

Komparasi Kinerja Kepala Sekolah Perempuan dan Laki-Laki dalam Meningkatkan Budaya Mutu

Adinda Nurfadila Hasan¹, Abd. Kadim Masaong², Zulystiawati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

E-mail: dindahasan57@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kinerja kepala sekolah perempuan, (2) kinerja kepala sekolah laki-laki, serta (3) perbedaan kinerja kepala sekolah perempuan dan laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif komparatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo berada pada kategori sangat baik; (2) Kinerja kepala sekolah laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo berada pada kategori sangat baik; (3) Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kepala sekolah perempuan dan kepala sekolah laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo; serta (4) Perbandingan skor kinerja kepala sekolah perempuan dan laki-laki menunjukkan kepala sekolah perempuan unggul di bidang supervisi pembelajaran, penguatan budaya mutu dan kewirausahaan.

Kata Kunci: Kinerja; Kepala Sekolah; Budaya Mutu

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the performance of female school principals, (2) the performance of male school principals, and (3) the differences in performance between female and male principals in enhancing quality culture in public elementary schools across Gorontalo City. The research employed a quantitative approach with a descriptive-comparative design. Data were collected using questionnaires, and statistical analysis was conducted using the t-test. The results show that: (1) the performance of female principals in enhancing quality culture falls under the "excellent" category; (2) the performance of male principals is also categorized as "excellent"; (3) there is no significant difference in the overall performance between female and male principals in improving quality culture; and (4) comparative analysis indicates that female principals excel in areas of instructional supervision, quality culture reinforcement, and entrepreneurial leadership.

Keywords: Performance; Principal; Quality Culture

© 2025 Adinda Nurfadila Hasan, Abd. Kadim Masaong, Zulystiawati
[Under The License CC-BY SA 4.0](#)

Sejarah Artikel:

Diterima: Januari, 2023

Disetujui: Maret, 2025

Dipublikasi: Juni, 2025

PENDAHULUAN

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk memiliki 5 kompetensi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Dalam Peraturan Kemendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang berbunyi "kepala sekolah memiliki 5 standar

kompetensi yang harus dipenuhi diantaranya yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial". Pemenuhan kelima kompetensi ini menjadi dasar bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang tepat guna meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dan kegagalan yang akan dicapai oleh sekolah sangat bergantung pada kepala sekolah, ini sesuai dengan pendapat menurut Mahardhani (2016) yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah dikatakan sebagai kunci utama dan merupakan salah satu faktor strategi yang paling penting untuk mengembangkan sekolah yang bermutu.

Usman (2017) menyatakan bahwa pendidikan yang baik dan bermutu merupakan dasar pengembangan dan kemajuan selanjutnya. Mutu dalam bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, *output* dan *outcome*. Input pendidikan dapat dikatakan bermutu apabila mampu berproses seperti guru, karyawan, siswa, orang tua, masyarakat. Pada proses pendidikan dikatakan bermutu jika mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Sementara itu, *output* dan *outcome* yang bermutu tercermin dari prestasi siswa serta daya saing lulusan di tingkat lanjut atau dunia kerja. Strategi dengan menggunakan dimensi budaya ini lebih menitikberatkan terhadap proses penyelenggaraan pendidikan yang memerlukan keterlibatan seluruh warga sekolah dan *stakeholders* sekolah dalam membangun dan mengimplementasikan nilai-nilai dalam pengelolaan pendidikan. Pendekatan strategi perbaikan mutu pendidikan melalui dimensi budaya ini disebut sebagai manajemen budaya mutu (Lestari & Sholeh, 2021).

Berdasarkan observasi awal peneliti di beberapa SDN di Kota Gorontalo, ditemukan bahwa baik kepala sekolah perempuan maupun laki-laki sama-sama mampu memimpin sekolah dengan baik. Namun, dari segi kinerja dalam memperkuat budaya mutu, masing-masing kepala sekolah memiliki pendekatan dan strategi tersendiri. Dalam masyarakat, masih terdapat stigma yang menganggap bahwa perempuan memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki (Yunisa et al., 2024). Stigma ini dapat memengaruhi persepsi terhadap kinerja kepala sekolah perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk melihat secara objektif kinerja kepala sekolah perempuan dan laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu sekolah, serta mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan di antara keduanya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam memahami peran gender dalam kepemimpinan sekolah serta urgensi peningkatan budaya mutu sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri se-Kota Gorontalo dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan komparatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja kepala sekolah perempuan (X_1) dan kepala sekolah laki-laki (X_2) dalam meningkatkan budaya mutu sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dasar negeri di Kota Gorontalo. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang kepala sekolah, yang terdiri dari 15 kepala sekolah perempuan dan 15 kepala sekolah laki-laki.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria kepala sekolah aktif dan menjabat minimal satu tahun. Pemilihan sampel juga didasarkan pada ketersediaan dan kemudahan akses oleh peneliti, sehingga termasuk dalam kategori *accessible sample*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) tertutup yang disusun berdasarkan indikator kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan uji-t (*independent sample t-test*) untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kepala sekolah perempuan dan laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu sekolah.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

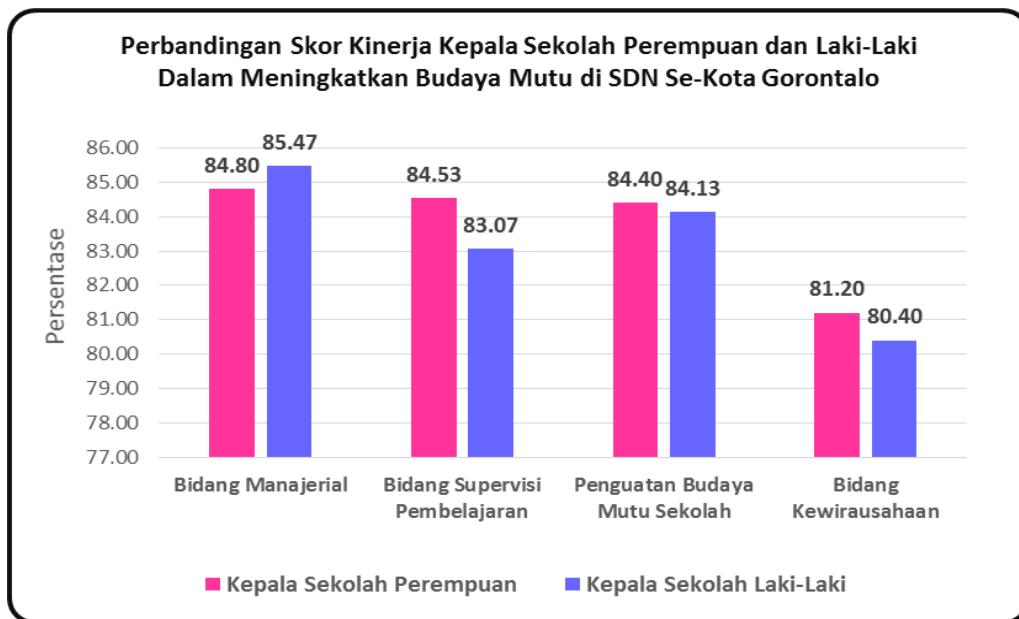
Gambaran mengenai sebaran data penelitian yang terdiri dari skor maksimum, skor minimum, rata-rata dan standar deviasi atau simpangan baku dari data yang terkumpul diuraikan sebagai berikut (lihat Tabel 1 dan Gambar 1). Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa, skor rata-rata yang diperoleh kepala sekolah perempuan sejumlah 167.6 dan untuk skor kepala sekolah laki-laki sejumlah 166.7.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Data Kinerja Kepala Sekolah Perempuan dan Laki-Laki

Variabel	(n)	Skor max	Skor min	Skor rata-rata	Median	Modus	Standar Deviasi	Varians
Kepala sekolah perempuan	15	189	154	167.6	164	161	10.466	109.543
Kepala sekolah laki-laki	15	183	152	166.7	163	162	8.970	80.457

Sumber: Data primer, 2022 (diolah).

Selanjutnya, pada Gambar 1, dapat dilihat perbandingan dari beberapa skor indikator. Untuk indikator bidang manajerial terlihat bahwa kepala sekolah laki-laki lebih mendominasi dengan skor 85.47%, sedangkan untuk kepala sekolah perempuan berada pada skor 84.80%.



Gambar 1. Perbandingan Skor Kinerja Kepala Sekolah Perempuan dan Laki-Laki

Sementara pada indikator bidang supervisi pembelajaran kepala sekolah perempuan lebih mendominasi dengan skor 84.53% sedangkan untuk kepala sekolah laki-laki berada pada skor 83.07%. Kemudian pada indikator penguatan budaya mutu sekolah kepala sekolah perempuan lebih mendominasi dengan skor 84.40% sedangkan untuk kepala sekolah laki-laki berada pada skor 84.13%. Selanjutnya pada indikator bidang kewirausahaan kepala sekolah perempuan lebih mendominasi dengan skor 81.20% sedangkan untuk kepala sekolah laki-laki berada pada skor 80.40%.

Deskripsi Hasil Uji Asumsi

Uji terhadap asumsi klasik bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi agar hasil analisis yang diperoleh valid dan tidak bias. Dalam penelitian ini, dilakukan tiga jenis uji asumsi klasik, yakni (1) uji normalitas, (2) uji homogenitas varians, dan (3) pengujian hipotesis. Secara rinci, hasil pengujian tersebut diuraikan sebagai berikut. **Pertama**, uji normalitas data. Pengujian normalitas data ini adalah syarat yang harus dipenuhi pada analisis statistik. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas data dapat disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	X ² hitung	X ² tabel	Keputusan
1	Kepala Sekolah Perempuan	-17.837	7.815	Berdistribusi normal
2	Kepala Sekolah Laki-laki	-23.711	7.815	Berdistribusi normal

Sumber: Data primer, 2022 (diolah).

Hasil pengujian normalitas data kinerja kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo, diperoleh $X^2_{hitung} = 3.895$ untuk taraf signifikan $\alpha=0,05$ dan $dk = k-1 = (4-1=3)$ diperoleh nilai X^2_{tabel} sebesar 7.815. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel tersebut berdistribusi normal karena memenuhi kriteria pengujian dimana $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, $-17.837 < 7.815$. Sedangkan untuk hasil pengujian normalitas data kinerja kepala sekolah laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo, diperoleh $X^2_{hitung} = -23.711$ untuk taraf signifikan $\alpha=0,05$ dan $dk = k-1 = (4-1=3)$ diperoleh nilai X^2_{tabel} sebesar 7.815. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel tersebut berdistribusi normal karena memenuhi kriteria pengujian dimana $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ ($-23.711 < 7.815$).

Kedua, uji homogenitas varians data. Berdasarkan pengujian homogenitas, diketahui bahwa besar simpangan baku atau standar deviasi (S) dan varians (S^2) antara variabel kinerja kepala sekolah perempuan dan laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo adalah sebagai berikut (lihat Tabel 3).

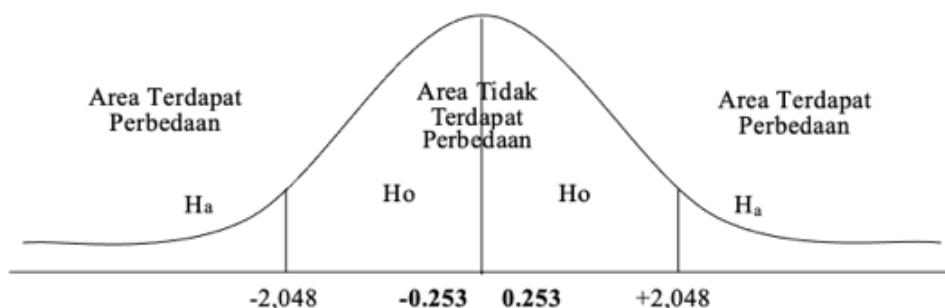
Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas Varians Data

No	Variabel	Std. Deviasi	Varians (S^2)
1	Kepala Sekolah Perempuan	10.466	109.543
2	Kepala Sekolah Laki-laki	8.970	80.457

Sumber: Data primer, 2022 (diolah).

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh F hitung = 1,362. Sedangkan untuk nilai F tabel dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $n - 1 = 15 - 1 = 14$ adalah 4.667, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai F hitung < F tabel ($1,362 < 4,667$). Hal tersebut menunjukkan populasi berasal dari varians yang homogen, sehingga analisis bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya. **Ketiga**, uji hipotesis. Dari tabel distribusi t untuk $\alpha = 0.05$ dan $dk (n_1 + n_2) - 2 = 28$ diperoleh $t_{tabel} = 2,048$ dan $t_{hitung} = 0.253$. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0.253 < 2,048$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kepala sekolah perempuan dengan kepala sekolah laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo. Dari hasil perhitungan pengujian

hipotesis ini, maka dapat digambarkan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagaimana terlihat pada Gambar 2.

**Gambar 2. Kurva Penerimaan dan Penolakan H_0**

Berdasarkan gambar terebut dapat dilihat bahwa t_{hitung} berada di area tidak terdapat perbedaan atau dengan kata lain berada pada daerah penerimaan H_0 , maka dengan kata lain tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan budaya mutu dengan kinerja kepala sekolah laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo.

PEMBAHASAN

Kinerja Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SDN Se-Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo dinilai melalui beberapa indikator, yaitu kompetensi manajerial, penguatan budaya mutu, dan kewirausahaan. Secara umum, skor kinerja kepala sekolah perempuan mencapai 83,73% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Temuan ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang menunjukkan konsistensi antara data kuantitatif dan narasi dari kepala sekolah perempuan yang terlibat.

Pada indikator manajerial, kinerja kepala sekolah perempuan memperoleh skor sebesar 84,80%, yang juga tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan mampu mengelola sekolah secara efektif, mengambil keputusan strategis, serta mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen sekolah. Penelitian Kurniawan (2019) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa keterampilan konseptual, kemanusiaan, dan teknis kepala sekolah perempuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah.

Selanjutnya, pada indikator penguatan budaya mutu, kepala sekolah perempuan memperoleh skor 84,40%, menunjukkan bahwa mereka berperan aktif dalam membangun visi dan nilai-nilai bersama di lingkungan sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian Marhawati (2017) yang menyatakan bahwa kepala sekolah perempuan mampu mendorong pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah melalui program yang terencana dan bertahap. Dukungan serupa juga ditemukan pada riset Wulandari et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan mutu pendidikan.

Pada aspek kewirausahaan, kepala sekolah perempuan memperoleh skor 81,20%, yang juga berada dalam kategori sangat baik. Kemampuan ini tercermin dari inovasi-inovasi yang dilakukan seperti membangun kerja sama dengan alumni dan sekolah mitra. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratiwi (2012) yang menyebutkan bahwa kepala sekolah perempuan aktif menciptakan inovasi berbasis jejaring untuk mendukung pengembangan sekolah. Assegaf et al. (2021) juga menegaskan bahwa kepemimpinan kewirausahaan pada perempuan terlihat dari kemampuannya dalam mengantisipasi perubahan dan menyusun strategi jangka panjang.

Lebih lanjut, Hasan dan Othman (dalam Wulandari et al., 2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung lebih persuasif, reflektif terhadap pengalaman, dan inklusif dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, penelitian oleh Ishak et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan perempuan dipengaruhi oleh karakteristik keibuan, sikap penyayang, ketegasan, hingga kedekatan emosional yang memberi pengaruh positif terhadap relasi kerja dan motivasi bawahan. Secara keseluruhan, data kuantitatif dan kualitatif menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SDN Se-Kota Gorontalo memiliki kinerja yang sangat baik dalam berbagai indikator penguatan budaya mutu sekolah. Temuan ini tidak hanya menepis stigma negatif terhadap kemampuan kepemimpinan perempuan, tetapi juga memberikan bukti empiris bahwa kepala sekolah perempuan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja Kepala Sekolah Laki-Laki dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SDN Se-Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja kepala sekolah laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo memperoleh skor sebesar 83,27. Skor ini berada dalam kategori sangat baik dan diperkuat dengan hasil wawancara terhadap beberapa kepala sekolah laki-laki yang menunjukkan komitmen dan tanggung jawab tinggi dalam mendorong mutu pendidikan di sekolah masing-masing. Untuk memberikan gambaran yang

lebih rinci, pengukuran kinerja kepala sekolah laki-laki dilakukan pada beberapa indikator, yakni bidang manajerial, supervisi pembelajaran, penguatan budaya mutu, dan kewirausahaan.

Pada bidang manajerial, diperoleh persentase sebesar 84,80%. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah laki-laki memiliki kemampuan manajerial yang sangat baik, yang tercermin dari kemampuannya dalam mengelola sumber daya, menyusun perencanaan strategis, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sepang (2003) mengemukakan bahwa kepala sekolah laki-laki cenderung bersikap aktif, agresif, dan dominan dalam mengelola organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Multazam (2017) yang menunjukkan bahwa kepala sekolah laki-laki mampu menjalin komunikasi yang baik, memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, menciptakan suasana kerja nyaman, dan memberikan bimbingan kepada guru dalam menyelesaikan tugas.

Pada indikator supervisi pembelajaran, diperoleh persentase sebesar 84,53%. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah laki-laki sangat baik dalam melaksanakan tugas supervisi untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Fanani (2019) menyatakan bahwa kepala sekolah yang memahami teori belajar dan pembelajaran mampu membantu guru menerapkan keterampilan pedagogik secara efektif. Anissyahmai et al. (2016) juga menekankan bahwa supervisi yang dilakukan secara efisien dapat meningkatkan kepuasan guru dan kualitas pembelajaran.

Dalam aspek penguatan budaya mutu sekolah, kinerja kepala sekolah laki-laki tercatat sebesar 84,40%, yang juga termasuk kategori sangat baik. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting dalam membentuk budaya mutu sekolah. (Umroniyah, 2020) menyatakan bahwa budaya mutu merupakan sistem nilai bersama yang diyakini oleh warga sekolah dan dijadikan pedoman dalam bertindak. Kepala sekolah laki-laki terbukti mampu mengembangkan nilai-nilai tersebut melalui visi, misi, dan tujuan yang jelas.

Selanjutnya, pada bidang kewirausahaan, kinerja kepala sekolah laki-laki menunjukkan angka 81,20%, tetap dalam kategori sangat baik. Mereka menunjukkan kemampuan berinovasi, menjalin kerja sama dengan pihak eksternal, serta mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan mutu sekolah. Krismastyanti (dalam Rahmadani, 2015) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang memiliki jiwa kewirausahaan yang kuat berani melakukan perubahan-perubahan inovatif. Sasqia et al. (2022) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepala sekolah laki-laki mampu membangun sinergi dengan pihak internal dan eksternal, bekerja keras, serta memberikan motivasi kepada guru dan siswa dalam mengembangkan kualitas sekolah. Terakhir, Nuql (2009) mengungkapkan bahwa pemimpin

laki-laki umumnya bersikap tegas, kompetitif, percaya diri, dan tidak bergantung pada orang lain. Sikap ini mendukung keberhasilan mereka dalam memimpin sekolah dan mendorong peningkatan budaya mutu.

Perbedaan Kinerja Kepala Sekolah Perempuan dan Laki-Laki dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SDN Se-Kota Gorontalo

Pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil analisis didapat nilai $t_{hitung} = 0.253$ sementara kriteria pengujian pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi t diperoleh t_{tabel} sebesar $= 2.048$. Oleh karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan $t_{hitung} (0.253 < 2.048)$ maka dengan demikian hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak yaitu artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja kepala sekolah perempuan dan laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo. Kemudian dari segi nilai rata-rata kinerja kepala sekolah perempuan dan laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo diperoleh skor lebih besar nilai rata-rata kepala sekolah perempuan.

Tidak adanya perbedaan antara kinerja kepala sekolah perempuan dan kepala sekolah laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu sekolah dalam penelitian ini. Dengan sendirinya menjawab keraguan selama ini tentang kinerja dari kepala sekolah perempuan dalam memimpin sekolah. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Karena dari segi kinerja atau hasil kerja mereka tidak jauh berbeda dengan kepala sekolah laki-laki. Bahkan dibeberapa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan, sekolah yang dipimpinnya tersebut menjadi sekolah yang unggul dan memiliki budaya mutu yang kuat dan menghasilkan generasi-generasi yang cerdas dan unggul.

Pililie et al. (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya mutu sekolah yang efektif akan memberikan efek positif bagi semua unsur dan personil sekolah seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, dan masyarakat. Oleh karena itu, dalam mengembangkan budaya mutu sekolah harus melibatkan seluruh warga sekolah dengan tujuan yang jelas. Salah satu penguatan budaya mutu sekolah dapat dilakukan dengan kegiatan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) adalah perkumpulan kepala sekolah yang bekerja secara tersistem dan berkoordinasi secara rasional untuk mencapai tujuan melalui pembagian pekerjaan dan fungsi yang dilaksanakan dengan rasa tanggungjawab.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut. Kinerja kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo berada pada kategori sangat baik. Selanjutnya, kinerja kepala sekolah laki-laki dalam meningkatkan budaya mutu di SDN Se-Kota Gorontalo berada pada kategori sangat baik. Adapun untuk perbandingan skor kinerja kepala sekolah perempuan dan laki-laki menunjukkan kepala sekolah perempuan unggul di bidang supervisi pembelajaran, penguatan budaya mutu dan kewirausahaan, sementara kepala sekolah laki-laki unggul di bidang manajerial.

REFERENSI

- Anissyahmai, A., Rohiat, R., & Juarsa, O. (2016). Supervisi Akademik Kepala Sekolah. *Manajer Pendidikan*, 10(3).
- Assegaf, R., Khodijah, N., & Mazarudin, M. (2021). Kepemimpinan Kewirausahaan Pondok Pesantren dari Sisi Perempuan. *Studia Manageria*, 3(1), 1–12.
- Fanani, Z. (2019). Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dilihat dari Perbedaan Gender di Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 4(2). <https://doi.org/10.56971/jwi.v4i2.23>
- Ishak, M., Suking, A., & Zulystiawati, Z. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Student Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.37411/sjem.v2i1.1038>
- Kurniawan, A. (2019). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Perempuan: Studi Kasus Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 6 kota Cirebon. *Equalita: Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 1(2). <https://doi.org/10.24235/equalita.v1i2.5229>
- Lestari, W. D., & Sholeh, M. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu Sekolah. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 09(02).
- Mahardhani, A. J. (2016). Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2). <https://doi.org/10.24269/dpp.v3i2.82>
- Marhawati, B. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan pada Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.17977/um025v1i22017p122>
- Multazam, U. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Implikasinya Bagi Kinerja Guru. *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 53(9).
- Nuqul, F. L. (2009). Perbedaan Penilaian Keadilan Karyawan Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Egalita: Jurnal Kesetaraan Dan Keadilan Gender*, 4(2). <https://doi.org/10.18860/egalita.v0i0.1989>
- Pililie, H., Masaong, A. K., & Arsyad, A. (2017). Pengembangan Budaya Mutu Sekolah Melalui Musyawarah Kerja Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 02(Februari).
- Pratiwi, O. (2012). *Profesionalisme Kepala Sekolah Perempuan di SMA Negeri di Kabupaten Purworejo*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmadani, D. (2015). Persepsi Guru Terhadap Kompetensi Sosial Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri Di Kota Pariaman. *Bahana Administrasi Pendidikan*, 3(2).

- Sasqia, P., Wahira, W., & Habibah, S. (2022). Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(4), 265. <https://doi.org/10.26858/edustudent.v1i4.35905>
- Sepang, A. (2003). Perbedaan gaya kepemimpinan dalam perspektif gender. *JBE (Journal Of Business And Economics)*, 2(1).
- Umroniyah, S. (2020). Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu di SMP Negeri 21 Purworejo. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i1.218>
- Usman, M. U. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Wulandari, Y., Dwi Sartika, E., & Perawati, P. (2018). Strategi Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v3i1.1584>
- Yunisa, A., Ilham, B. N., Nurhayati, I. Z., Adinda, T., & Supriyono, S. (2024). Dampak Stereotip Gender terhadap Peluang Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3).



Student Journal of Educational Management

Volume 5 Nomor 1, Juni 2025. Hal. 57-67

E-ISSN: 2809-9184