

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH MANDIRI BERPRESTASI

Saiful Akhyar Lubis¹, Amiruddin Siahaan², Nur Aisyah Rahma Siregar³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email:saifulakhyarlbs@uinsu.ac.id, amiruddinsiahaan@uinsu.ac.id,

srgnurrahma@gmail.com³

ABSTRACT

This research was conducted in State Islamic Madrasahs throughout the city of Medan to see what strategies were carried out by the female Heads of State Islamic Madrasahs in realizing the madrasa slogan from the Ministry of Religion in 2021, namely Madrasah Mandiri Berprestasi. The research approach used in this research is descriptive qualitative research. So the procedure of this research will produce descriptive data, in the form of written or spoken words from people and observable behavior. This qualitative descriptive research aims to detect a situation or phenomenon as they are. The type of descriptive research used in this research is case study research. Case study research is research that is conducted intensively in detail and depth on a particular organization, institution, or phenomenon. The results of this study include: First. The work program of female madrasah principals. At this point, each madrasah principal is obliged to compile the performance of the madrasah head, the performance must be to the needs of the madrasa to realize an independent madrasa with achievement. Second. The components of madrasa independence, namely madrasahs must be able to be financially independent and independent in learning. Third. The component of achievement, the achievements of women leadership at madrasah ibtidaiyah throughout the city of Medan, is the realization of environmentally-based madrasahs so that many madrasahs led by a woman have won Adiwiyata starting from the Municipal level to the National level.

Keywords: Leadership, Women, Independent, Achievement

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Medan dengan tujuan untuk melihat strategi apa yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang berjenis kelamin perempuan dalam mewujudkan slogan madrasah dari Kementerian Agama tahun 2021 yaitu Madrasah Mandiri Berprestasi. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Jadi prosedur penelitian ini, akan menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeteksi suatu keadaan atau fenomena-fenomena secara apa adanya. Jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi kasus (*case study*). Penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Hasil penelitian ini meliputi: **Pertama.** Program kerja kepala madrasah perempuan. pada poin ini setiap kepala madrasah wajib menyusun kinerja kepala madrasah, kinerja tersebut harus sesuai dengan kebutuhan madrasah tersebut dalam rangka mewujudkan madrasah mandiri berprestasi. **Kedua.** Komponen kemandirian madrasah, yaitu madrasah harus mampu mandiri dalam hal finansial dan mandiri dalam pembelajaran. **Ketiga.** Komponen prestasi, prestasi yang diraih oleh Kepemimpinan perempuan pada madrasah ibtidaiyah se-Kota Medan adalah mewujudkan madrasah berbasis lingkungan, sehingga banyak madrasah yang dipimpin oleh seorang perempuan yang berhasil meraih Adiwiyata dimulai dari tingkat Kota Madya sampai ke tingkat Nasional.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Perempuan, Mandiri, Berprestasi

A. PENDAHULUAN

Kajian terhadap kepemimpinan perempuan cukup menarik untuk dikaji. Perempuan sepanjang zaman telah memperoleh perhatian dari para cendekiawan dan para peneliti sesuai dengan kecenderungan dan bidang mereka masing-masing. Hanya saja kajian dan penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yang berbeda, sehingga berbeda pula dalam menjabarkan hak dan kewajibannya. Sebagian kajian mengakui hak perempuan sama dengan hak laki-laki tetapi kajian lainnya menjatuhkan perempuan dengan suatu kesimpulan bahwa perempuan diciptakan untuk kemaslahatan laki-laki. Ketika sebagian undang-undang memberikan hak kepada perempuan maka undang-undang lainnya menghalangi hak perempuan, sehingga nasib perempuan seolah-olah tergadaikan oleh kekuasaan laki-laki dan terabaikan dengan kehendak laki-laki.

Saat ini, kesetaraan gender sangat diprioritaskan oleh Negara kita dalam upaya untuk memaksimalkan sumberdaya manusia Indonesia. Tak terkecuali dalam institusi pendidikan, banyak ditemui lembaga pendidikan yang dipimpin oleh perempuan. Akan tetapi, perempuan sebagai pemimpin tidak jarang menghadapi banyak hambatan yang berasal dari berbagai aspek salah satunya adalah espektasi masyarakat terhadap kepemimpinan tersebut. Masih banyaknya pandangan masyarakat bahwa laki-laki lebih potensial menjadi pemimpin, hingga anggapan bahwa fisik wanita dianggap tidak mampu melaksanakan tugas-tugas berat. Pernyataan tersebut ada benarnya, bila kita lihat beberapa hal yang menjadi kodrat perempuan kemudian dapat menjadi hambatan baginya dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin.

Dalam *Foundation Of Social Theory* disebutkan “jika diuraikan ada beberapa hambatan yang muncul dari kepemimpinan perempuan antara lain adalah: (1) hambatan fisik, seperti mengandung, melahirkan, dan menyusui. Keharusan ini dinilai mengurangi keleluasaan mereka untuk aktif terus menerus dalam berbagai bidang kehidupan, (2) hambatan teologis bahwa untuk waktu yang lama perempuan dipandang sebagai makhluk yang dicipta untuk lelaki, termasuk mendampingi mereka, menghiburnya, dan mengurus keperluannya, (3), hambatan sosial budaya terutama dalam bentuk stereotipikal. Pandangan ini melihat perempuan sebagai makhluk pasif, lemah, perasa, tergantung, dan menerima keadaan. Sebaliknya, lelaki dinilai sebagai makhluk yang aktif, kuat, cerdas, mandiri, dan sebagainya, (4), hambatan sikap pandang yang antara lain dimunculkan oleh pandangan dikotomis antara tugas perempuan dan laki-laki. perempuan dinilai sebagai makhluk rumah, sedangkan laki-laki dilihat sebagai makhluk luar rumah, (5) hambatan historis. Kurangnya nama perempuan dalam sejarah di masa lalu bisa dipakai membenarkan ketidakmampuan perempuan untuk berkiprah seperti halnya laki-laki (M.G. Tan, M.G., 1991: 125-128). Sebelum tahun 1990 an, teori tentang kepemimpinan dan manajemen masih mengacu terhadap pria, penelitian mendalam tentang perempuan sebagai pemimpin sekolah masih minim dilakukan” (Coleman, JS. 2003: 74-75).

Ketika kita berbicara tentang wanita, kita harus terlebih dahulu melihat pekerjaan dan pengaruh wanita di seluruh keberadaan Indonesia. Dari masa provinsi hingga saat ini, banyak wanita telah mengambil bagian penting dalam asosiasi dan telah menjadi pencipta strategi dari tingkat kota hingga publik. Misalnya R.A. Kartini yang berhasil menjadi pahlawan melawan para penjajah. Dan kemudian Megawati Soekarno Putri yang juga menang dalam pemilihan pemimpin Indonesia yang ternyata adalah seorang wanita. Jadi anggapan bahwa wanita tidak bisa menjadi pionir tidaklah tepat jika dilihat dari sudut pandang sejarah Indonesia.

Fakta yang mengejutkan yang diungkapkan Dewitt (KA. Dewitt), bahwa “kepemimpinan dalam pendidikan di seluruh dunia diduduki oleh pria dalam waktu yang

lama, secara teoritis kerangka kerja untuk kepemimpinan dalam manajemen pendidikan masih berdasarkan pada perilaku pria.”

Menurut M. Celikten bahwa “Wanita adalah minoritas dalam manajemen di bidang pendidikan khususnya di negara berkembang yang pembangunannya sudah cukup maju, perempuan cenderung menggunakan perilaku yang bersifat demokratis dalam performasinya sebagai kepala sekolah dan pelaksanaan tugas administratifnya sangat efektif. Kemudian dalam realitas sosial bahwa perempuan lebih banyak kehati-hatiannya dan kooperatif” (Celikten, M., 2010: 135-138). Dikotomi peran mengakibatkan perempuan termarjinalkan. Mereka harus terkungkung oleh keempat dinding rumahnya sendiri dan pada saat yang sama laki-laki bebas berkibrah seluas akses yang dapat dijangkaunya. Celakanya, diamnya mereka di rumah dengan aneka urusan kerumahtangga dipandang sebagai kewajiban, sehingga tidak pernah dinilai sebagai kerja produktif secara ekonomis yang membutuhkan perhitungan jam kerja dengan imbalan yang sesuai. Kemudian, dengan dalih sebagai pemimpin, tidak kurang suami berlaku sewenang-wenang terhadap isterinya, bahkan sampai pada tindakan yang dapat dimasukkan dalam kotak “tindak pidana kekerasan.

Akan tetapi apabila kita lihat pada saat ini, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah perempuan dinilai memberikan hasil yang nyata kearah perbaikan mutu pendidikan. Banyak pencapaian-pencapaian yang telah diraih oleh kepala sekolah yang berjenis kelamin perempuan. Penelitian yang dilakukan Yeni Wulandari bahwa “penampilan perempuan sebagai kepala sekolah tampak lebih baik dibandingkan dengan laki-laki, moral guru lebih ditekankan pada penguasaan keterampilan teknik dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi sekolah, dan kepala sekolah banyak menggunakan kontrol supervisi” (Wulandari, Y., dkk. 2018: 127-128).

Senada dengan pandangan di atas, kita harus tegaskan bahwa perbedaan perempuan dan laki-laki secara biologis membawa implikasi yang berbeda baik dalam wacana maupun fenomena di masyarakat. Dalam wacana, kesetaraan perempuan *vis a vis* laki-laki, masih menimbulkan kontroversi dikalangan para intelektual. Demikian pula dalam fenomena sosio-kultural, laki-laki masih dominan memegang kendali kekuasaan, dimana kekuasaan dan kebijakan yang diberlakukannya hanya berdasarkan standar laki-laki.

Kiprah wanita sebagai pemimpin juga semakin tampak di bidang pendidikan. Diantara wanita-wanita yang menduduki posisi pemimpin dalam perguruan tinggi di dunia, sebagaimana disebutkan dalam Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan antara lain: “Charlotte Borst (Rektor Perguruan Tinggi Idaho), Gwendolyn Elizabeth Byod (Rektor Perguruan Tinggi Alabama) dan Diane Campbell (Asisten Dekan Perguruan Tinggi Mercer County Community). Tiga wanita tersebut berada dalam jajaran teratas 25 wanita yang sukses di perguruan tinggi (West, 2015). Kemudian Usaidhelm (2015), menyebutkan contoh wanita-wanita yang sukses menduduki jabatan sebagai rektor di Indonesia antara lain: Dwia Aries Tina Pulubuhu (Universitas Hasanudin) dan Dwikorita Karnawati (Universitas Gadjah Mada).” Selanjutnya dalam pendapat Rachim menyatakan bahwa “jumlah pekerja wanita mengalami kenaikan, akan tetapi peningkatan jumlah ini tidak tercermin dalam kesetaraan jumlah perempuan yang menduduki jabatan-jabatan kepemimpinan” (Wulandari, Y., dkk. 2018: 130).

Kiprah Kepemimpinan wanita juga ada pada dunia pendidikan Indonesia, mereka menjadi pemimpin pada Perguruan Tinggi Negeri, yaitu:

1. Prof. Ir. N.R. Reini Djuhraeni Wirahadikusumah, MSCE, Ph.D. Beliau adalah satu-satunya Rektor ITB dari kaum perempuan, beliau diangkat menjadi Rektor untuk periode 2020-2025. Selain itu, di luar kampus ia sangat berpengaruh terhadap banyak proyek penelitian berskala internasional, Prof. Reini juga aktif dalam menerbitkan

- publikasi mengenai konstruksi. Ia juga telah mendapatkan penghargaan Satyalancana Karya Satya XX dari Pemerintah RI.
2. Prof. Ir. Dwikorita Karnawati, M.Sc., Ph.D. (Rektor UGM). Beliau menjadi rektor perempuan UGM pertama dengan masa jabatan dari tahun 2014 – 2017. Menjadi salah satu rektor perempuan berpengaruh karena mempunyai banyak prestasi seperti pernah terpilih menjadi Sekretaris Negara dalam kabinet kerja, dan telah menjadi Ketua BMKG (Badan Meteorologi Klimatologi, dan Geofisika) sampai saat ini.
 3. Prof. Dr. Hj. Rina Indiasuti, S.E., M.SIE. (Rektor Unpad). Prof. Rina merupakan rektor Unpad periode 2019-2024 lulusan Osaka Prefecture University. Ia juga merupakan salah satu rektor perempuan paling berpengaruh. Selain menjadi rektor, Prof. Rina pernah menjabat sebagai Sekretaris Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
 4. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A (Rektor Unhas). Prof. Dwia juga menjadi salah satu perempuan pertama yang menjadi rektor di Universitas Hasanuddin, periode 2014-sekarang. Sebelum menjadi rektor, Prof. Dwia pernah menjadi Wakil Rektor IV Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Kerjasama. Prof. Dwia mempunyai prestasi yang banyak, dan menjadi rektor perempuan paling berpengaruh juga. Ia telah melakukan banyak penelitian, seperti penelitian Kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga di Sulawesi Selatan (Ford Foundation), dan Strategi Kelangsungan Hidup Perempuan Miskin di Sulawesi Selatan (Lembaga Penelitian Unhas), dsb. Hasil penelitian-penelitian tersebut banyak mempunyai pengaruh terhadap masyarakat.

Kiprah perempuan tidak dapat hanya dilihat dari satu sudut pandang, ia harus dilihat kepada pandangan dasar agama tentang peranan utama setiap insan di dunia ini. Setiap peradaban menciptakan hukum sesuai pandangan dasarnya tentang wujud alam dan manusia. Setiap peradaban membandingkan sekian banyak nilai kemudian memilih atau menciptakan apa yang dinilainya terbaik. Karena itu merupakan kekeliruan besar memisahkan antara satu hukum syara' yang bersifat juz'iy dengan pandangan dasarnya yang bersifat menyeluruh. Menafsirkan suatu teks keagamaan atau memahami ketentuan hukum agama terpisah dari pandangan menyeluruh agama itu tentang Tuhan, alam dan manusia, laki-laki dan perempuan pasti akan menjerumuskan dalam kesalahpahaman penilaian, dan ketetapan hukum parsial yang keliru. Termasuk dalam hal ini pandangan Islam tentang kepemimpinan perempuan.

Laki-laki dan perempuan di pandang sangat berbeda, dan keduanya mempunyai kepribadian yang saling berlawanan. Laki-laki berkaitan dengan dimensi maskulin, sehingga dianggap lebih kompeten, berorientasi pada prestasi, kuat, mandiri, aktif dan percaya diri sedangkan perempuan terkait dengan dimensi feminim, dianggap tidak kompeten, lemah, tergantung dan tidak percaya diri” (Christina S.,*et, al*, 2004: 163) .

Dengan melihat berbagai asumsi yang ada mengenai perempuan yang sukses dalam memimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, sehingga masyarakat sudah tidak ragu lagi terhadap kepemimpinan perempuan. Dari sinilah kenapa penelitian ini penting untuk di teliti, untuk membuktikan sebuah kebenaran bahwa kini banyak perempuan yang sukses menduduki jabatan kepemimpinan dalam pemerintah, maupun swasta dalam lembaga pendidikan

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah/madrasah perempuan memiliki potensi dan kemampuan yang setara bahkan lebih dibandingkan kepemimpinan laki-laki dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya fenomena di atas, maka semakin jelas bahwa kepemimpinan perempuan memang menjadi daya tarik tersendiri. Dan membuktikan bahwa perempuan tidak di pandang sebelah mata lagi dalam pengelolaan lembaga pendidikan sampai pada tujuan bersama dan fungsi kepemimpinannya.

Kepemimpinan perempuan pada Madrasah juga memiliki tanggung jawab yang sama dengan pemimpin laki-laki dalam meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatnya mutu pendidikan di madrasah tergantung bagaimana seorang pimpinan dalam merancang dan menyusun program kerja. Mutu pendidikan akan tercapai apabila kepala sekolah melakukan upaya melalui berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan mutu pendidikan dan membangun keunggulan yang menjadi ciri khas dari lembaga pendidikan yang dipimpin. Keunggulan sekolah dapat diwujudkan dalam bidang akademik, ekstrakurikuler, tenaga pendidik, kedisiplinan, sarana dan prasarana untuk kegiatan belajar mengajar, pemberian beasiswa.

Maka dalam memajukan Madrasah Kementerian Agama memberi motivasi bagi semua elemen dalam pendidikan di madrasah dengan mencanangkan slogan madrasah yang memiliki filosofi tersendiri yang berbeda-beda setiap tahunnya, diantaranya:

- a. Tahun 2015 – 2018 slogan madrasah adalah ‘Lebih Baik Madrasah Madrasah Lebih Baik’
- b. Tahun 2018 – 2021 slogan madrasah adalah ‘Madrasah Hebat Bermartabat’
- c. Tahun 2021 slogan madrasah adalah ‘Madrasah Mandiri Berprestasi’

Slogan ini dimunculkan oleh Kementerian Agama untuk memberi harapan baru bahwa dengan slogan baru ini diharapkan madrasah menjadi lembaga yang mandiri dan berprestasi. Mandiri dimaksudkan agar madrasah mandiri secara finansial, madrasah jangan lagi berharap pada bantuan-bantuan yang menyebabkan madrasah tersebut tidak bisa berdiri sendiri. Ketika madrasah sudah mandiri secara finansial tentunya madrasah akan lebih fokus terhadap pengembangan mutu pendidikan di madrasah tersebut. Maka kemandirian harus dimulai dari memanfaatkan sumber-sumber yang ada. Kemudian Berprestasi dimaksudkan agar madrasah memiliki prestasi di bidang akademik dan prestasi dibidang non akademik. Prestasi akademik dimulai dari prestasi tenaga pendidik dan peserta didik. Prestasi tenaga pendidik dimulai dari prestasi pembelajaran, prestasi profesi dan prestasi keilmuan. Sementara prestasi peserta didik yaitu prestasi dalam bidang kognitif, afektif dan psikomotorik.”

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan, dalam kamus “Bahasa Indonesia berasal dari kata ‘pimpin’ yang mempunyai arti ‘dibimbing’. Sedangkan kata pemimpin itu sendiri mempunyai makna ‘orang yang memimpin.’ Jadi kepemimpinan adalah cara untuk memimpin.”

Menurut peneliti “pemimpin”, yaitu orang yang melakukan pekerjaan memimpin. Pekerjaan memimpin berarti mengandung adanya objek yang dipimpin. Objek yang dipimpin disebut pengikut atau follower. Dalam bahasa Indonesia pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, Pembina, panutan, pembimbing dan lain-lain. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama yaitu pimpin. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, sehingga tidak jarang ditemui kasus, dimana kepemimpinan bisa dimiliki oleh seseorang yang bukan pemimpin. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di suatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

2. Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam pandangan Islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah swt. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama insani, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggung jawab kepada Allah swt di akhirat. Kepemimpinan sebenarnya bukanlah sesuatu yang menyenangkan, tetapi merupakan tanggung jawab sekaligus amanah yang amat berat dan harus diemban sebaik-baiknya. Selain dalam Alquran, Rasulullah saw juga mengingatkan dalam Haditsnya agar dapat menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dimintai pertanggungjawaban baik di dunia maupun dihadapan Allah swt. Rasulullah Saw bersabda:

Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (HR. Muslim).

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dalam implementasi manajemen berbasis madrasah (MBM), Seperti yang dijelaskan dalam Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah “kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan MBM, kepala madrasah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja, sehingga MBM sebagai paradigma baru manajemen pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Kinerja Kepemimpinan madrasah dalam kaitannya dengan MBM adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan MBM untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif yang efisien. Sehubungan dengan itu, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam MBM dapat dianalisis berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Mampu memberdayakan pendidikan dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan proses pembelajaran yang baik, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan sasaran.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah dan pendidikan.
- d. Mampu menerapkan prinsip Kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain di madrasah.
- e. Bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen.
- f. Berhasil mewujudkan tujuan madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.”

Melihat dari kriteria di atas bahwa kepala madrasah dituntut untuk selalu mengedepankan aspek mutu secara individu yaitu pribadi kepala madrasah tersebut. Mutu dari kepala madrasah sangat diharapkan untuk menggerakkan roda madrasah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap kebijakan yang ada di madrasah tentu dapat dilihat kedepan oleh seorang kepala madrasah, maka dari itu kepala madrasah harus selalu mengupdate kemampuan manajerialnya.

4. Madrasah Mandiri dan Berprestasi

a. Mandiri

Berdasarkan permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 bahwa sekolah/madrasah yang termasuk kategori mandiri adalah sekolah/madrasah yang memenuhi delapan lingkup standar nasional pendidikan, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan

prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

b. Berprestasi/Unggul

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (<https://kbbi.web.id/prestasi>) prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya), jadi seseorang yang dianggap berprestasi adalah jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Jadi jika dikaitkan dengan sekolah/madrasah, bahwa yang dikatakan madrasah yang berprestasi adalah madrasah yang unggul dari bidang tertentu atau dari semua bidang. Menurut peneliti kata berprestasi dan unggul adalah kata yang mengandung makna yang serupa, sehingga kalau kita menyebut madrasah berprestasi berarti madrasah tersebut unggul, dan kalau kita menyebut madrasah unggul berarti madrasah tersebut juga berprestasi.

Istilah sekolah unggul pertama kali diperkenalkan oleh mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Wardiman Djojonegoro, tepatnya setahun setelah pengangkatannya pada tahun 1994. Istilah sekolah unggul lahir dari satu visi yang jauh menjangkau ke depan untuk wawasan keunggulan. Menurut wardiman, bahwa kehadiran sekolah unggul bukan untuk diskriminasi, tetapi untuk menyiapkan SDM yang berkualitas dan memiliki wawasan keunggulan. Di lingkungan Kementerian Agama, madrasah unggulan adalah madrasah program unggulan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki madrasah yang mampu berprestasi di tingkat nasional dan dunia dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi ditunjang oleh akhlakul karimah (Nofijantie, L., 2003: 74).

Untuk mencapai prestasi/unggul tersebut, maka masukan (*input*), proses pendidikan, guru, dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut. Dengan ini diharapkan madrasah unggulan tidak hanya sekedar label, tetapi terbukti dengan kualitas yang unggul dalam semua aspeknya.

Madrasah berprestasi perlu ditunjang oleh beberapa aspek seperti input yang unggul, guru yang profesional, sarana yang memadai, kurikulum yang inovatif, ruang kelas atau pembelajaran yang representatif, yang dapat mendorong terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien akhirnya dapat menghasilkan output yang unggul dan berkualitas. Dengan demikian tidak semua madrasah dapat memenuhi persyaratan tersebut, hanya sekolah-sekolah yang memiliki dan besar serta mempunyai pemimpin yang berjiwa entrepreneurship yang mampu menjalankan roda organisasi (Maimun, A., 2010: 37).

C. METODE

Dalam penelitian ini desain yang digunakan berupa penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Jadi penelitian ini, Sebagaimana dalam Metodologi Penelitian Pendidikan disebutkan “akan menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeteksi suatu keadaan atau fenomena-fenomena secara apa adanya.”

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Penelitian kasus atau studi kasus sebagaimana dalam buku Arikunto adalah “suatu penelitian yang dilakukan secara intensif terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Ditinjau dari wilayahnya, maka penelitian kasus hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit. Tetapi ditinjau dari sifat penelitian, penelitian kasus lebih mendalam.” Dalam hal pengumpulan data ini, penulis langsung turun

pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut: 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi.

Untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi. Adapun yang dimaksud triangulasi, seperti yang dijelaskan oleh Moleong adalah “teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain. Di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu” (J. Moleong, L.). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Medan yang berjenis kelamin perempuan.

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Program Kerja Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se- Kota Medan.

Untuk menjawab pertanyaan terhadap temuan pertama pada penelitian ini, peneliti menetapkan bentuk program kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mewujudkan madrasah mandiri berprestasi, diantaranya adalah analisis kinerja kepala madrasah atau program kerja. Berdasarkan wawancara dengan para kepala MIN yang berjenis kelamin perempuan di dapat sebuah kesimpulan, diantaranya:

“Bahwa maju mundurnya sebuah sekolah atau madrasah tergantung bagaimana pimpinan dapat menyusun program kerjanya, dari program kerja tersebut dapat diarahkan apa yang akan dilakukan oleh kepala madrasah, agar dalam menjalankan roda Kepemimpinan kepala madrasah punya panduan dan tidak asal jalan. Kemudian ketika peneliti bertanya komponen apa sajakah yang harus ada pada kepala sekolah/madrasah yang menjadi panutan bagi bawahannya”

Kemudian Seorang kepala madrasah harus memiliki 7 komponen dalam menjalankan roda Kepemimpinan di sekolah/madrasah yang dipimpinnya. 1) Kepala sekolah/madrasah harus bisa menjelma menjadi educator/pendidik, 2) Kepala sekolah/madrasah harus bisa menjelma sebagai manajer, 3) Kepala sekolah/madrasah harus bisa menjadi sebagai administrator, 4) Kepala sekolah/madrasah harus bisa menjelma sebagai supervisor, 5) Kepala sekolah/madrasah harus bisa menjelma sebagai leader, 6) Kepala sekolah/madrasah harus bisa menjelma sebagai innovator, 7) Kepala sekolah harus bisa menjelma sebagai motivator” (Siregar, H. 2021).

Jadi kesimpulan dari hal di atas bahwa kinerja kepala sekolah/madrasah diharuskan bagi setiap kepala sekolah/madrasah untuk menentukan arah tujuan dari sekolah/madrasah. Kinerja kepala sekolah disusun berdasarkan kebutuhan setiap sekolah. Kinerja ini disusun beriringan dengan program kerja sekolah. Kinerja kepala sekolah merupakan rangkaian segala kegiatan sekolah yang tersusun dengan sistematis yang terencana dan disusun sesuai dengan kesepakatan berbagai elemen sekolah, yaitu kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah, guru, komite.

2. Komponen Kemandirian Madrasah Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se- Kota Medan.

Untuk menjawab pertanyaan terhadap temuan kedua pada penelitian ini, peneliti menetapkan bentuk kemandirian madrasah yang dilakukan oleh kepala MIN perempuan dalam mewujudkan madrasah mandiri berprestasi, adalah “1) Kemandirian finansial, 2) Kemandirian belajar-mengajar.

a. Mandiri Finansial

Madrasah yang mandiri dalam finansial maka madrasah tersebut harus banyak membuat program-program yang menghasilkan sumber-sumber keuangan, diantaranya adalah:

- 1) Menggerakkan infak untuk seluruh siswa. Uang yang dihasilkan dari infak tersebut dapat dialokasikan untuk sarana dan prasarana yang tidak dibebankan oleh pemerintah, kemudian uang tersebut juga bisa dialokasikan untuk santunan kemalangan, kegiatan PHBI dan kegiatan pembelajaran lainnya yang tidak.
- 2) Mengoptimalkan Peran Komite. Peranan komite di setiap sekolah atau madrasah dapat memberikan dampak yang positif akan kemandirian madrasah. Komite dapat memberikan bantuan, baik berupa saran, masukkan bahkan keuangan. Jadi komite dan sekolah/madrasah dapat merumuskan secara bersama untuk kemajuan sekolah termasuk dalam mencari sumber dana. Di setiap madrasah yang diwawancarai maka sangat terlihat bahwa peranan komite dalam membantu menghasilkan sumber dana sangat besar, keuangan yang bersumber dari komite dapat membantu dalam pembangunan musholah, pembuatan pojok literasi, pembuatan pondok tahfiz dan membantu dalam melengkapi buku-buku perpustakaan.
- 3) Memberdayakan alumni. Alumni juga dapat memberikan masukkan berupa keuangan kepada madrasah. Rata-rata dari MIN tersebut banyak mendapat bantuan keuangan untuk pembuatan musholah. Para alumni juga memberikan bantuan berupa buku-buku bacaan untuk perpustakaan.
- 4) Menjalin kerja sama dengan Instansi. Beberapa madrasah sudah banyak yang menjalin kerja sama dengan instansi. Kerja sama ini diharapkan banyak memberikan masukkan dan bantuan kepada madrasah. MIN di atas banyak yang mendapatkan bantuan berupa barang-barang elektronik, yaitu printer, komputer, scanner, TV dan barang elektronik lainnya.
- 5) Memberdayakan Stakeholder. Stakeholder juga dapat berperan untuk memberikan bantuan keuangan kepada madrasah. MIN 1 adalah madrasah yang banyak mendapat bantuan dari stakeholder.”

b. Mandiri Belajar-Mengajar

Kemandirian belajar adalah dimana siswa-siswi mampu belajar tanpa diawasi oleh guru, namun terlebih dahulu guru-guru sudah memberikan motivasi kepada siswa-siswi, maka dari itu untuk memberikan motivasi kepada siswa-siswi kami menyediakan sarana berupa, pondok tahfiz, pondok literasi, pondok baca. Sarana ini kami sediakan agar siswa-siswi dapat belajar secara mandiri.”

3. Komponen Prestasi Kepemimpinan perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Medan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa prestasi yang peneliti tetapkan adalah “prestasi dalam bidang adiwiyata, hal ini peneliti tetapkan karena peneliti melihat adanya perbedaan antara Kepemimpinan laki-laki dan Kepemimpinan perempuan. Kepemimpinan laki-laki lebih cenderung kepada hal-hal prestasi olah raga dan pembelajaran, sementara kepemimpinan perempuan lebih cenderung kepada hal-hal yang berhubungan dengan keindahan madrasah, yaitu 1) sekolah/madrasah yang memiliki kebijakan berwawasan

lingkungan, 2) Sekolah/madrasah yang memiliki kurikulum berbasis lingkungan, 3) Sekolah/madrasah yang memiliki kegiatan lingkungan Berbasis partisipatif, 4) Sekolah/madrasah yang memiliki pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan.”

4. Sekolah/madrasah yang memiliki kebijakan berwawasan lingkungan

Terkait dengan kebijakan sekolah yang berwawasan lingkungan, yang pertama sekali dilakukan oleh sekolah/madrasah adalah menyusun visi misi yang berwawasan lingkungan, dari visi misi tersebut dikembangkan menjadi program sekolah/madrasah, diantara program yang sudah dilakukan sekolah/madrasah untuk mewujudkan sekolah peduli lingkungan adalah sebagai berikut: 1) Gerakan menanam pohon di lingkungan sekitar sekolah dan halaman sekolah, 2) Gerakan kebersihan (ada yang dilakukan pada hari rabu dan juga jumat), 3) Menyediakan tong sampah yang memisahkan sampah organik dan non organik, 4) Himbauan pentingnya kebersihan, 5) Menyiagakan petugas kebersihan. Kegiatan ini ditemukan di 6 madrasah, mereka berlomba untuk mendapatkan predikat sekolah/madrasah adiwiyata, kegiatan ini disinergikan dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh sekolah yang diatur oleh Kementerian Lingkungan Hidup.

5. Sekolah/madrasah yang memiliki kurikulum berbasis lingkungan.

Terkait tentang kurikulum berbasis lingkungan didapati sebuah kesimpulan, bahwa untuk mendapatkan penilaian sekolah adiwiyata setiap sekolah/madrasah wajib mengajarkan mata pelajaran pendidikan lingkungan hidup. Mata pelajaran ini diajarkan dari kelas 1 sampai kelas 6. Setiap guru yang mengampu mata pelajaran pendidikan lingkungan hidup harus menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang terdiri dari KI dan KD. Setiap KI dan KD harus disusun yang memuat pendidikan lingkungan hidup. Maksud dari mata pelajaran ini diharapkan peserta didik peduli terhadap lingkungan, baik lingkungan yang biotik maupun yang abiotik.

Untuk kriteria guru yang dapat mengampu mata pelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup, guru tersebut harus mengikuti kegiatan pembinaan berupa workshop ataupun seminar yang diselenggarakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup. Jadi kurikulum yang berbasis lingkungan akan memuat program-program pemeliharaan lingkungan.

6. Sekolah/madrasah yang memiliki kegiatan lingkungan Berbasis partisipatif.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen bahwa MIN 1, MIN 5, MIN 6, MIN 8, MIN 9 dan MIN 10 Medan telah memiliki program kegiatan peduli lingkungan yang berbasis partisipatif, dikatakan partisipatif karena kegiatan ini melibatkan banyak orang, diantaranya adalah peserta didik, warga sekitar sekolah, komite dan unsur pemerintahan. Kegiatan ini bertujuan untuk menjaga lingkungan mulai dari membersihkan parit, membersihkan halaman sekolah, penyemprotan nyamuk, menanam pohon. Dari kegiatan inilah madrasah yang disebut di atas layak untuk mendapatkan penilaian dari kementerian lingkungan hidup untuk menjadi sekolah/madrasah adiwiyata.

7. Sekolah/madrasah yang memiliki pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan.

Terkait dengan sekolah yang memiliki pengelolaan sarana ramah lingkungan, peneliti telah mewawancarai kepala MIN 1, MIN 5, MIN 6, MIN 8, MIN 9 dan MIN 10 Medan dapat disimpulkan bahwa sekolah tersebut di atas telah memiliki pengelolaan sarana ramah lingkungan, sarana tersebut berupa halaman sekolah berpaving block, halaman berumput, taman sekolah, kebun sekolah, MCK yang bersih, ruang kelas yang memiliki ventilasi dan pengelolaan sampah. Semua sarana tersebut merupakan syarat untuk menuju sekolah adiwiyata, namun meskipun sarana tersebut merupakan syarat untuk menuju sekolah adiwiyata tetapi sarana tersebut merupakan sarana yang dibanggakan oleh sekolah tersebut, mereka tidak lupa untuk menanam pohon, membuat kebun, membuat taman dan menjaga kebersihan. Berdasarkan hal tersebut di atas, jelas bahwa MIN 1, MIN 5, MIN 6,

MIN 8, MIN 9 dan MIN 10 telah memiliki pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan.

E. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan hasil analisis data yang peneliti lakukan, maka peneliti memberikan kesimpulan antara lain:

1. Program Kerja Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se- Kota Medan.

Pada poin ini menjelaskan bahwa kinerja kepala sekolah/madrasah adalah merupakan keharusan bagi setiap kepala sekolah/madrasah untuk menentukan arah tujuan dari sekolah/madrasah. Kinerja kepala sekolah disusun berdasarkan kebutuhan setiap sekolah. Kinerja ini disusun beriringan dengan program kerja sekolah. Kinerja kepala sekolah merupakan rangkaian segala kegiatan sekolah yang tersusun dengan sistematis yang terencana dan disusun sesuai dengan kesepakatan berbagai elemen sekolah, yaitu kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah, guru, komite. Kinerja kepala sekolah disusun selama kepala sekolah menjabat sedangkan program kerja disusun satu tahun sekali.

2. Komponen Kemandirian Madrasah Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se- Kota Medan

Pada komponen ini peneliti membagi kepada dua kemandirian yaitu:

a. Kemandirian Finansial

Kemandirian finansial berupa usaha sekolah/madrasah dalam menghasilkan sumber-sumber keuangan tanpa harus bergantung kepada pemerintah. Sumber-sumber keuangan itu diantaranya:

- 1) Menggerakkan infak untuk seluruh siswa. Uang yang dihasilkan dari infak tersebut dapat dialokasikan untuk sarana dan prasarana yang tidak dibebankan oleh pemerintah, kemudian uang tersebut juga bisa dialokasikan untuk santunan kemalangan, kegiatan PHBI dan kegiatan pembelajaran lainnya yang tidak.
- 2) Mengoptimalkan Peran Komite. Peranan komite di setiap sekolah atau madrasah dapat memberikan dampak yang positif akan kemandirian madrasah. Komite dapat memberikan bantuan, baik berupa saran, masukkan bahkan keuangan. Jadi komite dan sekolah/madrasah dapat merumuskan secara bersama untuk kemajuan sekolah termasuk dalam mencari sumber dana. Di setiap madrasah yang diwawancarai maka sangat terlihat bahwa peranan komite dalam membantu menghasilkan sumber dana sangat besar, keuangan yang bersumber dari komite dapat membantu dalam pembangunan musholah, pembuatan pojok literasi, pembuatan pondok tahfiz dan membantu dalam melengkapi buku-buku perpustakaan.
- 3) Memberdayakan alumni. Alumni juga dapat memberikan masukkan berupa keuangan kepada madrasah. Rata-rata dari MIN tersebut banyak mendapat bantuan keuangan untuk pembuatan musholah. Para alumni juga memberikan bantuan berupa buku-buku bacaan untuk perpustakaan.
- 4) Menjalinkan kerja sama dengan Instansi. Beberapa madrasah sudah banyak yang menjalin kerja sama dengan instansi. Kerja sama ini diharapkan banyak memberikan masukkan dan bantuan kepada madrasah. MIN di atas banyak yang mendapatkan bantuan berupa barang-barang elektronik, yaitu printer, komputer, scanner, TV dan barang elektronik lainnya.
- 5) Memberdayakan Stakeholder. Stakeholder juga dapat berperan untuk memberikan bantuan keuangan kepada madrasah. MIN 1 adalah madrasah yang banyak mendapat bantuan dari stakeholder.

b. Kemandirian Belajar Mengajar

Kemandirian belajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Terbentuknya program-program sekolah di luar jam belajar reguler. Program ini telah banyak membantu peserta didik untuk menjadi mandiri dalam belajarnya. Diantaranya adalah:

- 1) Pondok tahfiz
- 2) Pojok literasi
- 3) Pondok baca

3. Komponen Prestasi Kepemimpinan Perempuan dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri Berprestasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Medan.

Berdasarkan hasil observasi bahwa prestasi yang peneliti tetapkan adalah prestasi dalam bidang adiwiyata, yaitu:

a. Sekolah/madrasah yang memiliki kebijakan berwawasan lingkungan, yaitu berupa:

- 1) Gerakan menanam pohon di lingkungan sekitar sekolah dan halaman sekolah,
- 2) Gerakan kebersihan (ada yang dilakukan pada hari rabu dan juga jumat),
- 3) Menyediakan tong sampah yang memisahkan sampah organik dan non organik,
- 4) Himbauan pentingnya kebersihan,
- 5) Menyiagakan petugas kebersihan.

b. Sekolah/madrasah yang memiliki kurikulum berbasis lingkungan,

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumen penelitian ini bahwa kurikulum berbasis lingkungan yang dimaksud diwujudkan dalam mata pelajaran pendidikan lingkungan hidup. Setiap kelas mulai dari kelas 1 sampai kelas 6 wajib diajarkan mata pelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup. Mata Pelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup adalah kurikulum yang disusun oleh Kementerian Lingkungan Hidup, dan setiap guru yang mengampu mata pelajaran Pendidikan Lingkungan Hidup harus mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dari Kementerian Lingkungan Hidup

c. Sekolah/madrasah yang memiliki kegiatan lingkungan Berbasis partisipatif,

Dikatakan partisipatif karena kegiatan ini melibatkan banyak orang, diantaranya adalah peserta didik, warga sekitar sekolah, komite dan unsur pemerintahan. Kegiatan ini bertujuan untuk menjaga lingkungan mulai dari membersihkan parit, membersihkan halaman sekolah, penyemprotan nyamuk, menanam pohon. Dari kegiatan inilah madrasah yang disebut di atas layak untuk mendapatkan penilaian dari kementerian lingkungan hidup untuk menjadi sekolah/madrasah adiwiyata

4. Sekolah/madrasah yang memiliki pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan.

Sarana dan prasarana sekolah yang ramah lingkungan yang meliputi:

- a. Pengaturan cahaya ruang.
- b. Ventilasi udara secara alami
- c. Pemeliharaan dan pengaturan pohon peneduh atau penghijau, pemanfaatan sumur resapan dan atau biopori serta pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas sanitasi sekolah.

Sekolah juga terus berupaya untuk melakukan penghematan terhadap efisiensi penggunaan air, listrik, alat tulis kantor, plastik dan bahan lainnya. Kriteria yang lain adalah adanya peningkatan kualitas pelayanan makanan sehat ditandai dengan adanya:

- a. Lokasi kantin yang memenuhi syarat kebersihan dan ramah lingkungan.
- b. Pemeriksa berkala minimal 1 kali setahun terhadap kualitas makanan kantin.

- c. Pemantauan terhadap jenis, kemasan makan dan kebersihan kantin secara rutin minimal 1 kali sebulan.
- d. Penggunaan kemasan ramah .
- e. Pemberian penyuluhan secara rutin kepada pedagang minimal 1 kali setahun.
- f. Guru penanggung jawab kantin atau pengelola penyedia makanan. Sekolah mengembangkan pengelolaan sampah dan bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas pengelolaan sampah dengan cara:
 - 1) Praktek pemilahan sampah.
 - 2) Pengelolaan sampah yang memenuhi syarat dengan menyediakan tempat sampah terpisah minimal dua jenis organik dan anorganik, melakukan kegiatan 3R dan pengomposan, menyediakan jumlah tenaga kebersihan yang mencukupi, adanya mekanisme keterlibatan peserta didik dan guru.
 - 3) Perubahan perilaku warga sekolah dalam memperlakukan sampah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asfahāni, Al-Raghib. (1992). *Mufradāt al-Fāzh al-Qur'ān*, cet. I. Damsyiq: Dār al-Qalam.
- Ali, Eko Maulana. (2013). *Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance*. Jakarta: Multicerdas Publishing.
- al-Isfahani, Al-Raghib. (1985). *Mufradat Gharīb Al-Qur'ān*. Mesir: Al-Halabi, 1961.
- al-Razi, Fakhr al-Din. *al-Tafsir al-Kabīr*. Mesir: Al-Mathba'ah al-Mishriyyah.
- Anoraga, Pandji. (2004). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :Rieneka Cipta.
- Asep, Jihad. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Asmara, U. Husna. (1985). *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Christina S.,*et, al*. (2004). *Kuasa Wanita Jawa*. Yogyakarta: YLKiS.
- Hasnah Siregar. (2021). Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Medan, wawancara di Kantor Kepala Madrasah.
- JS. Coleman. (2003). *Foundation Of Social Theory*. London: Harvard University Press.
- KA. Dewitt. *Sleep Disorders Breathing and Pregnancy*.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/artic les>.
- M. Celikten. (2010). The instructional leadership tasks of high school assistant principals,” *Emerald Insight: Journal of Educational Administration*, 39(1).
- M.G. Tan. (1991). *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Maimun, Agus. (2010). *Madrasah Unggulan*. Malang:UIN Maliki Pres, 2010.
- Nofijantie, Lilik. (2003). At-Taqwa Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, 3(5). Gresik:STAI Daruttaqwa.
- Wulandari, Yeni, dkk. (2018). Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” dalam *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, vol. 3, no. 1 (2018).