e-ISSN: 2502-6445
p-ISSN: 2502-6437
https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp
DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI PERGURUAN TINGGI: MANAJERIAL ATAU AKADEMIK

Susilo Surahman[1)*], Muhammad Munadi[2)]
[1,2]UIN Raden Mas Said Surakarta
*Email: susilo.surahman@iain-surakarta.ac.id

Abstract

Female leadership in the college field still shows a small percentage compared to men. On the other hand, there is a leadership dilemma faced by women at the top, between being managerial leaders or academic leaders. This paper aims to describe the model of female leadership in college. This research is qualitative research with a normative approach. The results showed that women who entered the realm of leadership, in general, have a feminist and transformative leadership style. Feminist leadership is a particular characteristic inherent in female leaders, while transformative leadership is a solution to women's leadership dilemmas. Transformative leadership itself prioritizes the process of change and improvement in an organization.

Keywords: *Leadership, women, managerial, academic*

Abstrak:

Kepemimpinan perempuan dalam ranah perguruan tinggi masih menunjukkan porsentase yang kecil secara jumlah, dibandingkan dengan laki-laki. Di sisi lain terdapat dilema kepemimpinan yang dihadapi perempuan yang berada pada posisi puncak, antara menjadi pemimpin manajerial atau pemimpin akademik. Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan model kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan yang masuk pada ranah kepemimpinan, secara umum memiliki gaya kepemimpinan feminis dan transformatif. Kepemimpinan feminis secara fitrah menjadi karakteristik khusus yang melekat pada pemimpin perempuan, sedangkan kepemipinan transformatif merupakan solusi dilema kepemimpinan yang dihadapi perempuan. Kepemimpinan transformatif sendiri mengedepankan proses perubahan dan perbaikan dalam suatu organisasi.

Kata kunci: *Kepemimpinan, perempuan, manajerial, akademik*

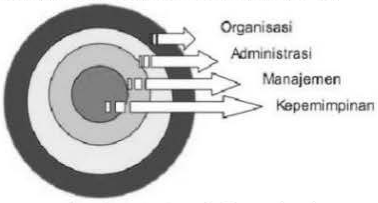
PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi mengambil peran sangat penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Berbagai terobosan penting di dunia pendidikan, sains dan teknologi banyak bermunculan di jenjang pendidikan ini. Tugas utama perguruan tinggi dalam pendidikan; penelitian; serta pengabdian kepada masyarakat telah membentuk suatu budaya mutu atau kualitas dari perguruan tinggi itu sendiri. Hal ini menuntut perguruan tinggi untuk memiliki konsep kepemimpinan yang optimal sejalan dengan tujuan pendidikan. Pemimpin yang berkualitas diperlukan untuk mencapai hasil yang berkualitas pula (Razak et al., 2016). Tanpa adanya manajemen serta pengelolaan yang optimal, kepemimpinan tidak berbanding lurus dengan kualitas pendidikan. Sebaik apapun sebuah perencanaan apabila tidak didukung oleh pengelolaan yang tepat maka berpotensi tidak tercapainya suatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan sosok yang berwenang dalam memberikan tugas, membujuk serta mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan komunikasi tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama (Nasution et al., 2021). Gambaran sosok disini adalah individu yang dinilai mempunyai kemampuan serta berada pada waktu dan lokasi yang tepat.

DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

Kepemimpinan sendiri merupakan bagian terdalam atau inti dari suatu organisasi, sebagaimana tergambar sebagai berkut:



Gambar 1. Aspek Organisasi

Dikatakan pula bahwa dalam ranah perguruan tinggi, terdapat 3 (tiga) dimensi utama yang menyertai dalam kepemimpinan sebagai bagian dari tujuan utama perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan, penelitian, serta pengabdian. Dimensi tersebut yaitu:

Tabel 1. Dimensi Kepemimpinan Perguruan Tinggi

DIMENSI	DESKRIPSI
Task Behaviour	Merupakan tugas pemimpin dalam memberikan tugas, petunjuk dan arahan serta melakukan pengawasan
Relationship Behaviour	Merupakan pola komunikasi dalam menjalin hubungan dua arah, termasuk didalamnya pelibatan dalam memecahkan masalah yang dihadapi
Maturity	Merupakan kemampuan serta kesiapan dalam melakukan evauasi diri (internal) serta mempertanggungjawabkan tugas secara eksternal

Sumber : (Nasution et al., 2021) (diolah)

Tantangan kepemimpinan saat ini dalam lingkup perguruan tinggi terdapat 2 (dua) poin utama yang idealnya memerlukan respon cepat dari para pemangku kebijakan, yaitu: kepemimpinan dan etos kerja. Kepemimpinan dipengaruhi dengan latar belakang genetis dan sosial. Secara genetis masyarakat beranggapan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin dikarenakan garis keturunan, sedangkan secara sosial terdapat anggapan bahwa setiap orang dapat dan memiliki kemungkinan untuk menjadi pemimpin (RC et al., 2018). Lebih lanjut dikatakan bahwa, berdasarkan penelitian yang dilakukan, kepemimpinan dengan latar belakang gender tertentu mampu meningkatkan disiplin kerja. Kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kepemimpinan perempuan. Hal ini dikarenakan salah satunya adalah pemimpin perempuan lebih mengedepankan penciptaan rasa nyaman dalam lingkungan kerja. Berbeda dengan kepemimpinan laki-laki yang justru mengedepankan sisi ritme dan etos kerja.

Kepemimpinan perempuan sendiri dalam perspektif feminisme merupakan suatu bentuk kesetaraan gender yang menuntut laki-laki dan perempuan mampu bekerja sama serta memberi dukungan terhadap pencapaian suatu tujuan. Keberhasilan atau kesuksesan suatu kepemimpinan tidak serta merta dikarenakan unsur kepemimpinan dalam sudut pandang gender tertentu, namun lebih kepada peran serta kedua pihak, baik laki-laki maupun perempuan (Meisa & Anzari, 2021).

Kondisi yang berbeda dalam suatu daerah, termasuk didalamnya budaya patriarki yang kuat, kepemimpinan perempuan di beberapa tempat telah membuktikan dirinya sebagai sosok yang mampu memisahkan diri dalam urusan adat dan dunia kerja. Alhasil kepemimpinan perempuan mampu menunjukkan sikap

DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

profesionalisme serta mampu menunjukkan prestasi (Angel et al., 2003).

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis berupaya untuk mendeskripsikan model kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi. Hal ini mengingat secara kuantitatif jumlah kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi lebih kecil dari kepemimpinan laki-laki. Selain itu diperlukan pula persepsi serta wacana baru yang terkait dengan kepemimpinan perempuan, kepemimpinan manajerial, dan kepemimpinan akademik.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan jenis penelitian normatif atau kepustakaan. Pengumpulan data melalui kajian pustaka terkait dengan fokus penelitian, berupa kajian pustaka, teori dan dokumen. Analisis data triangulasi digunakan dalam mengumpulkan data; proses reduksi data; penyajian; serta penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan perempuan dalam pandangan agama, saat ini tidak lagi menjadi ranah kontroversi ataupun materi perdebatan yang mempertanyakan eksistensi perempuan sebagai pemimpin di atas laki-laki. Saat ini pula, kepemimpinan perempuan lebih menekankan pada sisi domestik dimana laki-laki tidak mampu melaksanakannya. Sementara pada sisi publik, kepemimpinan perempuan dalam batas tertentu dapat dilakukan dengan tetap mempertahankan aspek fitrahnya sebagai seorang perempuan (Arsal et al., 2020). Selain itu terdapat pula pendapat yang menyatakan bahwa perempuan pantas berada dalam posisi puncak (memimpin) apabila memiliki kemampuan yang dibutuhkan, serta tugas sebagai seorang pemimpin tidak membuatnya mengesampingkan syariat (Al Ahsani, 2020). Pendapat ini mengesampingkan budaya patriarki yang banyak mengakar kuat, yang pada puncaknya menolak sistem kepemimpinan perempuan.

Sementara itu dalam ranah fiqih, kepemimpinan perempuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta terpenuhi atau optimalisasi kewajiban seorang perempuan terhadap keluarganya (Kusmidi, 2020). Dengan kata lain, perempuan berhak untuk menjadi pemimpin, mengingat setiap manusia baik laki-laki maupun perempuan mempunyai peluang yang sama untuk melakukan kebaikan atau amal shalih.

Perempuan dalam pola dan gaya kepemimpinannya dipengaruhi oleh banyak hal. Dalam perspektif psikologis misalnya, perempuan lebih seimbang dalam penggunaan otak kiri dan otak kanan, sehingga memungkinkan memecahkan masalah dengan kreatif. Namun disisi lain aspek perasaan tetap dikedepankan. Potensi keseimbangan penggunaan otak kiri dan otak kanan inilah yang menjadikan perempuan mampu melakukan peran ganda (U. A. I. Putri, 2020). Lebih lanjut dikatakan bahwa kepemimpinan perempuan dalam perspektif feminis dan maskulin dapat pula digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Kepemimpinan Perempuan Perspektif Feminis Maskulin I

KARAKTERISTIK	FEMINIS	MASKULIN
Kepemimpinan	1. Tidak menuntut	1. Menuntut
	2. Responsif	2. Agresif
	3. Mudah bekerja sama	3. Bersaing
Cara kerja	1. Detail	1. Tidak detail
	2. Sistematis	2. Percaya pada bawahan
	3. Kaku	3. Emosi stabil

Sumber : (U. A. I. Putri, 2020) (diolah)

DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

Sementara itu dalam perspektif feminis dan maskulin terdapat beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan dalam memilih kepemimpinan berdasarkan gender, yaitu:

Tabel 3. Kepemimpinan Perempuan Perspektif Feminis Maskulin II

FAKTOR	FEMINIS	MASKULIN
Cara berpikir	1. Multitasking 2. Fokus pada satu area 3. Present; past; future 4. Memperhatikan detail 5. Intuisi	1. Sistematis 2. Fokus pada satu titik 3. Present (masa lalu) 4. Memperhatikan inti masalah dan hasil 5. Fakta dan analisis
Komunikasi	1. Implisit 2. Ekstroversi; membutuhkan dukungan	1. Informatif 2. Introversi dan introspeksi
Orientasi	1. Hubungan rasional 2. Ikatan perasaan 3. Merasa berarti apabila terikat dengan keluarga 4. Membangun identitas diri melalui prestasi keluarga	1. Tujuan dan pengakuan 2. Prestasi dan penghargaan 3. Merasa berarti apabila melakukan sesuatu 4. Membangun identitas diri melalui pekerjaan

Sumber: (Nizomi, 2019) (diolah)

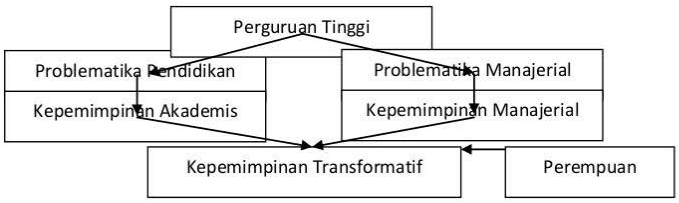
Selain hal tersebut di atas, pemimpin perempuan menunjukkan beberapa ciri khusus yang menyertainya, yaitu: kemampuan yang tinggi dalam membujuk; kemampuan beradaptasi dan belajar dengan cepat; potensi kekuatan semangat kerja tim; kemauan yang tidak kalah dengan pemimpin laki-laki; dan berani mengambil resiko, terutama hal-hal yang belum diatur dalam suatu kebijakan (Reny Yulianti et al., 2018).

Perempuan di perguruan tinggi lebih tertarik pada kepemimpinan akademik dari pada kepemimpinan manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa ketertarikan perempuan untuk tidak terlibat pada sruktur kepemimpinan. Namun disisi lain, apabila kaum perempuan diberikan tangung jawab dalam hal kepemimpinan, maka ia akan berusaha menerima serta melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Hidayah & Munastiwi, 2019). Lebih lanjut dikatakan bahwa perempuan secara jumlah lebih kecil, baik dalam kepemimpinan manajerial maupun kepemimpinan akademik. Sebagai contoh, dalam jabatan guru besar, jumlah laki-laki lebih mendominasi. Contoh lain adalah, jumlah kepemimpinan manajerial, dalam posisi rektor, sangat kecil prosentasenya dipegang oleh perempuan.

Perguruan tinggi merupakan bentuk organisasi yang berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hal ini dikarenakan kebijakan yang lebih banyak dilakukan di tingkat departemen atau fakultas. Sementara kantor pusat atau rektorat sebatas memberikan garis besar. Selain itu, kebijakan yang diambil dari level fakultas ini berpotensi memunculkan apa yang disebut dengan anarki organisasi, dimana praktik manajemen menjadi longgar, tidak terarah, serta kontrol atau pengawasan yang longgar. Atas dasar fenomena inilah maka kepemimpinan pada perguruan tinggi berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya (Bashori, 2019). Dikatakan bahwa, baik kepemimpinan manajerial maupun kepemimpinan akademik sama-sama diperlukan dalam perguruan tinggi dengan mempertimbangkan karakteristik dan keunikan suatu problematika yang dihadapi. Kepemimpinan perguruan tinggi dalam kondisi dilematisnya memunculkan

DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

konsep kepemimpinan transformatif, sebagaimana digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Dilematis Kepemimpinan Perguruan Tinggi
Sumber : (Bashori, 2019) (diolah)

Kepemimpinan transformatif dalam pandangan ini merupakan bentuk solusi bersama terhadap problematika yang muncul di perguruan tinggi. Model kepemimpinan ini lebih menekankan pada proses perubahan yang sebelumnya bisa jadi belum pernah ada. Munculah kemudian berbagai wacana, tidak hanya mengarah pada pilihan sebatas manajerial atau akademik, namun juga faktor lain, diantaranya: jenis kelamin, usia, jejaring, dan sebagainya. Selain itu, kepemimpinan transformatif dipandang sebagai solusi yang efektif dalam mendinamiskan setiap perubahan, terutama organisasi dengan situasi atau lingkungan yang bersifat transisi (Nengsih et al., 2020).

Karakteristik yang melekat pada kepemimpinan transformatif sendiri dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Kepemimpinan Transformatif

KARAKTERISTIK	DESKRIPSI
Idealized Influence (Charismatic Influence)	Pemimpin mempunyai karisma tertentu yang dapat menggerakkan orang lain berbuat seperti apa yang telah pemimpin rencanakan. Pemimpin dalam karakteristik ini mempunyai komitmen serta konsistensi yang kuat terhadap organisasi. Seorang pemimpin dengan karakter ini dalam perspektif transformatif adalah mereka yang mampu menjadi role model bagi orang lain
Inspirational Motivation	Inspirasi serta motivasi merupakan 2 (dua) kata yang berkesinambungan. Pemimpin dengan karakter ini mampu menggerakkan orang lain lebih dari apa yang diharapkan. Hal ini dikarenakan pemimpin mempunyai standar tertentu yang harus dipenuhi.
Intellectual Stimulation	Pemimpin transformatif dengan karakter ini mampu menjadikan orang lain lebih kritis dan kreatif dalam membuat keputusan maupun pemecahan masalah. Pemimpin selalu berupaya mendorong orang untuk melakukan aktivitas yang lebih efektif dan efisien.
Individualized Consideration	Seorang pemimpin adaah mereka yang mampu mendengarkan aspirasi orang lain, jeli melihat potensi dan mampu melakukan pengembangan dirinya sendiri dan orang lain.

Sumber : (Gusman et al., 2021) (diolah)

DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

Perubahan dan perbaikan merupakan 2 (dua) kunci pokok dalam kepemimpinan transformatif. Dalam lingkup perguruan tinggi, seorang pemimpin dikatakan mampu melakukan keduanya apabila mempunyai intensitas hubungan yang berkesinambungan, baik secara eksistensi atau kehadiran maupun secara komitmen. Berbagai kebijakan di perguruan tinggi yang banyak berhubungan dengan sistem jejaring memungkinkan pemimpin untuk melakukan perubahan dan perbaikan tersebut (Triyono, 2018).

Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan sebagai pemimpin instruksional yang mampu memberikan dampak pada berbagai aspek dalam suatu organisasi (Amalia, 2020). Kepemimpinan manajerial merupakan pola pelaksanaan fungsi manajemen (Planning; Organizing; Actuating; Cotrolling/POAC), dengan berbagai atribut yang melekat padanya, diantaranya:

Tabel 5. Karakteristik Kepemimpinan Manajerial

DEFINISI	ASPEK	INDIKATOR
Aktivitas pola pelaksanaan fungsi manajemen	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap tugas 4. Fungsi jabatan	1. Kompetensi berpikir 2. Mengelola diri 3. Mengelola orang lain 4. Mengelola tugas 5. Mengelola sosial budaya

Sumber: (Nizomi, 2019) (diolah)

Paradigma pendidikan di Indonesia mempunyai keluasan dalam wewenang pemimpin sebagai upaya memaksimalkan berbagai potensi yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini menciptakan suatu model kepemimpinan manajerial yang kuat di dalam lingkup lembaga pendidikan (Asiah, 2017). Kepemimpinan perempuan adalah suatu realitas dengan segala kekurangan dan prestasi yang melekat padanya. Karena itulah berbagai persepsi muncul sebagai respon terhadap kepemimpinan perempuan ini, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Problematika Kepemimpinan Perempuan

PROBLEMATIKA	SOLUSI
Syndrome Cinderella Complex, yaitu: perasaan takut sehingga tidak dapat memaksimalkan potensi diri.	Mewujudkan terjadinya equity in diversity, dimana perempuan berhak untuk mengaktualisasikan dirinya sejalan dengan potensinya.
Dukungan institusi yang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan persepsi masyarakat yang masih mengesampingkan potensi perempuan, sehingga perempuan hanya dapat menempati pada sektor atau posisi tertentu.	Menentukan skala prioritas. Perempuan mempunyai kewajiban mengantarkan keluarga sampai pada kondisi kemandirian yang sepenuhnya. Jika waktunya telah tiba perempuan dapat mengembangkan dirinya.
Pergeseran nilai kehidupan. Perempuan dalam perkembangan zaman saat ini dituntut melakukan banyak hal untuk mengejar suatu kondisi atau prestasi tertentu yang belum tentu selaras dengan nilai kehidupan.	Benteng diri yang dapat dilakukan adalah berdasarkan nilai agama dan nilai positif yang beraku didalam masyarakat.

Sumber : (Hartono, 2021) (diolah)

DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

Kepemimpinan feminis dan transformatif dalam aplikasinya mempunyai korelasi atau hubungan yang erat. Kepemimpinan perempuan selalu dikaitkan dengan kepemimpinan feminis-transformatif, sementara laki-laki lebih diarahkan pada kepemimpinan maskulin-transaksional (Utaminingsih, 2020). Perbedaan keduanya dapat diganbarkan sebagai berikut:

Tabel 7. Perbedaan Kepemimpinan Feminis-Transformatif dan Kepemimpinan Maskulin-Transaksional

PERSPEKTIF	FEMINIS-TRANSFORMATIF	MASKULIN-TRANSAKSIONAL
Dukungan	Pengaruh, penghormatan	Menaikkan gaji, penghargaan
Pendekatan	Watak, komunikasi	Reward and Punishment
Faktor yang mempengaruhi	Kepribadian; harapan; pengalaman masa lalu; budaya organisasi; perilaku rekan kerja	Kepribadian; harapan; kebutuhan tugas; budaya organisasi; perilaku rekan kerja

Sumber : (Siswatiningsih et al., 2018); (Jufrizen & Lubis, 2020)

Ditambahkan pula bahwa pada akhirnya, baik kepemimpinan feminis-transformatif mamupun kepemimpinan maskulin-transaksional tetap harus memperhatikan konsep psikologi manusia, yaitu locus of control, dimana terdapat kecenderungan manusia untuk menentukan keputusan apa yang akan dilakukan dan terjadi pada dirinya. Seorang pemimpin tidak serta merta menguasai sepenuhnya individu, namun lebih kepada mengarahkan serta membimbing (Jufrizen & Lubis, 2020).

Kepemimpinan perempuan dengan model kepemimpinan transformatif memungkinkan pemimpin untuk merealisasikan setiap hal yang menjadi tujuan bersama dalam sebuah organisasi (Al Ahsani, 2020). Lebih lanjut dikatakan bahwa perubahan dan perbaikan yang ditawarkan pemimpin dalam model transformatif dinilai mampu menjawab problematika yang terjadi, khususnya di sebuah lembaga pendidikan.

Perempuan apabila masuk dalam ranah publik, khususnya sebuah jabatan maka ia akan ada beberapa hal yang secara fundamental mempengaruhi, diantaranya: nilai sosial (perubahan perilaku sejalan dengan nilai yang berlaku dalam masyarakat); status sosial (perubahan status dalam keluarga maupun lingkungan); komunikasi (perubahan pola hubungan atau komunikasi); pendidikan (dukungan dari lingkungan terkait keputusan yang ia ambil); dan pengalaman kerja (perubahan penentuan karir bagi dirinya sendiri) (Reny Yulianti et al., 2018). Dikatakan pula bahwa perempuan yang masuk pada ranah kepemipinan, secara umum memiliki gaya kepemimpinan feminis dan transformatif, terlepas dari posisinya sebagai pemimpin manajerial maupun pemimpin akademik.

SIMPULAN

Secara jumlah, kepemimpinan manajerial maupun kepemimpinan akademik lebih didominasi oleh kaum laki-laki. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa perempuan lebih tertarik pada kepemimpinan akademik, namun disisi lain, "kursi" kepemimpinan manajerial yang dialamatkan padanya tidak serta merta membuatnya patah semangat, namun justru berusaha untuk berbuat lebih baik, serta memegang amanah dan tanggung jawab. Perempuan yang masuk pada ranah kepemipinan, secara umum memiliki gaya kepemimpinan feminis dan transformatif. Kepemimpinan feminis secara fitrah menjadi karakteristik khusus yang melekat pada pemimpin perempuan, sedangkan kepemimpinan transformatif merupakan solusi dilema kepemimpinan yang dihadapi perempuan, diantara kepemimpinan manajerial dan kepemimpinan akademik.

DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

REFERENSI

Al Ahsani, N. (2020). Kepemimpinan Perempuan Pada Masyarakat dalam Perspektif Saʿīd Ramaḍān Al-Būṭī (Telaah Hadis Misoginis). *Jurnal Al-Hikmah*, *18*(1), 51–66. https://doi.org/10.35719/alhikmah.v18i1.23

Amalia, K. (2020). KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL DAN KINERJA MENGAJAR TERKAIT KUALITAS LAYANAN AKADEMIK. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, *27*(1), 125–133. https://www.researchgate.net/profile/Silmi-Amrullah-2/publication/352678331_Efektivitas_Evaluasi_Diri_Program_Studi_Studi_Kasus_Analisis_Swot_dan_Perencanaan_Strategis/links/60d2c71992851c34e07cecb4/Efektivitas-Evaluasi-Diri-Program-Studi-Studi-Kasus-Anal

Angel, C., Helen, C., & Linda, L. (2003). Clinical validity of the Chinese version of Mattis Dementia Rating Scale in differentiating dementia of Alzheimer's type in Hong Kong. *Journal of the International Neuropsychological Society*, *9*(1), 45–55.

Arsal, A., Busyro, B., & Imran, M. (2020). Kepemimpinan Perempuan: Penerapan Metode Tafsir Hermeneutika Feminisme Amina Wadud. *AL QUDS : Jurnal Studi Alquran Dan Hadis*, *4*(2), 481–500. https://doi.org/10.29240/alquds.v4i2.1976

Asiah, S. (2017). Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(1), 1–14.

Bashori. (2019). TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN PERGURUAN TINGGI DAN JEJARING INTERNASIONAL. *PRODU-Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 15–32. https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/produ/article/view/1269

Gusman, B. A., Setiawan, F., Hoerotunnisa, Kasanah, I. N., & Pramudita, T. J. (2021). STRATEGI KEPALA SEKOLAH PADA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM MENINGKATKAN PRESTASI AKADEMIK SISWA MAN 4 KEBUMEN. *AKADEMIKA Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(2), 142–161.

Hartono, R. (2021). Kepemimpinan Perempuan di Era Globalisasi. *Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, *1*(1), 82–99.

Hidayah, S. N., & Munastiwi, E. (2019). Pemimpin Akademik atau Manajerial? Aspirasi, Harapan dan Tantangan Perempuan untuk Menjadi Pemimpin di Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, *12*(2), 455–486. https://doi.org/10.21043/palastren.v12i2.5628

Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 41–59. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874

Kusmidi, H. (2020). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI RANAH PUBLIK DALAM KAJIAN PERSPEKTIF FIQIH. *AL-IMARAH: Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, *5*(1),

DOI: 10.34125/kp.v7i1.662

104–112.

Meisa, E. A. Da, & Anzari, P. P. (2021). Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, *1*(6), 711–719. https://doi.org/10.17977/um063v1i62021p711-719

Nasution, M. D. F., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Implikasi Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Layanan Bidang Akademik. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, *6*(2), 239–243. https://doi.org/10.29210/3003979000

Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(1), 38–54.

Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta). *JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, *4*(2), 128–149.

Putri, I. F., & Hidayat, H. (2013). Analisis Persepsi Modal Sosial (Social Capital) dan Hubungannya Dengan Eksistensi Kelompok Tani (Kasus pada Kelompok Tani Wanita "Sri Sejati 2", Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, Kota Batu). *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, *14*(1), 11–17.

Putri, U. A. I. (2020). The Effect of Social Media, Word of Mouth on the Destination Image and Its Impact on the Visit Decision to Tourism Destinations in City of Padang. *The Fifth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-5 2020)*, 686–695.

Razak, Y., Syah, D., & Hsb, A. aziz. (2016). Kepemimpinan, kinerja dosen dalam peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. *TANZIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, *1*(2), ISSN: 2548-3978.

RC, R. S., Agus, I., & Hirma, D. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen dan Karyawan Universitas XX di Kota Padang. *Menara Ekonomi*, *IV*(1), 111–124.

Reny Yulianti, Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, *10*(2), 14–29.

Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *5*(2), 146–157. https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388

Triyono, A. (2018). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PERGURUAN TINGGI ISLAM. *Jurnal Ilmiah Sustainable*, *1*(1), 39–56.

Utaminingsih, A. (2020). Gaya kepemimpinan feminis-transformasional, pengaruhnya terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai pemerintah daerah kota surabaya. *Senabisma*, *6*, 12–17.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telepon 0271 – 781516 Faksimili 0271 – 782774
Web : http//www.iain-surakarta.ac.id – Email : info@iain-surakarta.ac.id

Munadi08_Kepemimpinan Perempuan di PT

ORIGINALITY REPORT

2%	%	%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	2%
2	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		