

Kualitas Pemimpin Perempuan dalam Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional

Naufal Arzak Al Furqon, Ishmatul Maula Rokhim, Aurum Prima Ashar,
Dewi Fatmasari Edy*

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: dewi.fatmasariedy.fpsi@um.ac.id

Paper received: 15-12-2023; revised: 15-05-2024; accepted: 24-05-2024

Abstract

Women leaders in an organization are still often considered undervalued and of low quality by society. However, the quality of a leader is not determined by who the leader is but rather what influence the leader has on its members. This research aims to determine the quality of female leaders of student organizations at the Faculty of Psychology, State University of Malang in terms of transformational leadership style. The method used in this research is qualitative with thematic data analysis techniques. The results obtained in this research show that female leaders of student organizations at the Faculty of Psychology, State University of Malang, have adequate leadership abilities in terms of transformational leadership style. The number of participants used in this research was three female leaders who chaired an organization at the psychology faculty at the State University of Malang. Data collection used was by using semi-structured interviews, with questions that had been prepared in accordance with transformational leadership theory. The type of qualitative research used is a case study, where the researcher will examine an event with various information to find out a description of the event.

Keywords: leader quality; women; student organization; transformational style

Abstrak

Pemimpin perempuan dalam sebuah organisasi masih sering dianggap remeh dan kurang berkualitas oleh masyarakat. Meskipun demikian, kualitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh siapa pemimpin tersebut melainkan apa pengaruh dari pemimpin tersebut terhadap para anggotanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas pemimpin perempuan organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik analisis data tematik. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah pemimpin perempuan organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang memiliki kemampuan yang mumpuni sebagai seorang pemimpin ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional. Jumlah partisipan yang digunakan dalam penelitian kali ini berjumlah tiga orang pemimpin wanita atau yang mengetuai sebuah organisasi di fakultas psikologi Universitas Negeri Malang. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan wawancara semi terstruktur, dengan pertanyaan yang sudah disusun sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional. Jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah studi kasus, dimana peneliti akan mengkaji sebuah peristiwa dengan berbagai informasi dengan tujuan untuk mengetahui gambaran peristiwa tersebut.

Kata kunci: kualitas pemimpin; perempuan; organisasi kemahasiswaan; gaya transformasional

1. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi kualitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya memengaruhi dan mengarahkan anggotanya. Peran seorang pemimpin sangat memengaruhi semangat kerja, keamanan, kualitas kinerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Kualitas seorang pemimpin dinilai baik apabila dapat mencapai tujuan. Dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya, seorang pemimpin mempunyai gaya atau pendekatan tersendiri dalam

menjalankan organisasi yang sedang mereka pimpin. Seorang pemimpin biasanya mempunyai ciri khas gaya atau pendekatan dalam sebuah organisasi, dan ciri khas tersebut yang menentukan apakah pemimpin tersebut efektif atau tidak dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Tipe kepemimpinan yang mempunyai perbedaan inilah yang berpengaruh terhadap efektivitas atau kinerja organisasi (Deswaraswamy, 2014).

Gaya bersikap dan bertindak akan terlihat dari cara mendorong pemberian tugas, cara membuat keputusan, cara berkomunikasi dengan anggotanya, cara mendorong semangat dan mendisiplinkan para anggotanya, cara memberikan bimbingan, cara meminta laporan, cara mengawasi pekerjaan para anggotanya, cara memimpin saat rapat, cara menegur kesalahan para anggotanya, dan lain-lain (Sutarno, 2012). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinan yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dan waktu secara efektif dalam proses manajemen. Karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen administrasi, dan organisasi (Kartono, 2010).

Dalam sebuah organisasi atau institusi, stereotip yang menyatakan dominasi pria sebagai pemimpin masih begitu kuat (Fitriana, 2021). Pada masa kepemimpinan di era dulu, wanita masih kurang disorot untuk dijadikan pemimpin. Carli (1999) mengatakan bahwa wanita dianggap kurang berkompeten sebagai pemimpin karena wanita memiliki gaya kepemimpinan yang masih tradisional dan kepemimpinannya lebih mencontoh gaya pria untuk memimpin yang membuat kepemimpinannya jadi diragukan. Wanita juga makhluk yang lebih mementingkan perasaan dan intuisinya daripada laki laki (Newstorm dkk., 1999).

Seiring dengan perkembangan zaman, semakin memunculkan pemikiran baru yang lebih terbuka tentang peran wanita di masyarakat untuk dijadikan pemimpin. Bahkan, di era sekarang sudah banyak wanita yang memiliki jabatan kepemimpinan seperti kepala daerah, anggota DPR, bahkan Presiden yang menjadi pemimpin (Rahim, 2016). Berdasarkan BPS dalam CNBC Indonesia pada tahun 2020 tercatat proporsi pemimpin wanita di RI mencapai 33,08%. Berdasarkan data, wanita juga lebih mementingkan komunikasi daripada pria, wanita lebih menggunakan gaya komunikasi yang mengarah ke keakraban (Tannen, 1995). Berdasarkan data-data yang sudah ada, kepemimpinan seorang wanita sudah mulai berkembang pesat terutama di Indonesia. Seperti yang dinyatakan oleh Kartono (2010), kualitas seorang pemimpin perempuan bisa dilihat berdasarkan keberhasilan organisasi yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pada lingkup yang lebih kecil yaitu pada organisasi mahasiswa, perempuan juga mulai ikut andil untuk menjadi seorang pemimpin. Pada jangka waktu 2018-2020, ada sekitar 11 organisasi di USU yang pemimpinnya adalah seorang perempuan (Hafsari & Daulay, 2023). Sama halnya seperti pada organisasi mahasiswa khususnya di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang, ketua umum Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas, Dewan Mahasiswa Fakultas, dan beberapa Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas dijabat oleh seorang perempuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa perkembangan kepemimpinan wanita sudah cukup pesat. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari kualitas kepemimpinan perempuan dalam suatu organisasi, khususnya dalam organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang. Harapannya, melalui penelitian ini dapat membuat wanita lebih mengetahui bagaimana cara menjadi pemimpin yang ideal dan pengimplikasiannya terhadap orang lain. Anggapan bahwa laki laki lebih mampu memimpin

daripada wanita juga akan dibuktikan dalam penelitian ini. Maka peneliti merumuskan masalah yang ingin diteliti yaitu "Bagaimana kualitas pemimpin perempuan organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional?". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama bagi ilmu pengetahuan, khususnya tentang kualitas kepemimpinan perempuan dalam suatu organisasi.

2. Metode

Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan model studi kasus. Menurut Sugiyono (2019) studi kasus merupakan metode dimana peneliti mengeksplorasi suatu program, kejadian, aktivitas, dan proses secara mendalam terhadap satu orang atau lebih. Dalam penelitian ini, studi kasus digunakan untuk melihat respon dari para pemimpin wanita terkait kepemimpinan transformasional. Selain itu, fungsi penggunaan studi kasus adalah untuk menggambarkan setting dan konteks suatu peristiwa atau suatu kasus.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang. Peneliti memilih Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang karena beberapa organisasi mahasiswa yang ada di fakultas tersebut dipimpin oleh seorang perempuan. Partisipan dalam penelitian diambil melalui teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria perempuan dan merupakan pemimpin Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 3 orang. Partisipan 1 berusia 21 tahun, partisipan 2 berusia 21 tahun, dan partisipan 3 berusia 22 tahun. Instrumen yang dipilih untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah wawancara. Penelitian ini, menggunakan teknik wawancara yang semi terstruktur, dimana wawancara ini bertujuan untuk menemukan permasalahan dengan lebih terbuka (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data yang digunakan adalah tematik dengan menganalisis data kualitatif melalui identifikasi pola atau mengumpulkan tema-tema yang muncul melalui data yang telah terkumpul.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Pengaruh Idealis

Pada partisipan pertama, penerapan gaya pemimpin yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan yang lebih mementingkan internal anggotanya. Partisipan pertama juga merangkul seluruh anggotanya untuk sama-sama berkembang. Gaya kepemimpinan yang dipakai pada partisipan pertama adalah santai namun mengajak perkembangan anggotanya.

"Pemimpin itu seseorang yang merangkul anggota-anggotanya, bawahannya. Nggak sekedar memerintahkan, tapi merangkul dan mengajarkan untuk bersama-sama berkembang gitu loh ya." (Partisipan 1, 14-16)

Selain itu, pada partisipan pertama juga memiliki ketegasan terhadap aturan-aturan yang ada dalam organisasi dan penerapannya juga tegas dan mempunyai peraturan yang lebih terarah. Pemimpin memiliki peraturan tersebut agar organisasi yang dipimpin lebih terarah, tau tujuan organisasi tersebut mau kemana dan lebih teratur.

“Oke, kalau terkait peraturan sebenarnya memang harus wajib ya dalam sebuah organisasi itu pasti butuh peraturan supaya terarah.. Organisasinya itu punya tujuan mau kemana, dan dia lebih teratur.. Tapi di organisasi itu sendiri itu punya peraturan juga.” (Partisipan 1, 20-22)

Diambil dari dua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada partisipan pertama, aspek kepemimpinan transformasional pada aspek pengaruh idealis, dimana pada partisipan pertama tetap menggunakan pengaruhnya di organisasi, untuk tujuan organisasi yang lebih baik serta mengarahkan organisasi dengan peraturan yang dibuat, dan pada partisipan pertama lebih bisa merangkul anggotanya.

Partisipan dua cukup mampu untuk mempengaruhi anggotanya melalui perilaku yang ditunjukkan seperti pernyataan partisipan berikut,

*“...Dan bagiku, sejauh ini sih di P**, nggak ada yang kayak, nggak aku sendiri ya, teman-teman yang lain juga tuh nggak ada yang membedakan. Kamu dari sini, kamu nggak bisa itu, nggak. Jadi memang benar-bener semua bareng-bareng.” (Partisipan 2 147-167).*

Pada partisipan tiga dia menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel namun tetap profesional dalam memimpin. Hal ini dilakukan agar partisipan dapat lebih dekat lagi dengan para anggotanya. Selain itu dia sangat mencoba untuk menjadi teladan yang baik dengan cara mengikuti semua peraturan yang ada dalam organisasi, seperti datang rapat tepat waktu dan izin apabila tidak bisa hadir dalam rapat.

“Tapi yang bisa aku berikan dan secara objektif aku lakukan adalah aku selalu mengikuti peraturan yang ada, kayak misalnya nih... aku berusaha untuk nggak pernah eemmm.... Telat pas rapat, atau kalau misalnya ada kendala aku selalu izin terlebih dahulu sesuai dengan waktunya ya...” (Partisipan 3, 52-55).

Pernyataan tersebut disampaikan sendiri pada wawancara yang telah dilakukan, Dengan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa partisipan sudah mencapai aspek pengaruh idealis dalam kepemimpinan transformasional, dimana dia tidak menggunakan jabatannya dengan sewenang-wenang, ia tetap mengikuti peraturan yang ada agar ia tetap dihargai oleh para anggotanya.

3.1.2 Motivasi yang Memberi Inspirasi

Partisipan pertama menggunakan cara khusus untuk memotivasi anggotanya, bisa dibilang bahwa partisipan pertama memotivasi anggotanya secara unik, yaitu dengan metode pendekatan.

“Jujur bingung kalau untuk motivasi.. walaupun sudah sering dilakukan, kayak tergantung lagi sama anaknya gitu loh. Kalau masalah motivasi ya paling.. pertama tuh aku ngedeketin dulu.. anaknya ngedeketin diri supaya kalau tiba-tiba kita nggak dekat, ngasih motivasi kan kayak ah paling formalitas.. jadi tujuannya yang pertama ..kita harus akrab sama anggota.” (Partisipan 1, 73-77).

Partisipan pertama masih bingung dengan motivasi yang akan diberikan kepada anggotanya dan dia menganggap bahwa motivasi itu tergantung anggotanya. Keunikan yang dimiliki partisipan adalah cara motivasinya yang dilakukan dengan pendekatan dengan anggota anggotanya dan menganggap motivasi hanyalah sebuah formalitas dan menjadikan

keakraban dengan anggota adalah motivasi yang diberikan. Partisipan pertama juga beranggapan bahwa memberi motivasi hanyalah formalitas, namun kedekatan dengan anggota adalah hal yang harus diutamakan.

Partisipan tiga pada aspek motivasi yang memberi inspirasi disini sangatlah menonjol, dimana pada saat wawancara ia sangat yakin dalam menjawab pertanyaannya, serta penjelasan yang diberikan sangat terperinci dan selalu membahas aspek tersebut pada beberapa pertanyaan.

“Dan cara untuk bisa menginspirasi dari anggotanya adalah kita memberikan komitmen kita kepada organisasi, bukan mengharapkan sesuatu dan bukan karena menginginkan hal tertentu yang bentuknya material.” (Partisipan 3, 166-168).

Dapat dilihat pada pernyataan tersebut partisipan mampu memberikan inspirasi bagi para anggotanya dengan cara memberikan motivasi bahwa organisasi bukan hanya mengharapkan sesuatu yang berbentuk material, tetapi kita harus memiliki komitmen untuk membawa organisasi lebih maju dan mencapai segala tujuan yang ingin dicapai. Selain dengan memberikan komitmen, partisipan juga memotivasi anggotanya dengan positif reinforcement agar anggotanya merasa lebih diapresiasi dan tidak merasa sendiri, sehingga tingkat optimisme mereka tinggi. Partisipan juga membebaskan para anggotanya melakukan kegiatan-kegiatan lain diluar kampus agar anggotanya mendapatkan pengalaman lain yang tidak ia dapatkan di organisasi ini, sehingga pengalaman tersebut dapat diimplementasikan di organisasi ini. Pada wawancara ini partisipan juga sangat optimis bahwa wanita juga bisa memimpin sebuah organisasi, dan ia sangat percaya bahwa kepemimpinan itu bukan dilihat dari gender, melainkan bagaimana cara pemimpin itu sendiri mampu bertanggung jawab, menjalankan visi misi, serta mampu untuk menghadapi hal-hal yang memang dibutuhkan organisasi dengan cara yang profesional.

3.1.3 Stimulasi Intelektual

Partisipan pertama menyatakan bahwa dia bisa memisahkan urusan pribadi dengan urusan yang ada di organisasi dan bisa mengintrospeksi dirinya sendiri

“Urusan pribadinya nggak menyangkut sama SDM yang ada di anggota masih bisa.. masih fine-fine aja tapi, kalau yang ada problemnya dengan anggota biasanya kan ada perbedaan pendapat..nah kadang ada anak yang memang keras kepala, jadi apalagi cewek..cewek itu kan perasa banget.. nah itu yang susah untuk mengendalikannya.. Nah kalau aku biasanya.. ini sih..iniii mencatatin sebenarnya kesalahanku itu apa aja.” (Partisipan 1, 109-114).

Dari pernyataan partisipan pertama, dapat disimpulkan bahwa partisipan mampu mengurus urusan yang ada dalam organisasi, tetapi partisipan masih kesulitan untuk mengurus urusannya dengan sesama wanita, dan pemimpin merefleksi kesalahannya sendiri dengan mencatat apa saja kesalahannya.

Partisipan pertama juga melakukan inovasi dari tahun sebelumnya yaitu pada pencatatan draft program kerja, dimana pada tahun kepemimpinannya, dia merapikan program kerja program kerjanya dengan menyusun draft per program kerjanya.

“Kalau inovasi dari tahun sebelumnya.. Eh, tahun sebelumnya itu nggak ada yang namanya draft per proker.” (Partisipan 1)

Pada aspek ini, partisipan dua memiliki inovasi yang cukup mampu untuk mendorong anggotanya untuk memberikan pendapat terkait dengan teknis pelaksanaan program kerja mereka. Partisipan dua juga tidak mengkritik pendapat anggotanya ketika berbeda dengan pendapat pemimpin mereka. Anggota juga didorong untuk memberikan ide-ide kreatif mereka. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan partisipan berikut,

*"...Kalau di P** sendiri, yang aku berikan itu mungkin lebih ke time manajemennya mereka... waktu kita masih Maba ya, itu kan angkatan 19, dan itu masih online, dan itu kerasa banget kayak time manajemennya itu kurang... Jadi mungkin lebih ke, kalau sekarang sih, yang aku kasih ke mereka tuh waktunya sih. Benar-benar tertata gitu sih."* (Partisipan 2, 111-121).

"Secara pribadi iya, emang nerima banget... Jadi memang di awal ngajak beberapa teman-teman itu diskusi... terima masukan setiap dari mereka. Kalau misalnya, kak tema ini yuk, pake tema ini yuk, aku silahkan..." (Partisipan 2, 134-146).

Pada aspek stimulasi intelektual ini partisipan tiga memiliki jawaban yang menonjol, dibuktikan dengan inovasi-inovasi yang diberikan selaras dengan visi misi yang ada, dan dengan inovasi tersebut dapat mewujudkan indikator-indikator yang lainnya pada aspek ini.

"Yaa untuk inovasi-inovasi yang terjadi juga, pertama seperti program kerja.. program kerja yang dilakukan tentunya kita fokusnya online juga iya, offline juga iya.. tapi semakin setengah semester terakhir itu kita mulai offline semua. Kita mulai melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan visi dan misi, dan kita secara umum gitu.. memberikan dedikasi kita untuk orang-orang atau jadi relawan yang memang kita inginkan." (Partisipan 3, 213-218).

"Akuu bukanlah orang yang bisa menyatukan urusan pribadi dan organisasi. Jadii aku punya sebutan seperti.. aku di organisasi berbeda dengan akuu yang kalian kenal sebagai teman." (Partisipan 3, 237-239).

Pada pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa inovasi yang dilakukan partisipan adalah dengan melakukan kegiatan relawan, dimana pada saat itu adalah masa transisi dari *online* ke *offline*, jadi dalam mengimplementasikan inovasi tersebut perlu usaha khusus dalam melaksanakannya. Dalam mewujudkan inovasi yang akan dicapai ini partisipan sebagai pemimpin melakukan beberapa hal, seperti tidak mencampur adukan urusan pribadi dengan organisasi, hal tersebut sangatlah penting karena dengan demikian dalam menjalankan inovasi dan visi misi partisipan tidak akan mudah terpengaruh dengan urusan pribadinya.

3.1.4 Pertimbangan Individual

Partisipan pertama didalam aspek ini menyatakan, bahwa dia selalu mempertimbangkan pendapat seluruh anggotanya.

"Tentu dipertimbangin pendapatnya.. realistis nggak, terus relevan nggak sama konsepnya.. kalau nggak ya kita kasih tau alasannya.. kalau misalnya nggak diterima yaaa maaf ya ini pendapatnya nggak kita terima karena dikasih tau alasannya." (Partisipan 1, 121-123).

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas, partisipan pertama mempertimbangkan pendapat seluruh anggotanya, tetapi harus relevan dengan konsep yang diajukan. Tetapi, untuk penolakan pendapat partisipan pertama memberi tahu kepada anggotanya alasan mengapa menolak pendapat tersebut, tentu saja hal tersebut membuat anggota tidak merasa

tersinggung dan partisipan memberi alasan tersebut dengan sopan yang diawali dengan kata maaf.

Partisipan dua menyatakan bahwa ia menerima setiap perbedaan yang ada pada anggota nya dengan pernyataan berikut,

*"...Dan bagiku, sejauh ini sih di P**, nggak ada yang kayak, nggak aku sendiri ya, teman-teman yang lain juga tuh nggak ada yang membedakan. Kamu dari sini, kamu nggak bisa itu, nggak. Jadi memang benar-bener semua bareng-bareng."* (Partisipan 2 147-167).

"...Oh, ternyata kita butuh orang lain... aku memang menerapkan ke anak-anakku, jangan biarin kalian merasa sendiri..." (Partisipan 2 193-198).

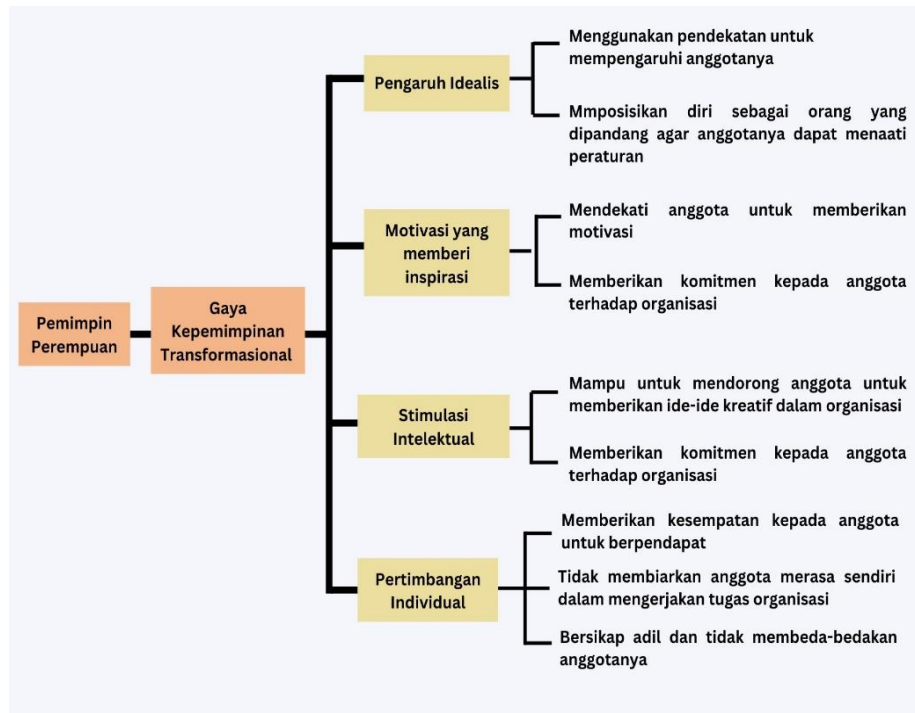
Dari pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa partisipan dua sangat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari para anggotanya dengan membuat dan membantu mereka tidak merasa bekerja sendirian. Hal tersebut sangat selaras dengan gaya kepemimpinan transformasional yaitu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan setiap anggota dengan tujuan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki anggota tersebut.

Partisipan tiga menyatakan bahwa dia bersikap adil kepada para anggotanya dan mampu memberdayakan para anggotanya, seperti pada pernyataan berikut ini

"Aku ngga memperdulikan latar belakang mereka tuh dari mana, mereka itu sikapnya seperti apa, atau perilakunya gimana, pendapatnya mereka itu apa, tapi aku memperlakukan mereka itu sama gitu..." (Partisipan 3, 295-297).

"Untuk ee melakukan pendekatan secara internal yaa dari anggota-anggota gitu.. misalnya melakukan liburan..." (Partisipan 3, 330-331).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa partisipan tiga sangat memberdayakan para anggotanya dengan baik, dengan tidak membeda-bedakan asal, suku, dan latar belakang tiap anggotanya. Selain itu partisipan juga sering mengajak anggotanya untuk berlibur agar tidak jenuh dalam melaksanakan tugas organisasi. Pernyataan-pernyataan tersebut sangat sesuai dengan gaya kepemimpinan transformasional, dimana partisipan sangat memperhatikan detail-detail kecil, serta kebutuhan yang anggotanya butuhkan selama berada di lingkungan organisasi, dengan harapan anggotanya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.



Gambar 3.1 Peta Konsep Kualitas Pemimpin Perempuan Dalam Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada peta konsep diatas ditunjukkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada pemimpin wanita memiliki pengaruh antar satu aspek dengan aspek yang lainnya.

3.2 Pembahasan

Ada beberapa aspek yang memengaruhi kepemimpinan transformasional, tepatnya ada 4 aspek, yang pertama yaitu pengaruh idealis, motivasi yang memberi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass dan Riggio, 2006). Masing-masing aspek mendukung untuk mencapai pemimpin transformasional yang utuh. Diambil dari wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil bahwa semua partisipan menggunakan pendekatan kepada anggota sehingga partisipan bisa memengaruhi anggotanya. Akan tetapi, dalam pelaksanaan partisipan masih profesional dan menjaga batasan dengan anggotanya. Mereka juga memposisikan dirinya sebagai orang yang dipandang anggotanya agar anggotanya mengikuti mereka dan menaati peraturan yang ada. Dalam penelitian Bass dan Riggio (2006), aspek pertama yaitu pengaruh idealis memiliki arti berperilaku dengan cara mempengaruhi anggota sehingga dia mengagumi pemimpin ketiga pemimpin sudah sesuai dengan pelaksanaan penelitian sebelumnya.

Pada aspek kedua, ketiga pemimpin mempunyai cara yang berbeda dengan anggota anggotanya. Pada partisipan pertama, cara memotivasinya adalah dengan cara pendekatan, yaitu dengan cara mendekati anggotanya untuk memberi motivasi kepada anggota tersebut. Pada partisipan kedua, dia masih belum memenuhi aspek ini. Sedangkan, pada partisipan ketiga, dia merasa sangat yakin dengan cara memotivasi terhadap anggotanya, cara motivasi

yang diberikan kepada anggotanya dengan komitmen yang dia berikan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan aspek kedua yaitu motivasi yang memberi inspirasi, pemimpin berperilaku memberi motivasi kepada anggota dan inspirasi (Bass dan Riggio, 2006).

Pada aspek selanjutnya yaitu stimulasi intelektual di mana seorang pemimpin mampu untuk memberikan stimulasi agar anggota lebih kreatif dan inovatif. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa partisipan dua dan tiga mampu untuk mendorong para anggotanya agar memberikan ide-ide kreatif untuk melaksanakan program kerja yang sudah dirancang. Partisipan juga mampu untuk mendorong anggota melakukan hal yang diterima di dalam organisasi sendiri maupun di luar organisasi seperti kegiatan relawan yang disebutkan oleh partisipan tiga. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosintan & Setiawan (2014) dan Novera dkk. (2020) di mana pemimpin mampu untuk mendorong anggota untuk dapat lebih kreatif dan inovatif serta melakukan hal-hal yang dapat diterima baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi dan dapat membuat organisasi menjadi lebih baik. Sedangkan, partisipan pertama belum menunjukkan adanya dorongan pada anggota dalam memberikan ide-ide kreatif dan inovatif untuk keberlangsungan organisasi.

Pada aspek terakhir yaitu pertimbangan individual, pada aspek ini seorang pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing anggotanya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ketiga partisipan mampu untuk memenuhi aspek terakhir ini. Pada partisipan pertama partisipan memberikan kesempatan pada anggotanya untuk berpendapat, partisipan kedua mampu memberdayakan anggotanya dengan tidak membiarkan mereka mengerjakan tugas sendiri, serta pada partisipan tiga tidak membedakan tiap anggota berdasarkan latar belakang mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novera dkk. (2020) dan Muallidin (2016) bahwa perilaku pemimpin dalam aspek ini mampu untuk memberdayakan para anggotanya, adil, toleransi, serta memenuhi kebutuhan anggotanya demi terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai kualitas pemimpin perempuan organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa kualitas pemimpin perempuan organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang dapat dilihat berdasarkan cara mereka untuk memengaruhi anggotanya. Pemimpin perempuan pada organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang menunjukkan kualitas dirinya sebagai seorang pemimpin yang berpengaruh dengan memberi motivasi, menjadi inspirasi, dan melakukan inovasi yang dapat mendorong para anggotanya untuk meningkatkan kreativitas melalui ide-ide yang berasal dari anggota. Sebagai seorang pemimpin, cara mereka agar dapat menjadi inspirasi serta memberi motivasi kepada anggota adalah dengan melakukan pendekatan secara personal dan mendalam tetapi juga memperhatikan batasan antara mereka sebagai pemimpin dan anggota sebagai orang yang dipimpin.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, para pemimpin perempuan pada organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang, sudah menunjukkan kualitasnya yang mampu memenuhi kualifikasi sebagai seorang pemimpin ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional. Saran yang dapat diberikan untuk pemimpin perempuan organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang, yaitu selain pada kualitas yang telah dimiliki, para pemimpin harus mampu menunjukkan loyalitas tinggi terhadap

organisasi sehingga dapat membuat anggota dapat melakukan hal yang sama terhadap organisasi. Para pemimpin harus terus memiliki keinginan untuk belajar dan meningkatkan serta mengembangkan kualitas-kualitas yang telah dimiliki.

Daftar Rujukan

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Psychology press.
- Deswaraswamy, N. (2014). Leadership style. *Journal Advances in Management*, 7(2), 345
- Carli, L. L. (1999). Gender, interpersonal power, and social influence. *Journal of social issues*, 55(1), 81-99.
- Fitriana, A., & Cenni, C. (2021, March). Perempuan dan kepemimpinan. In *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP*
- Hafsari, I. D., & Daulay, H. (2023). Kepemimpinan mahasiswa di lingkungan kampus universitas Sumatera utara: female student leadership in student organization at the university of north Sumatera. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 9(1), 79-90.
- Kartono, K. (2010). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mualldin, I. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam kajian teoritik dan empiris. Yogyakarta, tp.
- Nizomi, Khairin. (2019). Gaya kepemimpinan dalam budaya organisasi. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 4(2), 128-129.
- Novera, H. dkk. (2020). Gaya kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kinerja pegawai (studi kasus pemimpin daerah kabupaten tanggamus). *AdministrativA*, Vol 2 (3), 293-309.
- Rahim, A. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender. *Al-Maiyyah*, vol. 9, no. 2, pp. 268-295.
- Rosintan, M., & Setiawan, R. (2014). Analisis gaya kepemimpinan perempuan di pt ruci gas surabaya. *Agora*, 2(2).
- Sugiyono (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung : Alfabet.
- Sutarno (2012). Dasar-dasar kepemimpinan administrasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tannen, D. (1995). The power of talk: Who gets heard and why. *Harvard business review*, 73, 138-138.