

## Kepemimpinan Perempuan di Kelurahan Tanjungpura Kabupaten Karawang: Studi Kasus di Kelurahan Tanjungpura, Kabupaten Karawang

Shabihah Putri Az-Zahra<sup>1</sup>, Rachmat Ramdani<sup>2</sup>, Rahman<sup>3</sup>

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas  
Singaperbangsa Karawang<sup>123</sup>

shabihah.putri.unsika@email.ac.id rachmat.ramdani@fisip.unsika.ac.id

rahman@fisip.unsika.ac.id

### ABSTRACT

*This study analyzes the implementation of female leadership within the local government bureaucracy of Kelurahan Tanjungpura, Karawang Regency, a setting historically dominated by male leaders. Utilizing a qualitative case study approach, this research provides an in-depth exploration of the leadership style of the first female Lurah (sub-district head) in the area. The analysis is framed by Bass and Avolio's (1994) theory of transformational leadership, examining its four core dimensions: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. Data were collected through in-depth interviews with the Lurah, her staff, and community members, supplemented by direct observation and documentation. The findings indicate that the Lurah effectively employs all four dimensions of transformational leadership. She establishes herself as a credible role model (Idealized Influence), inspires collective action through a shared vision and direct participation (Inspirational Motivation), fosters a collaborative environment for innovation (Intellectual Stimulation), and builds a loyal, resilient team through personal mentorship (Individualized Consideration). The study concludes that the transformational leadership style is a highly effective strategy for female leaders to build legitimacy, navigate socio-cultural challenges, and enhance community participation in local governance.*

**Keywords:** female leadership, transformational leadership, local governance, public service, gender studies.

### ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis implementasi kepemimpinan perempuan dalam birokrasi pemerintah lokal di Kelurahan Tanjungpura, Kabupaten Karawang, sebuah lingkungan yang secara historis didominasi oleh pemimpin laki-laki. Menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif, penelitian ini menyajikan eksplorasi mendalam mengenai gaya kepemimpinan Lurah perempuan pertama di wilayah tersebut. Analisis dibingkai oleh teori kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1994), dengan menguji empat dimensi utamanya: Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan Lurah, staf, dan anggota masyarakat, yang didukung oleh observasi langsung dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah secara efektif menerapkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional. Ia memantapkan dirinya sebagai panutan yang kredibel (Pengaruh Ideal), menginspirasi tindakan kolektif melalui visi bersama dan partisipasi langsung (Motivasi Inspirasional), membina lingkungan kolaboratif untuk inovasi (Stimulasi

Intelektual), dan membangun tim yang loyal dan tangguh melalui bimbingan personal (Pertimbangan Individual). Studi ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan strategi yang sangat efektif bagi pemimpin perempuan untuk membangun legitimasi, mengatasi tantangan sosial-budaya, dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam tata kelola pemerintahan lokal.

**Kata Kunci:** kepemimpinan perempuan, kepemimpinan transformasional, pemerintah lokal, pelayanan publik, studi gender.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan, secara fundamental, merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi suatu kelompok agar dapat bergerak bersama menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2002; Daft, 2006). Definisi ini menggarisbawahi esensi dari kepemimpinan sebagai sebuah proses pengaruh sosial, bukan sekadar posisi formal. Dalam beberapa dekade terakhir, diskursus mengenai kepemimpinan telah berkembang secara signifikan, dengan salah satu isu paling menonjol adalah kebangkitan kepemimpinan perempuan di ranah publik. Fenomena ini bukanlah sekadar tren sesaat, melainkan manifestasi dari perjuangan panjang dalam mewujudkan kesetaraan gender dan hak asasi manusia yang telah lama disuarakan oleh berbagai gerakan, yang menurut Qodarsih (2020) telah membuka akses bagi perempuan untuk menduduki jabatan strategis.

Meskipun demikian, di Indonesia, jalan bagi pemimpin perempuan tidaklah mulus. Kepemimpinan masih sering kali diidentikkan dengan arketipe maskulin yang menekankan sifat-sifat seperti ketangguhan, ketegasan, dan keberanian. Identifikasi ini berakar kuat dalam budaya patriarki yang masih kental, di mana laki-laki secara tradisional diposisikan sebagai figur utama atau pemimpin yang memiliki kedudukan lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan (Setianingsih, 2024). Akibatnya, perempuan yang memasuki arena kepemimpinan sering kali dihadapkan pada skeptisisme, prasangka, dan berbagai hambatan institusional, sehingga mereka harus bekerja ekstra keras untuk membuktikan kelayakannya (Baiduri et al., 2023).

Tantangan utama yang dihadapi oleh pemimpin perempuan di Indonesia bukanlah defisit kompetensi, melainkan krisis legitimasi yang terus-menerus. Mereka harus bekerja ekstra keras tidak hanya untuk menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya, tetapi juga untuk membuktikan kelayakannya di hadapan sebuah tatanan budaya yang secara inheren memprioritaskan laki-laki. Dalam banyak kasus, perempuan dalam proses pembangunan bahkan tidak diposisikan sebagai subjek, melainkan hanya sebagai objek kebijakan, di mana suara mereka tidak didengar, tidak direpresentasikan, dan sering kali menjadi korban diskriminasi (Afriani et al., 2021). Oleh karena itu, setiap tindakan dan keputusan yang mereka ambil senantiasa berada di bawah pengawasan ketat, dinilai berdasarkan standar ganda yang tidak berlaku bagi rekan-rekan pria mereka.

Terlepas dari berbagai hambatan struktural dan kultural tersebut, sejumlah pemimpin perempuan di Indonesia telah berhasil menunjukkan kapasitas

kepemimpinan yang luar biasa dan membawa dampak positif yang signifikan. Keberhasilan mereka tidak hanya mematahkan stereotip gender, tetapi juga menawarkan model kepemimpinan alternatif yang inovatif dan berorientasi pada pelayanan publik. Contoh nyata adalah Tri Rismaharini sebagai Wali Kota Surabaya, Khofifah Indar Parawansa sebagai Gubernur Jawa Timur, dan Sri Mulyani Indrawati sebagai Menteri Keuangan, yang masing-masing telah meluncurkan program-program berdampak luas dan memimpin reformasi birokrasi. Keberhasilan para pemimpin perempuan di tingkat tinggi ini menciptakan sebuah "efek menetes ke bawah" (*trickle-down effect*) dalam hal legitimasi, membuka ruang bagi munculnya pemimpin perempuan di tingkat yang lebih lokal.

Fokus penelitian ini kemudian mengerucut pada konteks pemerintahan di tingkat kelurahan, sebuah arena yang bersentuhan langsung dengan denyut nadi kehidupan masyarakat. Di Kabupaten Karawang, yang secara administratif terdiri dari 30 kecamatan dan 12 kelurahan, terdapat sebuah fenomena yang unik di mana hanya Kelurahan Tanjungpura yang dipimpin oleh seorang perempuan. Penunjukan Yeni Suhaeni sebagai Lurah Tanjungpura pada tahun 2021 bukan sekadar pergantian personel biasa, melainkan sebuah disrupti terhadap pola institusional yang telah berlangsung selama hampir dua dekade, di mana kepemimpinan secara konsisten didominasi oleh laki-laki sejak tahun 2004. Kehadiran seorang lurah perempuan untuk pertama kalinya menjadi sebuah peristiwa penting yang menantang tatanan sosial dan ekspektasi masyarakat yang sudah mapan.

Untuk membedah fenomena ini secara mendalam, penelitian ini mengadopsi kerangka teori Kepemimpinan Transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994). Teori ini dipilih karena relevansinya yang tinggi dalam menganalisis kepemimpinan yang berfokus pada perubahan, inspirasi, dan pemberdayaan, melalui empat dimensi utama: Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*). Kerangka ini menyediakan lensa analitis yang canggih untuk menguji bagaimana seorang pemimpin perempuan menggunakan perilaku kepemimpinan yang efektif untuk mengatasi tantangan legitimasi berbasis gender dan menjawab rumusan masalah mengenai implementasi serta efektivitas keempat dimensi tersebut dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dan kinerja pelayanan publik.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena kesesuaiannya untuk menggali secara mendalam dan komprehensif fenomena kepemimpinan perempuan di Kelurahan Tanjungpura, Kabupaten Karawang. Sebagai sebuah studi kasus, penelitian ini berfokus pada satu unit analisis tunggal, yaitu kepemimpinan Lurah Yeni Suhaeni, dalam konteks sosial, budaya, dan birokrasi yang spesifik. Pemilihan

desain ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk memperoleh pemahaman yang holistik dan kontekstual, bukan untuk melakukan generalisasi statistik.

Penggunaan pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pertanyaan "bagaimana" dan "mengapa" terkait strategi kepemimpinan yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta dampak yang ditimbulkan. Desain ini memberikan fleksibilitas untuk menyelidiki kompleksitas interaksi antara pemimpin, staf, dan masyarakat dalam lingkungan alaminya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang ada, tetapi juga berupaya memaknai dan menginterpretasikan dinamika yang terjadi di baliknya. Hal ini sejalan dengan sifat permasalahan yang dikaji, yang menuntut pemahaman mendalam tentang proses sosial yang unik dan tidak dapat diukur secara kuantitatif semata.

Secara spesifik, penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, di mana data yang terkumpul dari lapangan dideskripsikan secara rinci dan kemudian dianalisis menggunakan kerangka teori kepemimpinan transformasional. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang kaya dan jelas mengenai bagaimana kepemimpinan perempuan diwujudkan dalam praktik sehari-hari di tingkat kelurahan. Melalui desain ini, peneliti dapat menangkap nuansa, kontradiksi, dan keunikan dari kasus yang diteliti, sehingga menghasilkan temuan yang kaya akan wawasan dan relevan bagi pengembangan studi kepemimpinan dan administrasi publik di Indonesia.

## 2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang kaya dan valid, penelitian ini mengandalkan dua jenis sumber data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dan menjadi tulang punggung analisis dalam penelitian ini. Pengumpulan data primer dilakukan melalui tiga teknik utama yang saling melengkapi untuk memastikan triangulasi data dan kedalaman informasi yang diperoleh dari berbagai sudut pandang.

Teknik pertama adalah observasi partisipatif, di mana peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas kepemimpinan Lurah Tanjungpura dalam situasi kerja sehari-hari. Observasi ini mencakup partisipasi dalam rapat minggon, kegiatan gotong royong bersama masyarakat, serta interaksi antara lurah dengan staf dan warga di kantor kelurahan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menyaksikan secara langsung bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan dalam praktik, menangkap isyarat non-verbal, dan memahami dinamika kelompok yang mungkin tidak terungkap melalui wawancara.

Teknik kedua yang krusial adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara dilakukan dengan informan kunci yang dipilih secara purposif, yaitu Lurah Tanjungpura, perangkat kelurahan, dan perwakilan masyarakat. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, menggunakan pedoman wawancara untuk memastikan semua aspek penelitian tercakup, namun tetap memberikan keleluasaan bagi

informan untuk berbagi pengalaman dan perspektif mereka secara mendalam. Teknik ini bertujuan untuk menggali data subjektif mengenai persepsi, motivasi, dan makna di balik tindakan para aktor yang terlibat. Teknik ketiga adalah dokumentasi, yang meliputi pengumpulan data berupa foto-foto kegiatan, rekaman audio wawancara, serta dokumen-dokumen resmi seperti Peraturan Bupati Karawang Nomor 72 Tahun 2016 yang mengatur tata kerja kelurahan. Data dokumentasi ini berfungsi sebagai bukti pendukung yang menguatkan temuan dari observasi dan wawancara, serta memberikan konteks kebijakan yang melandasi operasional pemerintahan kelurahan.

### 3. Objek, Subjek, dan Teknik Analisis Data

Objek penelitian ini adalah praktik kepemimpinan perempuan di Kelurahan Tanjungpura, Kabupaten Karawang. Secara lebih spesifik, fokus penelitian diarahkan pada analisis implementasi empat dimensi kepemimpinan transformasional pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual oleh Lurah Yeni Suhaeni, sebagai pemimpin perempuan pertama di tengah konteks yang didominasi oleh pemimpin laki-laki. Subjek penelitian, atau informan, dipilih secara *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan dan tujuan tertentu untuk memastikan data yang diperoleh relevan, mendalam, dan berasal dari berbagai perspektif.

Informan dalam penelitian ini dikategorikan untuk menjamin kekayaan data. Kategori informan tersebut secara jelas dipaparkan dalam tabel berikut untuk menunjukkan transparansi metodologis dan justifikasi atas representasi pemangku kepentingan yang beragam.

**Tabel 1. Penentuan Informan**

| No. | Informan                         | Jumlah Informan | Keterangan            |
|-----|----------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1.  | Lurah Tanjungpura                | 1 orang         | Key informant         |
| 2.  | Pegawai kelurahan Tanjungpura    | 2 orang         | Supporting Informant  |
| 3.  | Masyarakat Kelurahan Tanjungpura | 3 orang         | Supporting Informants |

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa data dikumpulkan dari informan kunci (*key informant*), yaitu Lurah Tanjungpura sendiri, serta informan pendukung (*supporting informants*) yang terdiri dari pegawai kelurahan dan anggota masyarakat. Pemilihan ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan dari dalam (internal birokrasi) dan dari luar (masyarakat sebagai penerima layanan), sehingga memungkinkan analisis yang seimbang dan komprehensif.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994). Proses analisis ini terdiri dari empat komponen yang saling terkait dan berlangsung secara siklis: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan

kesimpulan/verifikasi. Tahap reduksi data melibatkan proses pemilihan, pemfokusan, dan penyederhanaan data mentah dari transkrip wawancara dan catatan lapangan ke dalam tema-tema yang relevan dengan kerangka teori. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, kutipan langsung, dan bagan untuk memudahkan pemahaman. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan sementara yang terus diverifikasi dan diperkuat seiring dengan berjalannya proses analisis hingga mencapai kesimpulan akhir yang kokoh dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### 4. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan untuk dilaksanakan dalam jangka waktu 8 bulan selama tahun 2025. Rincian jadwal kegiatan penelitian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Waktu Penelitian**

| No. | Kegiatan                           | Tahun 2025 |     |     |     |     |     |     |     |
|-----|------------------------------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|     |                                    | Jan        | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Ags |
| 1   | Penyusunan Proposal                | ■          |     |     |     |     |     |     |     |
| 2   | Observasi awal                     | ■          |     |     |     |     |     |     |     |
| 3   | Studi pustaka                      |            | ■   | ■   |     |     |     |     |     |
| 4   | Seminar proposal                   |            |     |     |     | ■   |     |     |     |
| 5   | Sidang Komprehensif                |            |     |     |     | ■   |     |     |     |
| 6   | Perbaikan proposal                 |            |     |     |     |     |     |     | ■   |
| 7   | Pengumpulan data dan analisis data |            |     |     |     |     |     |     | ■   |
| 8   | Penyusunan laporan skripsi         |            |     |     |     |     |     |     | ■   |
| 9   | Sidang skripsi                     |            |     |     |     |     |     |     | ■   |

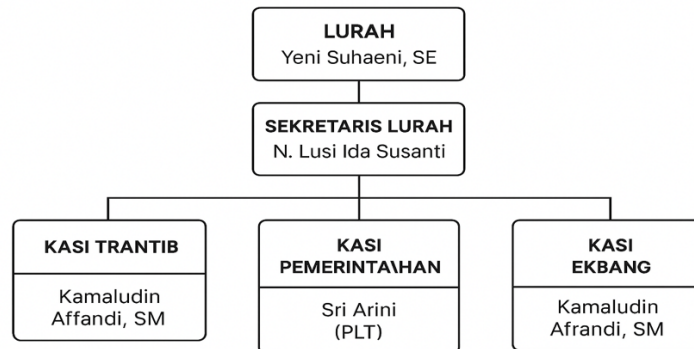
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kelurahan Tanjungpura merupakan salah satu unit pemerintahan di tingkat lokal yang berada di bawah Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang. Sebagai perangkat kecamatan, kelurahan memiliki tugas pokok membantu camat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayahnya, sesuai dengan amanat Peraturan Bupati Karawang Nomor 72 Tahun 2016. Struktur organisasi di Kelurahan Tanjungpura dirancang untuk mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut secara efektif. Kepemimpinan berada di tangan seorang lurah, yang dibantu oleh seorang sekretaris lurah dan beberapa kepala seksi yang membidangi urusan spesifik.

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hierarki dan pembagian tugas di lingkungan kerja yang menjadi lokus penelitian, berikut disajikan struktur organisasi Kelurahan Tanjungpura.

## STRUKTUR ORGANISASI KELURAHAN



**Gambar 1. Struktur Organisasi Kelurahan Tanjungpura Kabupaten Karawang**

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Gambar di atas secara visual memetakan posisi-posisi kunci dalam birokrasi kelurahan. Lurah sebagai pimpinan tertinggi bertanggung jawab atas keseluruhan operasional, didukung oleh Sekretaris Lurah yang mengelola administrasi internal dan koordinasi. Di bawahnya, terdapat tiga kepala seksi (Kasi) yang menjadi ujung tombak pelayanan dan pelaksanaan program: Kasi Pemerintahan, Kasi Ekonomi dan Pembangunan (EKBANG), serta Kasi Ketentraman dan Ketertiban (Trantib). Struktur ini mencerminkan sebuah sistem birokrasi yang terorganisir dan menjadi konteks penting untuk memahami bagaimana Lurah Yeni Suhaeni berinteraksi dengan stafnya dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

## 2. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Dimensi *Idealized Influence* atau Pengaruh Ideal merupakan fondasi dari kepemimpinan transformasional, di mana seorang pemimpin menjadi panutan (*role model*) yang dihormati, dipercaya, dan dikagumi oleh para pengikutnya. Hal ini terwujud melalui integritas pribadi, konsistensi antara perkataan dan perbuatan, serta komitmen yang tak tergoyahkan terhadap nilai-nilai etika dan kepentingan bersama (Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks kepemimpinan Lurah Yeni Suhaeni, penerapan dimensi ini menjadi strategi krusial untuk membangun legitimasi di lingkungan yang secara historis terbiasa dengan kepemimpinan laki-laki.

Implementasi pengaruh ideal ini secara nyata terlihat dari cara beliau memimpin forum-forum strategis di kelurahan. Salah satu contoh paling representatif adalah pelaksanaan rapat minggon yang diadakan secara rutin setiap hari Rabu, di mana Lurah Yeni Suhaeni tidak mendelegasikan kepemimpinan, melainkan hadir dan memimpin langsung jalannya rapat. Kehadiran fisiknya secara konsisten ini mengirimkan pesan kuat tentang keseriusan dan komitmen, yang secara bertahap

membangun rasa hormat dan kepercayaan dari staf maupun perwakilan masyarakat yang hadir. Selama memimpin rapat, beliau menunjukkan sikap integritas dengan memaparkan agenda secara transparan, memberikan kesempatan yang sama bagi semua pihak untuk berbicara, dan secara aktif mendorong partisipasi.

Tindakan ini secara efektif berfungsi sebagai strategi "memimpin dengan memberi contoh" (*leading by doing*). Strategi ini memiliki dua fungsi penting. Pertama, secara internal, ia berhasil membangun kohesi dan soliditas tim kerja di kantor kelurahan. Staf merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari proses, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja mereka. Kedua, dan yang lebih krusial, secara eksternal, ia memproyeksikan citra pemerintahan yang kompeten, transparan, dan etis kepada masyarakat luas.

Proyeksi citra positif ini secara langsung menjawab dan menetralkan potensi skeptisisme atau keraguan publik terhadap kapabilitas seorang pemimpin perempuan. Dalam lingkungan di mana setiap gerak-geriknya diawasi, integritas dan keteladanan menjadi modal politik utamanya. Beliau tidak hanya sekadar mengelola kantor, tetapi secara aktif mengelola persepsi publik dengan menunjukkan bukti nyata dari kepemimpinan yang efektif dan berprinsip.

Temuan ini diperkuat oleh testimoni dari salah satu perangkat kelurahan. Keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan bukanlah sekadar formalitas, melainkan sebuah praktik yang konsisten. Hal ini diungkapkan oleh seorang staf dengan inisial P1: "Ibu Yeni selaku pemimpin perempuan di kelurahan selalu memberikan kesempatan bagi kami selaku staf ataupun bawahan untuk menyampaikan masukan dalam setiap proses pengambilan keputusan dan juga beliau selalu melibatkan seluruh unsur masyarakat dalam setiap kegiatan maupun kebijakan yang akan dirumuskan" (P1) (14/07/2025). Kutipan tersebut mengonfirmasi bahwa pendekatan partisipatif yang diterapkan oleh Lurah Yeni Suhaeni telah dirasakan secara nyata oleh bawahannya dan selaras dengan teori Bass & Avolio (1994), yang menyatakan bahwa pemimpin dengan pengaruh ideal mampu menginspirasi pengikutnya untuk berpartisipasi aktif karena mereka merasa dihargai dan dipercaya.

Dapat disimpulkan bahwa penerapan dimensi pengaruh ideal oleh Lurah Yeni Suhaeni telah menjadi kunci keberhasilannya dalam membangun fondasi kepemimpinan yang kuat. Melalui kehadiran langsung, komitmen pada proses partisipatif, dan integritas yang konsisten, beliau berhasil menciptakan lingkaran kepercayaan yang solid, baik di internal birokrasi maupun di tengah masyarakat. Praktik ini tidak hanya efektif dalam mengarahkan program kerja, tetapi juga berhasil memperkuat legitimasi kepemimpinannya, yang merupakan prasyarat mutlak bagi seorang pemimpin perempuan untuk dapat memimpin secara efektif dalam konteks sosial-budaya Indonesia.

### **3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)**

Dimensi *Inspirational Motivation* atau Motivasi Inspirasional dalam teori kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin

untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan meyakinkan tentang masa depan. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangkitkan semangat, optimisme, dan antusiasme di kalangan pengikutnya untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama (Bass & Avolio, 1994). Hal ini sering kali dicapai melalui komunikasi yang penuh semangat, penggunaan simbol-simbol, dan tindakan nyata yang menunjukkan komitmen terhadap visi tersebut.

Dalam kepemimpinan Lurah Yeni Suhaeni, dimensi ini diwujudkan bukan hanya melalui retorika, tetapi melalui tindakan nyata yang partisipatif. Salah satu bukti paling kuat dari penerapan motivasi inspirasional adalah keterlibatan langsung beliau dalam kegiatan gotong royong membersihkan lingkungan yang dilaksanakan bersama warga. Dokumentasi kegiatan menunjukkan beliau tidak segan untuk turun tangan, bekerja berdampingan dengan aparat kelurahan dan masyarakat, mengangkat sampah, serta merapikan lingkungan. Tindakan ini lebih dari sekadar simbolis; ia adalah manifestasi dari kepemimpinan yang melayani dan menjadi bagian dari komunitas.

Partisipasi aktif dalam kegiatan seperti gotong royong secara efektif mengubah dinamika hubungan antara pemimpin dan masyarakat. Hubungan yang semula mungkin bersifat transaksional, di mana pemerintah dipandang sebagai penyedia layanan dan masyarakat sebagai penerima, bergeser menjadi hubungan yang lebih relasional dan berbasis kemitraan. Ketika warga melihat pemimpin mereka bekerja bersama mereka, merasakan kesulitan yang sama, dan berkeringat untuk tujuan yang sama, terbangunlah sebuah ikatan emosional yang kuat.

Ikatan emosional inilah yang menjadi mesin penggerak partisipasi publik yang tinggi. Masyarakat tidak lagi berpartisipasi karena diinstruksikan atau diwajibkan, tetapi karena mereka merasa memiliki tujuan bersama dan merasakan adanya hubungan personal dengan pemimpin mereka. Kehadiran lurah di tengah-tengah mereka memberikan suntikan motivasi dan semangat, mempererat kohesi sosial, dan membangun modal sosial yang sangat berharga bagi keberlanjutan program-program pembangunan di tingkat kelurahan.

Efektivitas pendekatan ini juga dikonfirmasi oleh persepsi masyarakat itu sendiri. Seorang warga dengan inisial M3 menyatakan secara lugas bagaimana perilaku lurah menjadi sumber inspirasi bagi mereka. Ia mengatakan, "Selama ini perilaku ibu lurah cukup memberikan dorongan dan memotivasi kami sebagai masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh kelurahan" (M3) (24/07/2025). Pernyataan ini menegaskan bahwa dampak dari kepemimpinan partisipatif tersebut dirasakan secara langsung oleh masyarakat. Kata "dorongan" dan "memotivasi" yang digunakan oleh warga menunjukkan bahwa kepemimpinan tersebut berhasil menyentuh aspek psikologis dan emosional, yang merupakan inti dari motivasi inspirasional.

Secara keseluruhan, analisis terhadap dimensi ini menunjukkan bahwa Lurah Yeni Suhaeni telah berhasil mengimplementasikan motivasi inspirasional secara efektif. Beliau melakukannya dengan menerjemahkan visi tentang kelurahan yang

bersih dan partisipatif ke dalam tindakan nyata yang dapat dilihat dan dirasakan oleh semua orang. Pendekatan ini selaras dengan esensi teori Bass & Avolio (1994), yang menekankan peran pemimpin dalam menciptakan makna dan tujuan bersama yang mampu menggerakkan seluruh anggota komunitas menuju pencapaian yang lebih tinggi.

#### 4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Dimensi *Intellectual Stimulation* atau Stimulasi Intelektual adalah komponen kepemimpinan transformasional yang berfokus pada upaya pemimpin untuk mendorong kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis di kalangan pengikutnya. Pemimpin yang menerapkan dimensi ini tidak memposisikan diri sebagai satu-satunya sumber pengetahuan atau solusi, melainkan sebagai fasilitator yang menantang asumsi-asumsi lama, mempertanyakan cara-cara kerja yang sudah mapan, dan menciptakan lingkungan yang aman bagi bawahan untuk mengemukakan ide-ide baru tanpa takut dihakimi (Bass & Avolio, 1994).

Dalam konteks pemerintahan di Kelurahan Tanjungpura, Lurah Yeni Suhaeni secara konsisten menerapkan stimulasi intelektual untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan relevansi program kerja. Beliau menciptakan sebuah lingkungan kerja yang mendorong seluruh perangkat kelurahan untuk tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga pemikir yang kontributif. Hal ini diwujudkan melalui forum *briefing* dan rapat internal, di mana beliau secara eksplisit memberikan ruang bagi setiap staf untuk menyampaikan gagasan dan masukan sebelum sebuah kebijakan atau program dirumuskan, dan setiap usulan dijadikan bahan diskusi bersama yang dibahas secara terbuka.

Pendekatan kolaboratif ini memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil telah melalui proses pertimbangan yang matang dari berbagai perspektif, sehingga tidak hanya meningkatkan kualitas kebijakan itu sendiri, tetapi juga menjamin kesesuaiannya dengan kebutuhan riil masyarakat. Penerapan stimulasi intelektual ini merupakan sebuah langkah strategis yang cerdas, terutama bagi seorang pemimpin perempuan. Dengan mempraktikkan "kepemimpinan terdistribusi" (*distributed leadership*), beliau secara efektif menggeser fokus dari otoritas individualnya ke kompetensi kolektif seluruh tim, membuat kebijakan menjadi milik bersama, lebih kuat, dan lebih mudah diimplementasikan.

Lebih jauh, kepercayaan yang diberikan kepada staf untuk menyelesaikan permasalahan di lapangan secara mandiri juga merupakan indikator penting dari stimulasi intelektual. Dengan memberikan otonomi, lurah tidak hanya memberdayakan bawahannya, tetapi juga mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuan analisis, inisiatif, dan tanggung jawab. Hal ini secara bertahap membangun kapasitas institusional dari dalam, menciptakan sebuah tim yang adaptif, inovatif, dan mampu memecahkan masalah secara mandiri.

Praktik ini dikonfirmasi oleh keterangan salah satu staf kelurahan dengan inisial P2, yang merasakan langsung dampak dari pendekatan kolaboratif ini. Ia

menyatakan, “Beliau selalu secara aktif memberikan ruang bagi seluruh staf untuk ikut serta dalam proses pembuatan keputusan, ibu selalu memulai pertemuan dengan diskusi ketika ada persoalan yang harus dibicarakan bersama. Dalam setiap forum diskusi seluruh staf diberi kesempatan untuk menyampaikan pemikiran dan saran, sehingga setiap kebijakan yang diambil merupakan hasil diskusi yang melibatkan semua pihak” (P2) (01/07/2025). Kutipan ini secara jelas menggambarkan bagaimana stimulasi intelektual dijalankan secara sistematis dan konsisten.

Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa penerapan dimensi stimulasi intelektual oleh Lurah Tanjungpura telah berjalan dengan sangat efektif. Kepemimpinan yang mendorong kreativitas, menghargai ide-ide baru, dan melibatkan seluruh perangkat dalam proses perumusan kebijakan telah terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif. Praktik ini sepenuhnya sejalan dengan prinsip yang dikemukakan oleh Bass & Avolio (1994), di mana pemimpin transformasional berperan sebagai fasilitator yang mengembangkan potensi intelektual bawahannya untuk menghasilkan solusi-solusi yang kreatif, relevan, dan berkelanjutan.

## 5. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Dimensi terakhir dari kepemimpinan transformasional, *Individualized Consideration* atau Pertimbangan Individual, menekankan peran pemimpin sebagai seorang mentor, pembimbing, dan pelatih bagi setiap pengikutnya secara personal. Pemimpin yang efektif dalam dimensi ini memberikan perhatian tulus terhadap kebutuhan, aspirasi, dan potensi pengembangan setiap individu dalam timnya. Mereka menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka, memberikan dukungan emosional dan profesional, serta menyesuaikan pendekatan mereka untuk memaksimalkan pertumbuhan setiap anggota tim (Bass & Avolio, 1994).

Dalam kepemimpinan Lurah Yeni Suhaeni, dimensi ini menjadi perekat yang membangun loyalitas dan soliditas tim kerja di Kelurahan Tanjungpura. Beliau tidak hanya memandang stafnya sebagai sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi sebagai individu utuh dengan keunikan, tantangan, dan potensinya masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara, beliau secara konsisten menunjukkan kepedulian mendalam dengan berupaya memahami kesulitan yang dihadapi oleh setiap perangkat kelurahan dan menyesuaikan beban kerja serta penugasan berdasarkan pemahaman tentang kemampuan, kekuatan, dan kondisi personal masing-masing staf.

Pendekatan ini secara efektif berfungsi sebagai mekanisme internal untuk membangun ketahanan dan loyalitas organisasi. Ketika staf merasa dilihat, didengar, dihargai, dan didukung secara personal oleh pemimpin mereka, akan tumbuh ikatan psikologis yang kuat. Mereka tidak lagi bekerja hanya karena kewajiban, tetapi karena rasa hormat, kepercayaan, dan loyalitas terhadap pemimpin yang peduli pada kesejahteraan mereka. Tim yang solid dan loyal inilah yang menjadi fondasi bagi penyelenggaraan pelayanan publik yang prima dan efektif.

Kinerja eksternal sebuah organisasi sering kali merupakan cerminan dari kesehatan internalnya. Dengan melakukan "pekerjaan lunak" (*soft work*) berupa pembinaan hubungan personal dan dukungan emosional di dalam tim, Lurah Yeni Suhaeni secara langsung berinvestasi pada "hasil keras" (*hard results*) berupa peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Tim yang termotivasi dan kohesif menjadi aset yang sangat berharga, yang mampu mengamplifikasi efektivitas kepemimpinan dan menghadapi tantangan eksternal dengan lebih solid.

Kepedulian personal ini dirasakan secara mendalam oleh para staf. Salah satu dari mereka, dengan inisial P1, memberikan testimoni yang sangat kuat mengenai hal ini: "Ibu lurah selalu memberikan perhatian kepada kami sebagai bawahannya, jika ada masalah beliau selalu mendengarkan dan membantu mencari solusi. Bahkan beliau memahami betul kesulitan masing – masing staf, sehingga pekerjaan yang diberikan sangat sesuai dengan kemampuan dan kondisi kami" (P1) (14/07/2025). Pernyataan ini melukiskan gambaran yang jelas tentang seorang pemimpin yang berperan sebagai mentor, yang diperkuat dengan praktik beliau yang secara rutin melakukan pengecekan langsung ke setiap bagian untuk menanyakan kondisi staf secara pribadi.

Berdasarkan analisis, penerapan dimensi pertimbangan individual oleh Lurah Tanjungpura tercermin jelas melalui perhatian personal yang tulus dan konsisten kepada setiap perangkat kelurahan. Perilaku ini sepenuhnya selaras dengan konsep Bass & Avolio (1994), di mana pemimpin berperan sebagai pembimbing yang memberikan dukungan holistik untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan potensi setiap individu secara optimal. Dengan demikian, beliau berhasil membangun sebuah tim yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga kuat secara emosional dan loyal terhadap organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mendalam terhadap praktik kepemimpinan perempuan di Kelurahan Tanjungpura dengan menggunakan kerangka teori Kepemimpinan Transformasional dari Bass & Avolio (1994), penelitian ini merumuskan serangkaian kesimpulan yang secara langsung menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Setiap kesimpulan merefleksikan implementasi dan efektivitas dari masing-masing dimensi kepemimpinan yang telah diuji melalui data lapangan, observasi, dan wawancara.

Pertama, terkait dimensi Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), penelitian ini menyimpulkan bahwa Lurah Tanjungpura berhasil membangun citra kepemimpinan yang kredibel dan dihormati dengan menjadi teladan yang konsisten. Melalui integritas personal, etika kerja yang tinggi, dan kehadiran langsung dalam forum-forum strategis seperti rapat minggon, beliau memproyeksikan komitmen yang kuat terhadap kepentingan publik. Sikap ini secara efektif membangun fondasi kepercayaan dan loyalitas yang kokoh, baik dari perangkat kelurahan maupun dari

masyarakat luas, yang menjadi modal esensial untuk memimpin secara efektif di lingkungan yang baru baginya.

Kedua, dalam dimensi Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), disimpulkan bahwa Lurah Tanjungpura mampu membangkitkan semangat kolektif dan mendorong partisipasi aktif masyarakat. Hal ini dicapai bukan hanya melalui penyampaian visi yang jelas, tetapi yang lebih penting, melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan bersama warga, seperti gotong royong. Tindakan nyata ini menerjemahkan visi menjadi aksi, menciptakan ikatan emosional yang kuat antara pemerintah kelurahan dan masyarakat, serta menumbuhkan rasa kepemilikan bersama (*sense of ownership*) terhadap program-program kelurahan.

Ketiga, pada dimensi Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), kesimpulan yang ditarik adalah bahwa Lurah Tanjungpura secara efektif menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan partisipatif. Dengan memberikan ruang diskusi yang terbuka, secara tulus menerima masukan dan ide-ide baru dari bawahan, serta melibatkan seluruh perangkat dalam proses perumusan kebijakan, beliau mendorong budaya pemikiran kritis. Pendekatan kolaboratif ini tidak hanya menghasilkan solusi dan program yang lebih relevan dengan kebutuhan masyarakat, tetapi juga meningkatkan kapasitas dan rasa tanggung jawab dari seluruh tim.

Keempat, mengenai dimensi Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*), penelitian ini menyimpulkan bahwa Lurah Tanjungpura menempatkan perhatian personal sebagai pilar utama dalam manajemen sumber daya manusianya. Beliau secara aktif mendengarkan, memahami kondisi, dan mengenali potensi setiap individu dalam timnya. Dengan menyesuaikan beban kerja sesuai kapasitas, memberikan dukungan emosional, dan bertindak sebagai mentor, beliau berhasil membangun sebuah tim yang solid, loyal, dan termotivasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada efektivitas kinerja dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, A., Malik, I., & Madani, M. (2021). Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Dan Kepulauan). *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2153–2166.
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan kepemimpinan: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Daft, R. L. (2006). *The new era of management*. Thomson South-Western.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.

# Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 7 Nomor 11 (2025) 3083 - 3096 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v7i11.9723

Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.

Setianingsih, R. K. (2024). *Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Surakarta)*.