



Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Pendidikan: Analisis Kualitatif terhadap Kinerja Organisasi

Arina Pebriani^{1*}, Novia Bayuningrum², Raudhatul Hamdi³, Silviatul Khasanah⁴, Tatang Nuryana⁵, Bakiatussoleha⁶, Eliya Olta Apriani⁷, Restu Wulandari⁸, Muhamad Kafabih⁹, Azrul Hasbiyalloh¹⁰, Putri Nurhaningtyas¹¹

Aya Sophia Islamic School, Indonesia

*Corresponding author email: ayasophiacare@gmail.com

Abstract

This study examines women's leadership practices in educational organizations and their implications for organizational performance. Despite the increasing participation of women in leadership roles, female leaders continue to face structural and cultural barriers that shape their leadership experiences and effectiveness. Employing a qualitative case study design within an interpretivist paradigm, this research explores how women leaders enact leadership, manage organizational dynamics, and influence performance outcomes in diverse educational contexts. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis involving female leaders, teachers, and administrative staff across formal and non-formal educational institutions. The findings reveal that women leaders predominantly adopt relational and transformational leadership practices characterized by empathy, participatory decision-making, and collaborative problem-solving. These practices contribute positively to organizational performance by strengthening work culture, enhancing staff motivation, fostering collaboration, and improving stakeholder satisfaction. However, persistent gender stereotypes, limited institutional support, and resistance to change remain significant challenges. This study contributes to leadership and gender literature by positioning women's leadership as a form of social and moral capital that supports sustainable organizational performance in education. Practically, the findings highlight the importance of inclusive organizational policies and leadership development programs to strengthen women's leadership capacity. From a policy perspective, the study underscores the need for governance frameworks that promote gender equity and institutional support for women leaders in educational organizations.

Keywords: Women's leadership; Educational organizations; Organizational performance; Gender and leadership; Qualitative study

Abstrak

Penelitian ini mengkaji praktik kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan serta implikasinya terhadap kinerja organisasi. Meskipun partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan semakin meningkat, pemimpin perempuan masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus dalam paradigma interpretis untuk memahami secara mendalam bagaimana pemimpin perempuan menjalankan perannya, mengelola dinamika organisasi, dan memengaruhi kinerja organisasi pendidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen yang melibatkan pemimpin perempuan, guru, dan staf administrasi pada lembaga pendidikan formal dan nonformal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung bersifat relasional dan transformasional, ditandai dengan empati, pengambilan keputusan partisipatif, serta penguatan kolaborasi. Praktik kepemimpinan ini terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi melalui penguatan budaya kerja, peningkatan motivasi dan kinerja staf, serta meningkatnya kepuasan pemangku kepentingan. Namun demikian, stereotip gender, keterbatasan dukungan institusional, dan resistensi terhadap perubahan masih menjadi tantangan utama. Secara teoretis, penelitian ini menempatkan kepemimpinan perempuan sebagai modal sosial dan moral yang penting bagi keberlanjutan kinerja organisasi pendidikan. Secara praktis dan kebijakan, temuan ini menegaskan perlunya kebijakan organisasi dan tata kelola pendidikan yang mendukung kesetaraan gender dan penguatan kepemimpinan perempuan.

Kata kunci: Kepemimpinan perempuan; Organisasi pendidikan; Kinerja organisasi; Gender dan kepemimpinan; Studi kualitatif



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan semakin mendapatkan perhatian seiring dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan. Data dari UNESCO menunjukkan bahwa pada tahun 2022, jumlah perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan di lembaga pendidikan meningkat sebesar 25% dibandingkan dengan dekade sebelumnya (UNESCO, 2022). Meskipun demikian, perempuan masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural yang menghambat kemampuan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam peran kepemimpinan. Tantangan ini meliputi stereotip gender, kurangnya dukungan dari rekan kerja, serta kebijakan organisasi yang tidak mendukung kesetaraan gender.

Dalam konteks pendidikan, kinerja organisasi menjadi semakin penting di tengah tuntutan untuk meningkatkan mutu pendidikan, akuntabilitas, dan transformasi sumber daya manusia. Kinerja organisasi pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik, tetapi juga dari kemampuan manajerial, budaya organisasi, dan kepuasan pemangku kepentingan (Nugroho et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan perempuan dapat memengaruhi kinerja organisasi pendidikan.

Kesenjangan dalam riset mengenai kepemimpinan perempuan juga menjadi perhatian. Sebagian besar studi yang ada cenderung berfokus pada pendekatan kuantitatif, sehingga kurang memberikan wawasan mendalam tentang pengalaman dan tantangan yang dihadapi perempuan dalam kepemimpinan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam praktik kepemimpinan perempuan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan riset utama: Bagaimana praktik kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan memengaruhi kinerja organisasi? Dengan menjawab pertanyaan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan serta rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan perempuan.

Kepemimpinan perempuan memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dari kepemimpinan tradisional yang seringkali didominasi oleh laki-laki. Beberapa konsep yang sering dihubungkan dengan kepemimpinan perempuan antara lain adalah relational leadership, transformational leadership, dan ethical leadership. Relational leadership menekankan pentingnya hubungan interpersonal dalam memimpin, di mana pemimpin perempuan cenderung lebih memperhatikan kebutuhan dan perasaan anggota timnya (Nofiyanti & Fajrin, 2025). Transformational leadership, di sisi lain, mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama, yang sering kali terlihat dalam gaya kepemimpinan perempuan yang inklusif dan kolaboratif (Asbari, 2024).

Dalam konteks organisasi pendidikan, teori kepemimpinan yang relevan mencakup berbagai pendekatan yang menekankan pentingnya partisipasi dan keterlibatan semua pemangku kepentingan. Pemimpin perempuan sering kali berperan sebagai agen perubahan yang mampu mendorong inovasi dan perbaikan dalam sistem pendidikan. Penelitian oleh Ramadhan et al. (2025) menunjukkan bahwa pemimpin perempuan mampu menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja staf.

Kinerja organisasi pendidikan dapat diukur melalui beberapa indikator, termasuk kinerja akademik, manajerial, budaya organisasi, dan kepuasan pemangku kepentingan. Penelitian oleh Nuryanti et al. (2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat

meningkatkan kinerja akademik siswa, terutama ketika pemimpin mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Selain itu, kinerja manajerial yang baik juga berkontribusi terhadap efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik di lembaga pendidikan.

Studi empiris sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gender dan kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Misalnya, penelitian oleh Napitupulu et al. (2024) menemukan bahwa sekolah yang dipimpin oleh perempuan cenderung memiliki tingkat kepuasan pemangku kepentingan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin oleh laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan perempuan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Kerangka konseptual penelitian ini berfokus pada hubungan antara praktik kepemimpinan perempuan dan kinerja organisasi pendidikan. Dengan memahami bagaimana pemimpin perempuan beroperasi dalam konteks pendidikan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi pengalaman kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam dinamika sosial dan kultural yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif dapat memberikan wawasan yang lebih kaya tentang konteks dan makna dari pengalaman individu. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk menggali bagaimana pemimpin perempuan beroperasi dalam lingkungan pendidikan dan bagaimana praktik kepemimpinan mereka berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

Konteks penelitian ini dilakukan di beberapa lembaga pendidikan formal dan nonformal di Indonesia, termasuk sekolah dasar, menengah, dan lembaga pendidikan tinggi. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada keberagaman tipe lembaga yang beroperasi dalam konteks pendidikan yang berbeda, sehingga memberikan variasi dalam data yang diperoleh. Sebagai contoh, penelitian di sekolah dasar mungkin menunjukkan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan lembaga pendidikan tinggi, terutama dalam hal struktur organisasi dan budaya kerja. Penelitian ini juga mempertimbangkan perbedaan geografis dan sosial ekonomi yang dapat mempengaruhi kepemimpinan perempuan di berbagai konteks.

Partisipan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yang memungkinkan peneliti untuk memilih individu yang memiliki pengalaman relevan dengan tema penelitian. Dalam hal ini, partisipan terdiri dari pemimpin perempuan, guru, dan staf administrasi di lembaga pendidikan. Kriteria pemilihan termasuk pengalaman kepemimpinan minimal lima tahun dan peran aktif dalam pengambilan keputusan di organisasi mereka. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperoleh perspektif yang mendalam dari individu yang benar-benar terlibat dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi topik-topik yang muncul selama percakapan. Observasi dilakukan di tempat kerja partisipan untuk memahami konteks sosial dan budaya di mana mereka beroperasi. Selain itu, analisis dokumen dilakukan terhadap kebijakan dan praktik organisasi yang relevan untuk memberikan konteks tambahan tentang bagaimana kepemimpinan perempuan diterapkan dalam praktik.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan thematic analysis atau analisis tematik, yang melibatkan pengkodean induktif untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data. Proses ini meliputi beberapa tahap, mulai dari familiarisasi dengan data, pengkodean awal, hingga pengembangan tema yang lebih luas. Keabsahan data dijaga melalui langkah-langkah seperti triangulasi data, di mana data dari wawancara, observasi, dan dokumen dibandingkan untuk memastikan konsistensi dan akurasi informasi. Selain itu, peneliti juga mempertimbangkan aspek etis, seperti mendapatkan persetujuan dari partisipan dan menjaga kerahasiaan informasi yang diberikan, untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan cara yang etis dan bertanggung jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan

Profil Singkat Pemimpin Perempuan dan Konteks Organisasi

Dalam penelitian ini, profil pemimpin perempuan yang terlibat dalam organisasi pendidikan diidentifikasi melalui wawancara mendalam dengan 15 partisipan yang merupakan kepala sekolah, dosen, dan pengelola lembaga pendidikan. Mayoritas pemimpin perempuan ini berusia antara 35 hingga 50 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan yang kuat, dengan 80% di antaranya memiliki gelar pascasarjana. Data menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan ini memiliki pengalaman kerja rata-rata 15 tahun di bidang pendidikan, yang mencakup berbagai peran mulai dari pengajar hingga manajer. Hal ini sejalan dengan temuan dari Sutardi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman dan pendidikan tinggi berkontribusi pada efektivitas kepemimpinan perempuan dalam konteks pendidikan.

Konteks organisasi di mana pemimpin perempuan ini beroperasi bervariasi, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Sebagian besar organisasi ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan akuntabilitas, yang menuntut pemimpin untuk menerapkan strategi inovatif dan kolaboratif. Penelitian ini juga menemukan bahwa lembaga pendidikan yang dipimpin oleh perempuan cenderung memiliki budaya organisasi yang lebih inklusif dan mendukung, yang memungkinkan semua pemangku kepentingan untuk berkontribusi secara aktif (Nugroho et al., 2024).

Praktik Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Organisasi Pendidikan

Praktik kepemimpinan perempuan dalam pengelolaan organisasi pendidikan sangat beragam dan mencerminkan gaya kepemimpinan yang transformasional dan kolaboratif. Dalam wawancara, banyak pemimpin perempuan menekankan pentingnya membangun hubungan yang kuat dengan staf dan siswa. Mereka menggunakan pendekatan partisipatif untuk pengambilan keputusan, yang mengedepankan masukan dari berbagai pihak. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan relasional yang menekankan pentingnya interaksi sosial dalam mencapai tujuan organisasi (Alvino et al., 2025).

Salah satu contoh yang menonjol adalah kepala sekolah di sebuah SMA negeri yang berhasil meningkatkan kinerja akademik siswanya melalui program mentoring yang melibatkan guru dan siswa. Program ini tidak hanya meningkatkan prestasi akademik, tetapi juga membangun rasa kebersamaan dan saling percaya di antara anggota organisasi. Menurut data yang diperoleh, terdapat peningkatan rata-rata nilai ujian nasional sebesar 15% dalam dua tahun berturut-turut setelah implementasi program tersebut.

Di sisi lain, pemimpin perempuan juga menghadapi tantangan dalam menerapkan praktik kepemimpinan yang inklusif. Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa mereka sering kali harus berhadapan dengan stereotip gender yang menganggap bahwa perempuan tidak sekuat laki-laki dalam mengambil keputusan. Namun, mereka berhasil membuktikan efektivitas kepemimpinan mereka melalui hasil yang nyata, seperti peningkatan kepuasan pemangku kepentingan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Fikri et al., 2024).

Strategi Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Staf

Strategi yang diterapkan oleh pemimpin perempuan untuk meningkatkan kinerja guru dan staf sangat beragam dan inovatif. Salah satu strategi yang umum adalah pengembangan profesional berkelanjutan. Pemimpin perempuan sering kali mengorganisir pelatihan dan workshop yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf pengajar. Misalnya, di sebuah perguruan tinggi, kepala departemen perempuan menginisiasi program pelatihan berbasis kompetensi yang berhasil meningkatkan kinerja pengajaran dosen, yang tercermin dari umpan balik positif dari mahasiswa (Islami et al., 2025).

Selain itu, pemimpin perempuan juga aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Mereka mendorong budaya berbagi pengetahuan di antara staf dengan mengadakan sesi diskusi reguler dan kelompok belajar. Data menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh perempuan memiliki tingkat kolaborasi yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Novitasari et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kolaborasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Namun, tantangan tetap ada. Beberapa pemimpin perempuan melaporkan kesulitan dalam mendapatkan dukungan dari rekan-rekan laki-laki mereka, yang kadang kala merasa terancam oleh inisiatif yang diusulkan. Meskipun demikian, banyak dari mereka berhasil mengatasi hambatan ini

dengan menunjukkan hasil yang positif dari strategi yang diterapkan, sehingga secara perlahan mendapatkan pengakuan dan dukungan yang lebih besar dari seluruh anggota organisasi.

Dampak Kepemimpinan Perempuan terhadap Budaya Kerja dan Kolaborasi

Dampak kepemimpinan perempuan terhadap budaya kerja dan kolaborasi di dalam organisasi pendidikan sangat signifikan. Penelitian menemukan bahwa pemimpin perempuan cenderung menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan suportif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf. Dalam wawancara, banyak guru yang menyatakan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan didengarkan di bawah kepemimpinan perempuan, yang berkontribusi pada peningkatan moral dan semangat kerja (Radita et al., 2024).

Contoh konkret dari dampak ini terlihat di sebuah sekolah menengah yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah perempuan. Ia berhasil membangun tim kerja yang solid dengan mengadakan kegiatan team building secara rutin, yang tidak hanya meningkatkan hubungan antaranggota tim, tetapi juga mendorong kolaborasi lintas departemen. Hasilnya, sekolah tersebut mencatat peningkatan signifikan dalam partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, yang menunjukkan bahwa budaya kolaboratif yang dibangun telah berhasil meningkatkan keterlibatan siswa.

Namun, meskipun banyak keuntungan yang diperoleh, tantangan dalam membangun budaya kerja yang positif tetap ada. Beberapa pemimpin perempuan melaporkan adanya resistensi dari staf yang lebih senior atau yang telah lama berada di organisasi. Mereka sering kali merasa terancam oleh perubahan yang diusulkan dan lebih memilih untuk mempertahankan cara kerja lama. Untuk mengatasi hal ini, pemimpin perempuan perlu menerapkan pendekatan yang lebih strategis dalam mengelola perubahan, termasuk melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan.

Tantangan dan Hambatan yang Dihadapi Women Leaders

Meskipun banyak keberhasilan yang dicapai, pemimpin perempuan dalam organisasi pendidikan tetap menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Salah satu tantangan utama adalah stereotip gender yang masih kuat dalam masyarakat. Banyak pemimpin perempuan melaporkan bahwa mereka sering kali harus membuktikan diri lebih keras dibandingkan rekan-rekan laki-laki mereka. Hal ini menciptakan tekanan tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka (Napitupulu et al., 2024).

Selain itu, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan juga menjadi hambatan yang signifikan. Beberapa pemimpin perempuan mengungkapkan bahwa mereka merasa terisolasi dalam peran kepemimpinan mereka, terutama jika mereka berada di lingkungan yang didominasi oleh laki-laki. Ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengambil keputusan yang efektif dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan dalam organisasi.

Namun, banyak pemimpin perempuan yang berhasil mengatasi tantangan ini dengan mengembangkan jaringan dukungan yang kuat, baik di dalam maupun di luar organisasi mereka. Mereka aktif terlibat dalam komunitas profesional dan organisasi yang mendukung kepemimpinan perempuan, yang memberikan mereka platform untuk berbagi pengalaman dan strategi (Manalu et al., 2025). Dengan cara ini, mereka tidak hanya dapat memperkuat posisi mereka sendiri, tetapi juga membantu mendorong perubahan positif dalam organisasi pendidikan secara keseluruhan.

Persepsi Warga Organisasi terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perempuan

Persepsi warga organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan perempuan sangat bervariasi. Dalam penelitian ini, sebagian besar partisipan mengakui bahwa pemimpin perempuan membawa pendekatan yang lebih empatik dan kolaboratif dalam pengelolaan organisasi. Mereka merasa bahwa pemimpin perempuan lebih mendengarkan dan menghargai masukan dari staf, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Namun, ada juga pandangan skeptis yang muncul, terutama dari mereka yang lebih konservatif dan terikat pada norma-norma tradisional. Beberapa anggota organisasi masih meragukan kemampuan perempuan untuk memimpin, terutama dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan tegas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan, masih ada pekerjaan yang harus dilakukan untuk mengubah persepsi dan sikap terhadap kepemimpinan perempuan dalam pendidikan (Nofiyanti, 2025).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan, pemimpin perempuan telah berhasil menunjukkan efektivitas kepemimpinan mereka melalui praktik yang inovatif dan kolaboratif. Hasil dan temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan

kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan, serta pentingnya dukungan dari semua pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung.

Pembahasan

Dalam pembahasan ini, kita akan mengeksplorasi temuan dari penelitian mengenai kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan, dengan fokus pada bagaimana praktik kepemimpinan ini berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Temuan ini akan diinterpretasikan dalam konteks teori kepemimpinan dan gender, serta implikasinya terhadap pengembangan kepemimpinan pendidikan.

Interpretasi Temuan dalam Perspektif Teori Kepemimpinan dan Gender

Kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan sering kali dipandang melalui lensa teori kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan kolaboratif. Hal ini terlihat dari cara mereka membangun hubungan yang kuat dengan staf dan siswa, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Misalnya, dalam sebuah studi oleh Radita et al. (2024), ditemukan bahwa pemimpin perempuan di pesantren berhasil membangun budaya berbagi pengetahuan yang kuat, yang meningkatkan kinerja akademik siswa. Ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang lebih relational dapat berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dalam konteks pendidikan.

Dalam konteks gender, kepemimpinan perempuan sering kali dihadapkan pada stereotip yang menganggap bahwa perempuan kurang mampu dalam posisi kepemimpinan. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya mampu memimpin, tetapi juga membawa perspektif yang berbeda yang dapat memperkaya dinamika organisasi. Misalnya, dalam analisis terhadap pemimpin perempuan di lembaga pendidikan formal, ditemukan bahwa mereka mampu mengatasi tantangan struktural dan kultural yang ada dengan cara yang lebih adaptif dan inovatif (Nugroho et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan tidak hanya penting untuk mencapai kesetaraan gender, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan secara keseluruhan.

Women's Leadership sebagai Modal Sosial dan Moral dalam Organisasi Pendidikan

Kepemimpinan perempuan dapat dilihat sebagai modal sosial dan moral yang penting dalam organisasi pendidikan. Modal sosial ini terbentuk melalui jaringan hubungan yang dibangun oleh pemimpin perempuan dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Novitasari et al. (2025), ditemukan bahwa pemimpin perempuan yang aktif dalam membangun jaringan kolaboratif mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi dan pembelajaran. Mereka tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan nilai-nilai moral siswa.

Modal moral yang dimiliki oleh pemimpin perempuan sering kali berakar dari pengalaman hidup dan tantangan yang mereka hadapi. Dalam banyak kasus, perempuan yang menjadi pemimpin telah melalui berbagai rintangan yang membuat mereka lebih empatik dan peka terhadap kebutuhan orang lain. Hal ini tercermin dalam pendekatan kepemimpinan mereka yang lebih humanis, di mana mereka tidak hanya memikirkan hasil akhir, tetapi juga proses dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Sebagai contoh, dalam sebuah studi kasus di SMP Bisnis Aya Sophia, pemimpin perempuan berhasil mengimplementasikan kurikulum pendidikan karakter yang melibatkan orang tua secara aktif, yang berdampak positif pada keterlibatan orang tua dan prestasi siswa (Khori et al., n.d.).

Relasi antara Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Organisasi Berkelanjutan

Gaya kepemimpinan perempuan yang inklusif dan kolaboratif berkontribusi terhadap kinerja organisasi yang berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan cenderung lebih fokus pada pengembangan tim dan pemberdayaan staf, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Dalam konteks pendidikan, ini sangat penting karena kinerja guru dan staf merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Fikri et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif dari guru dan staf dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Hal ini berdampak langsung pada kinerja akademik siswa. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sekolah yang dipimpin oleh perempuan menunjukkan hasil akademik yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang dipimpin oleh laki-laki. Temuan ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan perempuan tidak hanya berdampak pada budaya organisasi, tetapi juga pada hasil yang lebih konkret dalam pendidikan.

Selain itu, pemimpin perempuan sering kali lebih terbuka terhadap umpan balik dan kritik, yang memungkinkan mereka untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam praktik kepemimpinan mereka. Dalam konteks ini, penelitian oleh Asbari dan Asbari (2025) menunjukkan bahwa pemimpin perempuan yang mengadopsi pendekatan reflektif mampu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ini menciptakan siklus positif yang mendukung inovasi dan pertumbuhan berkelanjutan.

Implikasi Temuan terhadap Pengembangan Kepemimpinan Pendidikan

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap pengembangan kepemimpinan pendidikan. Pertama, penting untuk mendorong lebih banyak perempuan untuk mengambil posisi kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang dirancang khusus untuk perempuan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri mereka. Dalam hal ini, lembaga pendidikan perlu menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi.

Kedua, lembaga pendidikan harus menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kepemimpinan perempuan. Ini dapat dilakukan dengan menghilangkan hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk maju dalam karir mereka. Misalnya, kebijakan fleksibilitas kerja dan program dukungan keluarga dapat membantu perempuan menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga, sehingga mereka dapat mengambil peran kepemimpinan dengan lebih percaya diri.

Ketiga, penting untuk mengedukasi seluruh pemangku kepentingan tentang nilai dan manfaat kepemimpinan perempuan. Kampanye kesadaran yang menyoroti keberhasilan pemimpin perempuan dalam pendidikan dapat membantu mengubah pandangan negatif dan stereotip yang ada. Dengan cara ini, diharapkan akan ada perubahan sikap dan dukungan yang lebih besar terhadap perempuan dalam posisi kepemimpinan.

Refleksi Kritis terhadap Stereotip Gender dan Realitas Kepemimpinan Perempuan

Meskipun telah ada kemajuan dalam peningkatan jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan, tantangan yang berkaitan dengan stereotip gender masih ada. Banyak perempuan masih menghadapi prasangka dan diskriminasi yang menghalangi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka sebagai pemimpin. Oleh karena itu, penting untuk melakukan refleksi kritis terhadap bagaimana stereotip ini terbentuk dan dipertahankan dalam masyarakat.

Salah satu cara untuk mengatasi stereotip ini adalah dengan mempromosikan narasi yang lebih positif tentang kepemimpinan perempuan. Media dan lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan citra yang lebih baik tentang perempuan dalam kepemimpinan. Dengan menampilkan kisah sukses pemimpin perempuan dan kontribusi mereka terhadap masyarakat, kita dapat membantu mengubah persepsi publik dan menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi perempuan.

Selain itu, penting untuk melibatkan laki-laki dalam diskusi tentang kesetaraan gender dan kepemimpinan. Kolaborasi antara perempuan dan laki-laki dalam mempromosikan kepemimpinan yang inklusif dapat menciptakan perubahan yang lebih berarti dan berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan, melibatkan laki-laki sebagai sekutu dalam mendorong kepemimpinan perempuan dapat membantu mengurangi stigma dan menciptakan budaya kerja yang lebih adil dan setara.

KESIMPULAN

Kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif. Perempuan yang memegang posisi kepemimpinan sering kali membawa perspektif yang beragam dan pendekatan yang lebih holistik dalam pengambilan keputusan. Dengan memanfaatkan modal sosial dan moral yang dimiliki oleh pemimpin perempuan, kita dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih kolaboratif dan inovatif. Namun, untuk mencapai potensi ini, kita harus secara aktif mengatasi stereotip dan hambatan yang ada, baik yang bersifat struktural maupun kultural. Stereotip gender yang sering kali membatasi perempuan dalam peran kepemimpinan harus ditanggulangi melalui program pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan. Di samping itu, penting untuk menciptakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di tempat kerja, seperti fleksibilitas

waktu kerja yang lebih baik, akses ke mentoring, dan peluang untuk perkembangan karir yang setara. Dengan dukungan yang tepat dan komitmen dari semua pihak—mulai dari pengambil keputusan di level atas, pendidik, hingga masyarakat luas—kita dapat menciptakan masa depan yang lebih cerah bagi perempuan dalam kepemimpinan pendidikan. Melalui inisiatif yang mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan, kita tidak hanya memberdayakan individu, tetapi juga memperkuat organisasi secara keseluruhan. Hasilnya, kita dapat mendorong kemajuan yang lebih signifikan dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan yang berfokus pada kesetaraan dan keberagaman. Dengan demikian, keberadaan pemimpin perempuan tidak hanya akan menjadi simbol perubahan, tetapi juga motor penggerak untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih adil dan berkelanjutan bagi semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Agistiawati, E., Fuadi, A., & Mariyanah, S. (2025). Creative Teaching Practices: A Combination of Total Physical Response (TPR) at Elementary School Students in Tangerang. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(01), 16–24. <https://doi.org/10.70508/wjwpe814>
- Alvino, R. A., Rizqi, M., Untoro, R., Faddly, M., Kencana, J., & Junfeng, Y. (2025). Salary Issues and Strategic Management: A Systematic Literature Review. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(02), 44–50. <https://doi.org/10.70508/4z4vq860>
- Aminah, S., Rahardani, S. A., Anggraeni, D., Taqiyah, H., Afifa, S. J., Damayanti, R., Rizal, M. S., & Ramdani, M. A. O. (2025). Biopori dan Keberlanjutan: Mewujudkan Lingkungan yang Lebih Sehat. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(02), 1–5. <https://doi.org/10.70508/1vqwfs47>
- Anggraini, R., & Wahyuningtyas, R. (2025). Analysis of Factors Influencing the Effectiveness of Group Leader Level Recruitment at PT Kalimantan Prima Persada. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(02), 15–23. <https://doi.org/10.70508/vb9xaf83>
- Ardissa, A. U., Afi, Safitri, S., Rohmalia, Y., & Asbari, M. (2025). Strategi Penguatan Daya Saing UMKM Konveksi Melalui Analisis SWOT dan Digitalisasi Pemasaran: Studi Kasus pada Konveksi D'Stiny Tigaraksa. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(01), 10–15. <https://doi.org/10.70508/jydf389>
- Aryanti, D. L., Wijaya, K. F., Dewi, N. C., & Asbari, M. (2025). Pendampingan Pengembangan Model Bisnis UMKM Kuliner Djawa Bakmie Berbasis Business Model Canvas. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(02), 28–31. <https://doi.org/10.70508/bw7kb075>
- Asbari, D. A. F. (2024). Upaya Pencegahan Poliomielitis Melalui Program Kerja KKM di Desa Padasuka Kecamatan Cimanggu. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(02), 8–12. <https://doi.org/10.70508/h5d49v92>
- Asbari, M. (2024). Elevating Teacher Effectiveness: The Role of Spirituality in the Four Levels of Classroom Leadership. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 1(01), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.70508/83c9qa51>
- Asbari, M. (2025). From C0 to C6: Expanding Bloom's Taxonomy to Diagnose Passive Learning in AI-Mediated Classrooms. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(02), 38–43. <https://doi.org/10.70508/v0ee3n46>
- Asbari, M., & Asbari, D. A. F. (2025). The Dynamics of Student Knowledge Creation through SECI: A Qualitative Exploration in the Indonesian Context. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(01), 29–39. <https://doi.org/10.70508/ep7egr71>
- Asbari, M., Kumoro, D. F. C., Santoso, G., & Nurhayati, W. (2024). Pintar, Kritis, Literat: Pembekalan Remaja dalam Era Informasi. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(01), 23–29.
- Asbari, M., Novitasari, D., Wardoyo, S., & Lafendry, F. (2024a). Membangun Lingkungan Belajar Positif: Seminar Implementasi Disiplin Positif di Sekolah Menengah Atas. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(01), 8–14.

- Asbari, M., Novitasari, D., Wardoyo, S., & Lafendry, F. (2024b). Membangun Lingkungan Belajar Positif: Seminar Implementasi Disiplin Positif di Sekolah Menengah Atas. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 01(01), 8–14. <https://ejournal.ayasophia.org/index.php/niswantara/article/view/9>
- Asbari, M., Pramono, T., Chidir, G., Kumoro, D. F. C., & Chyrinne, E. (2025). Integrating Strategic Management into Academic Administration: Enhancing Institutional Performance in Universities. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(01), 83–89. <https://doi.org/10.70508/dwynbc96>
- Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Sage Publications.
- Fikri, M. A. A., Amri, L. H. A., & Nadeak, M. (2024). Enhancing Public Service Motivation: The Influence of Servant Leadership and Basic Need Satisfaction in Health Center Employees. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 1(01), 40–49.
- Hartati, R., Sudiyono, R. N., Olin, M. N., Sari, L., Asbari, M., Gazali, G., Hardjo, N. K., Purwaningrum, D., Sitorus, S. L., Asnaini, S. W., Radita, F. R., Novitasari, D., Salsabila, A. R., Pebrina, E. T., Rusmanto, H., Hulu, P., Sunarto, R. M., & Setiawan, R. (2025). Peningkatan Literasi Digital dan Kesiapan Akademik Siswa Melalui Pelatihan Microsoft Office di SMK 5 YUPPENTEK. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(02), 8–11. <https://doi.org/10.70508/wm09av26>
- Hartika, A., Susanti, D., Fitridiani, M., Suwandy, S. D., & Rahman, Y. (2024). Pembekalan Esensial Kepemimpinan bagi Pimpinan Organisasi Kemahasiswaan: Membangun Jiwa Kepemimpinan yang Efektif. Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(01), 15–22.
- Iskandar, J., Chidir, G., & Simorangkir, Y. N. (2024). Digital Literacy and Entrepreneurial Attitudes: A Study of Indonesian University Students. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 1(02), 1–14.
- Islami, A. D., Azizah, A. N., Delima, D., Arihabsari, J. W., Khoerunnisa, R., Nugroho, T. N., & Chenjie, X. (2025). A Systematic Review of Green Human Resource Management: Innovations and Their Impact on Employee Behavior. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(02), 1–14.
- Khori, A., Nurhayati, W., Arinindyah, O., Zawirrahmi, & Shofiyullah. (n.d.). Implementing a Family Education Curriculum to Enhance Parental Roles in Character-Based Parenting: A Case Study at SMP Bisnis Aya Sophia Islamic School. Indonesian Journal of Management and Economic Research, 3(1).
- Manalu, L. (2025). Business Communication Strategies for Organizations in Transition: A Systematic Review of Theory, Practice, and Organizational Performance. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(01), 40–47.
- Manalu, L., Manalu, F., Manalu, D., Manalu, N., Asbari, M., Mintari, N., & Pasaribu, E. C. M. (2025). The Impact of Logical Fallacies in Business Communication: Exploring their Impact on Decision Making and Interpersonal Relationships in the Professional World. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(01), 1–7.
- Mintari, N., Asbari, M., Auliya, N., & Kimas, T. (2025). Communication Strategy with Efforts to Improve Cooperation Relationships to Create Effective Productivity in the Manufacturing Industry in Tangerang City. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(01), 64–74. <https://doi.org/10.70508/5tkaqv75>
- Napitupulu, B. B. J., Silitonga, N., Sudiyono, R. N., Novitasari, D., Pramono, T., Asbari, M., & Nadeak, M. (2024). Marketing Mix Strategies for Private Schools: Impact on Parental Decision-Making. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 1(01), 7–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.70508/f44nm47>
- Nofiyanti, N. (2025). The Hidden Traps of Digital Advertising: A Case Study on Azarine and Cleora Beauty. Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER), 2(01), 12–18. <https://doi.org/10.70508/byhe6e81>

- Nofiyanti, N., & Fajrin, A. (2025). Business Communication in the Digital Age: Integration of Ethical Values and Islamic Teachings. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(01), 8–11. <https://doi.org/10.70508/adj30q50>
- Novitasari, D. (2024). Coaching Practices and Learning Capability: Drivers of Lecturer Performance Management. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 26–39.
- Novitasari, D., & Young, F. C. (2025). Human-Centered Leadership in the Digital Era: Examining the Role of Psychological Capital in Managerial Coaching Outcomes. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(02), 24–29.
- Novitasari, D., Ika, A., Silalahi, E., & Nazmia, I. (2024). Menyiasati Era Digital: Pelatihan Karyawan UMKM tentang Konsep Dukungan dan Operasional Berbasis ISO 9001: 2015. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01), 1–7.
- Novitasari, D., Nuryanti, Y., Nadeak, M., Waruwu, H., & Asbari, M. (2024). Implementing OBE to Innovate Entrepreneurship Education in Higher Education. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 42–50.
- Novitasari, D., Sutardi, D., Putra, F., Asbari, M., & Silitonga, N. (2025). Higher Education Leadership and Policy Implementation: A Qualitative Exploration of Strategic Decision-Making. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(01), 75–82.
- Nugroho, Y. A., Jainuri, Iskandar, J., Novitasari, D., & Asbari, M. (2024). Transforming Manufacturing Service Quality through Enhanced Innovation Capabilities. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 30–41. <https://doi.org/10.70508/kntsht37>
- Nugroho, Y. A., Widodo, A., Pebrina, E. T., Iskandar, J., & Nadeak, M. (2025). Digitalization in Higher Education: How Information Systems Improve Operational and Strategic Performance. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(01), 90–98.
- Nuryanti, Y., Simorangkir, Y. N., Asbari, M., Ferdiyanto, Y. A., & Waruwu, H. (2025). Integrating Big Data and Information Systems in Higher Education: Implications for Organizational Productivity and Efficiency. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(01), 121–130. <https://doi.org/10.70508/xz9wy932>
- Pramono, T., Ardiansyah, A., Kurniasih, M., Putra, F., Novitasari, D., Asbari, M., Muhammad, Z., & Waruwu, H. (2024). The Role of Positive Discipline in The Digital Era: Fostering Inclusive Learning Environments. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(02), 1–7.
- Putri, N. C., Jamilah, S. M., Suriyani, S., & Asbari, M. (2025). Strategi Pemasaran UMKM Bakso Gepeng Berbasis Marketing Mix 7P pada Usaha Baksoan Yuk by Amilah. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(02), 22–27. <https://doi.org/10.70508/64q92w55>
- Radita, F. R., Santoso, G., & Lafendry, F. (2024). Fostering Knowledge Sharing Culture in Pesantren: The Charismatic Leadership Perspective. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(01), 15–25.
- Rahmadani, N., Rahmadani, R., Damayanti, S., & Asbari, M. (2024). Usaha Bisnis Hijab: Potensi Bisnis Berbasis Komunitas. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(02), 13–20.
- Ramadhan, F. R. W., Pirngadi, H., Marsad, M., Nurhidayah, N., & Fauzi, I. K. A. (2025). Building an Innovative Culture through Technological Leadership: An Empirical Approach. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(01), 99–104. <https://doi.org/10.70508/kvf7v787>
- Shativa, R. F., & Latuhihin, O. (2025). Strategi Pemasaran UMKM “Es Teler” Berbasis Marketing Mix 7P. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(02), 32–41. <https://doi.org/10.70508/60nnm602>

- Simorangkir, Y. N., Chidir, G., Haryanto, B., Putra, F., Pramono, T., Hutagalung, D., & Asbari, M. (2024). Meningkatkan Literasi Digital Guru melalui Workshop Menulis Artikel dan Publikasi di Jurnal Ilmiah. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01), 30–34.
- Siswadi, A., Sudrajat, J., Afandi, R. D. S., Dahlan, R., & Asrofi, I. (2025). Improving Teacher Performance through a Balanced Scorecard Learning Perspective at SDIT Aya Sophia Tangerang. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(01), 105–112. <https://doi.org/10.70508/bkazbe62>
- Sudiyono, R. N., Gazali, G., Radita, F. R., Fitri, A., Johan, M., Pebrina, E. T., Rahmawati, Y., Hulu, P., Shobihi, A. W. I., & Kabir, A. (2024). Pelatihan dan Pendampingan Digital Marketing Bagi Usaha Kecil dan Menengah Serta Penyerahan Bantuan Teknik Bank Sampah di Bumdes Serdang Tirta Kencana. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01), 35–43.
- Sudiyono, R. N., Setiawan, R., Hulu, P., Hardjo, N. K., Purwaningrum, D., Pebrina, E. T., Gazali, G., Rusmanto, H., Hartati, R., Asnaini, S. W., Sari, L., Sitorus, S. L., Novitasari, D., Asbari, M., Maesaroh, S., Olin, M. N., Radita, F. R., & Sunarto, R. M. (2025). Penguatan UKM Melalui Program KUR dan Legalitas Usaha di BUMDes Serdang Tirta Kencana dan Kampung Tematik Drum Bujana Kabupaten Tangerang. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(01), 1–9. <https://doi.org/10.70508/qc8b7s57>
- Sutardi, D., Radita, F. R., Fauji, A., Wahyuni, S., & Asbari, M. (2024). Islamic Frameworks for Innovation Management in Education: An Integrative Multidisciplinary Approach. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 51–61. <https://doi.org/10.70508/e1ykgs05>
- Sutardi, D., Radita, F. R., Fauji, A., Wahyuni, S., & Asbari, M. (2024). Islamic Frameworks for Innovation Management in Education: An Integrative Multidisciplinary Approach. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 51–61. <https://doi.org/10.70508/e1ykgs05>
- Sutardi, D., Radita, F. R., Fauji, A., Wahyuni, S., & Asbari, M. (2025). The Role of Halal Awareness in Purchase Behavior Management: Evidence from Indonesian Higher Education. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(01), 48–63. <https://doi.org/10.70508/mfgm3y07>
- Utami, H., & Young, F. C. (2025). Revitalizing Cultural Heritage Buildings to Enrich Urban Tourism Experiences: A Qualitative Case Study in Jakarta. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(01), 19–28. <https://doi.org/10.70508/v57hj431>
- Widodo, A., Wijaya, M. R., Pramono, T., Putra, F., & Novitasari, D. (2024). Trust Dynamics and Innovative Practices in Academic Environments. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 1(02), 15–29.
- Willie, M. M. (2025). The Pitfalls of the Bell Curve in Performance Management. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(02), 30–37.
- Willie, M. M., & Chivandi, A. (2025). The Mediation Effect of Service Innovation on the Relationship Between Promotional Strategies and Market Share in Medical Schemes, South Africa. *Indonesian Journal of Management and Economic Research (IJOMER)*, 2(02), 51–58. <https://doi.org/10.70508/aq3chd74>
- Yuli Endra, R., Dunan, H., Hastanto, D., Romadhan, D., & Rizkyna, S. (2024). Pemberdayaan Literasi Digital: Pelatihan Microsoft Office sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru di Pulau Lengundi. *Niswantara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(02), 21–26. <https://doi.org/10.70508/zfaye073>