



Penguatan Peran Perempuan dalam Tata Kelola Pesantren Menuju Pendidikan Islam Inklusif

Rega Armella (1st)

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

rega.armella@uinsi.ac.id

M. Eka Machmud (2nd)

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

ekamahmud.74@gmail.com

Muljono Damopolii (3rd)

UIN Alaudin Makassar

muljono.damopolii@uin-alauddin.ac.id

Abstract

The shift in pesantren management toward hybrid models demands flexibility, yet women's strategic involvement remains constrained by patriarchal culture. This study aims to examine women's strategic roles, sociopsychological challenges, and strengthening strategies in pesantren management. Using a qualitative library research method, a bibliometric analysis was conducted using VOSviewer on 57 reputable articles from Google Scholar and Scopus (2022–2026), followed by thematic psychological content synthesis. The findings reveal a sociopsychological research gap regarding local pesantren. Patriarchal barriers risk inducing stereotype threat and learned helplessness among women, but their agency can be optimized through self-efficacy. Social support from the environment serves as a crucial moderator for women's transformational and authentic leadership. Consequently, this study formulates a "Four Pillars" strategic framework (access, leadership, gender-responsive policy, and digital innovation) to support an inclusive and adaptive Islamic education reform in the Society 5.0 era.

Keywords: *Women's leadership, Pesantren, Self-efficacy, Organizational Psychology, Inclusive Islamic Education.*

Abstrak

Pergeseran manajemen pesantren menuju model hibrid menuntut fleksibilitas, namun keterlibatan strategis perempuan masih dihambat oleh budaya patriarki. Penelitian ini bertujuan mengkaji peran strategis perempuan, tantangan sosiopsikologis, serta strategi penguatannya dalam manajemen pesantren. Metode penelitian menggunakan studi kepustakaan kualitatif dengan analisis bibliometrik VOSviewer terhadap 57 artikel bereputasi dari

Google Scholar dan Scopus (2022–2026), diikuti sintesis isi tematis psikologis. Temuan menunjukkan adanya celah riset sosiopsikologis organisasi pada pesantren lokal. Hambatan patriarki di pesantren berisiko memicu ancaman stereotip (stereotype threat) dan ketidakberdayaan (learned helplessness), tetapi agensi perempuan dapat dioptimalkan melalui peningkatan efikasi diri (self-efficacy). Dukungan sosial (social support) lingkungan terbukti menjadi pemoderasi krusial bagi kepemimpinan transformasional dan autentik perempuan. Sebagai implikasi, penelitian ini merumuskan kerangka kerja strategis "Empat Pilar" (akses, kepemimpinan, kebijakan responsif gender, dan inovasi digital) untuk mendukung reformasi pendidikan Islam yang inklusif dan adaptif di era Society 5.0.

Kata Kunci: kepemimpinan Perempuan, Pesantren, efikasi diri, Psikologi Organisasi, Pendidikan Islam Inklusif.

A. Pendahuluan

Transformasi sistem manajemen pesantren pada era kontemporer telah membawa pergeseran paradigma, dari otoritas karismatik tradisional menuju model pengelolaan gabungan yang sifatnya lebih sistematis dan rasional (Imam Saerozi, 2024). Di tengah disrupsi yang terjadi pada pendidikan global, pesantren memiliki tuntutan untuk mengembangkan fleksibilitas manajerial guna menjawab isu transformatif dan tata Kelola kelembagaan. Fenomena ini tidak sekadar bersifat administratif, melainkan selaras dengan argumen Alice Eagly dalam *Social Role Theory* mengenai adanya ekspektasi peran gender yang membatasi ruang gerak perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan strategis (Eagly & Sczesny, 2019.). Dalam konteks pesantren, keterlibatan perempuan dalam pengelolaan pendidikan pesantren memicu dinamika psikologis yang rumit. Mereka dituntut untuk menyelaraskan identitas religious yang mendalam dengan teori skema gender Sandra Bem. Teori ini menjelaskan bagaimana individu menginternalisasi stereotipe gender dari budaya sekitar menjadi struktur kognitif dalam pikiran mereka (Hayati et al., 2026).

Skema kognitif pada realitas pesantren tersebut secara tidak sadar membenarkan perempuan pada peran domestik. Sehingga keterlibatan mereka dalam manajemen pendidikan sering kali dianggap tidak alamiah atau hanya ditempatkan pada posisi pendukung semata, alih-alih diakui sebagai pengambil keputusan strategis yang setara (Imam Saerozi, 2024). Kondisi marginalisasi ini memunculkan ironi, sebab keterlibatan perempuan dalam transmisi keilmuan Islam didukung oleh akar sejarah yang kuat serta legitimasi teologis yang mendasar. Secara spiritual, QS al-Mujadalah ayat 11 menegaskan kesetaraan derajat bagi individu beriman dan berilmu tanpa memandang gender. Ruang formal ini diperkuat secara hukum melalui UU No. 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, yang menjamin kesetaraan hak dalam pendidikan dan dakwah. Kendati demikian, kesenjangan psikologis yang besar masih terjadi di lapangan. Tantangan utama bagi pemimpin

perempuan di pesantren justru sering kali muncul dari internalisasi stereotip gender dalam diri mereka sendiri, yang menghambat optimalisasi aktualisasi diri (Harahap, 2026.).

Tantangan utama yang dihadapi bagi kepemimpinan perempuan di pesantren kerap kali muncul dalam budaya patriarki yang manifestasi secara sosiologis maupun secara psikologis (Nur'aini et al., 2026). Ditinjau melalui sudut pandang psikologi kognitif, dominasi patriarki yang mengakar ini berisiko memicu ancaman stereotip. Dalam situasi ini, pemimpin perempuan di pesantren mengalami tekanan psikologis akibat ketakutan bahwa performa manajerial mereka akan mengonfirmasi stigma negatif komunal mengenai keterbatasan kapasitas perempuan (Pg et al., 2026.). Kecemasan yang konstan ini menguras energi kognitif mereka, karena perhatian mereka terbagi antara eksekusi tugas organisasi dan upaya defensif untuk meminimalkan kekeliruan demi menghindari penghakiman berbasis gender.

Kondisi ini jika berlangsung secara kronis dapat menyebabkan munculnya *learned helplessness* atau ketidakberdayaan yang dipelajari, sebuah konsep dari Martin Seligman, di mana individu mulai merasa tidak memiliki kontrol atas perubahan di lingkungan organisasinya (Kuswartanti et al., 2025). Akibatnya, banyak perempuan di pesantren mengalami penurunan *self-confidence* atau kepercayaan diri yang pada gilirannya menghambat efektivitas mereka dalam pengambilan keputusan strategis di tingkat yang lebih tinggi.

Upaya mengatasi hambatan yang terjadi tersebut memerlukan penguatan dalam aspek *self-efficacy* atau efikasi diri, suatu konsep dikembangkan oleh Albert Bandura, dalam konsep tersebut seseorang mesti memiliki keyakinan atau kepercayaan pada kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu (Wulandari, 2026). Dalam kajian ini, konsep tersebut berfungsi menumbuhkan keyakinan mendalam perempuan atas kemampuan mereka dalam menavigasi kompleksitas manajerial. Pendidikan pesantren mesti direorientasi agar tidak sekadar berfokus pada transfer pengetahuan, melainkan juga bertindak sebagai instrumen penguat *agency* serta *psychological empowerment* perempuan. Melalui efikasi diri yang kokoh, para pengelola perempuan di pesantren dapat bertransformasi menjadi figur pemimpin yang mandiri secara intelektual sekaligus tangguh secara mental dalam mendobrak barikade struktural yang masih menyelimuti institusi pendidikan Islam.

Kemandirian serta ketangguhan mental yang muncul dari efikasi diri ini pada gilirannya akan mengaktualisasikan corak kepemimpinan yang khas. Dalam ranah perilaku organisasi, corak kepemimpinan perempuan di lingkungan pesantren kerap diartikulasikan melalui kerangka *Transformational Leadership* dan *Authentic Leadership* (Kutbi et al., 2025). Kedua model ini menitikberatkan pada aspek empati, komunikasi yang kolaboratif, serta keterikatan emosional yang inklusif, yang menjadi modal strategis dalam membangun iklim akademik yang kondusif (Latifah & Asy'ari, 2024). Lewat kepemimpinan partisipatif tersebut, mereka mampu menyelaraskan doktrin spiritualitas dengan sistem penjaminan mutu yang terukur

demikian mendongkrak daya saing lembaga di kancah nasional dan global. Dinamika ini menegaskan bahwa kepemimpinan perempuan bukan sekadar urusan teknis-administratif, melainkan sebuah manifestasi psikologis dalam mengonstruksi budaya organisasi yang adaptif terhadap keragaman potensi.

Konstruksi budaya organisasi yang adaptif tersebut kini dihadapkan pada tuntutan disrupsi global yang tak terhindarkan. Signifikansi kontribusi perempuan kian mendesak di era Society 5.0, sebuah masa yang menuntut institusi pendidikan untuk lebih inovatif, inklusif, dan adaptif terhadap arus transformasi digital (Haryadi et al., 2026). Dalam lanskap ini, perempuan di pesantren bertindak sebagai agen perubahan yang mengintegrasikan kompetensi abad ke-21 seperti kecakapan digital, daya kreativitas, dan nalar kritis ke dalam kurikulum pendidikan Islam (Daud & Susilo, 2026). Terobosan ini menjadi instrumen krusial guna memastikan bahwa santri tidak hanya mumpuni dalam mengkaji khazanah keilmuan klasik, namun juga siap mengarungi disrupsi teknologi modern yang masif. Konsekuensinya, kapabilitas manajerial perempuan dalam mengarsiteki inovasi pembelajaran berbasis digital menjadi determinan utama bagi keberlanjutan eksistensi pesantren di masa depan (Taqiyuddin et al., 2026a).

Namun, signifikansi peran dan tantangan manajerial perempuan yang kian kompleks tersebut belum diperhatikan secara berimbang dalam khazanah akademik saat ini. Kendati studi mengenai tata kelola pesantren telah banyak dipublikasikan, mayoritas literatur terdahulu cenderung tertahan pada koridor deskriptif-normatif dan sekadar berorientasi pada aspek administrasi pendidikan (Hamdan & Fitria, 2024). Akibatnya, terjadi kekosongan ilmiah yang mendasar mengenai dinamika psikologi organisasi, khususnya terkait bagaimana interseksi antara teori peran sosial dan kepemimpinan perempuan menggerakkan reformasi pendidikan di pesantren saat dihadapkan pada kultur kepemimpinan komunal yang paternalistik. Minimnya pelibatan teori dari tokoh-tokoh kunci psikologi dalam riset terdahulu membuat analisis atas hambatan yang dihadapi perempuan kehilangan kedalaman dari perspektif kondisi mental individu ketika merespons resistensi budaya. Penelitian ini diinisiasi untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui eksplorasi mendalam tentang artikulasi peran perempuan lewat lensa psikologi kepemimpinan dan pemberdayaan yang berbasis pada agensi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif peran strategis perempuan dalam manajemen pesantren serta mengidentifikasi strategi penguatan yang berbasis pada kebijakan responsif gender dan pengembangan kapasitas psikologis. Melalui pendekatan studi kepustakaan yang analitis, kajian ini akan membedah kontribusi perempuan dalam reformasi pendidikan Islam yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi bidang psikologi pendidikan dan psikologi gender, serta menawarkan kerangka praktis bagi para pemangku kepentingan di pesantren untuk mengoptimalkan potensi seluruh sumber daya manusianya demi menjawab tantangan peradaban modern.

B. Tinjauan Pustaka

1. Perspektif Psikologi Organisasi dalam Transformasi Tata Kelola Pesantren

Melalui sudut pandang psikologi organisasi, tata Kelola pesantren tidak sebatas hanya dilihat sebagai urusan administrasi atau sekedar aturan dormal belaka. Lebih dari itu, pesantren perlu dipahami melalui kacamata psikologi dan perilaku organisasi (*organizational behavior*) (Zain & Nasith, 2026). Pesantren merupakan sistem sosial tertutup yang kental dengan norma keagamaan dan struktur kekuasaan karismatik. Dalam tatanan psikologis organisasi, pergeseran dari manajemen tradisional menuju model hibrid memicu dinamika kognitif dan afektif di antara para anggotanya . Transformasi ini melibatkan restrukturisasi budaya organisasi (*organizational culture*) dan ketaatan normatif, di mana otoritas tradisional kiai yang berbasis ketaatan spiritual (*doctrinal obedience*) bernegosiasi dengan tuntutan rasional-formal modernitas.

Ditinjau dari psikologi organisasi, keberhasilan adaptasi ini bergantung pada pembentukan identitas sosial kelembagaan dan tingkat komitmen organisasi dari pengurus dan santri (Azizah & Chabib Musthofa, 2024). Unsur-unsur fundamental di pesantren berfungsi sebagai skema kognitif yang membentuk persepsi, atribusi, serta motivasi kerja internal pengelola. Ketika pesantren menghadapi tantangan disruptif dan modernisasi, kemampuan organisasi untuk mempertahankan nilai-nilai intinya sembari mengadopsi efisiensi sistemis mencerminkan resiliensi organisasi yang dipicu oleh keselarasan antara nilai individu dan nilai Lembaga (Firdaus & Sabda, 2025).

2. Konstruk Psikologi Kepemimpinan Kontemporer dalam Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan perempuan dalam konteks pendidikan islam dan pesantren dapat dipahami secara lebih komprehensif dengan menghubungkannya dengan perspektif psikologi kepemimpinan modern (Akmala & Al-Fatih, 2025). Salah satu teori yang memiliki relevansi kuat dalam hal ini ialah *Transformational Leadership Theory*, yang memandang pemimpin perempuan sebagai agen perubahan dalam mendorong transformasi kelembagaan (Pebriani et al., 2026). Proses tersebut tercermin melalui empat dimensi psikologis, yakni kemampuan memberikan keteladanan moral dan spiritual (*idealized influence*), membangun serta mengkomunikasikan visi berorientasi masa depan (*inspirational motivation*), mendorong kemampuan berpikir kritis dan pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), serta memberikan perhatian dan pendampingan secara personal kepada anggota organisasi (*individualized consideration*). Penerapan keempat dimensi tersebut memungkinkan terjadinya pergeseran

orientasi kerja, dari sekadar memenuhi tuntutan eksternal menuju tumbuhnya motivasi intrinsik untuk berkontribusi terhadap perkembangan lembaga.

Perspektif itu kemudian diperkuat dengan teori authentic leadership yang menekankan pentingnya kesadaran terhadap diri sendiri (self-awareness) serta konsistensi dalam menjalankan proses pengambilan keputusan berdasarkan nilai-nilai moral yang telah diinternalisasi. Dalam konteks budaya patriarki yang masih kuat, pemimpin perempuan yang menunjukkan autentisitas dapat memperoleh dan mempertahankan kepercayaan anggota organisasi (trust in leadership) melalui keterbukaan dalam membangun relasi serta kemampuan mengolah informasi secara objektif (Rohimat et al., 2025).

Sementara itu, dalam konteks pesantren, praktik kepemimpinan perempuan juga berkaitan dengan *Servant Leadership Theory* dan *Leader-Member Exchange (LMX) Theory*. *Servant Leadership* menempatkan kebutuhan dan pengembangan anggota sebagai prioritas, yang selaras dengan nilai *khidmat* atau pengabdian dalam kehidupan pesantren. Melalui empati, kepedulian, dan pembangunan komunitas yang suportif, pemimpin perempuan dapat meningkatkan *psychological well-being* serta kapasitas profesional anggota. Sementara itu, *LMX Theory* menekankan kualitas hubungan dua arah (*dyadic*) antara pemimpin dan staf yang dibangun melalui kepercayaan, penghargaan, dan rasa saling menghormati. Hubungan yang berkualitas tersebut dapat memperkuat keterlibatan anggota, mendorong *organizational citizenship behavior* dan efikasi diri kolektif, serta mendukung efektivitas penjaminan mutu lembaga pendidikan (Khoirul Anam et al., 2023).

3. Kerangka Sosial-Psikologi Gender dan Pemberdayaan Psikologis

Kajian gender dalam kepemimpinan perempuan di pesantren perlu ditempatkan dalam perspektif sosial-psikologis yang melihat keterkaitan antara identitas gender, stereotipe, serta sosialisasi budaya serta pemaknaan terhadap teks keagamaan. Dalam lingkungan pesantren, konstruksi peran gender tradisional dapat membatasi ruang kepemimpinan perempuan pada ranah domestik (*al-madrasah al-ula*). Namun, penafsiran kembali terhadap teks keagamaan, termasuk QS. Al-Mujadalah: 11, dapat mendorong restrukturisasi kognitif yang mengubah persepsi terhadap posisi perempuan. Melalui proses tersebut, kapasitas intelektual dan kepemimpinan perempuan dapat dipandang sebagai bentuk aktualisasi spiritual dan sosial yang setara (Jauhari & Thowaf, 2019).

Pada aspek praktiknya, perempuan juga menghadapi gender stereotyping yang mengaitkan kepemimpinan efektif dengan karakter maskulin. Kondisi ini dapat memunculkan gender role conflict dan double-bind, terutama disaat perempuan dituntut untuk menyeimbangkan ketegasan dengan ekspektasi gender yang berlaku. Dalam konteks society

5.0, reinterpretasi fungsi manajerial yang adaptif dapat menjadi strategi untuk menguatkan legitimasi kepemimpinan perempuan tanpa mengabaikan identitas kulturalnya (Jusuf et al., 2025).

Sementara pada tingkat individu, pemberdayaan kepemimpinan perempuan dapat dijelaskan melalui konsep psychological empowerment spreitzer yang mencakup meaning, competence, selfdetermination, dan impact. Keempat dimensi tersebut menunjukkan kesesuaian nilai pribadi dengan peran, keyakinan terhadap kemampuan diri, otonomi dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan memberikan pengaruh terhadap organisasi. Pemberdayaan ini menjadi dasar bagi perempuan untuk menjalankan kepemimpinan secara efektif dan berkontribusi terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam.

C. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) untuk mengeksplorasi secara mendalam dinamika psikologis kepemimpinan perempuan dalam manajemen pesantren. Guna menjamin validitas metodologis serta transparansi prosedur penelusuran literatur, penelitian ini menerapkan strategi pencarian dan sintesis data yang terstruktur melalui tiga tahapan utama.

Pertama, sumber data dan prosedur pencarian (*database and search strategy*). Data sekunder dikumpulkan melalui penelusuran literatur digital pada beberapa database akademis bereputasi, yaitu Google Scholar, dan Scopus. Pencarian dokumen dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci (*keywords*) dan operator Boolean sebagai berikut: "*Women leadership, Islamic boarding school, self-efficacy, psychological empowerment and social role theory*"

Kedua, rentang waktu dan kriteria seleksi. Penelusuran artikel dibatasi pada publikasi rentang tahun 2022–2026 guna memastikan kebaruan (*novelty*) data yang relevan dengan perkembangan era Society 5.0, di samping penggunaan literatur teoretis utama sebagai rujukan konsep dasar. Kelayakan literatur ditentukan melalui kriteria seleksi:

1. Kriteria inklusi: (a) Artikel jurnal ilmiah hasil penelitian empiris atau teoretis yang membahas peran, tantangan, dan kepemimpinan perempuan di lembaga pendidikan Islam atau pesantren; (b) Literatur yang mengintegrasikan perspektif psikologi gender, perilaku organisasi, atau psikologi kepemimpinan; dan (c) Artikel yang diterbitkan dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris yang menyediakan teks utuh (*full-text*).
2. Kriteria eksklusi: (a) Artikel yang hanya membahas manajemen pesantren secara umum tanpa menyoroti dimensi gender atau aspek perilaku kepemimpinan; dan (b) Dokumen non-ilmiah seperti opini populer, berita media, atau laporan acara yang tidak melalui proses penelaahan sejawat (*peer-review*).

Ketiga, prosedur analisis dan sintesis data psikologis. Literatur yang lolos seleksi dianalisis menggunakan teknik analisis isi kualitatif (*qualitative content analysis*) berpendekatan tematis psikologis. Proses sintesis data dilakukan melalui empat tahapan analisis:

1. Reduksi dan Kodifikasi: Mengidentifikasi dan mengelompokkan unit teks dari literatur mengenai hambatan kepemimpinan perempuan di pesantren.
2. Kategorisasi Dampak Psikologis Laten: Menganalisis hambatan sosiologis (seperti budaya patriarki) untuk memetakan dampak psikologisnya terhadap individu, khususnya yang berkaitan dengan *stereotype threat*, penurunan *self-confidence*, dan fenomena *learned helplessness*.
3. Pemetaan Kapasitas Agensi Psikologis: Menganalisis bagaimana pemimpin perempuan di pesantren membangun resiliensi mental melalui lensa *Self-Efficacy* dan *Psychological Empowerment* guna mewujudkan gaya kepemimpinan yang transformatif.
4. Sintesis Teoretis: Mengorelasikan temuan data dengan teori-teori psikologi kepemimpinan kontemporer (seperti *Transformational Leadership* dan *Authentic Leadership*) untuk merumuskan implikasi teoretis baru dalam lingkup psikologi pendidikan dan psikologi gender.

D. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil analisis bibliometrik berbasis data empiris beserta pembahasan komprehensif yang relevan dengan fokus penelitian mengenai penguatan peran perempuan dalam tata kelola pesantren menuju pendidikan Islam inklusif. Analisis diawali dengan seleksi literatur sistematis yang menghasilkan 57 artikel relevan dari total 278 artikel awal yang berhasil diekstraksi dari database internasional. Selanjutnya, pemetaan bibliometrik dilakukan untuk menguraikan struktur keilmuan melalui tiga tahapan utama: analisis jaringan (*network visualization*) guna mengidentifikasi kluster tematik utama, analisis tren temporal (*overlay visualization*) untuk memetakan pergeseran fokus studi dari waktu ke waktu, serta analisis kepadatan (*density visualization*) untuk menentukan area riset yang dominan sekaligus membuktikan keberadaan celah riset (*research gap*) (Kustanti, 2026).

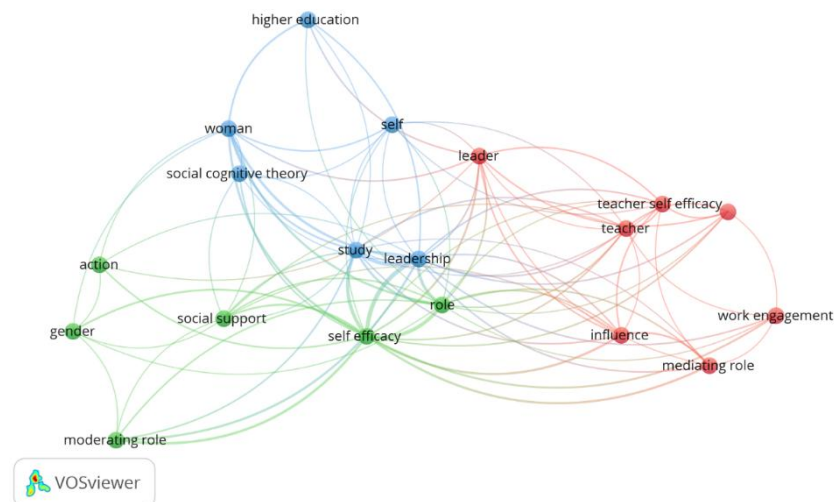
Temuan-temuan teoretis dari visualisasi VOSviewer—seperti *Social Cognitive Theory*, *teacher self-efficacy*, dan *social support*—kemudian didialogkan secara kritis dalam pembahasan sintesis tematis (Bandura, 1997a). Bagian pembahasan ini mengkontekstualisasikan kerangka teoretis tersebut ke dalam realitas empiris tata kelola pesantren di Indonesia, yang mencakup dinamika kepemimpinan perempuan, hambatan sosio-kultural patriarki, inovasi tata kelola di era Society 5.0, hingga perumusan kerangka strategis penguatan peran perempuan yang holistik.

1. Hasil pemetaan bibliometric VOSviewer

Pemetaan bibliometrik dilakukan untuk mengeksplorasi tren, struktur teoretis, dan keterkaitan antar-konstruksi kunci dalam literatur internasional bereputasi. Proses analisis menggunakan perangkat lunak VOSviewer dengan mengekstrak data *co-occurrence* kata kunci (*keywords*) dari dataset artikel relevan. Hasil pemetaan disajikan melalui tiga visualisasi utama: *Network Visualization*, *Overlay Visualization*, dan *Density Visualization*.

a. Analisis kluster tematik

Hasil analisis keterkaitan kata (*co-occurrence analysis*) menggunakan pemrosesan data VOSviewer menghasilkan peta visualisasi jejaring (*Network Visualization*) yang mengelompokkan literatur ke dalam tiga kluster tematik utama. Secara keseluruhan, jejaring ini terbentuk dari kata kunci (*items/nodes*) yang saling terhubung melalui garis jejaring (*links*) dengan akumulasi kekuatan hubungan (*Total Link Strength/TLS*) yang bervariasi. Ketiga kluster ini merepresentasikan pilar teoretis dan konsep psikopedagogis yang mendasari konstruk kepemimpinan, gender, dan efikasi diri dalam manajemen pendidikan.



Kluster merah berfokus pada efikasi dan kepemimpinan pendidik. Kata kunci dominan yang muncul membentuk titik utama pada kluster ini meliputi *leader*, *teacher*, *teacher self efficacy*, *influence*, *mediating role*, dan *work engagement*. Secara analisis, titik tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan *work engagement* dan *leader*. Pola hubungan inter-variabel ini mengindikasikan bahwa efikasi diri berfungsi sebagai mekanisme internal yang dedikasi profesional. Temuan ini menegaskan posisi teoritis bahwa efikasi diri tidak berdiri sebagai hasil akhir, melainkan

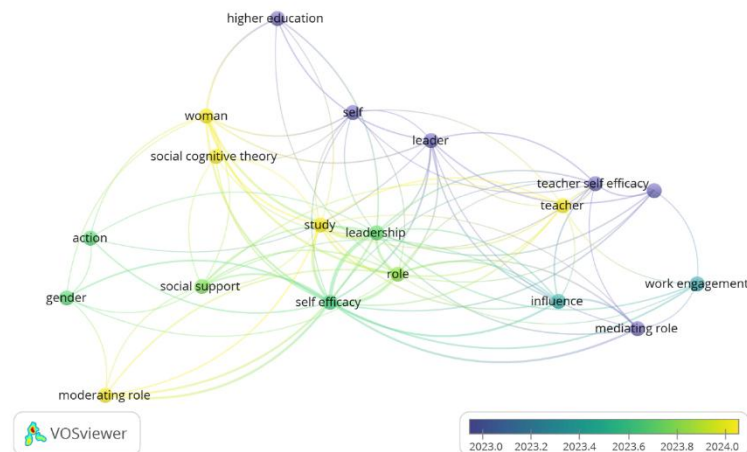
bertindak sebagai *variable mediasi* yang mengarahkan pengaruh kepemimpinan terhadap organisasi kepemimpinan transformasional menuju perubahan berkelanjutan melalui pemberdayaan sumber daya manusia (Wahyuni et al., 2025).

Kluster hijau menyoroti konstruk sosiologis, moderasi gender, dan dukungan sosial melalui nodus-nodus kunci seperti *self efficacy*, *role*, *social support*, *gender*, *action*, dan *moderating role*. Hubungan intensif antar-nodus tersebut membuktikan secara teoretis bahwa dinamika gender dalam organisasi tidak beroperasi secara terisolasi, melainkan diintervensi oleh lingkungan sosial yang menurut *Social Role Theory* kerap menghadirkan hambatan kultur patriarki. Namun, temuan peta visualisasi ini menegaskan bahwa *social support* (dukungan sosial) hadir sebagai variabel pemoderasi (*moderating role*) yang krusial untuk menguatkan *self efficacy* hingga bertransformasi menjadi aksi nyata (*action*) dan peran kepemimpinan (*role*) yang substantif (Imron, 2025). Dalam konteks Tata Kelola Pesantren, temuan ini mengonfirmasi bahwa penguatan peran ustazah tidak cukup hanya bertumpu pada kapasitas individu semata, melainkan membutuhkan *social support* berupa legitimasi Kyai, dukungan komunitas pondok, serta regulasi internal yang responsif gender. Dukungan sistemik inilah yang menjadi faktor pemoderasi utama bagi pimpinan perempuan untuk mengambil peran strategis dalam pengambilan keputusan, merancang tata kelola lembaga yang adil, dan mewujudkan ekosistem Pendidikan Islam Inklusif.

Kluster biru mengintegrasikan *Social Cognitive Theory* dan kepemimpinan perempuan melalui konsep kunci seperti *leadership*, *woman*, *social cognitive theory*, *higher education*, *study*, dan *self*. Fokus teoretis ini membuktikan bahwa literatur global dominan menjelaskan kepemimpinan perempuan (*woman leadership*) lewat teori Albert Bandura, yang menekankan hubungan timbal balik (*reciprocal determinism*) antara faktor internal, perilaku, dan lingkungan sosial melalui penilaian kapasitas diri (*self-concept*) serta pembelajaran observasional (*modeling*). Kerangka ini menjadi pijakan kokoh untuk membedah agensi kepemimpinan Nyai dan ustazah dalam Tata Kelola Pesantren, di mana kepemimpinan mereka dibentuk oleh interaksi antara keyakinan diri (*self*), keteladanan tokoh perempuan Islam, dan dinamika lingkungan keagamaan. Melalui penguatan pemaknaan kapasitas diri (*self-concept*) tersebut, para pemimpin perempuan ini dapat bertindak sebagai agen perubahan (*agent of change*) untuk mereformasi tata kelola lembaga agar lebih adil gender, ramah perempuan, serta mampu mengarahkan pesantren menuju sistem Pendidikan Islam Inklusif (Hayati et al., 2026).

b. Evolusi dan kebaruan tren riset

Visualisasi *Overlay* menyajikan perkembangan fokus riset berdasarkan rentang waktu publikasi (periode tahun 2023 hingga 2024) yang ditunjukkan melalui gradasi warna nodus kata kunci, mulai dari warna ungu/biru tua (isu awal) hingga warna kuning cerah (isu kontemporer/terbaru).



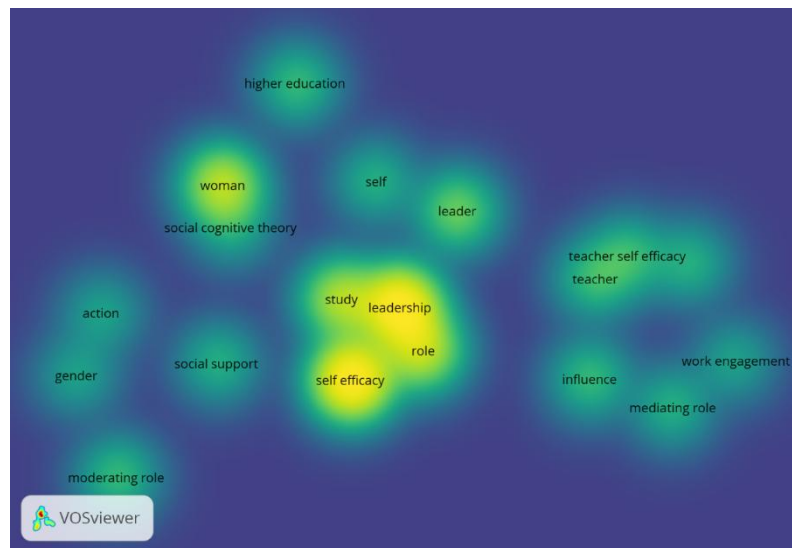
berdasarkan gradasi warna pada visualisasi diatas, publiksi pada periode awal 2023 didominasi oleh kata kunci berwarna ungu dan biru tua seperti higher education, leader, self, teacher self efficacy, dan mediating role. Hal ini menunjukkan jika kajian awal lebih banyak berfokus pada ranah interuksional formal dan kepemimpinan pendidikan secara umum. Seiring berjalannya waktu, terjadi pergeseran fokus studi secara signifikan ke arah kata kunci berwarna kuning cerah, yaitu woman, social cognitive, theory, moderating role, teacher, dan study. Pergeseran ini mengonfirmasi bahwa kebaruan riset dalam literatur global kini mengarah pada isu kepemimpinan perempuan (woman leadership) berbasis social cognitive theory serta peran pemoderasi lingkungan.

Temuan ini memberikan jembatan analisis yang krusial bagi penelitian mengenai tata Kelola pesantren. Munculnya kata kunci woman dan social cognitive theory sebagai tren terbaru menegaskan bahwa upaya penguatan peran ustadzah di pesantren selaras dengan perkembangan riset global terkini (Wulan Sari & Nuri Aslami, 2023). Dalam konteks pesantren, pergeseran tren ini memosisikan pimpinan perempuan tidak lagi sekadar sebagai pelaksana pendidikan tradisional, melainkan sebagai agen perubahan berbasis efikasi diri dan teori kognitif sosial yang dimoderasi

oleh kebijakan lembaga untuk mendorong transformasi Pendidikan Islam yang Inklusif (Schunk & DiBenedetto, 2023).

c. Analisis kerapatan dan kebaruan penelitian

Visualisasi Kerapatan (*Density Visualization*) menggambarkan tingkat kejenuhan riset dalam database literatur internasional, di mana area bernuansa kuning terang menandakan konsentrasi studi yang sangat tinggi (*well-researched*), sedangkan area bernuansa hijau redup hingga biru gelap menunjukkan tingkat kerapatan riset yang rendah (*under-researched*).



Peta kerapatan di atas menunjukkan dua temuan penting terkait peta jalan akademis. Peta kerapatan visualisasi tersebut memberikan dua pemaknaan krusial tentang peta jalan akademis global. Area dengan tingkat kejenuhan tertinggi yang ditandai oleh nuansa kuning terang berpusat pada kata kunci *leadership*, *self efficacy*, *study*, *role*, dan *woman*. Kerapatan ini mengindikasikan bahwa keterkaitan antara kepemimpinan perempuan, efikasi diri, dan dinamika peran telah menjadi fokus kajian yang sangat mapan (*well-researched*) dan tereksplorasi secara mendalam dalam peta literatur internasional (Herlina et al., 2025). Sebaliknya, istilah-istilah yang bersifat spesifik keislaman dan institusional lokal seperti *pesantren*, *madrasah*, *kyai*, *nyai*, maupun *Islamic inclusive education* tidak muncul sama sekali dalam kontur kerapatan tersebut dan berada pada zona redup atau kosong. Kondisi ini membuktikan adanya celah riset (*research gap*) yang nyata, sekaligus memberikan dasar argumentasi yang kuat bahwa penelitian mengenai penguatan peran perempuan dalam tata kelola pesantren ini hadir untuk mengisi ruang kosong akademis tersebut.

2. Pembahasan

Bagian ini menguraikan temuan teoretis dari pemetaan bibliometrik VOSviewer dengan kondisi empiris tata kelola pesantren di Indonesia. Integrasi ini bertujuan untuk mengkontekstualisasikan kerangka *Social Cognitive Theory*, *Teacher Self-Efficacy*, dan *Social Support* ke dalam realitas kepemimpinan perempuan, guna merumuskan arah reformasi pesantren menuju sistem pendidikan Islam yang inklusif dan berkeadilan gender.

a. Dinamika tata Kelola pesantren dan tantangan gender

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik khas dan memainkan peran penting dalam perkembangan pendidikan Islam di Indonesia (Abdul Mun'im Amaly, 2020). Keberadaan pesantren ditopang oleh lima elemen utama, yaitu kiai sebagai figur sentral, santri, masjid, asrama/pondok, dan kitab kuning. Dalam perkembangannya, model manajemen pesantren mengalami transformasi dari sistem tradisional (*salaf*) yang berpusat pada kepemimpinan informal kiai menuju model modern dan hibrid yang mengadopsi tata kelola profesional tanpa meninggalkan otoritas moral keislaman. Namun, di tengah dinamika pengelolaan kelembagaan tersebut, keterlibatan perempuan dalam struktur manajerial strategis masih menghadapi tantangan sosio-kultural yang kompleks.

Secara normatif-keagamaan, perempuan memiliki hak dan kewajiban yang setara dalam menuntut ilmu dan berkontribusi pada pendidikan. Namun, dalam realitas sosiologis pesantren, budaya patriarki dan stereotip gender kerap membatasi perempuan pada peran-peran domestik dan pengasuhan santriwati semata. Hambatan ini sejalan dengan perspektif *Social Role Theory* (Eagly, 1987), dan temuan Kluster 2 VOSviewer, di mana ekspektasi peran gender tradisional kerap menghambat munculnya kepemimpinan perempuan di ruang publik.

Untuk mengatasi hambatan struktural tersebut, temuan peta bibliometrik menunjukkan bahwa social support (dukungan sosial) hadir sebagai moderating role (faktor pemoderasi) yang sangat krusial. Dalam konteks pesantren, penguatan peran perempuan tidak dapat berjalan secara terisolasi hanya bergantung pada kapasitas individu, melainkan membutuhkan dukungan sistemik berupa legitimasi dari Kiai, pengakuan dari komunitas pesantren, serta pembentukan kebijakan kelembagaan yang responsif gender. Adanya dukungan sosial dan legitimasi struktural ini berfungsi memoderasi ekspektasi gender yang kaku, sehingga memicu peningkatan efikasi diri (*self-efficacy*) ustazah (Bandura, 1997). untuk bertransformasi menjadi aksi nyata (*action*) dan keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan strategis tata kelola pesantren.

b. Agensi dan kepemimpinan perempuan berbasis social theory

Menganalisis peran perempuan dalam struktur kepemimpinan pesantren membutuhkan pendekatan teoretis yang mampu menjelaskan bagaimana keyakinan individu berinteraksi dengan lingkungan keagamaan yang spesifik. Sebagaimana ditemukan pada Kluster tiga VOSviewer, *Social Cognitive Theory* menjadi pilar teoretis utama dalam menjelaskan kepemimpinan perempuan (Bandura, 1986). Teori ini menekankan prinsip determinisme timbal balik (*reciprocal determinism*), yaitu interaksi dinamis antara faktor internal individu, perilaku, dan lingkungan sosial (Wood & Bandura, 1989). Dalam ruang lingkup pesantren, agensi kepemimpinan *Nyai* dan ustazah tidak terbentuk secara spontan, melainkan hasil dari proses evaluasi kapasitas diri (*self-concept*) dan pembelajaran observasional (*modeling*) terhadap figur-figur teladan perempuan Islam (Herlina et al., 2025).

Penguatan kepemimpinan perempuan di pesantren sangat bergantung pada tingginya efikasi diri (*self-efficacy*). Merujuk pada temuan Kluster satu VOSviewer, efikasi diri pimpinan dan pendidik (*teacher self-efficacy*) bertindak sebagai variabel mediasi (*mediating role*) yang signifikan dalam mendorong keterikatan kerja (*work engagement*) serta efektivitas kepemimpinan (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Ketika *Nyai* dan ustazah memiliki keyakinan yang kuat atas kapasitas manajerial dan keilmuannya, mereka tidak hanya mengurus ranah domestik pesantren, tetapi juga mengambil peran aktif dalam penyusunan kurikulum, pengelolaan keuangan, hingga perumusan arah kebijakan lembaga. Efikasi diri yang tinggi ini memediasi pengaruh kepemimpinan perempuan untuk menciptakan iklim pembelajaran yang produktif, profesional, dan inklusif bagi seluruh warga pesantren (Taqiyuddin et al., 2026).

c. Inovasi pendidikan dan reformasi pesantren inklusif

Transformasi pesantren menuju pendidikan yang relevan dengan perkembangan zaman memerlukan inovasi tata kelola yang tidak hanya adaptif terhadap teknologi, tetapi juga berperspektif inklusif (Suwar & Ichsan, 2024). Sejalan dengan temuan Overlay Visualization VOSviewer pada tren Riset Kontemporer 2024, terjadi pergeseran fokus akademis global secara signifikan menuju kata kunci *woman*, *social cognitive theory*, *moderating role*, dan *teacher*. Hal ini mengonfirmasi bahwa tren riset terbaru menempatkan penguatan peran perempuan dan pemoderasian lingkungan sebagai kunci utama dalam mereformasi lembaga pendidikan. Dalam konteks pesantren, kebaruan tren ini menjadi momentum untuk mengintegrasikan kepemimpinan perempuan dalam menjawab tantangan era Society 5.0 (Afnita et al., 2023).

Pemanfaatan teknologi digital dan inovasi pembelajaran di pesantren menjadi sarana strategis bagi pimpinan perempuan untuk memperluas

jangkauan dakwah dan efektivitas manajemen (Puspita W et al., 2026a). Ketika pimpinan perempuan diberi ruang untuk memegang kendali atas inovasi teknologi dan penyusunan kebijakan kelembagaan, hal tersebut mendorong terciptanya ekosistem pesantren yang lebih ramah gender, ramah anak, dan terbuka bagi kelompok penyandang disabilitas. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan tidak hanya berdampak pada kesetaraan internal lembaga, melainkan menjadi motor penggerak utama dalam mewujudkan Pendidikan Islam Inklusif sebuah model pendidikan yang menjamin aksesibilitas, keadilan, dan kualitas belajar bagi seluruh santri tanpa diskriminasi (Jazilurrahman & Salam, 2026).

d. Kerangka strategis penguatan peran perempuan dalam tata Kelola pesantren

Berdasarkan sintesis antara temuan teoretis VOSviewer dan kondisi empiris pesantren, dirumuskan empat pilar strategi holistik untuk memperkuat peran pimpinan perempuan dalam mewujudkan tata kelola lembaga yang inklusif (Rahma et al., 2025). Pilar pertama adalah pilar akses, yang menekankan penguatan keterlibatan manajerial dengan cara membuka serta menjamin hak partisipasi pimpinan perempuan dalam pembuatan keputusan strategis, seperti penyusunan kurikulum, perencanaan anggaran, dan tata kelola kelembagaan (Zifa Ayu Putri, 2025). Pilar kedua adalah pilar kepemimpinan, yang berfokus pada pengembangan efikasi diri (*self-efficacy*) dan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan manajemen, *role modeling*, serta pendampingan berkelanjutan (Alfiyah et al., 2024).

Selanjutnya, pilar ketiga adalah pilar kebijakan responsif gender, yaitu penyediaan dukungan sistemik lembaga melalui perumusan regulasi internal pesantren yang adil gender, ramah perempuan, serta penyediaan fasilitas pendukung yang mengakomodasi kebutuhan spesifik perempuan dan kelompok disabilitas (Zeni Murtafiati Mizani, 2026). Pilar keempat ditutup oleh pilar inovasi digital, yang berorientasi pada pemberdayaan teknologi di era Society 5.0 melalui penguatan literasi digital bagi pimpinan perempuan untuk memodernisasi sistem tata kelola, memicu inovasi pembelajaran, dan memperluas jangkauan dakwah inklusif (Puspita W et al., 2026). Penerapan keempat pilar ini secara terintegrasi memastikan bahwa penguatan peran perempuan di pesantren tidak hanya berhenti pada ranah wacana, melainkan bertransformasi menjadi aksi nyata menuju sistem pendidikan Islam yang berkeadilan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perempuan memiliki peran yang semakin strategis dalam manajemen pendidikan pesantren. Transformasi pesantren dari model tradisional menuju model modern dan hibrid membuka ruang yang lebih luas bagi perempuan untuk terlibat dalam

berbagai fungsi pengelolaan lembaga, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, hingga pengawasan program pendidikan. Selain itu, perempuan yang berperan sebagai ustazah maupun pengelola pendidikan menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang kuat melalui pendekatan yang kolaboratif, demokratis, dan partisipatif. Keterlibatan mereka tidak hanya mendukung efektivitas tata kelola pesantren, tetapi juga memperkuat pembinaan karakter serta pengembangan potensi santri secara berkelanjutan.

Dalam aspek pengembangan pendidikan, perempuan berkontribusi sebagai agen perubahan yang mendorong lahirnya berbagai inovasi pembelajaran di lingkungan pesantren. Mereka berperan dalam mengintegrasikan kompetensi abad ke-21, seperti literasi digital, kemampuan berpikir kritis, komunikasi, dan kolaborasi ke dalam proses pendidikan tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas pesantren. Perempuan juga memiliki kontribusi penting dalam reformasi pendidikan Islam melalui pengembangan sistem pendidikan yang lebih inklusif, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat kontemporer, sehingga pendidikan Islam mampu menjawab tantangan era Society 5.0.

Meskipun demikian, upaya optimalisasi kontribusi perempuan masih membentur sejumlah hambatan, khususnya terkait dengan langgengnya stereotip gender dan budaya patriarki di sebagian lingkungan pendidikan. Di sisi lain, peluang akselerasi tetap terbuka lebar seiring dengan meluasnya akses edukasi, penguatan literasi, pengembangan kapasitas kepemimpinan, serta meningkatnya kesadaran kolektif akan pentingnya kesetaraan gender dalam transformasi pendidikan. Dinamika ini mengindikasikan bahwa perempuan memiliki kapasitas yang signifikan untuk terus memperluas peran strategis mereka dalam tata kelola dan keberlanjutan pesantren.

Secara keseluruhan, penguatan peran perempuan dalam pendidikan pesantren memiliki landasan teologis, sosial, dan yuridis yang kuat. Oleh karena itu, upaya pemberdayaan perempuan perlu terus didukung melalui perluasan akses pendidikan, penguatan kapasitas manajerial, penerapan kebijakan yang responsif gender, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi digital. Keberhasilan langkah tersebut akan berkontribusi pada terwujudnya sistem pendidikan pesantren yang lebih inklusif, adaptif, dan berkelanjutan dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

BIBLIOGRAPHY

- Abdul Mun'im Amaly, -. (2020). *Dinamika Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Khas Indonesia dari Tradisional Hingga Modern (Studi di Pondok Pesantren Darul Falah Cihampelas Bandung Barat)* [Masters, Universitas Pendidikan Indonesia]. <http://repository.upi.edu>
- Afnita, N., Pulungan, D. Z., Rahmadinur, W., Wandu, J. I., & Effendi, H. (2023). INOVASI PENDIDIKAN DI PESANTREN: TRANSFORMASI DAN TANTANGAN DI ERA 5.0. *Journal Education And Islamic Studies*, 1(2), 131–140.
- Akmala, N., & Al-Fatih, M. (2025). Kepemimpinan perempuan dalam perspektif pengelolaan lembaga pendidikan islam. *Jurnal ilmiah nusantara*, 2(4), 312–318. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i4.5054>
- Alfiyah, N., Falaqi, M. R., Nurkholisoh, S., Ansharah, I. I., Kawakip, A. N., & Barizi, A. (2024). Indonesian Pesantren Women's Leadership Thought: Istibsyaroh's Perspective and Its Relevance to the Challenges of Society 5.0. *Journal of Advances in Humanities and Social Sciences*, 10(2). <https://doi.org/10.20474/jahss-10.2.1>
- Azizah, I. & Chabib Musthofa. (2024). Peran Organisasi Santri dalam Pembentukan Karakter Disiplin Sholat Jamaah di Pondok Pesantren Jabal Noer Sidoarjo. *PROGRESIF: Jurnal Dakwah, Sosial, dan Komunikasi*, 1(2), 161–168. <https://doi.org/10.63199/progresif.v1i2.29>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory* (pp. xiii, 617). Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997a). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (1997b). *Self-efficacy: The exercise of control* (pp. ix, 604). W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Daud, N. B. A., & Susilo, M. J. (2026). Integrasi Kompetensi Abad 21 dalam Kurikulum Pendidikan Agama Islam: Kajian Literatur. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 9(2), 2859–2865.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation* (pp. xii, 178). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Eagly, A. H., & Sczesny, S. (n.d.). *Frontiers | Editorial: Gender Roles in the Future? Theoretical Foundations and Future Research Directions*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01965>
- Firdaus, N. P., & Sabda, S. (2025). Pendidikan Islam di Era Society 5.0: Konsep dan Tahapan Roadmap Transformasi. *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(4), 1553–1560.
- Hamdan, M., & Fitria, L. (2024). Prinsip Dasar Adm. Pendidikan Islam. *At-Ta'lim : Kajian Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 57–66.
- Harahap, S. (n.d.). *Kepemimpinan Perempuan di Lembaga pendidikan Islam: Peran, Tantangan, dan Kontribusi terhadap Mutu Layanan Pendidikan | NUR EL-*

- ISLAM: Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan. Retrieved August 22, 2026, from <https://ejurnal.iaiyasnibungo.ac.id/index.php/nurelislam/article/view/1332>
- Haryadi, R. N., Salman, A. M. bin, & Munadi, M. (2026). Reorientasi Kurikulum Pesantren terhadap Tantangan Globalisasi Pendidikan dan Pengetahuan. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 9(1), 583–591.
- Hayati, N., Solichin, M. M., & Nurhadi, A. (2026). Kepemimpinan Bu Nyai Sebagai Representasi Kesetaraan Gender dalam Tradisi Pondok Pesantren Al-Azhar Azzayyadiyah Sampang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 4(3), 233–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jmpai.v4i3.2000>
- Herlina, H., Munawara, M., & Gurel, I. S. (2025). Nyai leadership: The role of women in maintaining the tradition of santri literacy in islamic boarding schools. *An-Nisa' Journal of Gender Studies*, 18(1), 75–88. <https://doi.org/10.35719/annisa.v18i1.319>
- Imam Saerozi. (2024). Standarisasi Manajemen Pesantren Kontemporer Di Era Postmodern. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 157–167. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i1.95>
- Imron, M. Y. A. (2025). CONTROVERSY IN WOMEN'S LEADERSHIP IN ISLAMIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS: CHALLENGES OF PATRIARCHY AND TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE | Proceedings of International Conference on Educational Management. <https://ejournal.uimsya.ac.id/index.php/picem/article/view/3763>
- Jauhari, N., & Thowaf, S. M. (2019). KESETARAAN GENDER DI PESANTREN DALAM KAJIAN LITERATUR | Jauhari | Sejarah dan Budaya: Jurnal Sejarah, Budaya, dan Pengajarannya. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/umo20v13i22019p179-188>
- Jazilurrahman, & Salam, M. (2026). Transformasi Pendidikan Pesantren Menuju Model Pendidikan Islam Inklusif Dalam Mewujudkan Ekosistem Multikultural Santri. *journal multicultural of islamic education*, 9(2), 25. <https://doi.org/10.21043/jupe.v10i1.1366>
- Jusuf, D. I., Narimawati, U., & Sarwono, J. (2025). Peranan Gaya Kepemimpinan Wanita dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pemasaran. *Cendikia Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah*, 2(7), 1353–1362.
- Khoirul Anam, Javier Rizqi Baiturrahman, Bagus Alamsyah Bahari, & Moch. Isa Anshori. (2023). Pertukaran Anggota dan Pemimpin (Leader Member Exchange). *Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 163–182. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i3.398>
- Kustanti, C. Y. (2026). Identifikasi gap penelitian melalui analisis bibliometrik. *Editorial*, 13(2), 176–184.
- Kuswartanti, D. R., Setiawan, A. D. P., & Utami, N. P. (2025). Analisis Tingkat Learned Helplessness pada Perempuan dalam Toxic Relationship di Periode Quarter Life Crisis. *JIPSI (Jurnal Ilmu Psikologi)*, 7(2).

- Kutbi, L. M. A. A. A., Acim, S. A., & Fuadi, A. (2025). Kepemimpinan Perempuan dan Transformasi Mutu Pendidikan di MAK Hamzanwadi II NW Lombok Timur. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 12(1), 289–305. <https://doi.org/10.69896/modeling.v12i1.2782>
- Latifah, H., & Asy'ari, H. (2024). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Islam | Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam. <https://jurnal.staithawalib.ac.id/index.php/thawalib/article/view/486>
- Nur'aini, I., Putri, N. N., Afriza, B. N., Aulia, M. O., Ursyida, S., & Ulfa, K. (2026). Dampak Diskriminasi Gender terhadap Resiliensi Perempuan dalam Kepemimpinan Politik Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 3(4), 1430–1434.
- Pebriani, A., Bayuningrum, N., Hamdi, R., Khasanah, S., Apriani, E. O., Wulandari, R., Kafabih, M., & Nurhaningtyas, P. (2026). Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Pendidikan: Analisis Kualitatif terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Leadership in Organisation and Development (JLOD)*, 1(1), 9–19.
- Pg, D., Sj, S., & Cm, S. (n.d.). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. PubMed. Retrieved August 22, 2026, from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15841859/>
- Puspita W, D. M. Q. A., Tabrani, A. M., Fatmawati, E., & Pramitha, D. (2026a). Transformasi Pesantren di Era Globalisasi Digital: Inovasi Pendidikan Islam dan Adaptasi Kelembagaan. *Journal of Islamic Education and Pedagogy*, 3(1). <https://doi.org/10.62097/jiep.v3i1.2879>
- Rahma, R. H., Iswantir M, Rahmad, M. T., & Hilmi. (2025). Transformasi Historiografis Pondok Pesantren Dan Dinamika Sosial Di Minangkabau: Dari Tradisi Surau Ke Modernisasi Sosial-Religius. *At-Tasyrih Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam*, 11(2), 110–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.55849/attasyrih.v11i2.349>
- Rohimat, S., Fauziah, S. S., Syarifudin, E., & Lugowi, R. A. (2025). Model Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan dalam Perspektif Hadist. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 6(1), 50–58. <https://doi.org/10.30762/joiem.v6i1.5039>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2023). Learning from a social cognitive theory perspective. In R. J. Tierney, F. Rizvi, & K. Ercikan (Eds.), *International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)* (pp. 22–35). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.14004-7>
- Suwar, A., & Ichsan, W. K. (2024). Transformation of Islamic Education in Pesantren Based on Religious Moderation in the Disruption Era. *Educalia: Journal of Educational Research*, 3(2), 100–118. <https://doi.org/DOI%2010.56613/educalia.v3i2.334>
- Taqiyuddin, T., Nurmallasari, N., & Zahra, H. A. (2026a). Transforming Pesantren Management: The Role of Women's Leadership in Indonesia. *Journal of*

- General Education and Humanities, 5(2), 3075–3086.
<https://doi.org/10.58421/gehu.v5i2.1276>
- Taqiyuddin, T., Nurmalasari, N., & Zahra, H. A. (2026b). Transforming Pesantren Management: The Role of Women's Leadership in Indonesia. *Journal of General Education and Humanities*, 5(2), 3075–3086.
<https://doi.org/10.58421/gehu.v5i2.1276>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
[https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Wahyuni, S. I., Lestari, M. C. D. L. D., Sartika, D. S., & Sulasmi, S. (2025). Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan di Pondok Pesantren | SURAU: Journal of Islamic Education.
<https://ejournal.uinbukittinggi.ac.id/surau/article/view/7070>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *The Academy of Management Review*, 14(3), 361–384.
<https://doi.org/10.2307/258173>
- Wulan Sari & Nuri Aslami. (2023). Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Islam Pesantren Al-Hasyimiyah Pabatu. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(3), 41–50.
<https://doi.org/10.30640/digital.v2i3.1285>
- Wulandari, K. (2026). Women's Leadership In Islamic Educational Institutions: Leadership Styles, Challenges, And Adaptive Strategies Of A Female Madrasah Principal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 3073–3082.
<https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.2246>
- Zain, L. M., & Nasith, A. (2026). Perilaku Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam; Kajian Interaksi Antara Struktur, Nilai, Dan Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 332–343.
<https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1282>
- Zeni Murtafiati Mizani. (2026). Isu Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial dalam Pendidikan Islam: Sebuah Tinjauan Kritis dan Strategis. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 6(02), 30–45.
<https://doi.org/10.37680/almikraj.v6i02.7703>
- Zifa Ayu Putri. (2025). Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Kelembagaan Pondok Pesantren Pendidikan Diniyah Formal (Pdf). *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 7(1), 161–171.
<https://doi.org/10.31949/madinasika.v7i1.15642>