ramah bagi semua pihak — termasuk siswa dengan latar belakang sosial, kemampuan, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Pemimpin perempuan dalam pendidikan sering menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan sensitif terhadap keberagaman, sehingga meminimalkan diskriminasi dan meningkatkan rasa aman serta keterlibatan seluruh warga sekolah. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepemimpinan perempuan mempromosikan kebijakan dan budaya yang menghargai perbedaan dan

- memberi kesempatan setara bagi semua siswa (Imas, M., et al. 2025).
- b. Hubungan kerja kolaboratif
Kepemimpinan perempuan juga berkaitan dengan budaya kerja yang kolaboratif di sekolah. Gaya kepemimpinan perempuan yang demokratis, peduli, dan komunikatif terbukti meningkatkan kompetensi sosial pegawai pendidikan serta memperkuat kerja sama tim antar guru dan staf. Budaya kolaboratif ini mempermudah koordinasi program pembelajaran, pertukaran ide profesional, dan pengambilan keputusan bersama yang lebih efektif (Diyah, N., 2025).
- c. Kebijakan berorientasi pada kebutuhan siswa
Kepemimpinan perempuan seringkali membawa perspektif kebijakan yang lebih berorientasi pada kebutuhan siswa. Karakter empatik dan kepedulian terhadap kesejahteraan peserta didik membuat pemimpin perempuan lebih cermat dalam merancang program yang responsif terhadap kebutuhan psikososial, pendidikan, serta kesejahteraan anak. Pendekatan ini berdampak pada kebijakan yang tidak hanya administratif tetapi juga manusiawi.
- d. Pengambilan keputusan yang etis dan empatik
Salah satu ciri khas kepemimpinan perempuan adalah kemampuan mengambil keputusan yang etis dan empatik. Pemimpin perempuan cenderung menekankan nilai kemanusiaan, keadilan, dan kesejahteraan ketika membuat keputusan organisatoris. Sikap empatik ini tidak hanya memperkuat hubungan antara pemimpin dan staf, tetapi juga meningkatkan kepercayaan murid dan orang tua terhadap proses kebijakan pendidikan. Penelitian global menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan perempuan sering dikaitkan dengan fokus terhadap

kebijakan yang memberi perhatian pada unsur humanis dan kolektif.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam bidang pendidikan masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang bersumber dari faktor sosial, budaya, dan struktural. Tantangan tersebut antara lain berupa bias gender, beban ganda antara peran domestik dan profesional, keterbatasan akses terhadap jaringan serta dukungan karier, hingga kuatnya pengaruh budaya patriarki. Selain itu, fenomena *glass cliff* juga menunjukkan bahwa perempuan kerap ditempatkan pada posisi kepemimpinan dalam situasi yang penuh risiko. Kondisi ini secara tidak langsung membatasi ruang bagi perempuan untuk mengembangkan potensi kepemimpinannya secara optimal.

Di sisi lain, penguatan kepemimpinan perempuan dapat dilakukan melalui sejumlah strategi yang relevan, seperti peningkatan kapasitas melalui pelatihan, penguatan jejaring profesional, serta penerapan gaya kepemimpinan

yang partisipatif dan transformasional. Dukungan dari lingkungan, keterlibatan komunitas, serta upaya peningkatan profesionalisme juga menjadi hal yang tidak kalah penting dalam membantu perempuan menghadapi berbagai tuntutan yang ada. Melalui strategi tersebut, perempuan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kepercayaan diri, efektivitas kepemimpinan, serta akses terhadap posisi strategis.

Selain itu, kepemimpinan perempuan memberikan kontribusi positif dalam dunia pendidikan, terutama dalam menciptakan lingkungan sekolah yang lebih inklusif, membangun hubungan kerja yang kolaboratif, serta menghadirkan kebijakan yang lebih peka terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, pengambilan keputusan yang cenderung etis dan empatik menjadi nilai tambah dalam praktik kepemimpinan perempuan. Oleh karena itu, penguatan kepemimpinan perempuan perlu dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya melalui peningkatan kapasitas individu, tetapi juga melalui dukungan sistem dan perubahan budaya organisasi. Upaya ini penting untuk

mendorong terwujudnya kepemimpinan pendidikan yang lebih adil, humanis, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2019). August. <https://doi.org/10.35961/salee.v5i2.1472>.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Cimene, F. T. A., & Reilly, E. C. (2024). *Women's leadership in education: Challenges and opportunities*. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1441183>
- Correa, M., et al. (2025). *Gender stereotypes and leadership barriers in educational institutions*. *Journal of Social Research*. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08127-w>
- Gaikwad, H., & Pandey, S. (2026). *Women leadership: Barriers and emerging opportunities*. *Cogent Social Sciences*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2597708>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*. Bumi Aksara.
- Kholifah, Y. B., et al. (2025). *Gender equality in educational leadership: Challenges and strategies*. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i4.12043>
- Kusumaputri, E. S., et al. (2026). *Women in leadership and organizational risk: A glass cliff perspective*. *Frontiers in Social Psychology*. <https://doi.org/10.3389/frsps.2026.1754519>
- Latorre, F., et al. (2025). *Structural barriers to women's leadership in organizations*. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08127-w>
- Merdekawaty, A., & Fatmawati, F. (2025). Strategi adaptif kepala sekolah perempuan dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan work-life balance: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Kependidikan*, 9(2), 33–39.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Norma, F. (2023). Perspektif Islam tentang kepemimpinan perempuan pada lembaga pendidikan. *Journal on Education*, 6(1). <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3155>
- Novalina, M., et al. (2022). Kajian isu toxic masculinity di era digital dalam perspektif sosial dan teologi. *Jurnal EFATA*, 8(1), 28–35. <https://doi.org/10.47543/efata.v8i1.56>
- Nurvita, A., Alam, F., & Abdullah, I. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 44–53.
- Ridho, M. (2022). *Pandangan laki-laki penggemar musik K-Pop dalam*

- menyikapi toxic masculinity. Universitas Nasional.
- Setlhodi, I. I., & Ramatsui, M. (2024). *Challenges faced by women in leadership positions in education. European Journal of Education. European Journal of Education.* <https://doi.org/10.24018/ejedu.2024.5.1.832>
- Siswadi. (2025). *Navigasi visioner kepemimpinan pendidikan di abad ke-21.* Karya Buku dan Jurnal Indonesia
- Siswanda, S. (2024). *Strategi kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam mengembangkan kinerja guru.* UIN Sunan Kalijaga.
- Surahman, S., & Munadi, M. (2022). *Kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi: Manajerial atau akademik. Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah, 7(1), 18–26.* <https://doi.org/10.34125/kp.v7i1.662>
- Surtikanti, A. (2020). *Kepemimpinan pendidikan berbasis gender.* Prenada Media.
- Thien, L. M., et al. (2025). *Gender disparities in educational leadership: A global perspective. Humanities and Social Sciences Communications.* <https://doi.org/10.1038/s41599-024-04278-6>
- Times of India. (2026). *Lack of support system limits women's rise in academia.*
- World Economic Forum. (2024). *Global gender gap report 2024.* <https://doi.org/10.2139/ssrn.3827999>
- Yuhana, N. L., et al. (2024). *Women leadership in education: Barriers and development strategies. Journal of Innovation in Educational Research.* <https://doi.org/10.53621/jider.v5i1.461>
- Yuliasari, E. W. (2020). *Kembali raih penghargaan, Menkeu: Kita sudah on the right track.* Kementerian Keuangan RI.
- Zahra, E. F. (2020). *Kepemimpinan perempuan di balik bayang-bayang patriarki. IJD-Demos, 2(1), 68–77.* <https://doi.org/10.37950/ijd.v2i1.32>