INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 4391-4399
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Model Kepemimpinan Transformasional Pada Pemimpin Perempuan: Studi Kasus Pemberdayaan Perempuan

Adinda Maula Auladina[1✉], Hasyim Asy'ari[2]
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
Email: Aauladina@gmail.com[1✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep kepemimpinan transformasional, memahami kepemimpinan wanita, serta mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap konsep kepemimpinan transformasional. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif yang mana menulis harus mampu mendeskripsikan data dan fakta yang terjadi dilapangan untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Studi ini menyimpulkan bahwa perempuan memiliki hak yang sama sebagai pemimpin seperti laki-laki. Perempuan tidak lagi dipandang sebagai makhluk yang lemah lembut. Sebaliknya, mereka memainkan peran penting dalam kehidupan keluarga, perusahaan, dan masyarakat. Seiring dengan reformasi dan konsep gender, perempuan diposisikan secara adil di semua bidang kehidupan, termasuk dalam peran pemimpin. Permasalahan gender menunjukkan bahwa tidak ada diskriminasi gender dalam organisasi. Namun, ketika gender dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, terlihat adanya gaya kepemimpinan tertentu yang dimiliki perempuan. Bukan karena perbedaan jenis kelamin, tetapi lebih karena karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam hal karakteristik pekerjaan tersebut, ditemukan bahwa kepemimpinan perempuan terbagi menjadi dua jenis: feminism dan transformasional.
Kata Kunci: *Model Kepemimpinan Transformasional, Pemimpin Perempuan*

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari

Abstract

This study aims to determine the concept of transformational leadership, understand women's leadership, and identify the influence of women's leadership on the concept of transformational leadership. The research method used by the author uses qualitative research using a descriptive method where writing must be able to describe data and facts that occur in the field to obtain accurate research results. This study concludes that women have the same rights as men as leaders. Women are no longer seen as meek creatures. Instead, they play an important role in family life, companies, and society. Along with reforms and gender concepts, women are positioned fairly in all areas of life, including in leadership roles. Gender issues show that there is no gender discrimination in organizations. However, when gender is associated with leadership style, there is a certain leadership style that women have. Not because of gender differences, but more because of characteristics related to work. In terms of these job characteristics, it was found that women's leadership is divided into two types: feminism and transformational.

Keywords: *Transformational Leadership Model, Women Leaders*

PENDAHULUAN

Setiap pemimpin organisasi harus memiliki gaya kepemimpinan yang unik, mencerminkan karakter, kemampuan, dan kepribadian individu dalam mempengaruhi serta memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kualitas kehidupan kerja, meningkatkan rasa aman, dan memotivasi semangat kerja anggota tim. Pemimpin dengan kemampuan yang baik dapat mengarahkan individu atau kelompok untuk berprestasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang lebih efisien dan terstruktur. Gibson (2005:121) dan Pasolang (2010:3) menyebutkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki keahlian khusus di bidang tertentu, dan keahlian tersebut memungkinkan pemimpin untuk mendorong anggota tim mencapai tujuan bersama.

Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang harus dipertimbangkan oleh organisasi dan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana seorang pemimpin mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan efektif dan efisien (Faturah). Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi komponen utama yang memengaruhi prestasi bawahan. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin sangat berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pemimpin yang mampu memotivasi dan mempengaruhi bawahannya dengan baik akan menciptakan atmosfer yang saling

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari

mendukung untuk pencapaian tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2003; Pasolang, 2010:5; Ranoh, 2011:72). Pasolang (2010:6) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah proses sosial di mana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mengatur hubungan dan aktivitas kelompok.

Di banyak kesempatan, kepemimpinan seseorang sering dikaitkan dengan faktor biologis atau jenis kelamin. Hal ini sering kali menyebabkan ketimpangan gender yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak adil meskipun secara jumlah, perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki di seluruh dunia. Namun, dalam dunia yang semakin modern, gender tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam menentukan kemampuan seseorang dalam memimpin. Perempuan kini memiliki kemampuan untuk memimpin di berbagai bidang yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki, seperti di dunia militer, pengemudi kendaraan umum, operator alat berat, bahkan di sektor yang membutuhkan keterampilan teknis lainnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki potensi besar untuk menjadi pemimpin yang efektif, baik dalam sektor publik, politik, bisnis, maupun organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting yang memengaruhi kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, strategi dalam organisasi sangat tergantung pada gaya dan keberhasilan pemimpin yang memimpin (Porter, Crampon, Smith, 2004).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang ada. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan kerja sama yang produktif antara anggota tim dan mendorong mereka untuk bekerja sama demi pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi bawahan untuk berbuat lebih baik, dengan meningkatkan nilai-nilai pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk berkorban demi kepentingan organisasi (Faturahman, 2018). Meskipun organisasi selama ini cenderung dipimpin oleh pria, kini banyak organisasi yang dipimpin oleh perempuan. Gaya kepemimpinan perempuan seringkali berbeda dengan pria dalam hal pendekatan dan pengelolaan hubungan interpersonal. Pria cenderung mengadopsi norma keadilan yang lebih tegas, sementara wanita lebih menekankan pada norma persamaan dan hubungan sosial yang lebih erat. Penelitian menunjukkan bahwa wanita juga memiliki kemampuan untuk memimpin dengan gaya yang lebih inklusif dan membangun ikatan yang lebih kuat dengan anggota tim mereka (Fitriani, 2015).

RA Kartini adalah sosok yang sangat menginspirasi perempuan Indonesia dalam memperjuangkan hak-hak perempuan, seperti hak untuk memperoleh pendidikan dan hak untuk memimpin. Eagly (1990) berpendapat bahwa wanita memiliki sifat demokratis, empati,

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari

dan kepedulian yang tinggi, yang menjadikan mereka sangat layak untuk memimpin sebuah organisasi. Meskipun demikian, pertanyaan yang masih ada adalah apakah kepemimpinan perempuan lebih berhasil dan produktif dibandingkan dengan kepemimpinan pria? Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih jauh gaya kepemimpinan perempuan dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh perempuan dalam kepemimpinan organisasi. Pemahaman mengenai gaya kepemimpinan perempuan ini akan memberikan wawasan penting tentang potensi perempuan dalam mengelola dan memimpin organisasi dengan sukses, bahkan dalam bidang yang selama ini didominasi oleh pria.

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat, penulis menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Analisis data kualitatif menggunakan kata-kata yang biasanya disusun dalam teks yang diperluas dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu ketika data empiris yang diperoleh adalah kumpulan kata-kata daripada rangkaian angka dan tidak dapat disusun dalam struktur klasifikasi atau kategori. Namun, data biasanya diproses sebelum digunakan dan dapat dikumpulkan dengan berbagai cara, seperti wawancara, observasi, pita rekaman, dan intisari dokumen.

Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan: reduksi data, penyampaian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Terjadi secara bersamaan berarti bahwa reduksi, penyampaian, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah proses siklus dan interaksi yang terjadi sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data sejajar. Proses ini disebut sebagai analisis. Analisis data dalam penelitian kualitatif termasuk penampilan data, pengurangan data, dan kesimpulan atau verifikasi. Kami dapat membuat kesimpulan berdasarkan hasil analisis ini. Kualitatif terdiri dari gambaran yang mendalam, penelitian kata-kata, laporan terinci dari perspektif responden, dan penelitian pada kondisi yang dialami. Penelitian kualitatif menggunakan analisis induktif dan bersifat deskriptif. Proses dan makna—atau perspektif subjek—lebih penting dalam penelitian kualitatif. Landasan teori digunakan sebagai pedoman untuk menyesuaikan fokus penelitian dengan keadaan di lapangan.

Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif karena masalah yang diteliti harus dijelaskan dan dijabarkan melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan deskriptif juga digunakan untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari

strategi kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pemasaran layanan pendidikan dan masalah, fenomena, dan situasi. Penulis akan memberikan penjelasan aktual tentang situasi dan peristiwa yang terjadi di sekolah. Oleh karena itu, data-data yang telah diperoleh penulis melalui observasi, wawancara, dan penelitian dokumen akan ditulis secara sistematis dalam bentuk deskriptif.

Data penelitian yang baik adalah data yang dapat dipercaya (reliable), tepat waktu, mencakup ruang yang luas, dan dapat memberikan gambaran yang jelas untuk menarik kesimpulan. Peneliti menggunakan metode berikut untuk mengumpulkan data: 1. Studi Dokumen: Studi dokumen digunakan untuk mendapatkan data tentang profil MTs. Darul Muttaqien, profil kepala sekolah, profil guru, profil peningkatan, profil siswa, dan informasi pusat sumber belajar. Dokumen ini digunakan untuk melengkapi data penelitian dan memberikan gambaran yang jelas tentang subjek penelitian. Untuk mendapatkan dokumen ini, berikut adalah daftar checklist yang dibuat oleh penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Perempuan

Orang-orang selalu terlibat dalam kelompok dalam kehidupan sehari-hari mereka untuk mencapai tujuan bersama. Karena sifat alami manusia, yang memiliki keterbatasan dan kelebihan tertentu, dibutuhkan seseorang di antara mereka yang dianggap memiliki kemampuan lebih dari yang lain. Kepemimpinan, menurut Bass (1990), adalah proses yang kompleks di mana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan visi, misi, dan tugas organisasi ke arah yang lebih maju dengan menerapkan atribut kepemimpinan seperti kepercayaan, nilai, etika, perwakilan, pengetahuan, dan kemahiran. Menurut Faturahman (2018), gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan pada organisasi formal, informal, atau nonformal. Ini dianggap dapat mengikat, mengharmonisasi, dan mendorong sumber daya organisasi agar dapat bersaing (Mullins, 2005:282).

Gaya kepemimpinan yang baik membantu mengubah tempat kerja menjadi tempat di mana karyawan termotivasi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik harus menerapkan gaya atau cara tertentu dalam kepemimpinannya. Dia harus terlebih dahulu memahami siapa bawahannya yang dia pimpin, mengetahui kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengetahui bagaimana memanfaatkan kekuatan bawahannya untuk mengimbangi kelemahan mereka (Siagian, 1994).

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari

Persepsi sosial, yaitu kemampuan untuk melihat dan memahami sikap dan kebutuhan anggota kelompoknya, kemampuan berpikir abstrak, yaitu kecerdasan tinggi untuk berpikir, dan keseimbangan emosional, yaitu kesadaran yang mendalam akan kebutuhan, keinginan, dan cita-cita mereka serta integrasi mereka secara keseluruhan dalam kepribadian yang harmonis, adalah ciri-ciri yang dimiliki pemimpin, menurut Robbins (1996).

Memberikan perspektif yang selaras dengan pemimpin, menurut Maxwell (1995:191). Pemimpin yang baik harus memiliki karakteristik berikut:

1) Kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang tepat, seperti memperhatikan anggota atau bawahan; dan
2) Memahami kebutuhan dasar bawahannya.
3) Memiliki kemampuan untuk mengontrol keuangan, personalia, dan perencanaan.
4) Mampu menghindari dosa yang mematikan:
    a) berusaha untuk disukan daripada dihormati.
    b) tidak meminta nasehat dan bantuan dari orang lain.
    c) mengecilkan bakat pribadi dengan menekankan peraturan bukan keahlian.
    d) tidak menjaga untuk dikritik tetap konstruktif.
    e) tidak mengembangkan rasa tanggung jawab dalam diri orang lain.
    f) memperlakukan setiap orang dengan cara yang sama. g) tidak memperlakukan orang lain dengan

Teori gender mendefinisikan apa yang membedakan laki-laki dan perempuan. Fakih (1996) menyatakan bahwa antara laki-laki dan perempuan terdapat kecenderungan pertukaran sifat. Misalnya, laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa, sedangkan perempuan dianggap lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan. Ini dapat dipertukarkan karena ada juga laki-laki yang emosioanal, lemah lembut, dan keibuan, dan perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa. Jadi gagasan gender mengacu pada emosi dan kejiwaan untuk menggambarkan perbedaan laki-laki dan perempuan secara sosial budaya berdasarkan tempat dan waktu. Perbedaan yang telah disebutkan menimbulkan ketidakadilan pada perempuan melalui penandaan, atau stereotype, yang termasuk keyakinan bahwa perempuan tidak cocok untuk posisi manajer atau pemimpin karena karakteristik mereka. Hal ini menyebabkan perempuan masih didiskriminasi di masyarakat meskipun Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Kesetaraaan Gender menetapkan bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki di beberapa bidang.

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari

Gaya Transformasional pada pemimpin perempuan

Meskipun ada banyak kesamaan, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang mentransformasi memiliki perbedaan mendasar. Burns membatasi kepemimpinan yang mentransformasi sebagai jenis kepemimpinan yang selalu mendapatkan pencerahan yang menunjuk pada nilai moral positif dan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dari para pengikutnya. Menurut Burns, pemimpin yang mampu memberikan pencerahan dan motivasi moral kepada pengikutnya, serta mendorong mereka untuk mencapai potensi penuh mereka, adalah pemimpin transformasional. Sementara itu, Bass memiliki pandangan yang sedikit berbeda. Bass berpendapat bahwa pemimpin yang memotivasi pengikutnya dan meningkatkan komitmen mereka dapat dianggap sebagai pemimpin transformasional, tanpa memandang apakah hasil yang dicapai menguntungkan pengikutnya atau tidak. Dalam pandangan Bass, seorang pemimpin bisa dianggap transformasional meskipun hasil yang dicapai tidak selalu positif bagi pengikutnya. Sebagai contoh, pemimpin yang dikenal dengan gaya kepemimpinan otoriter seperti Hitler dan Stalin juga dapat dikategorikan sebagai pemimpin transformasional, meskipun hasil dari kepemimpinan mereka sangat merugikan pengikutnya dan umat manusia secara keseluruhan.

Selain itu, dalam studi yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Universitas Michigan mengenai hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan usaha industri, yang disebutkan oleh Sudarwan (2004:137-138), para peneliti menemukan tiga aspek perilaku kepemimpinan yang terkait dengan keberhasilan kelompok kerja. Pertama, salah satu asumsi dasar tentang peran pemimpin adalah bahwa produktivitas kelompok akan meningkat jika pemimpin aktif memberikan contoh. Pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk menyelaraskan kata-kata dengan tindakan mereka, sehingga memberi contoh yang lebih kuat daripada hanya sekedar mengucapkan kata-kata. Sebaliknya, produksi akan menurun jika pemimpin hanya bertindak sebagai anggota biasa tanpa menunjukkan pemimpin yang jelas. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengontrol proses secara berkala, untuk memastikan agar kelompok atau organisasi berjalan dengan efisien. Pemimpin yang baik juga harus memiliki kedewasaan, ketegasan, dan kemampuan untuk berpandangan jauh ke depan dalam memimpin dan mengambil keputusan yang bermanfaat bagi organisasi.

Pemberdayaan Peremupuan di Pondok Pesantren Al-Isti'aanah

Pemberdayaan adalah suatu proses perubahan hubungan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan yang terjadi pada empat level utama, yaitu pasar, masyarakat, keluarga,

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari

dan negara. Dalam konteks ini, pemberdayaan mencakup transformasi dalam akses dan kontrol terhadap materi dan sumber daya lain, seperti ekonomi, hukum, lembaga, dan aspek sosial, serta kesempatan untuk perubahan dalam persepsi diri dan peningkatan kepercayaan diri individu. Pemberdayaan perempuan tidak hanya berkaitan dengan penguatan posisi perempuan dalam konteks ekonomi dan sosial, tetapi juga dengan penciptaan ruang bagi perempuan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam pengambilan keputusan di berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, konsep pemberdayaan harus dipahami secara komprehensif dalam dua konteks utama: pertama, dalam ranah keluarga, dan kedua, dalam masyarakat.

Menurut Odotolu et al. (2003), pemberdayaan perempuan di Pondok Pesantren Al-Isti'aanah telah dimulai sejak tahun 1996. Pemberdayaan tersebut melibatkan perempuan dalam berbagai aktivitas produktif, seperti mengajar, mengaji, bekerja di kantor, dan membangun hubungan dengan lembaga-lembaga terkait. Pada awalnya, Pondok Pesantren Al-Isti'aanah hanya menerima santri untuk belajar, namun seiring berjalannya waktu, perempuan dari masyarakat sekitar juga diberdayakan untuk ikut serta dalam pengembangan pondok dan untuk mengembangkan bakat mereka. Pemberdayaan ini juga melibatkan kerjasama dengan berbagai pabrik untuk memberikan peluang kerja dan pelatihan bagi perempuan. Inisiatif pemberdayaan ini membuktikan bahwa melalui akses terhadap pendidikan, pelatihan, dan peluang kerja, perempuan dapat meningkatkan kualitas hidup mereka serta berkontribusi lebih besar dalam masyarakat. Proses pemberdayaan seperti yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Isti'aanah menjadi contoh bagaimana lembaga pendidikan bisa berperan dalam menciptakan kesetaraan gender dan memberikan kesempatan bagi perempuan untuk mandiri secara ekonomi dan sosial.

SIMPULAN

Perempuan memiliki hak yang sama sebagai pemimpin seperti laki-laki. Perempuan tidak lagi dipandang sebagai makhluk yang lemah lembut. Sebaliknya, mereka memainkan peran penting dalam kehidupan keluarga, perusahaan, dan masyarakat. Seiring dengan reformasi dan konsep gender, perempuan diposisikan secara adil di semua bidang kehidupan, termasuk dalam peran pemimpin.

Permasalahan gender menunjukkan bahwa tidak ada diskriminasi gender dalam organisasi. Namun, ketika gender dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, terlihat adanya gaya kepemimpinan tertentu yang dimiliki perempuan. Bukan karena perbedaan jenis kelamin, tetapi lebih karena karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam hal

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari

karakteristik pekerjaan tersebut, ditemukan bahwa kepemimpinan perempuan terbagi menjadi dua jenis: feminism dan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B. M. (1990). Handbook of leadership: Theory, research & managerial applications (3rd Ed). New York: The Free Press.

Bene D. M. Djasmoredjo. (2004). Persepsi Karyawan Laki-laki Terhadap Pemimpin Perempuan: Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-laki. Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol. 4, No. 3

Fakih, M. (1996). Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Faturahman, B. M. (2018a). Aktualisasi Nilai Demokrasi dalam Perekrutan dan Penjaringan Perangkat Desa. SOSPOL, 4(1), 132±148.

Gibson, James, L. (2005) Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses . Edisi ke 5. Cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005

Jakarta: Bianrupa Aksara.

Maxwell, J.C. (1995). Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda.

Pasolang, H. (2010). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta

Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (2004). Organizational commitment and managerial turn over. Organizational Behavior and Human Performance.

Ranoh, A. (2011). Kepemimpinan Kharismatis. Jakarta: BPK Gunung Mulia.

Copyright @ Adinda Maula Auladina, Hasyim Asy'ari