



STRATEGI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENGEMBANGKAN LEMBAGA PENDIDIKAN DI YAYASAN DARUL-ULUM I LENTENG BARAT, LENTENG, SUMENEP

¹Anas Ilhami, ²Mohammad Hosnan

^{1,2}Universitas Annuqayah, Madura, Indonesia

Email: anasilhmi250@gmail.com¹, emoh.lengkong@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah sejauh mana kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan lembaga pendidikan di Yayasan Darul-Ulum I, Lenteng Barat, Lenteng, Sumenep. Fokus penelitian ini adalah pada strategi kepemimpinan perempuan. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti akan menggali ruang lingkup permasalahan sebagai berikut: pertama, apa saja strategi yang diterapkan oleh kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan lembaga pendidikan di Yayasan Darul-Ulum I; kedua, bagaimana tantangan yang dihadapi oleh kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan lembaga pendidikan; ketiga, bagaimana efektivitas kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan lembaga pendidikan di Yayasan Darul-Ulum I. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif (field research). Pendekatan tersebut digunakan untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan perempuan melalui relasi sosial, status sosial, perilaku, ide dan gagasan kepemimpinan perempuan. Teori yang digunakan dalam menanggapi permasalahan di atas adalah teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass. Teori tersebut berfungsi menganalisa strategi, tantangan serta efektivitas kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data, reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menemukan bahwa strategi kepemimpinan perempuan yang diterapkan meliputi beberapa hal, yaitu membangun kepemimpinan kolaboratif, pemberdayaan sumber daya manusia, penguatan visi misi sebagai sebuah komitmen, penguatan budaya disiplin, memanfaatkan teknologi, meningkatkan partisipasi stakeholder, berjejaring yang luas, partisipatif, penertipan arsip, perbaikan kurikulum, dan penerapan program mukim bagi kelas akhir, sementara tantangannya yaitu: resistensi kepemimpinan perempuan dan peranan ganda dari seorang perempuan itu sendiri. Maka dari itu kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I dapat dikatakan efektif dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Lembaga Pendidikan; Kepemimpinan; Perempuan; Strategi

Abstract: *This study aims to examine the extent of women's leadership in developing educational institutions at the Darul-Ulum I Foundation, West Lenteng, Lenteng, Sumenep. The focus of this study is on women's leadership strategies. To find out this, the researcher will explore the scope of the problem as follows: first, what are the strategies implemented by women's leadership in developing educational institutions at the Darul-Ulum I Foundation; second, what are the challenges faced by women's leadership in developing educational institutions; third, how is the effectiveness of women's leadership in developing educational institutions at the Darul-Ulum I Foundation. The approach used in this study is descriptive qualitative (field research). This approach is used to describe women's leadership strategies through social relations, social status, behavior, ideas and concepts of women's leadership. The theory used in responding to the above problems is Bernard M. Bass's transformational leadership theory. This theory functions to analyze the strategies, challenges, and effectiveness of women's leadership in developing an educational institution. The data analysis methods used in this study are data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing. This study found that the women's leadership strategies implemented include several things, namely building collaborative leadership, empowering human resources, strengthening the vision and mission as a commitment, strengthening a culture of discipline, utilizing technology, increasing stakeholder participation, extensive networking, participatory, archives management, curriculum improvement, and the implementation of a homecoming program for the final class, while the challenges are: resistance to women's leadership and the dual role of a woman herself. Therefore, women's leadership at the Darul-Ulum I Foundation can be said to be effective in developing educational institutions.*

Keywords: Educational Institutions; Leadership; Strategy; Women



1. PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pendapat yang menyatakan bahwa laki-laki lebih kuat dari pada perempuan secara fisik, sehingga menjadi salah satu factor terpilihnya laki-laki menjadi seorang pemimpin dalam suatu kelompok. Dalam hal ini pemimpin selalu dikaitkan pada kaum laki-laki, dan perempuan seolah tidak dapat menjadi seorang pemimpin karena kodratnya adalah sebagai istri dan ibu yang harus dikasihi dan disayangi, sementara laki-laki merupakan kepala keluarga. Ditambah lagi dalam berbagai bidang seperti bidang pendidikan kepemimpinannya masih di dominasi oleh laki-laki, perempuan masih menjadi suatu hal yang minoritas di sector public dan domestik.¹

Penafsiran secara general akan teks Alquran yang menyatakan “laki-laki adalah pemimpin atas perempuan” mejadi landasan yang cukup kuat atas dominasi kepemimpinan laki-laki, sehingga landasan ini yang kemudian sampai pada masyarakat tidak jarang akan melahirkan kontra-persepsi bersamaan dengan realitas yang terjadi. Realitas yang terjadi di masyarakat, tidak jarang ditemukan perempuan mampu menjadi pemimpin yang lebih efektif dari pada laki-laki, tak terkecuali dalam ranah pendidikan.

Pemimpin yang efektif berarti seseorang yang mampu menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang sama, baik dalam organisasi, kelompok, atau tim. Sementara itu, terdapat beberapa ciri yang menjadikan pemimpin itu efektif diantaranya: Visioner, memotivasi, memiliki cara mencapai tujuan, memiliki empati, kreatif, memahami keunikan tim, dan introspektif.

Dalam dimensi tata kelola pendidikan, tentunya tidak satupun lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) yang ingin ditinggalkan oleh masyarakat. Sebab, kepercayaan masyarakat atas kualitas lembaga pendidikan tersebut menjadi hal yang sangat penting untuk keberlangsungan lembaga pendidikan.² Maka dari itu, mau tidak mau lembaga pendidikan harus melakukan berbagai upaya agar anak didik yang dilahirkan mampu bersaing di Era Global sehingga masyarakat tetap yakin bahwa lembaga pendidikan tersebut mampu melahirkan generasi yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Dengan demikian maka perlu adanya kegiatan dalam pengambilan keputusan yang disesuaikan antara kemampuan yang dimiliki dengan lingkungan yang ada di sekitar.

Dalam sebuah diskursus Dubrin A.J yang membandingkan kepemimpinan perempuan dan laki-laki, menarik sebuah kesimpulan kepemimpinan perempuan ternyata lebih efektif dalam hal memotivasi, komunikasi, dan berpikir strategis, sehingga hal ini cukup memberikan gambaran potensitas perempuan menjadi pimpinan di masa sekarang, sering kali ditemukan kemampuan kerja perempuan yang melebihi kinerja dari laki-laki, meskipun pada dasarnya laki-laki dan perempuan tidak dapat disangkal perbedaannya, namun realita di lapangan membenarkan hipotesa tersebut.

Strategi secara etimologi berasal dari Bahasa Yunani *strategos* yang berarti jenderal. Kata ini menunjukkan perhatian utama dari manajemen puncak organisasi, bahwa yang namanya jenderal atau pucuk pimpinan berperan utama merumuskan berbagai cara untuk merumuskan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sementara itu secara terminologi, strategi adalah peletakan dasar misi, penetapan sasaran organisasi dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal sehingga perumusan dari strategi tertentu dapat mencapai sasaran secara tepat pelaksanaannya.³

Memahami kata kepemimpinan berarti harus memahami terdahulu kata dasar dari kepemimpinan yakni pimpin. Kata pimpin memiliki makna mengarahkan atau mengatur serta mempengaruhi. Dari pimpin kemudian menjadi pemimpin, Secara leksikal, pemimpin oleh

¹ Tatik Hidayati, “Representasi Sosial dan Otonomi” dalam Jurnal ‘Anil Islam, Vol. 12, No. 2, Desember 2019, 160-193

² Abd. Warits, “Analisi Daya Saing dan Penerapan Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan” Jurnal LENTERA, Vol. 1, No. 2, Desember 2023, 98-109

³ Dian Jani Prasinta dkk, Strategi Kepemimpinan, (Yogyakarta: Sulur Pustaka, 2023), 26



Desy Anwar dalam Kamus Bahasa Indonesia, diartikan sebagai orang yang memimpin.⁴ Sederhananya dalam pandangan di atas, orang yang memiliki jabatan di pucuk teratas adalah pemimpin, jabatan tertinggi itulah dalam struktur organisasi yang paling menentukan keadaan ke bawahnya.

Kemudian lahir kata kepemimpinan, kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan didefinisikan oleh para pakar dengan redaksi yang berbeda-beda. Pendapat Keith dalam Hadari Namawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk membujuk mencari jalan dengan sikap antusias.⁵ Yang perlu menjadi catatan dalam pengertian ini adalah memiliki kemampuan untuk membujuk, melalui kemampuan membujuk ini pemimpin dapat menjalankan strateginya.

Siagian memaparkan bahwa, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menduduki jabatan teratas dalam sebuah organisasi untuk mengarahkan bawahannya mencapai tujuan.⁶ Hampir senada dengan pendapat Keit, hanya saja dalam pandangan siagian kemampuan untuk mengarahkan bukan membujuk, mengarahkan berarti memberikan arah panah menuju suatu tujuan.

Pada dasarnya, seorang pemimpin berarti dialah orang yang mampu memengaruhi, mengarahkan, mengendalikan dan memotivasi rekan-rekannya, supaya mampu menyelesaikan tanggung jawab dengan baik dan benar. Meskipun pada dasarnya pemimpin tidak perlu turun lapangan mengerjakan suatu pekerjaan, keberhasilan seorang pemimpin tetap ditentukan oleh sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan, mengendalikan dan memotivasi para rekan kerjanya, dan hal ini tidak terlepas dari yang namanya strategi kepemimpinan.

Strategi kepemimpinan berarti sebuah model atau cara untuk mencapai tujuan kepemimpinan. Dalam hal ini berarti strategi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengendalikan dan memotivasi. Dalam rangka mengetahui strategi kepemimpinan dimaksud, maka perlu kiranya melihat bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, mengendalikan dan memotivasi. Di samping itu juga dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin membangun hubungan harmonis melalui komunikasi bersama para rekannya.

Secara fundamental, antara laki-laki dan perempuan memiliki potensi yang sama menjadi seorang pemimpin. Dewasa ini, semangat emansipasi yang digagas oleh para feminisme, tidak lagi bisa dilihat dari sekedar wacana ke wacana dalam bentuk literasi, berbagai aksi nyata dari semangat emansipasi telah mewarnai segala lini, mulai dari lini perekonomian, keorganisasian, bahkan pada lini pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan sebenarnya memiliki potensi besar yang selama ini tertindih kebenaran sepihak, maka secara keseluruhan baik laki-laki maupun perempuan sebenarnya memiliki potensi besar untuk menjadi seorang pemimpin.

Yayasan Darul-Ulum I merupakan sebuah lembaga pendidikan yang didirikan oleh K.H. Fauzan Malik sebagai sebuah lembaga yang lahir dari tuntutan masyarakat. Lembaga ini juga mempunyai pesantren dan madrasah yang sejak mula berdiri sudah mulai beroperasi hingga kini. Adapaun pemimpin Lembaga saat ini adalah Nyai Hj. Sulhah Syarifah, S.Ag, M.pd. I, yang merupakan putri pertama dari pendiri yayasan Darul Ulum I.

Beliau merupakan lulusan pesantren dari Ma'had Darul Ulum Jombang, beliau yang lulusan pesantren, sangat dimungkinkan memiliki potensi besar mengurus lembaga pendidikan warisan ayahnya. ditambah lagi, lokasi penelitian yang penulis pilih yakni, Yayasan Darul Ulum I berdasarkan pengamatan awal penulis, adalah salah satu lembaga pendidikan tertua yang ada

⁴ Desy Anwar, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, (Surabaya: Amelia, 2018), 317.

⁵ Hesti Dina Aulia, Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam, (Universitas Islam Negeri Mataram, 2022), 11

⁶ Siagian, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, (Jakarta: Gunung Agung, 1982), 6



di lokasi tersebut dan mungkin satu-satunya lembaga pendidikan yang ada di Kecamatan Lenteng yang berkepemimpinan perempuan mulai dari jenjang pendidikan RA hingga MA, sehingga hal ini menjadi pendorong utama penulis memilih lokasi tersebut untuk dijadikan lokasi penelitian.

Karenanya, penulis merasa perlu untuk mengangkat tema penelitian ini guna dijadikan salah satu media penepis terhadap anggapan masyarakat di muka, selain itu penelitian ini juga hendak dijadikan sebagai persyaratan tugas akhir pascasarjana di Universitas Annuqayah dengan sebuah tajuk penelitian “Strategi Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Lembaga pendidikan di Yayasan Darul-Ulum I, Lenteng Barat, Lenteng.”

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam hal ini peneliti akan meneliti para pimpinan lembaga di Yayasan Darul-Ulum I dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan sesuatu sebagai metode yang ada. Maksud dari latar alamiah ialah supaya hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena dan memanfaatkan berbagai metode penelitian dalam penelitian kualitatif metode yang dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, penafsiran dan dokumentasi.

Dalam Penelitian ini, kehadiran peneliti menjadi bagian penting dalam pengumpulan data dari objek yang diteliti, dalam hal ini peneliti akan hadir sendiri mencari data berkenaan dengan strategi kepemimpinan perempuan. Dan agar peneliti diterima di lokasi tersebut, peneliti akan melakukan lobbying pada ketua yayasan dengan cara komunikasi atau persuasi untuk menjamin diterimanya peneliti di lokasi penelitian.

Lokasi penelitian tesis ini adalah Yayasan Darul-Ulum I, Lenteng Barat, Lenteng, Sumenep. Sumber data primer merupakan perolehan data langsung dari objek penelitian dengan alat pemerolehan data atau alat ukur yang langsung terhadap objek teliti sebagai informan penting. Dalam hal ini yang akan dijadikan sumber data primer dalam penelitian ini Kepala sekolah RA, MI, MTS dan MA serta sebageaian dewan guru yang dianggap memiliki kedekatan dalam sturktural.

Data sekunder adalah sumber data yang mendukung dan melengkapi data-data primer. adapun sumber data skunder dalam penelitian ini diambil dari buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan tema penelitian, juga melalui wawancara kepada siswa dan masyarakat sekitar.

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui Observasi, Wawamcara, dan dokumentasi. Metode analisis-kualitatif yang digagas oleh Miles dan Huberman merupakan metode yang hendak peneliti gunakan dalam penelitian ini. Adapun tahapannya adalah: Pengumpulan Data. Tahap ini melibatkan pengumpulan semua data yang relevan untuk penelitian atau analisis. Data dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti survei, wawancara, observasi, dokumentasi, dan lain-lain. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan menggunakan metode yang telah ditentukan sebelumnya dalam desain penelitian

Reduksi Data dimaknai dengan proses pemilihan, pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, pengabstrakan, serta transformasi data yang muncul dari catatan lapangan. Dalam hal ini data tentang pengembangan lembaga pendidikan di yayasan Darul-Ulum I yang telah dikumpulkan baik dengan obsevasi, wawancara dan dokumentasi akan peneliti pilah data yang dapat dipakai dan data yang terbuang sehingga tertulis merupakan data yang absah dan valid.

Penyajian data merupakan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dalam hal ini data-data tentang strategi kepemimpinan perempuan di yayasan Darul-Ulum I yang telah direduksi akan dipaparkan melalui uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori.



Pengambilan kesimpulan Merupakan kegiatan akhir dari analisis data, penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Dalam hal ini, peneliti akan melakukan penyimpulan data terhadap data-data yang telah dikumpulkan dan dianalisis dengan metode penarikan kesimpulan induktif dan deduktif.

Berdasarkan keterangan di atas maka setiap tahap dalam proses tersebut, dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto dan sebagainya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah singkat Yayasan Darul-Ulum I dan kepemimpinannya

Sejarah berdirinya Lembaga Pendidikan Yayasan Darul-Ulum I, sama halnya dengan sebagian besar Lembaga Pendidikan yang lain, bahwa Lembaga ini lahir berdasarkan tuntutan dari masyarakat kepada KH. Fauzan Malik (almarhum) untuk mengadakan sebuah Lembaga Pendidikan tempat anak-anak menimba ilmu pengetahuan. Tepatnya pada tahun 1962. Pada proses pendiriannya, Lembaga Pendidikan Yayasan Darul-Ulum ini didirikan secara bertahap mulai dari Pendidikan Raudatul Athfal hingga Madrasah ‘Aliyah.

Berdasarkan dokumen resmi buku sejarah milik Yayasan, Lembaga Raudatul Athfal (RA) berdiri pada tahun 1992, Madrasah Ibtiiyyah (MI) pada tahun 1962, Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada tahun 1988 Dan Madrasah ‘Aliyah pada tahun 2007.⁷ Melihat dari tahun berdirinya setiap Lembaga Pendidikan, Madrasah Ibtidaiyah adalah Lembaga pertama yang didirikan sehingga pada tahun berdirinya MI inilah yang kemudian disematkan sebagai tahun berdiri dari Yayasan Darul-Ulum I ini. Setelah berdirinya MI, disusul kemudian pendirian MTs, RA dan yang paling akhir pendiriannya adalah MA.

Berikut penejelasan dari salah satu guru di Yayasan Darul-Ulum I saat peneliti melakukan wawancara.

“dulu itu masyarakat sini tidak sekolah TK/RA nak! karena TK dulu disini tidak ada, yang ada hanya MI, TK itu adanya masih barusan, kisaran 29 tahun setelah berdirinya MI”.⁸

Mengenai tentang sejarah kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I, terdapat beberapa faktor yang melatar belakangi kenapa kemudian lahir kepemimpinan perempuan, diantaranya; pertama, dalam konteks khusus Yayasan Darul-Ulum I, terdapat kondisi unik dimana pendiri hanya memiliki keturunan perempuan. Dalam kondisi ini menimbulkan tantangan terhadap pola kepemimpinan tradisional yang berbasis keturunan laki-laki. Sehingga dari tidak adanya pewaris laki-laki, memaksa yayasan untuk membuka ruang bagi keturunan perempuan dalam memegang peran strategis kepemimpinan, fenomena ini kemudian dipandang sebagai bentuk keterpaksaan struktural, dimana perempuan diangkat karena tidak adanya alternatif laki-laki.⁹

Pada perkembangannya, keterlibatan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I tidak semata-mata karena keterpaksaan struktural, melainkan karena Nyai Shulhah sebagai pewaris yayasan telah menunjukkan kompetensi dalam aspek keilmuan, manajerial, dan sosial keagamaan. Sehingga para perempuan yang menjadi pimpinan di yayasan tersebut telah sesuai dengan kompetensi kepemimpinan yang dirumuskan bersama. Dalam hal ini, sejarah kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I memperlihatkan bahwa keterpaksaan dan

⁷ Dokumen resmi buku sejarah milik Yayasan Darul-Ulum I

⁸ Wawancara pada Bapak Suhan Alief pada tanggal 21 Juni 2025

⁹ Hasil observasi lapangan pada tanggal 1 juni 2025.



kompetensi bukanlah hal yang berbeda, melainkan dua aspek yang berjalan bersama dalam proses pewarisan dan pengembangan kepemimpinan perempuan di ranah pendidikan.¹⁰

Analisis Strategi Kepemimpinan Perempuan di Yayasan Darul-Ulum I.

1. Konsep Dasar Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass.

Teori strategi kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass secara sederhana adalah sebuah teori yang bekerja dengan cara menginspirasi, memotivasi, menginovasi dan membetuk perubahan mendalam dalam diri setiap bawahan.¹¹ dalam konteks Pendidikan kepemimpinan transformasional dibentuk melalui sifat dan sifat yang melekat pada pimpinan Lembaga Pendidikan itu sendiri.

Dalam hal ini teori strategi kepemimpinan Transformasional terdiri dari empat komponen penting yang harus melekat pada diri seorang pemimpin, keempatnya yaitu:

- a. Kharisma
 - b. Motivasi
 - c. Inovasi
 - d. dan pendekatan individual
2. Strategi Kepemimpinan perempuan dalam pandangan Teori Bernard M. Bass
- a. Kharisma

Mengaca pada makna charisma, charisma berarti seseorang yang dikagumi dan dihormati, hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus mampu dikagumi dan dihormati.¹² Dalam konteks kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I, menunjukkan betapa kepemimpinan perempuan dapat dikagumi dan dihormati. Sebab kepemimpinan perempuan di lokasi tersebut menunjukkan beberapa indikasi yang menjadikan kepemimpinan perempuan dikagumi dan dihormati seperti dalam strategi yang telah dipaparkan di muka, bahwa kepemimpinan perempuan mengembangkan budaya disiplin yang itu dimulai terlebih dahulu oleh para kepemimpinan perempuan, hal ini yang menjadikan salah satu indikasi kedisiplinan guru dan murid menjadi terbangun, dimana pemimpin dikagumi karena telah memulai budaya disiplin dari dari pimpin itu sendiri.

Di sisi lain strategi kepemimpinan perempuan juga menjadikan visi dan misi sebagai sebuah komitmen, sehingga melalui komitmen ini kepemimpinan perempuan tidak diremehkan dalam artian dihargai oleh para bawahannya, sebab melalui penguatan visi dan misi sebagai komitmen kepemimpinan, kepemimpinan perempuan bisa menjadi beintegritas tinggi karena mereka sudah bukan lagi pemimpin tapi mereka adalah manifestasi visi dan misi.

b. Motivasi

Motivasi berarti sebuah proses yang dapat membangkitkan atau merangsang bawahan untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang direncanakan.¹³ Dalam konteks kepemimpinan perempuan di yayasan Darul-Ulum I, berdasarkan strategi kepemimpinan yang dilakukan, kepemimpinan perempuan di lokasi penelitian menunjukkan adanya motivasi kepemimpinan. Salah satu yang menjadi indikasi motivasi kepemimpinan adalah penerapan kepemimpinan partisipatif, dimana kepemimpinan memposisikan diri sebagai bagian dari pelaksana kegiatan Pendidikan, sehingga menjadikan bawahan termotivasi terhadap apa yang sudah dilakukan oleh pimpinan.

Indikasi lain yang menjadikan kepemimpinan memotivasi adalah membangun kepemimpinan yang kolaboratif, semangat kerja sama dan sama kerja yang dilakukan

¹⁰ Hasil observasi lapangan pada tanggal 1 juni 2025.

¹¹ Roni Harsoyo, "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam", *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3 No. 2, (2022). 254

¹² Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, (Lhokseumawe: Radja Publika, 2020), 55

¹³ A. Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional*, (Makassar: ALFABETA, 2017), 13



kepemimpinan perempuan tidak hanya dapat memotivasi bawahan, melainkan juga efisiensi tenaga, tenaga yang seharusnya terkuras dapat terbagi secara efektif mengurus Lembaga Pendidikan, sehingga proses Pendidikan yang diselenggarakan berjalan sebagaimana mestinya dengan tanpa banyak mengurus tenaga karena sistem kerja telah dilakukan dengan kolaborasi.

c. Inovasi

Mengaca pada makna inovasi itu sendiri, inovasi berarti mendorong semangat perubahan melalui proses pembangkitan rangsangan yang mendorong anggotanya untuk berinovasi, proses ini biasanya dilakukan dengan mempertanyakan kebiasaan lama dan mencari kebaruan untuk kemudian dapat diterapkan dalam kegiatan.¹⁴ Dalam konteks kepemimpinan perempuan di lokasi penelitian, strategi kepemimpinan yang mengindikasikan inovasi adalah pemanfaatan teknologi, pemanfaatan teknologi ini adalah bagian dari inovasi kepemimpinan karena teknologi mampu mendorong guru dan murid melakukan perubahan.

Di samping itu juga jaringan yang luar dari kepemimpinan perempuan juga mampu mendorong proses inovatif, melalui jaringan yang luas ini kepemimpinan perempuan bakal dan hendak mendapatkan referensi pengetahuan baru melalui jejaringnya akan hendak seperti apa penerapan Pendidikan di luar sana. Sehingga berjejaring berarti proses mencari data, referensi atau acuan serta bekerjasama dengan sesuatu yang di luar dirinya, proses ini yang kemudian mendorong perubahan atau inovasi yang dimaksud.

Strategi lain yang dilakukan kepemimpinan perempuan dalam memotivasi adalah pemberdayaan sumber daya, guru atau murid diberdayakan dengan melakukan pendelegasian mengikuti pelatihan tata Kelola Pendidikan serta ajang kompetisi luar bagi murid dalam rangka memberikan pengalaman dan menunjukkan adanya sesuatu yang berbeda di luar sana untuk kemudian dijadikan perangsang untuk berinovasi bagi setiap sumberdaya khususnya guru dan murid Lembaga.

Dan lain halnya lagi adalah perbaikan kurikulum, melalui sistem penerapan perbaikan kurikulum ini, setiap kalangan yang mengikuti penerapan ini dimintai tanggapan dan masukan untuk mempertanyakan tradisi lama yang kurang sesuai untuk kemudian dicarikan kebaharuannya, proses ini mampu mendorong setiap kalangan yang mengikuti penerapan perbaikan kurikulum ini untuk memutar pikiran menacarikan kebaruan yang hendak diterapkan.

d. Pendekatan Individual

Pendekatan individual berarti pemimpin memiliki karakter yang mampu memahami perbedaan setiap individu bawahannya dalam artian mampu mendengarkan aspirasi, masukan, kritikan dan tidak langsung menetapkan kebijakan tanpa mufakat.¹⁵ Dalam konteks kepemimpinan perempuan di lokasi penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan melakukan pendekatan individual, sebagai mana strategi yang dilakukan dalam peningkatan partisipasi stake holder antara aspirasi wali murid, alumni dan tokoh masyarakat dijadikan patokan dalam memutuskan sebuah kebijakan dan tata Kelola kegiatan Pendidikan, sehingga melalui hal ini kepemimpinan tidak anti kritik dan terbuka terhadap masukan-masukan yang mengindikasikan pendekatan individual dimaksud.

Sisi lain yang menunjukkan pendekatan individual kepemimpinan perempuan adalah pertemuan bulanan dalam rangka evaluasi kegiatan yang meniscayakan setiap individu menyalurkan masukan-masukannya untuk kemudian dijadikan pertimbangan dari sebuah penetapan kebijakan, setiap masukan dan aspirasi inilah yang dapat kepemimpinan tahu dan memahami karakteristik dan kebutuhan setiap bawahannya, proses ini juga mengindikasikan pendekatan individu kepemimpinan perempuan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul Ulum I memiliki karakteristik yang hampir sangat selaras dengan teori kepemimpinan transformasional yang

¹⁴ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, (Lhokseumawe: Radja Publika, 2020), 55

¹⁵ Ibid, 62



dikembangkan oleh Bernard M. Bass, melalui aneka strategi kepemimpinan yang mendedepankan integritas, motivasi, inovasi dan pendekatan individual, kepemimpinan perempuan dapat menjadi kepemimpinan transformatif yang dinilai sangat efektif dalam mengembangkan sebuah Lembaga Pendidikan, terlepas dari beberapa tantangan dan kekurangan yang menjadi pengurangan terhadap kredibilitas kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I.

Analisis Tantangan Kepemimpinan Perempuan

1. Tantangan yang dihadapi

Berdasarkan hasil wawancara kepada para pimpinan setidaknya ada tiga tantangan utama yang dihadapi kepemimpinan perempuan ketiga-tiganya yaitu:

- a. Resistensi kepemimpinan perempuan
 - b. Peranan ganda
- #### 2. Tantangan kepemimpinan perempuan dalam teori Bernard M. Bass
- a. Resistensi Kepemimpinan Perempuan

Resistensi kepemimpinan perempuan berarti sebuah penolakan dari seseorang terhadap kepemimpinan perempuan. Tantangan ini akan berpengaruh terhadap charisma dalam teori strategi kepemimpinan transformasionalnya Bernard M. Bass, sebab ketika kepemimpinan perempuan sudah mengalami resistensi akan mengakibatkan penurunan terhadap integritas kepemimpinan, sehingga kepemimpinan akan sulit membangun sebagai figure dan panutan. Disamping itu pula resistensi juga akan berdampak pada motivasi kepemimpinan dalam teorinya Bernard M. Bass, sebab resistensi akan menjadi hambatan tersendiri dalam memotivasi bawahan ketika kehadirannya mengalami penolakan, sehingga hal ini akan mempersulit kepemimpinan perempuan dalam memberikan motivasi untuk menjadikan bawahannya terangsang meladannya.

b. Peranan Ganda

Peranan ganda berarti tidak hanya fokus pada satu tanggung jawab. Dalam teori Bernard M. Bass peranan ganda ini secara tidak langsung akan menghambat pada perhatian individual, kepemimpinan perempuan akan tidak fokus memberikan perhatian pada setiap individu karena memiliki peranan ganda. Peranan ganda ini juga akan berdampak pada motivasi kepemimpinan, karena ketika pemimpin memiliki peranan ganda, bawahan akan merasa kehilangan arah inspiratif ketika kepemimpinan tidak hadir sepenuhnya dalam memotivasi. Kepemimpinan non professional berarti pemimpin yang tidak bisa memposisikan diri sebagai pemimpin, pemimpin masih dibayang-bayangi dengan kepentingan pribadi atau lainnya yang menjadikan pemimpin tidak profesional. Dalam teori strategi kepemimpinan Bernard M. Bass, kepemimpinan yang tidak profesional akan berdampak pada inovasi kepemimpinan. Dimana, di dalam inovasi, kepemimpinan harus mendorong adanya perubahan melalui serapan dari ide-ide bawahannya.¹⁶ Ketika kepemimpinan sudah tidak bisa profesional dalam menerima perubahan yang disalurkan dari bawahan, hal ini yang akan menghambat pada inovasi kepemimpinan itu sendiri.

Di sisi lain kepemimpinan yang tidak profesional akan juga menghambat pada strategi kepemimpinan transformatif yang lain, dimana charisma, motivasi, dan pendekatan individual akan diluluh-lantakkan oleh kepemimpinan non professional, sebab ketidak profesionalan pemimpin akan secara tidak langsung menghancurkan tatanan strategi dari sebuah perencanaan.

Analisis Efektivitas Kepemimpinan Perempuan

Dalam rangka menganalisa efektivitas kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I, perlu kiranya memahami kepemimpinan efektif terlebih dahulu. Kepemimpinan dapat

¹⁶ Dian Jani Prasinta, dkk, *Strategi Kepemimpinan*, (Yogyakarta: SULUR PUSTAKA, 2023),



dikatakan efektif apabila keterampilan, sikap dan tindakan dapat mempengaruhi bawahan sehingga bisa mengarahkan pada tujuan yang telah direncanakan.¹⁷ Dalam konteks kepemimpinan perempuan dalam sebuah Pendidikan berarti perempuan yang menjadi pimpinan harus bisa mempengaruhi guru dan murid melalui keterpaduan sikap, keterampilan dan tindakan sehingga mampu mencapai tujuan dari Pendidikan itu sendiri.

Dalam teori strategi kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass, kepemimpinan yang efektif adalah pimpinan yang mampu memadukan aspek transformasional seperti charisma, motivasi, inovasi dan pendekatan individual sehingga menciptakan transformasi kepemimpinan itu sendiri.¹⁸ Oleh karena itu dalam rangka mengukur efektivitas kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I, harus mengukur sejauh mana komponen kepemimpinan transformasional yang ditentukan oleh Bernard M. Bass, diterapkan dalam strategi kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I.

Meskipun kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I mengalami beberapa tantangan seperti resistensi kepemimpinan perempuan, peranan ganda, dan kepemimpinan non profesional, situasi ini tidak menyurutkan semangat kepemimpinan perempuan dalam menginspirasi dan memotivasi dan mendorong transformasi. Sebab dalam penerapan strategi yang dilakukan oleh kepemimpinan perempuan mengindikasikan kepemimpinan yang efektif dan transformasional, mereka menjadi sosok yang dikagumi melalui budaya disiplin dan menjadikan visi dan misi sebagai sebuah komitmen, sehingga mereka dikagumi dan berintegritas.

Di samping itu kepemimpinan perempuan melalui kepemimpinan partisipatif dan berjejaring yang luas menjadikan sosok pemimpin yang menginspirasi sehingga guru dan murid terangsang untuk melakukan hal sama karena mereka merasa terinspirasi oleh capaian dan tindakan yang dilakukan oleh kepemimpinan perempuan. Melalui kepemimpinan partisipatif mereka memberikan teladan dan contoh kepada bawahan dan berjejaring luas menunjukkan capaian yang luar biasa yang sudah dilakukan.

kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I juga menunjukkan adanya inovasi kepemimpinan sebagaimana konsep transformasionalnya Bernard M. Bass,¹⁹ inovasi yang dimaksud terlihat dalam kegiatan pertemuan bulanan antara pimpinan dan seluruh guru yang lain, disini kepemimpinan perempuan memberikan kesempatan kepada guru yang hadir untuk menyalurkan ide dan masukan atau bahkan kritikan, dalam rangka inovasi tadi, setiap ide dan masukan yang disampaikan dijadikan bahan pertimbangan penetapan sebuah kebijakan.

Pendelegasian guru mengikuti pelatihan dan diklat tentang tata-kelola Lembaga juga menunjukkan proses pembentukan inovasi, pendelegasian ini yang kemudian akan melahirkan inovasi baru bagi guru yang didelegasikan karena sudah memiliki tambahan pengetahuan dari hasil pelatihan dimaksud.

Dan yang tak kalah penting kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I sepertinya juga menunjukkan adanya perhatian individual melalui kegiatan peningkatan partisipatif stakeholder ini kepemimpinan perempuan seolah memberikan perhatian kepada stakeholder melalui meminta masukan pada tokoh masyarakat, pertemuan alumni melibatkan orang tua dalam Sebagian kegiatan Pendidikan.

¹⁷ Ibid, 182

¹⁸ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, (Lhokseumawe: Radja Publika, 2020), 64

¹⁹ A. Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional*, (Makassar: ALFABETA, 2017), 15



4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan dimuka, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Strategi kepemimpinan Perempuan di Yayasan Darul-Ulum I, diterapkan melalui beberapa serangkaian kegiatan mulai dari, kepemimpinan kolaboratif, pemberdayaan sumber daya manusia, penguatan visi dan misi sebagai sebuah komitmen, penguatan budaya sekolah (kedisiplinan), pemanfaatan teknologi, peningkatan partisipasi stakeholder, berjejaring yang luas, penerapan kepemimpinan partisipatif, perbaikan kurikulum,

Disamping strategi kepemimpinan di atas, kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I juga memiliki kendala atau tantangan yang dihadapi sehingga dapat menghambat penerapan strategi kepemimpinan, hambatanannya adalah: resisitensi kepemimpinan perempuan, peranan ganda dari seorang perempuan,

Secara keseluruhan kepemimpinan perempuan di Yayasan Darul-Ulum I dapat dikategorikan efektif karena strategi yang dilakukan menunjukkan empat pilar kepemimpinan transformasional yakni: kharisma, motivasi, novasi dan memahami individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Hesti Dina, (2022) *Kepemimpinan Perempuan dalam Lembaga Pendidikan Islam*, (Universitas Islam Negeri Mataram,
- Andriana, Tuti. (2019) Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru, *Potensia: Jurnal Kependidikan Islam*, 5 No. 1.,
- Anwar, Desy, (2018) *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amelia.
- Azwar, Saifuddin, (2011) *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachtiar, Wardi. (1997) *Metodologi penelitian ilmu dakwah*, Logos.
- Cahyaningsih, (2020) "Peran Kepemimpinan Wanita di Era Modern" *Al-Yasin: Jurnal Keislaman, Sosial, Hukum dan Pendidikan*, 5, No. 1.
- Izzah, Azqiyah Akidatul. (2022) Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Perspektif Studi Gender. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman* 8, No. 2
- Prasetyo Heru & Prakoso, Lukman Yudho. *Kepemimpinan Strategis*, (Bandung: WIidina Media Utama, 2024).
- Kana, Raiyana Putri (2022). "Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah", *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3 No. 1,
- Kana Raiyana Putri, (2022) "Kepemimpinan Perempuan dalam Sebagai Kepala Sekolah" *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3, No. 3.
- Kusumadewi, Riema Afriani, (2024) "Mendefinisikan Ulang Kepemimpinan: Peran Wanita dalam Institusi Pendidikan Tinggi Islam" *Journal of Leadership, Management and Policy in Education*, 5, No. 1.
- Kementerian Agama, (2005) *Desain Pengembangan Madrasah*, Jakarta: DJKAI.
- Khaliq Abdul, (2020) "Strategi Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Yang Unggul", *Alasma: Jurnal Media Informasi dan Komunikasi Ilmiah*, 2 No. 1.
- Moleong, Johannes. Lexy, (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*
- Muslimah Ismi Rohmattul, (2021) "Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Organisasi" *Jurnal Kependidikan Islam*, 11, No. 2.
- Mahmud, H. (2011). *Metode penelitian pendidikan*, p. 89. Bandung: Pustaka Setia
- Namawi, Hadari. (1993) *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.



- Nurwahidah, Ina dkk, (2024) “Karakteristik Kepemimpinan Efektif” *Jurnal Pelita Nusantara*, 1, No. 4.
- Robbins, (1996) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Jani, Prasinta Dian dkk, (2023) *Strategi Kepemimpinan*, Yogyakarta: Sulus Pustaka,
- Harsoyo, Roni, (2022). “Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam”, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3 No. 2,
- Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- Murdiyanto, Eko, (2020) *Metode Penelitian Kalitatif: Metode dan Aplikasi disertai Contoh Proposal*, Jogjakarta: LP2M.
- Hardani, dkk, (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Jogjakarta: CV. Pustaka Ilmu Group,
- Prasinta, Dian Jani dkk, (2023) *Strategi Kepemimpinan*, Yogyakarta: Sulus Pustaka.
- Anwar, Desy, (2018) *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amelia.
- Siagian, (1982) *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Namawi, Hadari, (1993) *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutikno, M. Shobri, (2018) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Lombok: Holistica.
<https://harappa.education/>, diakses pada tanggal 18 Juni 2025
- Sipuan, (2023) “Perencanaan, Implementasi, Dan Evaluasi Profesi” *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonforma*, , 9, No. 1.
- Eka Sumartini, Ni Wayan, (2021) “Kepemimpinan Perempuan dalam Kehidupan Sosial Perspektif Hukum Perkawinan” *Prosiding IAHN-TP*.
- Halihah, (2017) “Kepemimpinan Wanita dalam Manajemen Kependidikan”, *Jurnal Management of Education*, 1 No. 1.
- Novianti, Ida, (2008) “Dilema Kepemimpinan Perempuan dalam Islam”, *Jurnal Studi Gender dan Anak*, 3 No. 2, 1.
<https://www.alodokter.com>. Diakses pada 18 Juni 2025
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, (2004) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Saleh, Choirul, *Konsep, Pengertian, dan Tujuan Kolaborasi*, 5
- Dahlan Al Barry, Pius Prtando & M, (2001), *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: ARKOLA.
- Desi Safitri, & Nur Hibbah, (2024) “Kepemimpinan Perempuan dan Persepsi Masyarakat terhadap Kesetaraan Gender di Mandailing Natal”, *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 2 No. 6.
- Ergina Faralita & Luthfia Rahma Haliza, (2023) “Budaya Patriarki dan Kesetaraan Gender”, *Universitas Islam Negeri Islam Antasari Banjarmasin*, 11 No. 1.
- Mawardi, (2022) “Lembaga Pendidikan Sebagai Suatu Sistem Sosial”, *JALHu: Jurnal Al Mujaddid Humaniora*, 8 No. 1.
- Botutihe, Sukma Nurilawati, (2020) *Menjadi Kepla Sekolah Profesional Era Revolusi 4.0*, Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Rahmah, Syarif, (2014) *Guru Profesional*, Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Masykur, (2019) *Teori dan Telaah Pengembangan Kurikulum*, Lampung: AURA.



- Cahyono, Imam, (2022) “Manajemen Strategi Kerjasama dalam Pendidikan”, *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4 No. 1.
- Wulandari, Astri, (2020) *Komunikasi Pemmangku Kepentingan*, Yogyakarta: Sedayu Sukses Makmur.
- Dahlan Al Barry, Pius Prtanto & M, (2001) *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: ARKOLA.
- Abd Muhith, & Bahar Agus Setiawan, (2013) *Transformasional Leadership*, Depok: Rajawali Pers.
- Insan, A. Nur, (2017) *Kepemimpinan Transformasional*, Makassar: ALFABETA.
- Suriagiri, (2020) *Kepemimpinan Transformasional*, (Lhokseumawe: Radja Publika.
- Harsoyo, Roni, (2022) “Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam”, *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3 No. 2.
- Suriagiri, (2020) *Kepemimpinan Transformasional*, Lhokseumawe: Radja Publika.
- Insan, A. Nur, (2017) *Kepemimpinan Transformasional*, Makassar: ALFABETA.
- Suriagiri, (2020) *Kepemimpinan Transformasional*, Lhokseumawe: Radja Publika.
- Dian Jani Prasinta, dkk, (2023) *Strategi Kepemimpinan*, (Yogyakarta: SULUR PUSTAKA.
- Hidayati, Tatik, (2019) “Representasi Sosial dan Otonomi” dalam Jurnal ‘Anil Islam, Vol. 12, No. 2,
- Warits, Abd. (2023)“Analisi Daya Saing dan Penerapan Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan” Jurnal LENTERA, Vol. 1, No. 2, Desember,
- Wawancara & Data
- Wawancara pada Bapak Suhan Alief pada tanggal 21 Juni 2025
- wawancara kepada Ketua Yayasan Nyai Shulhah Syarifah pada 19 Juni 2025.
- wawancara kepada Kepala Madrasah Diniyah Ibu Wus’atul Khairoh pada 22 Juni 2025.
- wawancara kepada Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ibu Pahrani pada 20 Juni 2025.
- wawancara pada Ibu Khotimiyah sebagai operator sekolah pada 21 Juni 2025.
- Wawancara kepada Ibu Khomaidah pada tanggal 18 juni 2025
- kepada Kepala Madrasah Aliyah Ibu Rizkiyatun Nashihah pada 23 Juni 2025
- wawancara kepada Staf Yayasan Bapak Ach. Riyan Baisuni Pada 24 Juni 2025.
- wawancara kepada Kepala Madrasah Raudatul Athfal Ibu Umaiyyah pada 24 Juni 2025.
- Hasil wawancara kepada guru RA Ibu Wardatus Shalihah pada 24 Juni 2025.
- Hasil wawancara Kepada Kepala TPQ Ibu Wiwin pada tangga 25 Juni 2025
- Hasil wawancara pada Ibu Khotimiyah sebagai operator sekolah pada tanggal 21 Juni 2025.
- Dokumen resmi buku sejarah milik Yayasan Darul-Ulum I
- Hasil observasi lapangan pada tanggal 1 juni 2025.