

Kepemimpinan Perempuan dalam Human Service Organization (Studi di SBMI Wonosobo)

Abstract

The purpose of this study is to determine the leadership of women in migrant workers' organizations in Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Wonosobo. The type of research used is qualitative research with observation and interview methods. The theory used is critical theory in organizational studies that focuses on gender equality in organizations. The results showed that women leaders are able to develop Human Service Organizations (HSO) with the women's leadership strategy used, namely servant leadership. This leadership style prioritizes the common interests and aspirations of the people being led as well as an orientation to serve. Some characteristics of this leadership style include love, empowerment, vision, humility, and trust. This strategy is considered effective because it can develop organizations and realize gender equality.

Keywords: woman leadership, migrant workers, HSO, SBMI, servant leadership

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan perempuan dalam organisasi buruh migran di Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Wonosobo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode observasi dan wawancara. Teori yang digunakan adalah teori kritis dalam studi organisasi yang berfokus pada kesetaraan gender dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan mampu mengembangkan Human Service Organization (HSO) dengan strategi kepemimpinan perempuan yang digunakan, yaitu servant leadership. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan kepentingan dan aspirasi bersama dari orang-orang yang dipimpin serta orientasi untuk melayani. Beberapa karakteristik dari gaya kepemimpinan ini antara lain adalah cinta, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan. Strategi ini dinilai efektif karena dapat mengembangkan organisasi dan mewujudkan kesetaraan gender.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, pekerja migran, HSO, SBMI, kepemimpinan pelayanan



Ni Made Ray Rika Azzhara¹
Universitas Padjajaran
made22009@mail.unpad.ac.id

DOI
<https://doi.org/10.37010/fcs.v6i2.1845>

FOCUS
Journal of Social Studies

Vol. 6 No. 2
FEBRUARI
2025





PENDAHULUAN

Human Service Organizations (HSO) atau Organisasi Layanan Manusia memainkan peran penting dalam kehidupan masyarakat. HSO merupakan organisasi kemanusiaan yang berkontribusi memberikan program layanan kesejahteraan sosial di masyarakat (Kinasih, 2011). Menurut Hasenfeld (2010), bagi masyarakat HSO dipandang sebagai simbol masyarakat yang memiliki kepedulian sebagai perwujudan kewajiban terhadap kesejahteraan sosial, hal ini digambarkan dengan adanya sekolah, homecare services, serta lembaga layanan sosial lainnya.

Pelayanan yang diberikan oleh organisasi layanan manusia atas dasar kepedulian dan nilai-nilai kemanusiaan bertujuan untuk membantu masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kondisi kesejahteraannya. Menurut Patel dan Hochfeld (2012), HSO memberikan layanan sosial yang terbuka dan adil bagi kelompok rentan dan masyarakat yang termarginalkan. Kerentanan yang dimaksud yakni kondisi yang mengarah dan menimbulkan konsekuensi yang berpengaruh buruk baik secara fisik, sosial, ekonomi dan perilaku.

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu kelompok yang rentan. PMI, khususnya perempuan, rentan terhadap kekerasan fisik maupun psikologis dan pelanggaran lainnya bahkan kematian. Menurut Riyadi & Nurhidayat (2012), manifestasi dari kerentanan PMI diantaranya perdagangan manusia, kriminalitas, deportasi, kesehatan dan kekerasan. Kerentanan yang dialami PMI meliputi seluruh fase migrasi mulai dari proses perekrutan, tempat penampungan, negara tujuan bekerja hingga proses pemulangan ke daerah asal. Kerentanan PMI diakibatkan oleh banyak hal, selain karena kelas ekonomi dan tingkat pendidikan yang rendah, belum memadainya sistem perlindungan baik di Indonesia sebagai negara asal maupun negara tempat bekerja juga menambah kerentanan pekerja.

Salah satu HSO yang berkontribusi memberikan perlindungan dan program layanan kesejahteraan bagi pekerja migran adalah Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) DPC Kabupaten Wonosobo. Organisasi ini beranggotakan para PMI, baik yang masih aktif, yang sudah purna maupun keluarga dari PMI sendiri. SBMI memiliki beberapa tujuan yang diperjuangkan untuk buruh migran, pertama adalah untuk memperjuangkan aspirasi hak dan kepentingan anggota, kedua adalah menumbuhkan solidaritas dan persatuan antar sesama buruh migran, ketiga adalah untuk mencapai kesejahteraan dengan kondisi kerja yang layak sesuai dengan harkat dan martabat dalam suatu sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan sosial (SBMI, n.d.)

Dalam praktik pekerjaan sosial, terutama pada organisasi layanan manusia, kepemimpinan yang efektif menjadi kebutuhan yang sangat penting. Dari persepektif manajerial social work administration dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Skidmore, 1990). Watson & Hoefler (2014) menjelaskan bahwa tujuan kepemimpinan bukan hanya untuk menciptakan pengikut, melainkan juga untuk membuat staf dan anggota organisasi non profit mencapai sesuatu yang bermanfaat, seperti halnya pelayanan yang berkualitas bagi penerima manfaat.

Kepemimpinan dalam organisasi layanan manusia dapat ditinjau dari banyak perspektif, salah satunya teori kritis. Tujuan utama dari teori kritis dalam studi organisasi adalah untuk menciptakan masyarakat dan tempat kerja yang bebas dari dominasi dan di mana semua anggota memiliki kesempatan

yang sama untuk berkontribusi pada produksi sistem yang memenuhi kebutuhan manusia dan mengarah pada perkembangan progresif semua orang (Hasenfeld, 2010). Teori ini juga menjadi akar dari kritik feminis terhadap HSO dengan penekanan pada dominasi patriarki. Pendekatan feminis digunakan untuk memahami pelayanan kemanusiaan karena banyak pekerjaan yang dilakukan di organisasi-organisasi ini bersifat gender. Sebagai contoh, perempuan merupakan mayoritas pekerja di HSO, namun laki-laki lebih sering menduduki posisi administratif utama atau sebagai pemimpin.

Pada dasarnya semua orang, baik laki-laki maupun perempuan, dapat menjadi pemimpin. Meskipun pada kenyataannya, perempuan menghadapi banyak tantangan untuk memegang peran dalam kepemimpinan atau mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Tantangan-tantangan tersebut diantaranya seperti tereksklusinya perempuan dari sistem dan proses pelibatan formal, hingga hambatan yang tidak nyata terlihat, seperti adanya ekspektasi dan norma sosial terhadap perempuan (Lockley, 2020). Hal ini yang menyebabkan keterwakilan perempuan pada kepemimpinan formal seperti organisasi masih rendah.

Sebagai HSO yang menjunjung keadilan, SBMI Wonosobo juga turut memperjuangkan isu kesetaraan gender dalam organisasi. Hal ini terlihat dari hadirnya perempuan sebagai pemimpin organisasi, sejak didirikannya pada tahun 2007 hingga saat ini, dengan berbagai pencapaian yang telah organisasi ini raih. Karenanya penelitian ini akan menganalisis strategi kepemimpinan perempuan dan upaya mewujudkan kesetaraan gender dalam HSO dengan menggunakan teori kritis dalam studi organisasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa banyak kualitas yang diperlukan untuk memiliki kepemimpinan organisasi yang efektif pada situasi sekarang ini yakni berkualitas dan umumnya diasosiasikan dengan para pemimpin perempuan (Porter & Daniel, 2007). Penelitian terdahulu juga menemukan bahwa pemimpin wanita lebih cenderung terlibat dalam perilaku layanan (Arnold & Loughlin, 2010). Hal ini dapat memberikan bukti lebih lanjut tentang manfaat yang apabila penelitian ini direalisasikan dapat membantu memberi pertimbangan dalam hal peningkatan partisipasi perempuan dalam peran kepemimpinan pada organisasi layanan manusia.

Model yang digunakan untuk menganalisis kepemimpinan perempuan dalam penelitian ini adalah model Servant Leadership. Model ini memiliki cara pandangnya holistik dan orientasinya adalah untuk melayani dengan mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya. Penelitian tentang servant leadership telah banyak ditulis, beberapa peneliti pun sudah mulai mengembangkan instrumen pengukuran servant leadership. Namun penelitian servant leadership di Indonesia, terlebih dalam setting human service organization, masih jarang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengungkapkan fenomena secara holistik dan kontekstual tanpa menggunakan prosedur statistik atau bentuk perhitungan lainnya (Sugiarso, 2015). Pendekatan ini dilakukan dengan strategi pengumpulan data yang mendalam, di mana data disajikan dalam bentuk verbal dan bukan dalam bentuk angka.

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan metode penelitian lapangan dan kajian pustaka. Subjek penelitian adalah organisasi layanan manusia, yaitu Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Wonosobo, yang berlokasi di Kampung Buruh Migran, Desa Tracap, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui observasi dan wawancara dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Ketua dan anggota SBMI Wonosobo. Penelitian ini mengacu pada model servant leadership yang dikembangkan oleh Page & Wong (2010) serta Barbuto & Wheeler (2006). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan.

Data yang terkumpul divalidasi menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode untuk memastikan keabsahan data. Selanjutnya, data yang telah divalidasi melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana diuraikan dalam model analisis data Miles & Huberman (1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil SBMI Wonosobo

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) merupakan sebuah organisasi yang beranggotakan para calon Pekerja Migran Indonesia (PMI), PMI aktif, mantan PMI beserta anggota keluarganya. SBMI sebelumnya bernama Federasi Organisasi Buruh Migran Indonesia (FOBMI) yang berdirinya pada 23 Mei 2003 di Wonosobo. Pada kongres tahun 2005 di Malang, FOBMI yang sebelumnya merupakan Federasi berubah menjadi Serikat yang kemudian menandai lahirnya Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI). SBMI terbentuk atas kondisi buruk banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran. SBMI kemudian diakui secara resmi sebagai Serikat Buruh dari tahun 2006 (SBMI, n.d.).

SBMI memiliki beberapa tujuan yang diperjuangkan untuk pekerja migran, pertama adalah untuk memperjuangkan aspirasi hak dan kepentingan anggota, kedua adalah menumbuhkan solidaritas dan persatuan antar sesama pekerja migran, ketiga adalah untuk mencapai kesejahteraan dengan kondisi kerja yang layak sesuai dengan harkat dan martabat dalam suatu sistem ketenagakerjaan yang demokratis, berkepastian hukum, terjamin hak-hak asasi manusia yang berkeadilan sosial anti diskriminasi.

SBMI memiliki jajaran struktur organisasi dari Dewan Pimpinan Nasional, Dewan Pimpinan Wilayah, Dewan Perwakilan Luar Negeri, Dewan Pimpinan Cabang, dan Dewan Pimpinan Desa. SBMI DPC Kabupaten Wonosobo merupakan bagian dari Dewan Pimpinan Cabang yang tergabung dalam Serikat Buruh Migran Indonesia. SBMI DPC Kabupaten Wonosobo beralamatkan di Desa Tracap, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo.

Sejak berdiri tahun 2007 hingga saat ini, SBMI Wonosobo dipimpin oleh Maizidah Salas, seorang mantan pekerja migran yang juga pernah menjadi korban human trafficking. Beliau mencoba bangkit dari keterpurukan dan mendirikan Kampung Buruh Migran di Desa Tracap, Kecamatan Kaliwiro Kabupaten Wonosobo, untuk mencegah terjadinya korban-korban lain di desanya. Atas perjuangannya beliau pernah mendapatkan penghargaan berupa Trafficking In Person (TIP) Report Heroes 2018 dari Amerika Serikat. Saat ini beliau aktif sebagai aktivis yang mengadvokasi hak-hak pekerja migran baik di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Beberapa upaya SBMI Wonosobo dijadikan sebagai strategi pemberdayaan kepada purna pekerja migran, antara lain sosialisasi melalui pendidikan yang berupa pelatihan-pelatihan dan pemberdayaan berupa kelompok usaha, kelompok simpan pinjam dan Koperasi Buruh Migran (KOPBUMI). Selain pendidikan berupa pelatihan untuk purna pekerja migran, SBMI Wonosobo juga mengadakan pendidikan secara gratis untuk anak-anak keluarga pekerja migran melalui PAUD ORI (Mentari, M., & Fatimah, N., 2021)

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan keluarga pekerja migran, SBMI Wonosobo juga mendirikan SBMI Mart. SBMI Mart menjual berbagai sembako dan kebutuhan sehari-hari, selain itu di SBMI Mart juga menjual aneka produk hasil usaha rumahan dari para mantan pekerja migran. SBMI Mart dimiliki dan dikelola bersama oleh seluruh anggota SBMI DPC Kabupaten Wonosobo.

2. Servant Leadership oleh Pemimpin Perempuan

Servant leadership merupakan kepemimpinan berpusat pada perilaku yang lebih altruistik dan mendukung daripada bentuk kepemimpinan lainnya (Chan et al., 2020). Servant leader umumnya memiliki orientasi untuk melayani dan mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya. Dengan definisi servant leadership dan teori peran sosial, adopsi servant leadership lebih mungkin terjadi bagi pemimpin perempuan daripada pemimpin laki-laki. Didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pemimpin wanita lebih cenderung terlibat dalam perilaku layanan (Arnold and Loughlin, 2010; Fridell et al., 2009).

Dimensi dalam servant leadership yang dilakukan pemimpin perempuan di organisasi layanan manusia dalam hal ini adalah Ketua SBMI Wonosobo dijabarkan sebagai berikut.

1. Altruistic calling, dilakukan oleh Ketua SBMI Wonosobo melalui hasrat yang kuat dan kerja kerasnya untuk membuat perubahan positif pada anggotanya dan meletakkan kepentingan anggotanya di atas kepentingannya sendiri. Dalam dimensi altruistic calling, pemimpin dituntut untuk melakukan tugas memimpin sebagai panggilan atau amanah. Sifat ini dimiliki oleh Ketua SBMI Wonosobo yang mempercayai bahwa dirinya bertanggungjawab kepada Tuhan atas apa yang dilakukannya. Berlandaskan keyakinan Islam yang dipegang, ia percaya bahwa amanah tersebut merupakan titipan dari Allah karenanya ia terikat secara moral untuk melaksanakan amanah itu dengan baik dan benar.
2. Emotional healing, dilakukan oleh Ketua SBMI Wonosobo melalui komitmen dan keterampilannya untuk meningkatkan serta mengembalikan semangat anggotanya dari trauma atau penderitaan yang pernah dialami. Kesamaan pengalaman sebagai pekerja migran dengan segala tantangan dan permasalahan yang dihadapi menjadi modal untuk menguatkan anggotanya.
3. Wisdom, kebijaksanaan Ketua SBMI Wonosobo dalam mengambil keputusan dengan prinsip yang dipegang yakni musyawarah untuk mufakat dimana semua mempunyai hak yang sama untuk bisa berpartisipasi. Dalam hal ini Ketua SBMI Wonosobo menjunjung asas kesetaraan gender dimana perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama. Untuk dapat menjalankan tuntutan wisdom, menurut Wong dan Davey (2007) diperlukan pemimpin yang berjiwa besar. Sifat ini dibuktikan Ketua SBMI Wonosobo yang siap untuk mengerti anggotanya serta merangkul mereka yang tidak setuju dengannya karena prioritasnya adalah untuk kebaikan bersama.
4. Persuasive mapping, diwujudkan oleh Ketua SBMI Wonosobo melalui keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan peluang yang dapat terjadi untuk kebaikan bersama. Sejumlah peluang telah dimaksimalkan olehnya salah satunya peluang usaha bersama untuk meningkatkan perekonomian dengan mendirikan SBMI Mart yang hasilnya dibagi untuk anggotanya yang notabene mantan pekerja migran yang selama ini menghadapi berbagai tantangan khususnya tantangan ekonomi setelah kembali ke desa.
5. Organizational stewardship, dilakukan Ketua SBMI Wonosobo dengan menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya serta pengembangan komunitas dan peningkatan kapasitas anggotanya melalui pelatihan-pelatihan bekerjasama dengan berbagai pihak. Jalinan kerjasama dilakukan oleh Ketua SBMI Wonosono baik dengan Pemerintah seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), maupun non-pemerintah seperti Migrant CARE dan International Organization for Migration (IOM).
6. Humility, sifat ini ditunjukkan oleh Ketua SBMI Wonosobo melalui kerendahan hati tidak menilai dirinya yang paling tinggi derajatnya, tidak menyombongkan segala pencapaiannya serta selalu menghargai dan mengapresiasi usaha yang sudah dilakukan anggota-anggotanya.
7. Vision, terlihat dari cara Ketua SBMI Wonosobo mendorong komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan organisasi dan menuliskan visi bersama. Hal ini karena visi menjadi kunci terpenting dalam kemajuan organisasi.
8. Service, ditunjukkan dari perilaku pelayanan Ketua SBMI Wonosobo kepada anggotanya. Melayani orang lain adalah kunci dari servant leadership. Karenanya, ia menjadi contoh bagaimana memberikan pelayanan kepada orang lain melalui perilaku, sikap dan juga nilai-nilai yang dipegang. Dimensi ini sekaligus memberikan justifikasi bahwa servant leadership merupakan bentuk kepemimpinan yang penting dalam mengelola organisasi layanan



manusia. Motivasi utama kepemimpinan ini adalah membantu dan berusaha memberikan yang terbaik untuk orang lain.

Gaya kepemimpinan servant leadership yang dilakukan Maizidah Salas sebagai Ketua SBMI Wonosobo menunjukkan bahwa perempuan juga mampu dan memiliki kapabilitas untuk menjadi pemimpin, tak terkecuali pada organisasi layanan manusia. Sebagai seorang servant leader, Maizidah Salas berfokus untuk mendukung dan mengembangkan kemampuan dan efektivitas anggotanya untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Dibawah kepemimpinannya, SBMI Wonosobo berkembang menjadi organisasi yang penting dan berperan dalam menghimpun, melindungi, menggerakkan dan memberdayakan pekerja migran di Kabupaten Wonosobo.

KESIMPULAN

Human Service Organizations (HSO) merupakan organisasi kemanusiaan yang berkontribusi dalam memberikan program layanan kesejahteraan sosial kepada masyarakat. Dalam HSO, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam HSO dapat ditinjau dari berbagai perspektif, salah satunya melalui teori kritis.

Tujuan utama dari teori kritis dalam studi organisasi adalah menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang bebas dari dominasi, di mana semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Teori ini juga menjadi landasan bagi kritik feminis terhadap HSO, terutama terkait dengan dominasi patriarki dalam struktur kepemimpinan organisasi. Contohnya, meskipun perempuan sering kali menjadi mayoritas tenaga kerja dalam HSO, jabatan kepemimpinan masih didominasi oleh laki-laki.

Salah satu HSO yang berkontribusi dalam perlindungan dan layanan kesejahteraan pekerja migran adalah Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) DPC Kabupaten Wonosobo. Sebagai organisasi yang menjunjung tinggi keadilan dan kesetaraan gender, SBMI Wonosobo turut memperjuangkan hak-hak perempuan dalam kepemimpinan. Hal ini tercermin dari adanya perempuan sebagai pemimpin dalam organisasi.

Strategi kepemimpinan perempuan yang diterapkan di SBMI Wonosobo adalah servant leadership. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan kepentingan bersama, aspirasi orang-orang yang dipimpin, serta orientasi untuk melayani. Beberapa karakteristik utama dari servant leadership meliputi altruistic calling (panggilan untuk membantu orang lain), emotional healing (kemampuan mendukung dan memahami emosi anggota organisasi), wisdom (kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan), persuasive mapping (kemampuan meyakinkan dan mengarahkan anggota), organizational stewardship (tanggung jawab dalam menjaga keberlanjutan organisasi), humility (kerendahan hati dalam kepemimpinan), vision (memiliki visi yang jelas dalam organisasi), serta service (mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi). Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Ketua SBMI Wonosobo telah membuktikan bahwa perempuan memiliki kapabilitas yang sama dalam kepemimpinan, termasuk dalam HSO. Penerapan servant leadership juga terbukti efektif dalam mengembangkan organisasi serta mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam pengembangan kepemimpinan perempuan di HSO. Pertama, organisasi perlu meningkatkan kapasitas kepemimpinan perempuan melalui pelatihan dan mentoring agar mereka dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih baik. Selain itu, program pemberdayaan perempuan perlu diterapkan untuk mendorong partisipasi perempuan dalam posisi strategis di organisasi. Kedua, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang lebih inklusif dalam sistem rekrutmen dan promosi kepemimpinan agar memberikan kesempatan yang adil bagi perempuan. Selain itu, kebijakan fleksibilitas kerja juga dapat diterapkan untuk mendukung perempuan dalam menjalankan peran kepemimpinan tanpa mengabaikan tanggung jawab lainnya.

Ketiga, model kepemimpinan berbasis servant leadership dapat diterapkan secara lebih luas dalam HSO untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Model kepemimpinan ini juga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam perekrutan dan evaluasi pemimpin organisasi agar organisasi lebih berorientasi pada kepentingan bersama. Keempat, dukungan dari pemangku kepentingan seperti pemerintah dan organisasi non-pemerintah sangat diperlukan dalam mendukung kepemimpinan perempuan di sektor pelayanan masyarakat.



Program kemitraan dengan lembaga donor atau organisasi internasional dapat menjadi solusi dalam menyediakan sumber daya dan pelatihan bagi perempuan pemimpin di HSO.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, J. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Alan, Y., Arrais, J., Çelik, G., Chan, K. W., Crippen, C., Hean, L. & Welongo, M. 2020. *Global servant-leadership: Wisdom, love, and legitimate power in the age of chaos*. Lexington Books.
- Arnold, K. A., & Loughlin, C. 2010. Individually considerate transformational leadership behaviour and self sacrifice. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(8), 670-686.
- Barbuto Jr, J. E., & Wheeler, D. W. 2006. Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & organization management*, 31(3), 300-326.
- Calás, M. B., & Smircich, L. 1996. Not ahead of her time: Reflections on Mary Parker Follett as prophet of management. *Organization*, 3(1), 147-152.
- Dennis, R., & Winston, B. E. 2003. A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(8), 455-459.
- Diogo, S. 2018. Women rectors and leadership narratives: the same male norm? *Education Sciences*, 8(2), 75.
- Graham, J. W. 1991. Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral. *The leadership quarterly*, 2(2), 105-119.
- Greenleaf, R. 1970. *The servant as leader*. Indianapolis: Robert K. Greenleaf Center.
- Hartono, R. 2021. Kepemimpinan perempuan di era Globalisasi. *Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan (JUPANK)*, 1(1), 82-99.
- Hasenfeld, Y. 2010. *Human Services as Complex Organizations (2nd edition)*. SAGE Publications, Inc.
- Kinasih, H. N. 2011. *Faktor-Faktor Yang Membentuk Motivasi Pekerja dalam Organisasi Pelayanan Non Profit (Studi Terhadap Organisasi Pelayanan X di Jakarta)*. Univeristas Indonesia.
- Lockley, A., & Brown, G. 2020. *Pengalaman dan Pembelajaran dari Para Mitra Mampu*.
- Mentari, M., & Fatimah, N. 2021. Peran Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) dalam Memberdayakan Mantan Buruh Migran di Kampung Buruh Migran Desa Tracap Kecamatan Kaliwiro Kabupaten Wonosobo. *Solidarity: Journal of Education, Society and Culture*, 10(1).
- Page, D. & Wong, P.T. 2010. Retrieved June 1, 2023, from *Servant leadership: An opponent-process model and the revised servant leadership profile*: http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2003/wong_servant_leadership.pdf.
- Patel, F., & Hochfeld, T. 2012. *Developmental Social Work in South Africa: Translating Policy Into Practice*. *International Social Work*, 56(5), 690-704.
- Porter, N., & Daniel, J. H. 2007. *Women and Leadership: Developing Transformational Leaders: Theory to Practice*. Blackwell Publising.
- Riyadi, E., & Nurhidayat, S. 2012. *Vulnerable Groups: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*. Yogyakarta: Pusham UII.
- SBMI. (n.d.). Retrieved June 1, 2023, from <https://sbmi.or.id/tentang-sbmi/sejarah-sbmi/>
- SBMI. (n.d.). *Tentang SBMI*. Retrieved Juni 1, 2023, from <https://sbmi.or.id/tentang-sbmi/>
- Skidmore, R. A. 1990. *Social work administration: Dynamic management and human relationships*.



- Sugiarto, E. 2015. Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis. . Deepublish.
- Watson, L. D., & Hofer, R. 2014. Social work values in human services administration: Implications for social work education. . Journal of Social Work Education, 50(4), 623-629.
- Wong, P.T., & Davey, D. 2007. Best practice in servant leadership. Retrieved from http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2007/wong-davey.pdf.
- World Economic Forum. 2021. The Global Gender Gap Report 2021. Retrieved June 1, 2023, from <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>