

**MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BERBASIS GENDER
DENGAN STRATEGI SWEET LOVE PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI DI KANTOR CABANG DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROPINSI JAWA TENGAH WILAYAH XI**

Indriyati Mustikaningsih
Magister Pedagogi Universitas Pancasakti Tegal
indriyatimustika@gmail.com

ABSTRACT

School leadership in public senior high schools remains predominantly administrative and has not fully integrated transformational practices, gender responsiveness, and a value-based organizational culture. This study aimed to develop and evaluate a gender-responsive transformational leadership model using the SWEET LOVE strategy for public senior high schools under the Central Java Provincial Education and Culture Office, Region XI. The study employed a research and development approach using the ADDIE model, comprising analysis, design, development, implementation, and evaluation. Data were collected through in-depth interviews, questionnaires, observations, document analysis, and expert validation involving school principals, teachers, supervisors, leadership experts, gender experts, and school management practitioners selected purposively. Qualitative data were analyzed thematically, while quantitative data were analyzed using descriptive statistics and Aiken's V to determine content validity. The findings revealed that existing leadership practices had not consistently promoted participatory decision-making, teacher empowerment, empathetic communication, and equal opportunities across genders. The resulting model integrated nine leadership values: Spiritual, Wise, Empowering, Empathy, Transformative, Loyalty, Optimism, Visionary, and Equity. Expert assessments and limited field implementation indicated that the model was valid, practical, and applicable in strengthening transformational leadership practices, inclusive organizational communication, collaborative school culture, and gender-equitable participation. The study concludes that the SWEET LOVE strategy provides a contextual and implementable framework for developing humanistic, visionary, and gender-responsive school leadership.

Keywords: transformational leadership, gender-responsive leadership, SWEET LOVE strategy, school leadership, research and development

ABSTRAK

Kepemimpinan pada Sekolah Menengah Atas Negeri masih cenderung berorientasi pada kegiatan administratif dan belum sepenuhnya mengintegrasikan praktik kepemimpinan transformasional, responsivitas gender, serta budaya organisasi berbasis nilai. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan mengevaluasi model kepemimpinan transformasional responsif gender dengan strategi SWEET LOVE pada Sekolah Menengah Atas Negeri di lingkungan Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Wilayah XI. Penelitian menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan dengan model ADDIE yang meliputi tahap analisis, perancangan, pengembangan, implementasi, dan evaluasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, angket, observasi, analisis dokumen, dan validasi ahli dengan melibatkan kepala sekolah, guru, pengawas, pakar kepemimpinan, pakar gender, serta praktisi manajemen sekolah yang dipilih secara purposif. Data kualitatif dianalisis secara tematik, sedangkan data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Aiken's V untuk menentukan validitas isi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang berjalan belum secara konsisten mendukung pengambilan keputusan partisipatif, pemberdayaan guru, komunikasi empatik, dan kesetaraan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan. Model yang dihasilkan mengintegrasikan sembilan nilai kepemimpinan, yaitu Spiritual, Wise, Empowering, Empathy, Transformative, Loyalty, Optimism, Visionary, dan Equity. Penilaian ahli dan implementasi lapangan terbatas menunjukkan bahwa model tersebut valid, praktis, dan dapat diterapkan untuk memperkuat kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi yang inklusif, budaya sekolah kolaboratif, serta partisipasi yang berkeadilan gender. Strategi SWEET LOVE menyediakan kerangka kepemimpinan sekolah yang kontekstual, implementatif, humanis, visioner, dan responsif gender.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional; kepemimpinan responsif gender; strategi SWEET LOVE; kepemimpinan sekolah; penelitian dan pengembangan.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan mutu tata kelola dan layanan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran, penggerak perubahan,

dan pembangun budaya organisasi sekolah. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, keberagaman warga sekolah, serta tuntutan peningkatan mutu membutuhkan kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan mampu memberdayakan seluruh sumber daya sekolah.

Kepemimpinan transformasional relevan diterapkan dalam menghadapi kebutuhan tersebut karena menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan motivasi, mendorong inovasi, dan memperhatikan kebutuhan individual anggota organisasi. Suwatno (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan kepercayaan, loyalitas, kebanggaan, dan motivasi anggota untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan transformasional diharapkan mampu meningkatkan partisipasi guru, membangun komunikasi yang terbuka, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif.

Hasil studi pendahuluan pada beberapa SMA Negeri di wilayah Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Wilayah XI menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan masih cenderung berorientasi pada pekerjaan administratif. Pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberdayaan, pengembangan inovasi, dan komunikasi organisasi belum dilakukan secara optimal.

Selain itu, perspektif gender belum sepenuhnya digunakan dalam pembagian tugas, pemberian kesempatan pengembangan karier, dan penempatan anggota tim manajemen sekolah. Kondisi tersebut berpotensi membatasi partisipasi serta pengembangan potensi guru laki-laki maupun perempuan.

Kepemimpinan berbasis gender dalam penelitian ini tidak dimaknai sebagai pembedaan gaya kepemimpinan berdasarkan jenis kelamin, tetapi sebagai kepemimpinan yang menjamin kesetaraan akses, partisipasi, kesempatan, dan manfaat bagi seluruh warga sekolah. Eagly dan Chin (2010) menjelaskan bahwa keberagaman dalam kepemimpinan dapat memperkaya proses pengambilan keputusan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan. Khairi et al. (2023) juga menegaskan bahwa stereotipe gender dalam kepemimpinan pendidikan perlu diatasi dengan memberikan kesempatan berdasarkan kompetensi dan kemampuan profesional.

Penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, kinerja guru, atau budaya organisasi.

Namun, penelitian yang menghasilkan model operasional dengan mengintegrasikan kepemimpinan transformasional, kesetaraan gender, nilai spiritual, empati, dan pemberdayaan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini mengembangkan model kepemimpinan transformasional berbasis gender dengan strategi SWEET LOVE. Strategi tersebut terdiri atas sembilan nilai, yaitu *Spiritual, Wise, Empowering, Empathy, Transformative, Loyalty, Optimism, Visionary*, dan *Equity*. Nilai-nilai tersebut diterjemahkan dalam perilaku kepemimpinan seperti pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi empatik, pendelegasian berdasarkan kompetensi, pemberian kesempatan yang adil, dan penguatan visi bersama.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian dimensi kepemimpinan transformasional, prinsip kesetaraan gender, dan nilai SWEET LOVE dalam satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan secara operasional di sekolah. Model dikembangkan berdasarkan kebutuhan empiris kepala sekolah dan guru, kemudian diuji validitas serta efektivitasnya dalam konteks SMA

Negeri di Wilayah XI Provinsi Jawa Tengah.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kondisi kepemimpinan transformasional berbasis gender, menghasilkan desain model kepemimpinan dengan strategi SWEET LOVE, serta menguji validitas dan efektivitas model tersebut. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan dan manfaat praktis bagi kepala sekolah, guru, pengawas, serta dinas pendidikan dalam membangun budaya sekolah yang partisipatif, inklusif, kolaboratif, dan berkeadilan gender.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan atau *Research and Development* (R&D). Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan mendeskripsikan kondisi kepemimpinan sekolah, tetapi juga menghasilkan produk berupa model kepemimpinan transformasional berbasis gender dengan strategi SWEET LOVE yang valid, praktis, dan efektif. Proses pengembangan menggunakan model ADDIE yang

terdiri atas lima tahap, yaitu *Analysis*, *Design*, *Development*, *Implementation*, dan *Evaluation*. Model ADDIE dipilih karena memiliki tahapan yang sistematis, fleksibel, dan memungkinkan dilakukannya perbaikan produk secara berkelanjutan berdasarkan hasil validasi ahli dan uji coba lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di bawah Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah Wilayah XI, khususnya sekolah yang berada di Kota Tegal dan Kabupaten Brebes. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan keberagaman sosial dan budaya sekolah, keterwakilan gender dalam struktur manajemen, variasi praktik kepemimpinan kepala sekolah, dukungan pemangku kepentingan, serta keterbukaan sekolah terhadap inovasi dalam bidang kepemimpinan dan pengembangan budaya organisasi.

Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior, anggota tim manajemen sekolah, dan pengawas sekolah. Pemilihan subjek menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu

pemilihan berdasarkan kesesuaian karakteristik subjek dengan tujuan penelitian. Kepala sekolah yang dilibatkan telah memiliki pengalaman menjabat sekurang-kurangnya dua tahun sehingga dinilai memiliki pengalaman yang memadai dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi sekolah. Sekolah yang dipilih juga memiliki keberagaman gender dalam struktur manajemen serta menunjukkan praktik inovasi, pengembangan budaya kerja, atau kepemimpinan yang relevan dengan model yang dikembangkan. Pada tahap validasi, penelitian melibatkan pakar kepemimpinan pendidikan, pakar gender dalam pendidikan, dan praktisi manajemen sekolah.

Tahap *analysis* dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi empiris, kebutuhan pengguna, dan kesenjangan antara praktik kepemimpinan yang berlangsung dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yang responsif gender. Data pada tahap ini diperoleh melalui wawancara, observasi, angket kebutuhan, dan studi dokumentasi. Analisis mencakup pola komunikasi organisasi, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan,

pemberdayaan anggota sekolah, pembagian peran berdasarkan gender, kesempatan pengembangan profesional, serta penerapan nilai empati, keadilan, dan keterbukaan dalam kepemimpinan kepala sekolah. Hasil analisis kebutuhan digunakan sebagai dasar untuk menentukan komponen dan indikator model.

Tahap *design* dilakukan dengan menyusun rancangan konseptual dan operasional model kepemimpinan transformasional berbasis gender. Rancangan tersebut mengintegrasikan dimensi kepemimpinan transformasional, prinsip kesetaraan gender, dan sembilan nilai SWEET LOVE, yaitu *Spiritual, Wise, Empowering, Empathy, Transformative, Loyalty, Optimism, Visionary, dan Equity*. Pada tahap ini disusun struktur model, tujuan, komponen, sintaks implementasi, indikator perilaku kepemimpinan, panduan penerapan, lembar observasi, serta instrumen validasi, kepraktisan, dan efektivitas. Rancangan awal juga dibahas melalui studi literatur, konsultasi pakar, dan diskusi kelompok terbatas agar sesuai dengan konteks manajemen SMA Negeri.

Tahap *development* dilakukan dengan mengembangkan prototipe model dalam bentuk dokumen model dan panduan implementasi. Produk awal memuat rasional model, landasan teoretis, tujuan, komponen utama, tahapan penerapan, pembagian peran, indikator keberhasilan, dan mekanisme evaluasi. Prototipe selanjutnya divalidasi oleh ahli untuk menilai relevansi, kejelasan, konsistensi, kelayakan, dan keterterapan model. Penilaian ahli menggunakan lembar validasi berskala Likert. Saran dan komentar ahli dianalisis dan digunakan untuk memperbaiki istilah, struktur, indikator, langkah implementasi, serta instrumen pendukung sebelum model diuji di lapangan.

Tahap *implementation* dilaksanakan melalui uji coba terbatas pada SMA Negeri yang menjadi lokasi penelitian. Kepala sekolah menerapkan komponen model dalam kegiatan kepemimpinan dan manajemen sekolah, terutama dalam penyampaian visi, pelaksanaan rapat, pengambilan keputusan, pemberdayaan guru, pendampingan individual, pemecahan masalah, serta pemberian kesempatan yang setara

kepada guru laki-laki dan perempuan. Selama implementasi, peneliti melakukan observasi, wawancara, pengisian angket kepraktisan, dan pencatatan respons pengguna. Uji coba ini bertujuan memperoleh informasi mengenai kemudahan memahami model, kemudahan penerapan, kesesuaian dengan kebutuhan sekolah, kebermanfaatan, serta hambatan yang muncul selama pelaksanaan.

Tahap *evaluation* dilakukan secara formatif dan sumatif. Evaluasi formatif dilaksanakan pada setiap tahap pengembangan untuk mengidentifikasi kelemahan dan melakukan perbaikan terhadap model. Evaluasi sumatif dilakukan setelah uji coba terbatas untuk menilai validitas, kepraktisan, dan efektivitas model secara keseluruhan. Efektivitas model dilihat dari perubahan praktik kepemimpinan, kualitas komunikasi organisasi, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberdayaan anggota sekolah, kolaborasi, serta kesetaraan kesempatan berdasarkan gender. Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan produk hingga diperoleh model akhir kepemimpinan

transformatif berbasis gender dengan strategi SWEET LOVE.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi-terstruktur, angket, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior, dan pengawas untuk menggali praktik kepemimpinan transformatif, kepekaan terhadap kesetaraan gender, serta respons terhadap penerapan strategi SWEET LOVE. Angket menggunakan skala Likert 1–5 dan digunakan untuk mengukur kebutuhan pengguna, validitas model, kepraktisan, dan efektivitas penerapan. Observasi dilakukan secara partisipatif nonintervensi menggunakan lembar observasi terstruktur untuk merekam perilaku kepemimpinan, pola komunikasi, keterlibatan anggota sekolah, dan penerapan nilai SWEET LOVE. Studi dokumentasi dilakukan terhadap Rencana Kerja Sekolah, struktur organisasi, surat keputusan pembagian tugas, laporan supervisi, program pengembangan sekolah, serta dokumen lain yang berkaitan dengan kebijakan kepemimpinan dan kesetaraan gender.

Keabsahan data kualitatif diperkuat melalui triangulasi sumber

dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, tim manajemen, dan pengawas, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, angket, dan dokumentasi. Data kualitatif dianalisis secara tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Data dikodekan dan dikelompokkan ke dalam tema yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kesetaraan gender, budaya organisasi, dan penerapan nilai SWEET LOVE.

Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif berupa rerata, persentase, dan standar deviasi. Validitas isi model dianalisis menggunakan indeks Aiken's V berdasarkan penilaian ahli terhadap setiap indikator. Indikator dengan nilai Aiken's V sekurang-kurangnya 0,80 dikategorikan memiliki validitas isi yang tinggi. Kepraktisan model ditentukan berdasarkan persentase respons pengguna terhadap aspek kemudahan, kejelasan, kebermanfaatan, dan keterterapan. Efektivitas model dianalisis dengan membandingkan

rerata skor sebelum dan sesudah implementasi pada aspek komunikasi organisasi, pemberdayaan, kolaborasi, dan kesetaraan gender. Hasil analisis kuantitatif kemudian diintegrasikan dengan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif mengenai kualitas model yang dikembangkan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menghasilkan model kepemimpinan transformasional berbasis gender dengan strategi SWEET LOVE yang dikembangkan melalui tahapan ADDIE. Model tersebut memuat sembilan nilai utama, yaitu *Spiritual*, *Wise*, *Empowering*, *Empathy*, *Transformative*, *Loyalty*, *Optimism*, *Visionary*, dan *Equity*. Kesembilan nilai tersebut diterjemahkan ke dalam perilaku kepemimpinan kepala sekolah, seperti membangun visi bersama, melakukan komunikasi empatik, memberdayakan guru, mendorong inovasi, serta memberikan kesempatan yang adil kepada guru laki-laki dan perempuan.

Hasil analisis kebutuhan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

masih cenderung berorientasi pada kegiatan administratif. Pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberdayaan, komunikasi terbuka, dan penerapan prinsip kesetaraan gender belum dilakukan secara konsisten. Temuan tersebut menjadi dasar dalam penyusunan model kepemimpinan yang lebih partisipatif, humanis, dan responsif gender.

**Tabel 1. Hasil Validasi Model
Kepemimpinan Transformasional
Berdasarkan Gender dengan Strategi SWEET
LOVE**

Aspek Penilaian	Aiken's V	Kategori
Landasan teoretis model	0,90	Sangat valid
Sistematika dan konstruksi model	0,92	Sangat valid
Integrasi perspektif gender	0,88	Sangat valid
Kejelasan strategi SWEET LOVE	0,91	Sangat valid
Keterlaksanaan model	0,87	Sangat valid
Rerata	0,90	Sangat valid

Hasil validasi menunjukkan bahwa model memperoleh rerata Aiken's V sebesar 0,90 dan termasuk kategori sangat valid. Nilai tersebut menunjukkan bahwa landasan teori, struktur model, integrasi gender, serta indikator SWEET LOVE telah sesuai dan layak diterapkan. Validator menyarankan penegasan makna keadilan gender, penyederhanaan beberapa indikator, dan penambahan contoh penerapan pada kegiatan kepemimpinan sekolah.

Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian dengan konsep kepemimpinan transformasional yang mencakup pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Nilai *Visionary* dan *Optimism* memperkuat motivasi inspirasional, sedangkan *Empathy* dan *Empowering* mendukung perhatian individual serta pemberdayaan guru. Nilai *Equity* memperluas kepemimpinan transformasional agar tidak hanya berorientasi pada perubahan organisasi, tetapi juga pada keadilan dalam pembagian peran dan kesempatan.

Uji efektivitas dilakukan secara terbatas pada empat SMA Negeri dengan melibatkan 52 responden. Model diterapkan selama delapan minggu melalui rapat partisipatif, penyusunan visi bersama, pendelegasian tugas, komunikasi empatik, dan evaluasi pembagian peran berdasarkan kompetensi.

Tabel 2. Efektivitas Model Sebelum dan Sesudah Implementasi

Dimensi Penilaian	Sebelum	Sesudah	Peningkatan
Pengaruh ideal	3,31	4,26	0,95
Motivasi inspirasional	3,28	4,29	1,01

Stimulasi intelektual	3,14	4,12	0,98
Perhatian individual	3,20	4,24	1,04
Responsivitas gender	3,05	4,21	1,16
Penerapan SWEET LOVE	3,18	4,32	1,14
Rerata	3,19	4,24	1,05

Tabel 2 menunjukkan bahwa rerata skor meningkat dari 3,19 menjadi 4,24. Peningkatan tertinggi terdapat pada dimensi responsivitas gender sebesar 1,16. Setelah model diterapkan, kepala sekolah lebih banyak melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan tanggung jawab berdasarkan kompetensi, bukan berdasarkan gender.

Peningkatan juga terjadi pada komunikasi, pemberdayaan, motivasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individual guru. Hal ini menunjukkan bahwa strategi SWEET LOVE dapat membantu kepala sekolah menerjemahkan konsep kepemimpinan transformasional ke dalam tindakan yang lebih nyata. Guru memperoleh ruang yang lebih luas untuk menyampaikan gagasan, terlibat dalam program sekolah, dan menerima pendampingan sesuai kebutuhannya.

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menempatkan pemimpin sebagai penggerak perubahan dan pemberdayaan anggota organisasi. Integrasi perspektif gender juga memperkuat keadilan organisasi melalui pemberian akses, partisipasi, dan kesempatan yang setara. Dengan demikian, model kepemimpinan transformasional berbasis gender dengan strategi SWEET LOVE dinilai valid dan efektif untuk memperkuat praktik kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, budaya kerja kolaboratif, dan kesetaraan gender. Meskipun demikian, hasil efektivitas perlu ditafsirkan secara terbatas karena penerapan model dilakukan pada jumlah sekolah dan durasi yang terbatas. Pengujian pada wilayah yang lebih luas dan dalam jangka waktu yang lebih panjang diperlukan untuk memastikan konsistensi efektivitas model.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan model kepemimpinan transformasional berbasis gender dengan strategi SWEET LOVE yang terdiri atas nilai *Spiritual, Wise, Empowering, Empathy,*

Transformative, Loyalty, Optimism, Visionary, dan Equity. Model tersebut dirancang sebagai panduan bagi kepala sekolah dalam membangun kepemimpinan yang visioner, partisipatif, humanis, memberdayakan, dan responsif terhadap kesetaraan gender.

Hasil validasi ahli menunjukkan bahwa model berada pada kategori sangat valid. Hal ini menandakan bahwa landasan teoretis, konstruksi model, integrasi perspektif gender, nilai-nilai SWEET LOVE, dan panduan implementasinya telah sesuai dan layak diterapkan. Uji coba terbatas juga menunjukkan adanya peningkatan pada aspek pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, perhatian individual, komunikasi organisasi, pemberdayaan guru, dan responsivitas gender. Peningkatan terbesar terjadi pada aspek keadilan dan responsivitas gender karena kepala sekolah mulai memberikan ruang partisipasi, pembagian tugas, dan kesempatan pengembangan berdasarkan kompetensi tanpa membedakan laki-laki dan perempuan.

Dengan demikian, model kepemimpinan transformasional

berbasis gender dengan strategi SWEET LOVE dinilai valid dan efektif untuk memperkuat kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta membangun budaya sekolah yang kolaboratif, inklusif, dan berkeadilan gender.

Model ini disarankan untuk diterapkan secara berkelanjutan dengan dukungan pengawas sekolah, dinas pendidikan, dan seluruh warga sekolah. Kepala sekolah perlu mengintegrasikan nilai SWEET LOVE ke dalam perencanaan program, pengambilan keputusan, supervisi, pembagian tugas, dan evaluasi kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah sekolah dan responden yang lebih besar, wilayah penelitian yang lebih luas, serta durasi implementasi yang lebih panjang. Pengujian lanjutan juga perlu menggunakan indikator objektif, seperti perubahan kinerja guru, iklim organisasi, mutu layanan pendidikan, dan hasil belajar peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan kepemimpinan: Sebuah kajian

- literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Branch, R. M. (2009). *Instructional design: The ADDIE approach*. New York, NY: Springer. doi:10.1007/978-0-387-09506-6
- Eagly, A. H., & Chin, J. L. (2010). Diversity and leadership in a changing world. *American Psychologist*, 65(3), 216–224. doi:10.1037/a0018957
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah: Strategi meningkatkan etos kerja guru Pendidikan Agama Islam*. Sidoarjo, Indonesia: Nizamia Learning Center.
- Haetami, H., Purnomo, Y. J., Jasiyah, R., Soegiarto, I., & Suharmono, S. (2023). Redefinisi kepemimpinan dalam MSDM: Studi bibliometrik mendalam tentang kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan efektivitas organisasi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 50–64.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment, and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246.
- Juhro, S. M. (2020). *Transformational leadership: Konsep, pendekatan, dan implikasi pada pembangunan* (2nd ed.). Jakarta, Indonesia: Bank Indonesia Institute.
- Khairi, A., Giatman, M., Maksum, H., Jalinus, N., & Abdulah, R. (2023). Menepis stereotipe gender melalui kepemimpinan perempuan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. *Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16(6), 2451–2461.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Los Angeles, CA: Sage.
- Mustikaweni, R. (2021). *Analisis gaya kepemimpinan berbasis gender di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik* (Tesis magister tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia.
- Rohim, A. Z., Rohmawati, A., Fitriyah, A.-Z., Lillah, F. T., Putra, R. S., & Fatimah, N. (2024). Kepemimpinan berbasis gender: Systematic literature view. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 86–92. doi:10.63200/jependimas.v1i3.30
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan: Research and development*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja

guru di SD. *Journal of Education*
Research, 5(3), 2892–2903.
doi:10.37985/jer.v5i3.1387