

TIPE KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEREMPUAN DALAM PENGEMBANGAN PERGURUAN TINGGI DI STAI AL-UTSMANI BEDDIAN BONDOWOSO

Heridianto

STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso

heridianto26@gmail.com

Diterima : 30-10-2023

Disetujui : 30-10-2023

Diterbitkan : 31-10-2023

Abstrak: Artikel ini bertujuan untuk mengetahui tipe kepemimpinan transformasional perempuan dalam mengembangkan perguruan tinggi di STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso, khususnya dimensi Idealized Influence (Charisma), Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation dan Individualized Consideration. Metode yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif, sedangkan Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan Kualitatif Deskriptif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis data menggunakan *collection*, *data display*, *data condensation* dan *data verifying*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, kepemimpinan yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kedua, tugas dan kewajiban yang sedang dijalani dan kendala yang dihadapi bawahan sekaligus memberikan motivasi dan arahan untuk meningkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi hambatan. Ketiga, setiap divisi melakukan transformasi dengan memunculkan program-program baru yang dinilai dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi secara efektif dan efisien dan implementatif. Keempat, memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan dan kepentingan setiap dosen, staff serta mahasiswa, memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan mereka dan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, inklusif dan mendukung.

Kata kunci: Kepemimpinan, Transformasional, Perempuan, Perguruan, Tinggi

***Abstract:** This article aims to determine the types of transformational leadership of women in developing universities at STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso, especially the dimensions of Idealized Influence (Charisma), Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration. The method used by researchers is qualitative method, while the approach used is Descriptive Qualitative Approach. Data collection techniques are observation, interviews and documentation. While technical data analysis uses collection, data display, data condensation and data verifying. The results showed that first, leadership is important in creating a positive and productive work environment. Second, the tasks and obligations that are being undertaken and the obstacles faced by subordinates as well as providing motivation and direction to improve in completing work and overcoming obstacles. Third, each division transforms by creating new programs that are considered to be able to solve the problems faced effectively and efficiently and implementatively. Fourth, pay special attention to the needs and interests of each lecturer, staff and students, facilitate their growth and development and create a safe, comfortable, inclusive and supportive environment.*

Keywords: Leadership, Transformational, Women, College, High.

PENDAHULUAN

Kampus berperan penting dalam mencapai tujuan program pendidikan. Faktanya, keberhasilan pada tingkat ini menentukan keberhasilan program pendidikan nasional. Oleh karena itu, dengan membangun perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan yang secara langsung mengelola siswa, diharapkan program pengembangan pendidikan di masa mendatang akan lebih efisien dan efektif.

Sallis, yang dikutip oleh Maisah, mengatakan bahwa keberhasilan sebuah perguruan tinggi sangat bergantung pada kepemimpinan. Program, ketersediaan sumber daya, budaya akademik, dan elemen lainnya juga penting. Untuk kepemimpinan di kampus, corak kepemimpinan yang berbeda diperlukan. Ini berbeda dengan kepemimpinan di bidang politik, industri dan birokrasi. Pemimpin di bidang akademik harus menggabungkan keterampilan akademik, manajemen, dan kepemimpinan (Maisah, 2016).

Beberapa kampus berusaha menjadi perguruan tinggi berkelas dunia sehingga dapat bersaing dengan kampus kelas dunia dan menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan lulusan dari negara maju di dunia. Melihat kenyataan saat ini dan dampak globalisasi pada berbagai aspek kehidupan manusia mendorong paradigma ini. Sistem pendidikan dan pasar keduanya terkena dampak globalisasi. Ada hanya tiga perspektif yang ditawarkan oleh dunia pendidikan terhadap masalah ini. Yang pertama adalah perspektif permisif, yang berarti menerimanya sebagai sesuatu yang dapat diterima. Yang kedua adalah perspektif defensif, yang menunjukkan sikap apriori karena budaya global ini tidak berasal dari tradisi yang diikutinya selama ini. Sikap transformatif cenderung berusaha untuk berbicara tentang budaya lokal sehingga terjadi sintesis budaya yang dinamis dan harmonis (Mansur, 2004).

Pertama, globalisasi di bidang ekonomi dibentuk oleh praktik ekonomi pasar yang bebas. *Kedua*, globalisasi dalam hal budaya, yang ditunjukkan oleh kedatangan budaya dari negara lain ke Indonesia. *Ketiga*, globalisasi dalam hal tenaga kerja, yang disebabkan oleh praktik ekonomi pasar bebas. *Keempat*, dunia pendidikan menjadi lebih global, dengan banyak negara berkembang membangun sekolah dan beasiswa internasional. Untuk berkompetisi dan memenangkan persaingan global dalam era globalisasi saat ini, setiap orang seolah-olah dituntut untuk menguasai pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk memasuki ekonomi pasar bebas (Menteri Agama, 2014).

Namun, fakta di lapangan berbeda dengan situasi tersebut. Tingkat pengaduan Kekerasan Seksual Berbasis Gender (KBG) sangat tinggi, dengan 338.496 kasus Kekerasan Berbasis Gender terhadap perempuan. Ini adalah peningkatan sebesar 50% dari 327.629 kasus yang dicatat pada tahun 2021 (Faturani, 2022). Mahasiswa Organisasi kampus Malikussaleh dari kelompok Islam seperti Lembaga Dakwah Kampus (LDK), HMI, PMII dan IMM tidak terpengaruh oleh radikalisme. Namun, menurut Saifullah, Afrizal, dan Utariningsih (2021), ada kelompok tersembunyi di mana kaderisasi dan rekrutmen mahasiswa terpapar radikalisme. Selain itu, jumlah perguruan tinggi Islam di negeri sekarang semakin meningkat, dan lebih banyak

perguruan tinggi Islam swasta tampak belum berkembang dan masih kalah bersaing dengan kampus umum. Banyak institusi pendidikan tinggi di Indonesia yang menggunakan nama Islam atau beridentitas Islam, tetapi tidak banyak yang paling menonjol. Sebaliknya, sebagian besar institusi pendidikan tinggi masih jauh dari institusi pendidikan tinggi umum, dan ada beberapa institusi pendidikan tinggi Islam yang masih beroperasi. Dosen dan daya dukung lainnya memiliki jumlah fasilitas dan staf yang terbatas. serta kualitasnya. Lebel Islam yang berafiliasi dengan institusi pendidikan tinggi yang dikembangkan belum menunjukkan kemajuan yang signifikan.

Manajemen pendidikan tinggi harus direformasi agar perguruan tinggi dapat menghadapi tantangan masa depan dengan menghasilkan karya-karya besar yang inovatif, kreatif dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Kepemimpinan transformasional perempuan dapat memainkan peran penting dalam pembangunan kampus secara keseluruhan. Pemimpin transformasional perempuan dapat melakukan hal-hal berikut dalam pengembangan perguruan tinggi: a) Membangun visi yang jelas dan memotivasi staf untuk mencapainya (A'yuni, 2023). b) Mendorong inovasi dan kreativitas dalam pembuatan kurikulum dan program akademik (Kristina, 2015). c) Membangun hubungan yang baik dengan staf dan siswa untuk menciptakan lingkungan akademik yang menyenangkan (Kristina, 2015). yang menguntungkan pertumbuhan dan pembelajaran (Rifauddin dan Munardji, 2020). Selain itu, d) Meningkatkan sumber daya manusia melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai (Merdansah, 2018). e) Membangun kolaborasi dengan industri dan lembaga lain dalam upaya meningkatkan pendidikan dan penelitian (Qoriah, 2019).

Menurut Moeljono (2003), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki karakter yang kuat dan dapat memanfaatkan kekuatannya untuk mencapai tujuan bersama dengan memotivasi karyawannya untuk mencapainya. Jika dibandingkan dengan laki-laki, perempuan lebih cenderung memiliki gaya kepemimpinan transformasional (Kristina, 2015).

Gaya kepemimpinan transformasional terkait dengan kualitas pemimpin wanita dan hubungannya dengan kesuksesan dalam kepemimpinan organisasi saat ini (Kristina, 2015). Namun, ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam gaya kepemimpinan; perempuan memiliki gaya kepemimpinan tertentu. kepemimpinan yang lebih adil (Kristina, 2015). Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja mahasiswa dan karyawan di perguruan tinggi (Merdansah, 20218). Oleh karena itu, universitas harus memiliki pemimpin transformasional yang mampu membawa universitas menuju kesuksesan.

Selama ini, hanya ada sedikit informasi tentang jenis kepemimpinan transformasional perempuan, yang membuat penelitian ini sangat penting untuk dilakukan. Di Bondowoso, ada pemimpin perempuan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Beddian Bondowoso yang menjabat sebagai ketua dan pembantu ketua. Berdasarkan temuan peneliti, dia melihat kinerjanya sesuai dengan sifat pemimpin transformasional, yaitu membangun kepercayaan diri pada jajaran dosen dan staf, mendorong dan mendukung dosen dan staf, dan menghormati kreativitas dan pendapat para dosen dan staf. Setiap pemimpin bertanggung jawab atas memupuk kesetiaan para pengikutnya dengan mendorong mereka untuk lebih berusaha dalam prosesnya; dalam hal ini, hampir semua tenaga pendidik dan kependidikan setia kepada pemimpin perempuan, yaitu Ibu Ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso.

Dari penjelasan diatas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang jenis kepemimpinan transformasional perempuan di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Beddian Bondowoso.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang diperoleh dituangkan dalam bentuk uraian/kualitatif (Moleong, 2010) dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan tiga pendekatan yakni; 1). Observasi (Observation) (Creswell, 2016), 2). Wawancara (Interview) (Sugiono, 2017) dan 3). Dokumentasi

(Documentation) (Indriantoro dan Supomo, 2002). Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pada tahap awal melibatkan adanya empat tahapan yakni *collection*, *data display*, *data condensation* dan *data verifying* (Miles, Huberman, & Saldana, 2014). Tahap berikutnya adalah interpretasi terhadap temuan dilapangan sebagai upaya untuk memahami makna yang diperoleh dari data lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam diskusi ini, jenis kepemimpinan transformasional perempuan dalam pengembangan kampus di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Beddian Bondowoso akan dibahas. Oleh karena itu, topik penelitian akan dibahas secara menyeluruh dan menyeluruh dalam diskusi ini, yang mencakup penelitian berikut:

1. Idealized Influence (charisma) dalam Pengembangan Perguruan Tinggi di STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso

Jika mereka mampu menumbuhkan rasa kagum, penghormatan, dan penghargaan di kalangan karyawan mereka, pemimpin transformasional memiliki ciri-ciri pengaruh ideal. Untuk mencapai hal ini, para pemimpin harus menunjukkan contoh dengan bertindak secara moral dan etis setiap hari.

Pemimpin dihormati, dihormati, dan dianggap dapat diandalkan. Pemimpin memprioritaskan kebutuhan pengikut mereka daripada kebutuhan mereka sendiri, dan pengikut meniru pemimpin mereka. Pemimpin berbagi risiko dengan pengikut dan berperilaku dalam peristiwa dengan cara yang sesuai dengan nilai, prinsip, dan etika mereka (Sugiagiri, 2020).

Ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso mampu mendapatkan kepercayaan, penghormatan, dan penghargaan dari bawahannya. Dia juga mampu membuat mereka kagum. Hal ini didasarkan pada kemampuan untuk menyelesaikan masalah penting dan merancang rencana bisnis dengan baik.

Selain itu, kepribadian ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso yang rendah hati, pekerja keras, disiplin, meningkatkan simpati dan empati kepada

setiap orang yang diterapkan di lingkungan kerja, sehingga dosen dan karyawan dapat bekerja lebih baik. Melalui pendekatan persuasif dan kekeluargaan, kemampuan untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan dari semua komponen dalam aspek internal maupun eksternal.

Menurut Bass dan Jung (1990), salah satu dimensi gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi contoh yang baik bagi para pengikutnya dengan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang dihargai oleh para pengikutnya. Pemimpin dengan charisma ideal dapat mempengaruhi para pengikutnya dengan cara yang positif, membuat mereka merasa termotivasi dan terinspirasi (Bass dan Jung, 1990). menunjukkan pengaruh ideal (charisma) termasuk:

- a. Menunjukkan etika dan integritas yang tinggi dalam tindakan dan keputusan yang diambil;
- b. Menunjukkan keyakinan dan kepercayaan diri yang kuat dalam diri sendiri dan tujuan yang diusung;
- c. Menunjukkan bahwa dia sangat peduli dengan kebutuhan dan harapan pengikut.

Dalam pengembangan perguruan tinggi di STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso, pengaruh ideal (charisma) adalah elemen kepemimpinan yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penemuan ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian sebelumnya. Menurut penelitian lain, kepemimpinan karismatik dapat mengabaikan kepemimpinan yang berbasis keterampilan dan pengetahuan (Budiharjo, 2011).

2. Inspirational Motivation dalam Pengembangan Perguruan Tinggi di STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso

Inspirational motivation adalah salah satu aspek kepemimpinan yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Aspek ini melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota timnya melalui visi yang menarik di masa depan. Motivasi

inspirasional dapat diintegrasikan dalam diskusi tentang kepemimpinan yang efektif dan strategi motivasi dalam manajemen sumber daya manusia. Pemimpin yang efektif mampu menyampaikan visi yang menarik dan memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama. Di depan dapat membantu membuat tempat kerja menjadi tempat yang positif dan memotivasi.

Untuk bertahan dalam era globalisasi saat ini, perusahaan harus fokus pada masalah sumber daya manusia. Semua aktivitas lembaga pendidikan tinggi bergantung pada sumber daya manusia. Kegiatan pendidikan tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, meskipun memiliki sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan yang terus berubah, kebutuhan pendidikan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak (Heridianto, 2023).

Ini dapat dicapai melalui komunikasi tujuan organisasi, memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, menunjukkan pengharapan yang jelas tentang upaya dalam kemajuan organisasi, menunjukkan komitmen yang tinggi atas perannya, dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan semangat kerja dengan meningkatkan optimisme dan semangat. Menurut Palalic & Mhmed (2020), komitmen bawahan adalah komponen penting dalam organisasi.

Peneliti menemukan bahwa motivasi inspirasional menyebabkan perubahan besar dalam kinerja guru dan karyawan. Selama kepemimpinan Ibu Dawimatus Sholihah sebagai ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso, ditemukan bahwa kualitas dan kapasitas sumber daya manusia sangat rendah. Oleh karena itu, ketua memulai upaya baru untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas dosen.

Menggerakkan dan mendorong adalah cara untuk mencapai tujuan. motivasi karyawan bawahan dengan menunjukkan semangat dan optimisme secara

verbal dan non-verbal. Ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso berbicara tentang tugas dan tanggung jawab yang dijalani oleh karyawannya serta masalah yang mereka hadapi. Dia juga memberikan motivasi dan nasihat untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengatasi tantangan. Namun, ada perbedaan pendapat tentang pemberian motivasi. Kritik motivasi ditemukan tentang janji kenaikan jabatan yang tidak terpenuhi, dan ada kekhawatiran tentang konflik internal dimasa depan.

Dalam hal motivasi inspirasional, seorang pemimpin dapat dianggap transformatif jika mampu memberikan inspirasi, dorongan, optimisme dan partisipasi aktif bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika para pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang-orang di sekitar mereka, setiap tindakan mereka memiliki arti. Mereka mengatur individu yang menantang untuk mencapai tujuan. Semangat individu dan tim dihidupkan kembali. Semua anggota kelompok menunjukkan semangat dan optimisme. Pemimpin mendorong anggotanya untuk berpikir tentang situasi masa depan yang menarik (Sugiagiri, 2020).

3. Intellectual Stimulation dalam Pengembangan Perguruan Tinggi di STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso

Stimulasi intelektual digunakan untuk meningkatkan kemampuan, rasionalitas, dan kecermatan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan perusahaan. Seorang pemimpin dapat dikatakan transformatif dalam aspek ini apabila mampu meningkatkan kemampuan karyawannya untuk berpikir kritis, kreatif dan inovatif, serta menemukan solusi baru untuk masalah dan ide-ide baru.

Dimana para pemimpin mendorong anggotanya untuk menjadi kritis, inovatif, dan kreatif; mereka mempertanyakan metode konvensional untuk menyelesaikan masalah dan menemukan cara baru untuk melihat situasi saat ini. Tidak ada kritik publik terhadap individu tersebut atas kesalahan anggota. Sugiagiri (2020) menyatakan bahwa orang didorong untuk menemukan solusi dan ide baru untuk masalah.

Peneliti menemukan bahwa ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso menggunakan elemen stimulasi intelektual, yang dimulai dengan mendorong ide-ide baru dan menawarkan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi perusahaan. Ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso juga menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan masalah utama, menata budaya kerja lembaga, dan mengelola aset dengan baik. Dia juga selalu mengajak bawahannya untuk berbicara secara terbuka. Ini dimulai dengan menilai pekerjaan, membahas masalah yang dihadapi, dan membuat rencana untuk masa depan. Setiap divisi mengalami transformasi dengan membuat program baru yang dievaluasi yang dapat secara efektif menyelesaikan masalah yang dihadapi. Ini adalah hasil dari penerapan stimulasi intelektual.

Ini adalah proses di mana individu dimotivasi untuk meningkatkan pemikiran kritis, pengetahuan, dan kemampuan pemecahan masalah mereka. Dalam kepemimpinan, individu Stimulasi intelektual didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya untuk menemukan solusi baru untuk masalah yang sudah lama terjadi. Metode pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan; tugas yang menantang; dan umpan balik konstruktif adalah beberapa cara stimulasi intelektual dapat dicapai (Nadzirummubin, 2021). Stimulasi intelektual dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif, kemampuan memecahkan masalah dan belajar, dorongan dan keinginan untuk belajar, dan kemampuan sosial dan emosional.

4. Individualized Consideration dalam Pengembangan Perguruan Tinggi di STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso

Dalam kepemimpinan transformasional, pertimbangan individu didefinisikan sebagai perhatian khusus yang diberikan oleh pemimpin kepada kebutuhan dan kepentingan individu anggota timnya. Dalam kepemimpinan transformasional, pertimbangan individu melibatkan pemimpin yang bertindak sebagai mentor atau pelatih, memberikan dukungan emosional, dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu. Memahami kebutuhan, minat, dan

aspirasi setiap orang dan memberikan perhatian dan dukungan yang tepat untuk membantu setiap orang mencapai potensi penuh mereka. Penerapan pertimbangan khusus dalam kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan beberapa keuntungan, seperti:

- a. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim;
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan setiap orang; dan
- c. Meningkatkan kinerja tim dan individu secara keseluruhan.

Ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso memiliki potensi untuk meningkatkan budaya Islami melalui penerapan pertimbangan individual dalam konteks pendidikan. Selain itu, dengan menerapkan pertimbangan khusus, STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso akan memprioritaskan kebutuhan dan kebutuhan setiap dosen, karyawan, dan mahasiswa. Ini akan membantu mereka berkembang dan berkembang dan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, inklusif, dan mendukung.

Menurut Heridianto (2022), mempersilahkan anggota dan kader untuk menyuarakan pendapat mereka adalah cara yang efektif untuk pemimpin yang mempertimbangkan secara individual. Hal ini sesuai dengan Robbins dan Judge (2023), yang menyatakan bahwa jenis pimpinan ini memberikan perhatian dan perlakuan kepada setiap orang. Ketua STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso menerapkan dimensi pertimbangan individualisasi dengan mendekati diri dengan bawahannya, mendengarkan masukan mereka, dan memenuhi kebutuhan mereka.

Untuk memulai implementasi, digunakan pendekatan persuasif yang menghasilkan hubungan emosional antara pimpinan dan staf. Selain itu, pendekatan ini meningkatkan kepercayaan diri bawahan sehingga mereka dapat memiliki keberanian untuk menyampaikan masukan-masukan dan kesulitan kepada atasan dengan cara yang dapat dikomunikasikan dengan baik. Menerapkan program khusus untuk karyawan dan peran-peran individu untuk mencapai tujuan

organisasi program pertemuan karyawan adalah upaya lain yang dilakukan untuk meningkatkan rasa akrab dan kekeluargaan karyawan.

Di mana para pemimpin bertindak sebagai pelatih atau mentor dan memperhatikan kebutuhan setiap anggotanya Anggotanya dapat digunakan. Dalam lingkungan organisasi yang mendukung, peluang pembelajaran baru muncul. Menurut Sugiagiri (2020), perbedaan individu dalam hal kebutuhan dan keinginan ditangani dan diakui.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Di STAI Al-Utsmani Beddian Bondowoso, analisis dan diskusi menunjukkan bahwa jenis kepemimpinan transformasional perempuan memainkan peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan produktif. Berbicara tentang tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh staf dan masalah yang mereka hadapi, ini memberikan inspirasi dan bimbingan untuk lebih baik menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan. Setiap divisi mengalami transformasi dengan meluncurkan program baru yang dievaluasi yang dapat menyelesaikan masalah dengan cara yang efektif dan praktis. Selain itu, memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan dan kebutuhan setiap dosen, karyawan, dan siswa, memfasilitasi kemajuan mereka, dan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, terbuka dan mendukung.

Saran

Berdasarkan temuan di atas, dapat disarankan bahwa pemimpin tidak perlu memberikan waktu khusus untuk melakukan evaluasi gaya kepemimpinannya; sebaliknya, lebih baik jika pemimpin memberikan waktu khusus untuk melakukan evaluasi gaya kepemimpinannya sehingga mereka dapat melihat kekurangan mereka dan memperbaikinya. Selain itu, pemimpin tidak pernah memberikan pujian secara langsung kepada karyawan dan dosen, sehingga akan lebih baik jika pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yunin. 2023. *Peran Kepemimpinan Transformasional Bagi Perpustakaan Zaman Now*. LIBRIA. Vol. No. 1.
- Bass, B. M., & Jung, D. I. 1990. *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*. Simon and Schuster.
- Creswell, John W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faturani, Raineika. 2022. *Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi*. Jurnal Ilmiah Pendidikan.
- Heridianto. 2023. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso*. Jurnal Ihtiom. Vol. 2. No. 1.
- _____. 2022. *Penjaga Nilai-nilai Nasionalisme Organisasi Primordial Mahasiswa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*. Jurnal Ihtiom. Vol. 1. No.1.
- https://www.academia.edu/32602478/DAFTAR_PUSTAKA_TEORI_ONLINE_Ekonomi_Manajemen_dan_Psikologi. Diakses pada 7 Oktober 2023.
- Kristina. 2015. *Urgensi Kepemimpinan Transformasi Bagi Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Pustakaloka. Vol. 7. No. 1.
- Kristina. 2015. *Urgensi Kepemimpinan Transformasi Bagi Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Pustakaloka. Vol. 7. No. 1.
- Machsun Rifauddin, & Munardji. 2020. *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Situasional di Perpustakaan Akademik*. Jurnal BIP. Vol. 7. No. 2.
- Maisah. 2016. *Manajemen Strategik Dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Mansur, Amril dkk. 2004. *Paradigma Baru Reformasi Pendidikan Tinggi Islam*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Merdansah. 2018. *Urgensi Kepemimpinan Transformatif dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan Perpustakaan Umum Propinsi Bengkulu Zaman Now*. Al Maktabah. Vol. 3. No. 1.

- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Beyond Leadership*. Jakarta: Elek Media Kompotindo.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Naskah Pidato Menteri Agama dalam Welcoming Speech. “*International Conference on Quality Islamic Higher Education*” di Jakarta, 25 Nopember 2014.
- Palalic, R., & Ait Sidi Mhamed, E. M. 2020. *Transformational Leadership and MNCs: Evidence From Morocco Community*. Journal of Enterprising Communities. Vol. 14. No. 2.
- Qoriah, Desi. 2019. *Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Riset*. Prosiding Seminar Nasional Perpustakaan dan Informasi. Vol. 1. No. 1.
- Rifdulloh, Ahmad. 2021. *Studi Kasus Permasalahan Stimulasi Perkembangan Pada Anak Dengan Indikasi Keterlambatan Perkembangan Usia 4-5 Tahun Di Dusun Sukopuro Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang*. Skripsi. Universitas Jember.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior edition 15*.
- Saldana, Matthew B. Miles, A. Michael Hubberman and Johnny. 2014. *Qualitative Analysis A Methods Sourcebook*. USA: Sage Publication.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, Nur Indriantoro dan Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Suriagiri. 2020. *Kepemimpinan Transformasional*. Lokseumawe : CV. Raja Publika.
- Utariningsih, Saifullah, Teuku Yudi Afrizal, Wheny. 2021. *POTENSI RADIKALISME DI PERGURUAN TINGGI (STUDI KASUS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS MALIKUSSALEH)*. Jurnal Ilmu Hukum Reusam.