

## **DARI DESA UNTUK ENERGI: MEMERIKSA DAMPAK KEPEMIMPINAN PEREMPUAN LOKAL PADA PENGELOLAAN SUMBER DAYA ALAM DI BOJONEGORO**

**Ria Agustina<sup>1</sup>, Esa Septian<sup>2</sup>, Heny Suhindarno<sup>3</sup>**  
**Universitas Bojonegoro**

[agustinaria1686@gmail.com](mailto:agustinaria1686@gmail.com)<sup>1</sup>, [esaseptian28@gmail.com](mailto:esaseptian28@gmail.com)<sup>2</sup>, [hsuhindarno@gmail.com](mailto:hsuhindarno@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki gaya kepemimpinan transformasional yang diadopsi oleh pemimpin perempuan lokal dalam menghadapi lingkungan yang mengalami perubahan, melihat bagaimana kepiawaiannya dalam memanfaatkan sumber daya alam yang ada. Stereotip gender merupakan salah satu faktor ketidakmunculan pemimpin perempuan dalam ruang publik. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi pengamatan langsung, wawancara dengan *face to face*, dan dokumentasi peristiwa. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh ideal, Kepala Desa Mojodelik merupakan pemimpin yang kharismatik dan menjadi role model bagi bawahannya, 2) Motivasi inspirasional, Kepala Desa Mojodelik selalu memberikan support serta memenuhi kebutuhan bawahannya, 3) Perhatian Individu, Kepala Desa Mojodelik selalu melakukan pendekatan personal dan menjalin komunikasi yang efektif kepada bawahan, 4) Stimulus Intelektual, Kepala Desa Mojodelik mampu menghadapi masalah yang ada dengan berorientasi masa depan dan mampu mendorong kreativitas tim sehingga menciptakan inovasi. Pada akhirnya kepemimpinan transformasional yang di adopsi perempuan telah memberikan pengaruh positif.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Perempuan, Stereotip Gender, Sumber Daya Alam**

### **ABSTRACT**

*This study aims to investigate the transformational leadership style adopted by local women leaders in the face of a changing environment, seeing how their expertise in utilizing existing natural resources. Gender stereotypes are one of the factors in the absence of women leaders in the public sphere. This study applied a qualitative research method with a descriptive approach. Data collection used direct observation techniques, face to face interviews, and event documentation. The results showed that: 1) Ideal influence, Mojodelik Village Head is a charismatic leader and a role model for his subordinates, 2) Inspirational motivation, Mojodelik Village Head always provides support and meets the needs of his subordinates, 3) Individual Attention, Mojodelik Village Head always takes a personal approach and establishes effective communication with subordinates, 4) Intellectual Stimulus, Mojodelik Village Head is able to face existing problems with a future-oriented and able to encourage team creativity so as to create innovation. In the end, the transformational leadership adopted by women has had a positive influence.*

*Keywords: Women's Leadership, Gender Stereotypes. Natural Resources*

---

## PENDAHULUAN

Kekayaan alam minyak dan gas merupakan salah satu aset paling bernilai bagi banyak negara di seluruh dunia (Hasid et al., 2022). Di tengah meningkatnya permintaan global dan dinamika pasar yang terus berubah, pengelolaan yang bijak terhadap kekayaan alam ini menjadi sangat krusial (Murti & Maya, 2021). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi (JDIH, 2001), minyak dan gas bumi adalah sumber daya alam yang tidak dapat diperbarui dan memiliki peran strategis, serta menjadi komoditas vital dalam perekonomian negara. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya alam perlu dilakukan secara maksimal guna memperbaiki kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu wilayah di Provinsi Jawa Timur yang dikenal dengan kekayaan sumber daya alamnya, khususnya sebagai penghasil minyak dan gas bumi (Badaruddin, 2018). Diperkirakan sekitar 25% cadangan minyak Indonesia berada di Kabupaten Bojonegoro (Dicky, 2020). Yang dibuktikan dengan adanya 4 blok di kawasan minyak di wilayah Kabupaten Bojonegoro (Budiman & Febriansyah, 2020) yaitu 1) Lapangan Banyu Urip, 2) Lapangan Sukowati, 3) Jambaran Tiung Biru, dan 4) Blok Cepu wilayah Kecamatan Ngraho dan Margomulyo.

Keberadaan pertambangan minyak dan gas bumi ini secara langsung mempengaruhi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Bojonegoro. Realisasinya, Kabupaten Bojonegoro menyabet APBD Award dari Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dua tahun berturut-turut yakni APBD Award 2022 kategori Realisasi Pendapatan Daerah Tertinggi APBD 2021 se-Indonesia dan award dengan kategori yang sama di tahun 2023 untuk Realisasi Pendapatan Daerah Tertinggi APBD 2022 se-Indonesia (BPD Bojonegoro, 2023). Dari totalnya APBD Kabupaten Bojonegoro yang besar, sumber pendapatan tertinggi berasal dari Dana Bagi Hasil (DBH) yang disalurkan pemerintah pusat setiap tahunnya (Nisa, 2017).

Industri minyak dan gas memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika sosial dan ekonomi di daerah-daerah penghasilnya (Arindya, 2019). Dalam konteks ini, peran pemimpin terutama dalam posisi kepemimpinan lokal menjadi penting untuk menciptakan keseimbangan dalam *me-manage* sumber daya alam berkelanjutan dan mengoptimalkan manfaat bagi masyarakat setempat seperti pertumbuhan ekonomi lokal, pembuatan kebijakan dan regulasi, pendidikan dan pemberdayaan masyarakat setempat, dan keberlanjutan lingkungan (Romarina, 2016).

Kepemimpinan memiliki kata dasar “pimpin” yang berarti mengarahkan, membina, mengatur, atau mempengaruhi (Azhar, 2017). Menurut Hersey dan Blanchart kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mengubah perilaku orang lain dengan

tujuan mencapai sasaran individu, tujuan kelompok, atau tujuan organisasi yang bisa saja serupa maupun berbeda (Suntoyo, 2016). Maka dari itu kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau pengikutnya/bawahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan, keahlian, dan kekuatan seseorang sering dikaitkan dengan kepemimpinannya, karena merupakan fondasi dasar bagi pemimpin yang efektif (Iswahyudi et al., 2023).

Fenomena gaya kepemimpinan menjadi topik yang menarik untuk dieksplorasi. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan mencerminkan penentuan keberhasilan kinerja organisasi (Iswahyudi et al., 2023). Pada umumnya, “motivasi” dari seorang pemimpin kepada bawahan inilah yang menjadi salah satu faktornya (Fadil et al., 2024). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang diharapkan dapat berpengaruh dalam melakukan suatu hal (Pitriyanti et al., 2024). Pencapaian tujuan organisasi sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan organisasi (Hanaf et al., 2018). Menurut Kartono (2006) Gaya kepemimpinan mencakup kebiasaan, karakter, sifat, kepribadian, dan tempramen yang membedakan seseorang pemimpin berinteraksi dengan orang lain.

Dalam dunia kepemimpinan, terdapat perdebatan menarik tentang keberhasilan organisasi yang dipimpin oleh laki-laki dan perempuan. Meskipun perempuan memiliki tingkat keberhasilan yang sama dengan laki-laki ketika memimpin organisasi, kesenjangan gender masih terjadi pada posisi manajerial (Paustian-Underdahl et al., 2014). Perempuan seringkali kurang terwakilkan dalam posisi manajerial, padahal mereka berpotensi untuk menjadi pemimpin yang efektif (Karakulak et al., 2022). Munculnya polemik dikalangan masyarakat salah satunya dipengaruhi oleh hubungan antara kemampuan individu dengan faktor biologis yang melekat dalam diri seorang pemimpin. Laki-laki dinilai lebih kuat dan tegas dalam pengambilan keputusan. Berbanding terbalik dengan perempuan, perempuan dinilai lebih lemah, lembut, dan lambat dalam pengambilan keputusan (Wahyudi, 2018). Dalam kalendernya, perempuan memiliki fase menstruasi, hamil, hingga menyusui yang mengakibatkan hormonnya mengalami ketidakstabilan emosi. Hal ini yang mengakibatkan munculnya pandangan orang tentang perempuan tidak layak menjadi seorang pemimpin.

Pendapat lain, Kossek (2017) mengulas tiga faktor tentang ketidakhadiran perempuan dalam kiprahnya menjadi pemimpin: 1) Preferensi karier: antara minat dan passion, nilai dan prinsip, ketrampilan dan kemampuan, dan tujuan perempuan dengan lingkungan kerja, 2) Bias dan stereotip gender: perempuan cenderung menemukan “kekurangan-kekurangannya”, kekurangan dari gambaran dirinya yang *real*. Sebab mereka melihat dirinya dari tatapan masyarakat yang menganggap perempuan kurang cocok menjadi pemimpin, 3) Dinamika kerja-keluarga: perempuan dinilai tidak bisa membagi waktu antara kerja dan keluarganya.

Secara umum terdapat dua gaya kepemimpinan khas perempuan (Fitriani, 2015) yakni Kepemimpinan feminim-maskulin dan Kepemimpinan transaksional-transformasional. Kaum perempuan memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menjadi demokratis dan berpartisipasi dalam kepemimpinan, ini mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional. Sementara laki-laki lebih cenderung memberikan arahan serta komando, dimana hal ini mengarah pada gaya kepemimpinan transaksional. Secara teoritis belum menjawab seperti apa kepemimpinan perempuan transformasional itu. Dengan demikian penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional yang dibawa oleh perempuan.

Studi ini mengkaji model kepemimpinan transformasional yang diadopsi oleh Kepala Desa Mojodelik, sebuah desa yang terletak disekitar kawasan Ring 1 Blok Cepu MIGAS Lapangan Banyu Urip Kabupaten Bojonegoro. Kita akan melihat bagaimana kepiawaian kepemimpinan transformasional dalam mengelola dampak dari adanya industri minyak dan gas, dikarenakan keduanya (desa dan industri) hidup berdampingan. Menurut Bass & Riggio (2006) terdapat empat unsur yang menjadi indikator kepemimpinan transformasional, yaitu: 1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), 2) Motivasi Inspirasi (*Inspiration Motivation*), 3) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*), dan 4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*).

Pemimpin transformasional adalah pemimpin penerobos, karena mereka memiliki kemampuan untuk membawa perubahan (Ma'sum, 2019). Pemimpin ini digambarkan sebagai pemimpin yang memahami betapa pentingnya perubahan demi terwujudnya sesuatu yang diinginkan. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang efektif dan fleksibel terhadap lingkungan yang mengalami perubahan (Oktavian et al., 2022). Konsep kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya visi, motivasi, dan pengalaman individu sebagai pendorong perubahan positif dalam organisasi (Puspasari, 2023). Munculnya visi strategis, merupakan inovasi yang tidak *ter-ekspektasi* oleh bawahan (Bina et al., 2024). Para pemimpin transformasional mempengaruhi pengikutnya agar menjalankan visi mereka demi organisasi. Pemimpin transformasional dinilai lebih kreatif, mereka juga menggerakkan pengikutnya agar jauh lebih kreatif darinya (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2017).

Penelitian Muhdiyanto dan Lukluk Atul Hidayati (2010), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak terhadap pemberdayaan. Penelitian Dhladhla (2011), perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap pemberdayaan organisasi, namun tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian Dhladhla menunjukkan bahwa karyawan harus diberdayakan untuk meningkatkan kemampuan. Berdasarkan studi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menghasilkan perubahan, diperlukan gaya kepemimpinan transformasional.

Ibu Yuntik Rahayu termasuk salah satu kepala desa perempuan yang berada di kawasan minyak dan gas. Dalam sejarahnya, beliau juga merupakan kepala desa pertama perempuan di Desa Mojodelik (Desa Mojodelik, n.d.). dalam kekhawatirannya, beliau ingin menunjukkan bahwa perempuan bisa membagi waktu antara kerja-keluarga. Semangat belajar juga ditunjukkan oleh Ibu Yuntik Rahayu, pada 2023 beliau berhasil menuntaskan belajar pada Program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Desa 2023 kolaborasi antara Kementrian Desa PDTT dan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro di Universitas Negeri Yogyakarta dan mendapat prestasi sebagai “*Wisudawan Terbaik 1 Sarjana Administrasi Publik*” dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 3,81 (UNY, n.d.).

Penelitian ini berimplikasi guna menggali lebih dalam bagaimana peran perempuan lokal dapat memimpin secara efektif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap masyarakat. Peneliti memiliki minat yang kuat terhadap isu-isu kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Peneliti percaya bahwa perempuan memiliki potensi yang besar dalam bidang kepemimpinan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kualitatif adalah metode pengumpulan data dengan meneliti langsung obyek ilmiah dengan instrument utamanya adalah peneliti. Tujuan penelitian kualitatif (Fadli, 2021) adalah untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang fenomena yang dialami subjek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan sumber pertama (Data, 2019) melalui observasi pengamatan langsung ke lokasi, wawancara secara *face to face*, dan dokumentasi peristiwa. Data pendukung juga digunakan dalam hal ini, peneliti menggunakan data yang telah ada seperti melalui website, buku, dan beberapa jurnal yang masih relevan dalam topik ini.

Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling (Sugiyono, 2019), yaitu secara sengaja memilih informan berdasarkan kriteria tertentu. Peneliti menentukan kriteria informan sebagai berikut: 1) Bersedia menjadi informan, 2) Berada di daerah yang diteliti, 3) Memiliki kedudukan strategis dalam organisasi, dan 4) Mampu berargumentasi dengan baik. Dalam proses penelitian ini, penulis memilih informan yang beragam, yaitu: 1) Kepala Desa Mojodelik sebagai informan kunci yang memiliki kedudukan strategis dalam pengambilan keputusan, 2) Perangkat Desa (Sekretaris Desa dan Staff Umum) sebagai informan pendukung dalam membantu menjalankan program kerja, dan 3) Masyarakat Desa yang berdampak langsung dan sedang bekerja di MIGAS Blok Cepu Lapangan Banyu Urip. Dalam penelitian ini megadopsi teknik analisis data model Miles & Huberman (Sugiyono, 2019), komponennya adalah: 1) Pengumpulan Data (*Data Collection*) dilakukan dengan cara melakukan eksplorasi umum terhadap kondisi objek yang diteliti, 2) Reduksi Data (*Data Reduction*) dengan mengkategorikan sesuatu tanpa menghilangkan informasi

penting, 3) Penyajian Data (*Data Display*) dilakukan melalui penyajian dalam bentuk teks naratif, dan 4) Penarikan Kesimpulan (*Consulation Drawing*) dengan temuan terbaru berupa deskripsi.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** **Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)**

Pemimpin transformasional berperan sebagai panutan dan sebagai *role model* bagi para pengikutnya. Tidak hanya sebagai panutan, dalam hal ini pemimpin juga diharapkan dapat memberikan contoh kepada bawahan. *Idealized Influence* juga dikenal sebagai kepemimpinan yang kharismatik, dimana pengikut meyakini dan percaya dengan kapasitas yang dimiliki oleh pemimpinnya dalam *problem solving*.

Dalam kepemimpinan transformasional Kepala Desa Mojodelik, Ibu Yuntik Rahayu menjadi teladan bagi bawahannya. Beliau membangun budaya “Pemerintah Desa harus pergi ke Kantor Balai Desa”, berkenaan dengan hal ini, pernyataan Ibu Kepala Desa sebagai berikut:

*“Ketika saya awal menjabat, saya terkejut dengan Kantor Balai Desa yang sangat sepi. Ternyata banyak staff pemerintah desa yang tidak datang ke Kantor, dan hal ini sudah biasa. Ada juga masyarakat yang mengeluh kepada saya, mereka membutuhkan pelayanan tetapi tidak ada yang melayaninya di jam tersebut. Sehingga masyarakat tidak terpenuhi kebutuhannya”* (Kepala Desa Mojodelik).

Hal ini merupakan salah satu penyebab mengapa kualitas pelayanan publik di Indonesia masih belum optimal. Dengan seiring waktu dan arahan beliau, staff desa sekarang menjadi sering pergi ke Kantor Balai Desa dan pelayanan menjadi efektif.

Ada sebuah kebiasaan yang sudah lama terbentuk di kalangan staff pemerintah desa, mereka sering terlambat datang ke Kantor, menganggap bahwa waktu masuk bisa dilakukan kapan saja (*fleksibel*). Kehadiran mereka yang tidak tepat waktu mulai mejadi masalah karena mengganggu ritme kerja desa yang memerlukan koordinasi dengan baik. Dalam hal ini, Kepala Desa memberikan contoh langsung dengan selalu datang tepat waktu ketika ada agenda. Tanpa disadari staff desa melakukan hal yang sama dengan datang tepat waktu juga. Mereka merasa canggung dan malu kepada Kepala Desa yang begitu konsisten terhadap waktu. Mereka menyadari bahwa sikap Kepala Desa yang tidak banyak bicara, namun memberi contoh dengan tindakan langsung. Kepala Desa menunjukkan bahwa keteladan jauh lebih kuat daripada sekedar perkataan. Hal ini menjadikan suasana di Kantor Desa menjadi semakin efisien dan produktif.

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

Dalam hal ini metiovasi inspirasional, Kepala Desa Mojodelik berkomitmen untuk memberikan dorongan kepada staff desa agar visi misi organisasi tercapai. Adapun Vidi Desa Mojodelik yaitu “*Desa Mojodelik Sebagai Desa yang Maju, Mandiri, Berbudaya, dan Sejahtera*”. Untuk mencapai visi tersebut, maka dirumuskanlah Misi

Desa Mojodelik yang salah satunya adalah “*Meningkatkan pelayanan publik dan keterbukaan informasi*”.

SDM merupakan salah satu hal esensial dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas, keterampilan, dan motivasi SDM yang dimiliki. Tidak bisa dipungkiri, SDM tiap individu sangat bervariasi karena memiliki latar belakang, keterampilan, pengalaman, dan cara berpikir yang berbeda-beda. Keberagaman usia diantara staff pemerintahan menjadi tantangan sekaligus kekuatan. Staff yang muda dengan energi dan semangat yang tinggi memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi dan tren terbaru. Sementara itu, staff yang lebih tua membawa pengalaman dan kebijaksanaan yang tak ternilai harganya. Namun untuk mewujudkan pelayanan yang optimal dan kolaborasi antara staff muda dan yang lebih tua sangatlah penting. Ibu Kepala Desa selalu menekankan pada staff muda agar bersedia untuk membantu staff yang lebih tua dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Semangat keinginan belajar selalu diberikan oleh Ibu Kepala Desa untuk mendorong staff yang lebih tua.

*Support* satu sama lain terlihat jelas di Pemerintah Desa Mojodelik antara Kepala Desa dengan Staff Desa. Mereka percaya bahwa dalam menjalankan tanggung jawab dan tujuan yang ingin dicapai mereka harus menjadi sebuah tim yang solid. Tanpa adanya saling percaya dan dukungan satu sama lain, tujuan tidak akan tercapai. Melalui komunikasi yang terbuka dan kolaborasi yang erat mereka bisa memperkuat satu sama lain.

#### **Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)**

Dalam kepemimpinan transformasional, perhatian terhadap individu sangat penting karena pemimpin berfokus pada pengembangan potensi dan kesejahteraan anggota. Pemimpin menekankan pada hubungan yang lebih personal dan emosional antara pemimpin dengan pengikut.

Dalam hal ini, Kepala Desa Mojodelik selalu melakukan pendekatan personal kepada staff desa. Ibu Kepala Desa selalu tegas dalam bekerja, terutama dalam *deadline*. Ketika staff mendapatkan tugas dan ternyata lalai, pasti beliau akan marah kepada staff tersebut. Beliau akan menanyakan alasan keterlambatannya. Pernyataan diperjelas dengan:

*“Ibu Kepala Desa orangnya bisa lembut juga bisa tegas. Contoh ketegasannya adalah ketika terkait deadline pekerjaan. Ketika kami para staff desa lalai dalam tugas atau tidak sesuai dengan jadwal, maka staff bisa terkena marah dari beliau. Tapi Ibu Kepala Desa selalu care kepada kami, menanyakan alasan kelalaian. Ibu Kepala Desa bukan yang tipikal hanya marah saja, tapi beliau selalu menawarkan solusi. Dibalik ini semua, kami juga menyadari bahwa kemarahan beliau itu untuk kebaikan bersama”.* (Staff Umum Desa Mojodelik)

Komunikasi juga dibangun oleh Kepala Desa kepada masyarakat. Beliau secara langsung ikut berbaur dengan masyarakat. Beliau selalu menyempatkan untuk sholat magrib di Masjid, dengan begitu beliau setelah sholat magrib bisa bercengkrama dengan masyarakat. Perhatian khusus juga dilakukan oleh Kepala Desa, setiap ada musibah dari masyarakatnya, beliau turut berduka dan menyempatkan untuk mendatangi masyarakatnya secara langsung

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

Rangsangan intelektual dalam kepemimpinan transformasional dilakukan guna meningkatkan kesadaran tim akan sebuah *problem solving* dan mendorong inovasi temuan terobosan. Pemimpin perempuan turut dalam memikirkan masa depan desa. Kepala Desa Mojodelik selalu memberikan forum dan kesempatan secara terbuka kepada siapa saja. Bahkan mendukung penuh ketika anak muda memiliki ide-ide yang menarik.

Adanya industri minyak dan gas menghasilkan dampak positif dan negatif bagi Desa Mojodelik. Salah satu dampak positifnya adalah pemberian lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal. Tetapi disisi lain, industri ini hanya sementara dan di tahun 2035 kontraknya akan habis dan tidak beroperasi lagi. Suatu saat masyarakat desa yang dulunya bekerja di industri migas nantinya akan kembali lagi bekerja sebagai petani (mata pencaharian awal). Ini menjadi tantangan baru karena sawah atau lahan mereka tidak bisa ditanami dan sudah tidak ada. Kepala Desa memiliki cita-cita untuk mengatasi hal tersebut guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa.

Inovasi Kepala Desa Mojodelik adalah dengan memanfaatkan potensi daerah yaitu pembangunan wisata desa. Dengan adanya wisata desa diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi sekitar. Mojodelik memiliki 2 wisata yang berbasis alam dan budaya yaitu Wisata Puthuk Kreweng dan Situs Budaya Sendang Lego. Wisata Puthuk Kreweng menyuguhkan wisata alam, pengunjung bisa menikmati senja, Wisata Puthuk Kreweng juga menyediakan tempat untuk bumi perkemahan dan outbond; Penyewaan pendopo untuk kegiatan-kegiatan yang membutuhkan tempat; Anak-anak bisa menikmati permainan seperti Flying fox, motor ATV, kereta putar, dan juga bisa berenang karena diwisata ini ada kolam renang; dan Wisata Puthuk Kreweng juga sering digunakan event trail dan mobil jeep karena memiliki sirkuit dan ofroad.

Wisata Puthuk Kreweng nantinya diharapkan dapat memberikan Pendapatan Asli Desa (PAD) dan menumbuhkan perekonomian sekitar. Dengan adanya wisata desa Masyarakat bisa mendapatkan penghasilan tersendiri. Masyarakat bisa membuka usaha rumah makan, souvenir, jasa dokumentasi, penyewaan alat wisata, akomodasi/penginapan, dan masyarakat bisa menyalurkan kreativitasnya melalui pembuatan event dan festival lokal.

*“Adanya Wisata Puthuk Kreweng ini adalah salah satu inovasi dari keresahan saya selama ini. Wisata Puthuk Kreweng saya resmikan pada tahun 2021, wisata ini berada diatas lahan perhutani. Saya berharap dengan adanya wisata ini, bisa menumbuhkan perekonomian masyarakat. Saya berjanji, 100% gaji saya selama 6 tahun ini akan saya gunakan untuk mengembangkan Wisata Puthuk Kreweng. Saya yakin, apapun yang dilakukan dengan ikhlas nantinya akan menuai keindahan”* (Kepala Desa Mojodelik).



**Gambar 1.** Wisata Puthuk Kreweng

Selain ada Wisata Puthuk Kreweng, ada juga Situs Budaya Sendang Lego. Setiap tahun di Desa Mojodelik selalu melestarikan budaya nenek moyang, yaitu Sedekah Bumi. Sedekah Bumi adalah wujud ungkapan syukur kita kepada Tuhan Yang Maha Esa atas keberkahan alam. Tontonan wayang kulit selalu menjadi peminat dalam acara ini.

Lainnya, terdapat pula tradisi di Desa Mojodelik yaitu Tradisi Tabuh Gamelan. Tradisi Tabuh Gamelan merupakan tradisi yang setiap tahun akan selalu ada saat mengawali musim tanam padi atau *wiwitan*, dalam tradisi ini akan ada ratusan petani yang akan mengikuti tanam masal dilahan bengkok Kepala Desa. Bentuk kegiatan ini

yaitu para petani akan diiringi tembang Jawa dengan tabuhan gamelan selama mereka menanam padi atau *tandur*. Tradisi ini memiliki makna harapan akan hasil panen yang melimpah dan tidak diserang hama. Kepala Desa Mojodelik, Ibu Yuntik Rahayu selalu menanamkan “*Jangan meninggalkan budaya kita, budaya Jawa. Kita sebagai generasi muda wajib menghidupkan dan melestarikannya*”.

**Gambar 2. Tradisi Tabuh Gamelan Dalam Acara Wiwitan**



### **Peran Gender Perempuan yang Efektif**

Gender perempuan memainkan peran penting dalam tatanan sosial. Kepala Desa Mojodelik memiliki peran ganda, selain menjadi pemimpin desa, beliau juga seorang istri dan ibu dari 3 anak, dan juga merupakan pengusaha dari PT Dwi Jaya. Beliau sangat pandai dalam *me-manage* waktu. Dalam hal ini, partisipasi perempuan telah menjadi warna baru. Menggambarkan bagaimana peran aktif perempuan dalam berbagai aspek kehidupan yang telah membawa perubahan yang signifikan, Ibu Kepala Desa Mojodelik dalam hal ini telah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui peran gender yang efektif.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan transformasional yang diadopsi oleh Kepala Desa Mojodelik, Kecamatan Gayam, Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan hasil temuan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala Desa Mojodelik sudah optimal dalam menyelesaikan masalah yang ada dengan berorientasi masa depan. Ini terbukti dari pengaruh idealis Kepala Desa Mojodelik yang dapat mendorong kreativitas

sehingga menstimulasi inovasi dalam pemberdayaan desa. Kepala Desa Mojodelik juga telah membangun motivasi dan komunikasi efektif sehingga terciptanya lingkungan yang lebih inklusif.

Namun, meskipun ada banyak keuntungan yang diperoleh dari kepemimpinan transformasional, tantangan seperti stereotip gender sering menghambat perempuan dalam mengakses posisi kepemimpinan yang lebih tinggi. Perempuan juga seringkali menghadapi hambatan struktural seperti norma budaya yang membatasi mereka diruang publik. Hal ini membuat pemimpin perempuan harus bekerja keras untuk membuktikan kemampuan dan kredibilitas mereka. Dan pada akhirnya, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh perempuan telah terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tim dan organisasi.

Peneliti merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya untuk melihat peran kepemimpinan perempuan transformasional dalam pengembangan inovasi di sektor publik yang jangkauannya lebih luas. Dengan memperluas fokus dan konteks kepemimpinan perempuan lokal, penelitian akan dapat memberi kontribusi yang lebih besar dalam memahami bagaimana gaya kepemimpinan ini diterapkan diberbagai lingkungan dan tantangan yang berbeda.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arindya, R. (2019). *Efektivitas organisasi tata kelola minyak dan gas bumi*. Media Sahabat Cendekia.
- Azhar, C. (2017). Manajemen pengembangan pendidikan Islam perspektif al-Quran. *Tarjih: Jurnal Tarjih Dan Pengembangan Pemikiran Islam*, 14(1), 1–18.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Bina, U., Gorontalo, T., Nurfauzan, M., Akbar, I., Padjadjaran, U., Publik, K. P., & Kamil, R. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan gubernur ridwan kamil terhadap kualitas pelayanan di jawa barat*. 11, 828–841
- BPD Bojonegoro. (2023). *Kabupaten Bojonegoro Kembali Menerima Penghargaan Realisasi Pendapatan Daerah Tertinggi APBD 2022*.
- Budiman, R., & Febriansyah, D. (2020). Pemanfaatan Pengembangan Jaringan Gas Bumi Sebagai Pengganti Lpg Rumah Tangga Di Kabupaten Bojonegoro-Jawa Timur. *Jurnal Asimetrik: Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Inovasi*, 1–7.
- Data, T. P. (2019). Observasi. *Wawancara, Angket Dan Tes*.
- Desa Mojodelik. (n.d.). *Sejarah Desa Mojodelik*. 2018.

- Dicky Eko Prasetio. (2020). *Analisis Yuridis Perda dan Perkada Kabupaten Bojonegoro dalam Aspek Formil Pembentukan Produk Hukum Daerah (Studi atas Perda dan Perkada Kluster Migas, Penanggulangan Kemiskinan, dan Pelayanan Publik)*.
- Fadil, M., Arbi, L., Aryoko, Y. P., Bagis, F., Hidayah, A., & Purwokerto, U. M. (2024). *Integrasi Gaya Kepemimpinan , Reward , Punishment , Dan Work Life Balance Terhadap Motivasi Kerja. 11*, 1387–1399.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1–22.
- Hanaf, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Hasid, Z., Noor, A., & Kurniawan, E. (2022). Ekonomi Sumber Daya Alam Dalam Lensa Pembangunan Ekonomi. In *Books.Google.Com*.
- Hidayati, L. A., & -, M. (2010). Efek Mediasi Pemberdayaan pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang*, 8(1).
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Karakulak, A., Başkurt, A. B., Koseoglu, G., & Aycan, Z. (2022). Worrying about leadership: Is it a liability or an advantage for leadership of women and men? *Frontiers in Psychology*, 13, 675522.
- Kartono. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Kosseck, E. E., Su, R., & Wu, L. (2017). “Opting out” or “pushed out”? Integrating perspectives on women’s career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43(1), 228–254.

- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan kepemimpinan transformational dengan kepemimpinan visioner dan situasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84–106.
- Murti, W., & Maya, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Alam*.
- Nisa, A. A. (2017). Analisis Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 1(2), 203–214.
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3402–3412.
- Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: a meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129.
- Pitriyanti, O., Sanusi, A., Lestari, W. R., & Wibasuri, A. (2024). *Dampak Iklim Kerja , Sarana Prasarana , Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja Sebagai*. 11, 1472–1486.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* .
- Puspasari, M. D. (2023). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Madrasah Modern. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 40–47.
- Romarina, A. (2016). Economic Resilience pada industri kreatif gunamenghadapi globalisasi dalam rangka ketahanan nasional. *Jurnal Ilmu Sosial*, 15(1), 35–52.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Suntoyo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Thamsanqa John Dhladhla, by, & de Kock, F. S. (2011). *The Influence of Leader Behaviour, Psychological Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Minyak Dan Gas Bumi (2001).

Universitas Negeri Yogyakarta. (n.d.). *Hj. Yuntik Rahayu, Kepala Desa Mojodelik Yang Sabet IPK Tertinggi Wisuda RPL Desa Kabupaten Bojonegoro*. 2023.

Wahyudi, V. (2018). Peran Politik Perempuan dalam Perspektif Gender. *Politea: Jurnal Politik Islam*, 1(1), 63–83.