



## Research Article

# Karakteristik Authentic Leadership Dan Kepemimpinan Perempuan Di Era Digital

Gilang Aulia Prasetya<sup>1</sup>, Hasyim Asy'ari<sup>2</sup>, Hilmiyatul Latifah<sup>3</sup>

1. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
E-mail: [gilangaulia253@gmail.com](mailto:gilangaulia253@gmail.com) 
2. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
E-mail: [hasyim.asyari@uinjkt.ac.id](mailto:hasyim.asyari@uinjkt.ac.id)
3. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
E-mail: [hilmilatifah@gmail.com](mailto:hilmilatifah@gmail.com)



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : November 25, 2025  
Accepted : January 12, 2026

Revised : December 27, 2025  
Available online : February 9, 2026

**How to Cite:** Gilang Aulia Prasetya, Hasyim Asy'ari and Hilmiyatul Latifah (2026) "Characteristics of Authentic Leadership and Women's Leadership in the Digital Era", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), pp. 1578–1587. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i1.1995.

## Characteristics of Authentic Leadership and Women's Leadership in the Digital Era

**Abstract.** This research aims to analyze the relationship between Authentic Leadership Characteristics and Women's Leadership in the Digital Era. This approach uses descriptive qualitative with the aim of producing descriptive data in the form of written or spoken words from individuals and observed behavior. Data collection is carried out from interview activities, field notes, recordings, and so on.

Female leaders who adopt an authentic leadership style are usually able to demonstrate integrity and openness, thereby building trust and cooperation with subordinates and colleagues. This leadership style also provides an opportunity for women to show that they can lead effectively, without having to imitate the more authoritarian or hierarchical leadership styles of men. There are five characteristics generally possessed by women who lead: 1) Persuasion skills. 2) Their feminine nature, and empathy remain; proves criticism is inappropriate, 3) Team enthusiasm, brilliant female leaders usually apply a holistic leadership approach when facing challenges and making decisions. 4) A leader, an extraordinary female leader generally has a strong attraction, just like men. 5) Dare to take risks, no longer in a comfort zone, female leaders naturally dare to challenge boundaries and take risks, similar to men while still paying attention to details.

**Keywords:** Authentic Leadership, Women's Leadership, Digital Era.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Keterkaitan antara Karakteristik Authentic Leadership dan Kepemimpinan Perempuan di Era Digital. Pendekatan ini menggunakan kualitatif deskriptif dengan tujuan menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang diamati. Pengumpulan data dilakukan dari aktivitas wawancara, catatan lapangan, rekaman, dan lain sebagainya. Pemimpin perempuan yang mengadopsi gaya kepemimpinan autentik biasanya mampu menunjukkan integritas dan keterbukaan, sehingga dapat membangun kepercayaan dan kerjasama dengan para bawahan maupun kolega. Gaya kepemimpinan ini juga memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memimpin dengan efektif, tanpa harus meniru gaya kepemimpinan laki-laki yang lebih otoriter atau hierarkis. Terdapat lima karakteristik yang umumnya dimiliki oleh wanita yang memimpin: 1) Keterampilan persuasi. 2) Sifat feminin, dan empati mereka tetap ada; membuktikan kritik yang tidak tepat, 3) Antusiasme tim, wanita pemimpin yang cemerlang biasanya menerapkan pendekatan kepemimpinan yang holistik ketika menghadapi tantangan dan membuat keputusan. 4) Seorang pemimpin, wanita pemimpin yang luar biasa umumnya memiliki daya tarik yang kuat, sama halnya dengan pria. 5) Berani mengambil risiko, bukan lagi berada di zona nyaman, wanita pemimpin secara alami berani menantang batasan dan mengambil risiko, serupa dengan pria sambil tetap memperhatikan rincian.

**Kata Kunci :** Authentic Leadership, Kepemimpinan Perempuan, Era Digital.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah konsep yang terus berkembang seiring dengan dinamika zaman. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah authentic leadership menekankan pentingnya kejujuran, integritas, dan transparansi seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Disisilain, kepemimpinan perempuan juga menjadi topik yang menarik untuk di bahas, terutama dalam konteks social yang terus berubah, dimana kesetaraan gender dan peran perempuan, serta tantangan dan peluang yang di hadapi perempuan dalam memimpin dengan pendekatan otentik

Istilah autentik berasal dari kata Yunani yang beerarti menjadi diri Anda yang sejati. Menjadi diri yang utuh merupakan elemen penting dari autentisitas. Selain mencerminkan diri yang sebenarnya, autentik juga meliputi keterbukaan individu pada orang lain, bersikap jujur, dan melakukan tindakan yang benar. Menjadi diri yang sejati dihadapan keluarga dan teman-teman terdekat mungkin adalah hal yang

dapat dilakukan seseorang secara alami. Namun, saat di lingkungan kerja, individu perlu menyeimbangkan antara identitas asli dan bertindak sesuai dengan peran yang dibawanya dalam organisasi. Terutama dibidang kepemimpinan, seorang pemimpin harus memainkan peran sebagai pemimpin. (dewi jatmika, 2016)

Perempuan digambarkan sebagai sosok yang anggun dan lembut, di mana posisi mereka tidak setinggi pria. Namun, realitas menunjukkan bahwa wanita memiliki potensi luar biasa di berbagai bidang. Wanita memiliki kemampuan untuk multitasking (melaksanakan beberapa tugas secara bersamaan), memiliki tingkat kesabaran yang tinggi, serta bisa menjadi individu yang mandiri. Di masa lalu, wanita hanya memiliki kemampuan dasar karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Namun sekarang, wanita mengalami kemajuan yang sangat membanggakan. Hal ini terbukti dari pencapaian dalam meraih posisi, prestasi, dan pengembangan karir. Untuk mencapai posisi kepemimpinan, wanita harus melalui berbagai tantangan dan tidak mudah, karena untuk mewujudkannya dibutuhkan wawasan, pengalaman yang luas, serta kreativitas, kepercayaan diri, keterampilan, dan yang terpenting adalah kompetensi. Faktanya, wanita bukanlah pemimpin tanpa kemampuan, melainkan pemimpin yang terpilih karena memenuhi standar keahlian dalam kepemimpinan.

Peningkatan wawasan dan pengalaman organisasi perempuan memberikan kesempatan bagi wanita untuk memperlihatkan kemampuan diri di tengah masyarakat. Ini membuka kemungkinan bagi wanita untuk berperan sebagai pemimpin, baik dalam organisasi kecil maupun besar. Peran kepemimpinan wanita saat ini, terutama dalam posisi strategis di pemerintahan, sedang menjadi topik hangat. Potensi di dalam diri individu menjadi aset vital dalam pengembangan sumber daya manusia yang produktif. Semua ini bukan hanya dilakukan oleh kaum pria, tetapi wanita juga mulai berperan dalam mencapai tujuan mereka, terutama dalam ranah publik.

Kepemimpinan perempuan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan pengakuan menghadapi berbagai rintangan, terutama yang berkaitan dengan glass ceiling, yaitu batasan-batasan yang tidak terlihat dengan jelas. Salah satu tantangan yang dihadapi wanita sebagai pemimpin berasal dari lingkungan keluarga, khususnya dari suami yang sering merasa terganggu dan merasa "dilampai", yang kemudian menciptakan ketidaknyamanan. Dalam masyarakat, gender sering dikaitkan dengan jenis kelamin, sehingga kebebasan wanita menjadi terbatas. Namun, gender sejatinya adalah perbedaan yang melekat pada individu untuk membedakan antara feminitas dan maskulinitas.

Laki-laki dan perempuan menunjukkan perbedaan dalam gaya kepemimpinan mereka. Hal ini disebabkan oleh perbedaan konstruktif antara laki-laki dan perempuan. Beberapa perbedaan konstruktif ini mencakup variasi dalam emosi, pola pikir, cara berkomunikasi, orientasi, dan aspek fisik alami, serta perbedaan peran yang sering terlihat dalam konteks keluarga (rumah tangga) (Lensufiie, 2010: 96). Dalam proses pengambilan keputusan, perempuan cenderung mengadopsi pendekatan yang lebih demokratis dan partisipatif dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan dianggap lebih interpersonal, memiliki kemampuan mendengarkan yang baik, yang merupakan keterampilan yang membuat orang lain merasa dihargai dan

penting. Di samping itu, hal yang paling mendasar adalah perempuan memiliki pandangan yang lebih kuat mengenai nilai-nilai kesetaraan. Perempuan juga lebih cenderung kooperatif dan mendukung, enggan untuk tampil menonjol dan bersifat kompetitif. Mereka kurang menyukai konflik, memiliki kesabaran yang relatif tinggi, lebih teliti, memperhatikan detail-detail kecil dan rumit, serta menunjukkan sifat kolejial.

Dari isu yang telah dibahas, terdapat dua aspek utama yang perlu dieksplorasi lebih mendalam, yaitu bagaimana perempuan memimpin dalam transformasi di zaman digital, serta bagaimana posisi perempuan sebagai pemimpin yang Authentic dari sudut pandang universal.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam studi ini, peneliti menerapkan metode penelitian deskriptif kualitatif. Peneliti menyadari bahwa topik penelitian ini membahas Authentic Leadership dalam konteks Kepemimpinan perempuan di Era digital, sehingga penulis perlu mendeskripsikan bagaimana Authentic Leadership berhubungan dengan Kepemimpinan Perempuan di Era digital saat ini.

Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang diamati. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena yang ada. Nana berpendapat, "Penelitian deskriptif merupakan salah satu elemen paling fundamental dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena, kejadian, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, serta pemikiran individu maupun kelompok." (Dr. Fenti Hikmawati, 2020:18).

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil data secara langsung di MI Darussalam Ciputat, Tangerang Selatan. Peneliti memanfaatkan teknik wawancara, dokumentasi, serta penyampaian angket kepada siswa mengenai pandangan terhadap Kepemimpinan Guru perempuan di lingkungan sekolah. Sejalan dengan fokus penelitian, peneliti bertujuan untuk melakukan perbandingan pengalaman belajar setelah peralihan dari metode daring ke metode tatap muka, agar proses pembelajaran terasa lebih menarik, berkat pendekatan serta pengajaran yang masif oleh para guru, khususnya Guru Perempuan. Dalam proses belajar, siswa akan merasa lebih terlibat ketika mereka mendalami materi yang sebelumnya dianggap rumit, tetapi diajarkan secara bertahap hingga mereka memahami isi pelajaran.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memusatkan perhatian pada pembelajaran di sekolah yang diberikan oleh Guru Perempuan dibandingkan dengan guru lainnya. Tujuannya adalah untuk menumbuhkan kepercayaan bahwa Guru Perempuan memiliki kepemimpinan autentik dalam peran kepemimpinannya di sekolah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengantar Authentic Leadership**

Kepemimpinan autentik (authentic leadership) adalah konsep kepemimpinan yang menekankan pada kejujuran, keterbukaan, dan integritas seorang pemimpin dalam

menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya. Pemimpin autentik biasanya memiliki nilai-nilai moral yang kuat dan bertindak berdasarkan prinsip-prinsip etika yang jelas.

Mereka cenderung memimpin dengan memberikan contoh dan membangun hubungan yang jujur serta terbuka dengan bawahannya, menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan. Gaya kepemimpinan autentik ini semakin relevan dalam konteks global saat ini, di mana transparansi dan akuntabilitas sangat dihargai dalam organisasi dan pemerintahan. Konsep ini diangkat dalam berbagai penelitian, seperti yang dipaparkan oleh Purwanto et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik mampu memberikan dampak positif pada kinerja guru di madrasah. Hal ini disebabkan oleh nilai-nilai kepemimpinan autentik yang mendorong keterbukaan dan kejujuran dalam hubungan kerja.

Kepemimpinan autentik juga telah menarik perhatian dalam konteks yang lebih spesifik, seperti kepemimpinan perempuan, terutama di daerah-daerah yang masih memiliki budaya patriarki kuat. Dalam konteks kepemimpinan daerah, gaya kepemimpinan ini dinilai mampu membawa perubahan positif dalam cara pengambilan keputusan yang lebih inklusif dan berdasarkan prinsip moral.

### **Karakteristik Authentic Leadership**

Kepemimpinan autentik memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya. Pertama, seorang pemimpin autentik harus memiliki kesadaran diri yang tinggi (*self-awareness*), yang berarti pemimpin tersebut memahami kekuatan dan kelemahan dirinya, serta bagaimana emosi dan tindakan mereka mempengaruhi orang lain. Kedua, mereka harus mempraktikkan transparansi hubungan (*relational transparency*), yang berarti pemimpin ini terbuka dan jujur dalam interaksi mereka dengan orang lain. Ketiga, pemimpin autentik cenderung memiliki perspektif yang seimbang (*balanced processing*), di mana mereka secara objektif mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan. Terakhir, pemimpin autentik memiliki komitmen terhadap nilai-nilai moral dan etika yang kuat (*internalized moral perspective*), yang berarti mereka konsisten bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang diyakini.

Di dalam dunia pendidikan, gaya kepemimpinan autentik ini telah terbukti berdampak positif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja para guru. Purwanto et al. (2020) mencatat bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan komitmen dan kinerja di kalangan guru madrasah karena didorong oleh adanya hubungan yang jujur dan kepercayaan.

### **Tantangan dan Kesempatan Kepemimpinan Perempuan**

Kepemimpinan perempuan masih sering menghadapi tantangan yang tidak sedikit, terutama di masyarakat yang masih memegang kuat budaya patriarki. Pemimpin perempuan kerap dianggap kurang kompeten dibandingkan laki-laki, dan seringkali harus berjuang lebih keras untuk memperoleh pengakuan atas kepemimpinan mereka. Namun demikian, gaya kepemimpinan autentik menjadi salah satu pendekatan yang dapat mematahkan stereotip tersebut. Manurung (2023), dalam disertasi tentang kepemimpinan perempuan di Kota Pematang Siantar, menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan perempuan sering kali lebih inklusif dan empatik, yang justru memperkuat mereka dalam menjalankan kepemimpinan yang sukses.

Seorang pemimpin perempuan yang mengadopsi gaya kepemimpinan autentik biasanya mampu menunjukkan integritas dan keterbukaan, sehingga dapat membangun kepercayaan dan kerjasama dengan para bawahan maupun kolega. Gaya kepemimpinan ini juga memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memimpin dengan efektif, tanpa harus meniru gaya kepemimpinan laki-laki yang lebih otoriter atau hierarkis. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan autentik memungkinkan pemimpin perempuan untuk lebih nyaman dalam menunjukkan empati, memperhatikan hubungan antarindividu, dan tetap memegang prinsip moral yang kuat dalam pengambilan keputusan.

### **Kepemimpinan Perempuan di Daerah: Studi Kasus Kota Pematang Siantar**

Kepemimpinan perempuan di daerah sering kali menghadapi tantangan yang unik. Di Kota Pematang Siantar, misalnya, kepemimpinan perempuan masih harus berhadapan dengan tantangan budaya patriarki yang kuat serta ekspektasi masyarakat yang cenderung memandang laki-laki sebagai pemimpin yang lebih alami. Namun, seperti yang ditunjukkan oleh Manurung (2023), perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan di daerah ini sering kali mengadopsi gaya kepemimpinan autentik untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Dengan menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan, kejujuran, dan integritas, pemimpin perempuan di Pematang Siantar mampu membangun kepercayaan dengan masyarakat dan bawahannya.

Studi Manurung (2023) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan autentik yang diterapkan oleh kepala daerah perempuan di Pematang Siantar dapat menghasilkan kepemimpinan yang lebih inklusif. Pemimpin perempuan sering kali lebih sensitif terhadap kebutuhan masyarakat, termasuk kelompok-kelompok yang terpinggirkan, dan lebih terbuka dalam melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Ini memberikan mereka keunggulan dalam menghadapi tantangan kepemimpinan di wilayah yang memiliki keragaman sosial dan ekonomi.

### **Authentic Leadership dalam Konteks Pendidikan dan Pemerintahan**

Di sektor pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al. (2020) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan autentik dapat mempengaruhi kinerja positif di kalangan guru madrasah. Dalam penelitian tersebut, pemimpin yang menerapkan gaya autentik mendorong kinerja dengan membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, integritas, dan komunikasi yang terbuka. Dalam konteks pemerintahan, seperti yang ditunjukkan oleh Manurung (2023), gaya kepemimpinan autentik yang diterapkan oleh kepala daerah perempuan tidak hanya menghasilkan pemerintahan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, tetapi juga menciptakan pemerintahan yang lebih transparan dan akuntabel.

Penting untuk dicatat bahwa penerapan kepemimpinan autentik di pemerintahan dan lembaga pendidikan tidak terlepas dari tantangan, terutama karena adanya tuntutan untuk mematuhi peraturan yang kaku dan sering kali birokratis. Namun, pemimpin autentik tetap mampu menavigasi lingkungan yang kompleks ini dengan memegang teguh nilai-nilai etika mereka. Sebagai contoh, pemimpin pendidikan yang autentik di

madrasah mampu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dengan tetap mematuhi aturan-aturan formal yang berlaku di sekolah.

### **Kepemimpinan Perempuan dalam Kehidupan Sosial**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau metode untuk memimpin. Konsep kepemimpinan dapat dipahami sebagai upaya individu untuk memengaruhi orang lain mengikuti ide yang dicetuskan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Metode untuk memengaruhi bervariasi, seperti memberikan visi masa depan yang lebih cerah, memberikan instruksi, menawarkan insentif, mendistribusikan kekuasaan, mempercayai staf, memberikan penghargaan, menawarkan posisi, memberi tugas, menetapkan tanggung jawab, memberi kesempatan untuk mewakili, mengajak, membujuk, cara meminta masukan, minta pendapat, meminta pertimbangan, memberikan kesempatan untuk berperan, memenuhi keinginan, memberikan motivasi, memberikan dukungan, mendidik, membina, memberikan arahan, menjadi pelopor, membangkitkan semangat, menegakkan disiplin, menawarkan teladan, memperkenalkan ide-ide baru, memberikan bimbingan, menanamkan keyakinan, mendorong kemajuan, menghasilkan perubahan, memberikan ancaman, memberikan sanksi, dan lain-lain. (Fitriani, 2015).

Kepemimpinan perempuan sejatinya bisa dilihat melalui kontribusi wanita dalam masyarakat selama proses pembangunan, yang bukan hanya sekadar langkah pembangunan, tetapi juga sebagai dasar yang kokoh. Semangat tokoh wanita yang selalu menginspirasi seperti R.A. Kartini dapat dirasakan melalui pergerakan emansipasi wanita. Kini, posisi wanita sebagai pemimpin mulai mendapat penghargaan dan disetarakan. Seiring dengan gerakan emansipasi serta perjuangan kesetaraan gender yang berupaya menuntut persamaan hak wanita di berbagai aspek kehidupan, perlahan-lahan terjadi perubahan pandangan mengenai sosok wanita. Mereka tidak lagi dianggap sebagai sosok lemah yang selalu berada di belakang, melainkan dapat tampil di barisan depan sebagai pemimpin sukses di berbagai sektor, yang selama ini dikuasai oleh pria. Wanita memiliki potensi yang sejajar untuk mencapai puncak karir. Kenyataannya, dalam banyak organisasi saat ini, ketika gaya kepemimpinan yang keras dan kaku tidak lagi relevan untuk karyawan, pendekatan kepemimpinan perempuan yang lebih holistik serta nilai-nilai positif lainnya membuat mereka lebih layak menjabat di posisi atas. Wanita dapat menjadi pemimpin jika dididik dengan cara berbeda dan tidak semata-mata melihat diri mereka sebagai wanita, tetapi sebagai bagian dari seluruh umat manusia.

Menurut (Fitriani 2015), terdapat lima karakteristik yang umumnya dimiliki oleh wanita yang memimpin: 1) Keterampilan persuasi, wanita pemimpin pada umumnya lebih mampu membujuk dibandingkan pria, mereka cenderung lebih berambisi daripada pria keberhasilan mereka dalam membujuk orang lain untuk mengatakan "ya" akan meningkatkan rasa percaya diri dan memberikan kepuasan. Meskipun demikian, ketika mereka berusaha keras untuk memenuhi keinginannya, sisi sosial, sifat feminin, dan empati mereka tetap ada; membuktikan kritik yang tidak tepat, mereka "tidak bermuka tebal", wanita pemimpin menunjukkan ego yang lebih rendah dibandingkan pria, yang berarti mereka masih dapat merasakan sakit akibat penolakan dan kritik. Namun, tingkat keberanian, empati, kelincahan, dan keramahan yang tinggi membantu mereka cepat bangkit, belajar dari kesalahan, dan melanjutkan dengan sikap positif; 3) Antusiasme tim,

wanita pemimpin yang cemerlang biasanya menerapkan pendekatan kepemimpinan yang holistik ketika menghadapi tantangan dan membuat keputusan. Mereka juga lebih adaptif, penuh pertimbangan, dan mendukung anggotanya. Namun, wanita masih perlu banyak belajar dari pria dalam hal ketelitian saat memecahkan masalah dan mengambil keputusan; 4) Seorang pemimpin, wanita pemimpin yang luar biasa umumnya memiliki daya tarik yang kuat, sama halnya dengan pria. Mereka persuasif, percaya diri, serta bertekad untuk menuntaskan tugas, dan penuh energi; 5) Berani mengambil risiko, bukan lagi berada di zona nyaman, wanita pemimpin secara alami berani menantang batasan dan mengambil risiko, serupa dengan pria sambil tetap memperhatikan rincian.

Berdasarkan penjelasan tersebut, wanita seringkali memegang peran sebagai ibu rumah tangga di keluarga dengan tanggung jawab untuk mengelola pekerjaan rumah, mendidik dan merawat anak, serta memberikan dukungan kepada suami. Namun, di era sekarang ini, wanita mendapatkan banyak peluang untuk lebih mengembangkan diri, mengadvokasi aspirasi wanita lain, dan saling mendukung dalam meningkatkan rasa percaya diri. Posisi wanita yang diperjuangkan untuk mencapai kesetaraan dengan pria di mata masyarakat kini mulai terlihat jelas. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya wanita yang berani terjun dalam kehidupan publik. Wanita sekarang tidak lagi hanya berkecukupan dalam urusan domestik, tetapi juga ada yang mulai mengejar proyek-proyek publik di ranah pemerintahan (politik), sektor ekonomi, dan dunia pendidikan.

### **Perbandingan Authentic Leadership dengan Gaya Kepemimpinan Lain**

Meskipun authentic leadership memiliki banyak kelebihan, perlu juga dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan otoritarian. Purwanto et al. (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja di madrasah aliyah dan menemukan kepemimpinan transformasional dan autentik cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan gaya otoritarian dan transaksional. Kepemimpinan transformasional, misalnya, lebih berfokus pada visi masa depan dan memotivasi bawahan untuk mencapai potensi terbaik mereka, sementara kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan berbasis imbalan dan hukuman. Namun, authentic leadership memiliki keunikan tersendiri karena menekankan pada kejujuran, kepercayaan, dan integritas dalam hubungan kerja.

Pemimpin otoritarian mungkin lebih cenderung memaksakan keputusan tanpa mempertimbangkan masukan dari bawahan atau masyarakat, sementara pemimpin autentik justru berusaha untuk melibatkan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan autentik sering kali lebih diterima dalam lingkungan yang demokratis dan inklusif.

Kepemimpinan autentik menawarkan pendekatan yang inovatif dalam dunia kepemimpinan, baik di sektor pemerintahan maupun pendidikan. Dengan menekankan kejujuran, keterbukaan, dan nilai-nilai moral yang kuat, pemimpin autentik dapat membangun hubungan yang lebih sehat dan produktif dengan bawahannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Dalam konteks kepemimpinan perempuan, gaya autentik memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menunjukkan kekuatan mereka dalam memimpin dengan cara yang lebih inklusif dan berdasarkan prinsip moral yang kuat. Studi kasus di Pematang Siantar yang diangkat

oleh Manurung (2023) memberikan bukti nyata bahwa pemimpin perempuan dapat berhasil dalam menghadapi tantangan sosial dan budaya melalui penerapan gaya kepemimpinan autentik.

Selain itu, gaya kepemimpinan autentik juga telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja di lingkungan pendidikan. Penelitian Purwanto et al. (2020) menunjukkan bahwa guru-guru di madrasah yang dipimpin dengan gaya autentik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa lebih dipercaya dan dihargai dalam lingkungan kerja yang terbuka dan jujur. Gaya kepemimpinan authentic memberikan harapan bahwa kepemimpinan masa depan, baik oleh laki-laki maupun perempuan, dapat menjadi lebih manusiawi, terbuka, dan etis, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi masyarakat luas.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan perempuan dalam suatu entitas untuk meraih pengakuan, melewati berbagai rintangan terutama yang dikenal sebagai glass ceiling, yaitu batasan yang tidak terlihat secara langsung. Salah satu tantangan yang dihadapi wanita sebagai pemimpin berasal dari keluarga, khususnya suami yang sering merasa terganggu dan merasakan diri 'terlampau', sehingga menciptakan ketidaknyamanan. Gender dalam masyarakat sering diasosiasikan dengan jenis kelamin, yang menyebabkan ruang gerak wanita semakin terbatas. Padahal, gender pada dasarnya adalah perbedaan yang dianggap sebagai identitas untuk membedakan feminitas dan maskulinitas.

Wanita memiliki potensi yang setara untuk mencapai posisi puncak dalam karir. Faktanya, di banyak organisasi saat ini, ketika pola kepemimpinan yang keras dan kaku tidak lagi sejalan dengan karyawan, pendekatan kepemimpinan wanita yang inklusif dan nilai-nilai positif lainnya menjadikan mereka lebih tepat untuk menduduki posisi tinggi. Wanita bisa menjadi pemimpin jika diberikan pendidikan dengan cara yang berlainan dan tidak hanya melihat diri mereka sebagai wanita, tetapi juga sebagai bagian dari umat manusia. Posisi wanita yang diperjuangkan untuk mendapatkan kesetaraan dengan pria di mata masyarakat saat ini telah mulai tampak. Hal ini ditandai dengan semakin banyak wanita yang terjun ke ranah publik.

Wanita kini tidak lagi terkurung dalam isu domestik tetapi telah mulai menjangkau urusan publik, baik dalam tatanan pemerintahan (politik), sektor ekonomi, maupun bidang pendidikan. Keterlibatan wanita dalam berbagai domain publik saat ini tidak dapat dianggap remeh. Ini bisa dilihat dari meningkatnya jumlah wanita yang memimpin dalam organisasi, baik di tingkat nasional maupun internasional, dan menghasilkan beragam prestasi. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan mobilitas, kini memberikan kesempatan lebih besar bagi wanita untuk mengasah kemampuan dan mengembangkan diri dibandingkan masa lalu. Oleh karena itu, ketika membahas kepemimpinan perempuan dalam kehidupan sosial dari berbagai perspektif, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan autentik menawarkan pendekatan yang relevan dan signifikan bagi perempuan, dengan menekankan nilai-nilai kejujuran, transparansi, dan keaslian, sehingga perempuan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perubahan positif dalam organisasi dan masyarakat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bakari, H., Hunjra, A. I., (2017). How Does Authentic Leadership Influence Planned  
Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Jurnal Tapis: Jurnal Teropong  
Aspirasi Politik Islam, 11(2), 1-22
- Gaol L, Jimmy. 2014. A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.  
Grasindo : Jakarta.
- George, B. (2003) kepemimpinan autentik; Menemukan kembali Rahasia untuk  
menciptakan Nilai yang Berkelanjutan . San Fransisco; jossey-Bass.
- Hikmawati, Fenti. (2020) Metodologi Penelitian, (Depok: Rajawali Pers).
- Jatmika, D. (2016). Kepemimpinan Otentik (Authentic Leadership). Lensufie, Tikno.  
2010. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa Erlangga.
- Northouse, P. G. (2016). Leadership: Theory and Practice (7th ed). Thousand Oaks,  
CA: Sage. Pages:
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Jakarta:  
Salemba Empat. Trihayu: Jurnal Pendidikan Ke-SD-an, 4(1), 220-234.
- Sanberg, s. (2013) lean In: Perempuan, Pekerjaan, dan Keinginan untuk Memimpin .  
Newyork; lfred A. Knof
- Wirawan, MSL. (2013). Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi,  
Aplikasi Dan Penelitian, Jakarta: Raja Grafindo Persada.