Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1094-1103
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.4904

Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan

Lola Malihah, Haya Zabidi, Noor Atkia, Nida Nor Apifah, Peni Haryanti
Institut Agama Islam Darussalam Martapura
Correspondence: lolatasya@gmail.com, abishofia155@gmail.com, noorratkia62@gmail.com, nidanorapifah16@gmail.com

Abstrak. Pada era globalisasi ini terjadi perubahan pradigma di beberapa aspek kehidupan, salah satunya di bidang sumber daya manusia terutama kepemimpinan. Jika zaman dahulu kepemimpinan hanya identk dengan kaum laki-laki namun saat ini sudah mulai banyak perempuan yang menduduki jabatan tinggi sebagai pemimpin. Tulisan ini merupakan sebuah tinjau yang mengkaji berbagai macam tantangan dalam kepemiminan perempuan. Data diperoleh dari studi kepustakaan dari berbagai sumber referensi seperti buku, artikel yang dipublikasi dijurnal dan sumber lainnya yang relevan. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya upaya mewujudkan kesamaan hak dan seteraan gender, sehingga kesempatan perempuan untuk menjadi pemimpin tidak terbatasi. Beberapa perempuan telah berhasil menduduki jabatan-jabatan strategis baik dalam bidang politik ekonomi dan Pendidikan. Namun masih ada anggapan bahwa kesempatan bagi perempuan tersebut lebih karena adanya kebjakan yang mensyaratkan keterwakilan perempuan bukan karena kompetensinya. Tentu saja hal tersebut sanagt tidak berdasar, mengingat perempuan juga mampu bersaing dengan laki-laki dalam hal kinerja sehingga tidak ada lagi perlakuan diskriminasi yang negatif terhadap perempuan. Dalam paradigma islam yang juga menempatkan kedudukan perempuan setara dengan laki-laki. Walaupun dalam perspektif islam, ada beberapa aspek yang tetap tidak memperbolehkan untuk dipimpin oleh seorang perempuan seperti menjadi seorang imam saat sholat. Sedangkan dari sisi sosial dan budaya, paradigma patriarki masih berlaku pada Sebagian masyarakat sehingga menjadi pembatas kesempatan bagi perempuan untuk menjadi pemimpin.

Kata kunci: kepemimpinan, perempuan, kesetaraan, gender

Abstract. *In this era of globalization, paradigm changes occur in several aspects of life, one of which is in the field of human resources, especially leadership. In the past, leadership was only identified with men, but now many women are starting to occupy high positions as leaders. This article is a review that examines various challenges in women's leadership. Data was obtained from literature studies from various reference sources such as books, articles published in journals and other relevant sources. The results obtained show that there are efforts to realize equal rights and gender equality, so that women's opportunities to become leaders are not limited. Several women have succeeded in occupying strategic positions in both the political, economic and educational fields. However, there is still an opinion that opportunities for women are more due to policies that require women's representation, not because of their competence. Of course, this is completely unfounded, considering that women are also able to compete with men in terms of performance so that there is no longer any negative discriminatory treatment towards women. In the Islamic paradigm, women's position is equal to men. Even from an Islamic perspective, there are several aspects that still do not allow a woman to lead, such as being an imam during prayer. Meanwhile, from a social and cultural perspective, the patriarchal paradigm still applies in some communities, thereby limiting opportunities for women to become leaders.*

Keywords**:** *leadership, woman, equality, gender*

PENDAHULUAN

Globalisasi dibidang ekonomi, perkrmbangan teknologi, informasi dan transformasi telah membuka peluang besar terhadap perkembangan komunikasi antar individu dari berbagai negara, namun dari segala perkembangan dan kemudahan tersebut pasti akan menimbulkan dampak positif atau negatif (Rizki, 2021). Menurut Hirawan & Fauzi (2023) bonus demografi yang dimiliki Indonesia saat ini jumlah pekerja usia muda lebih banyak dari pada usia tua, jika dimanfaatkan secara maksimal sehingga status Indonesia dapat meningkat menjadi negara maju. Namun salah satu kendalanya adalah informasi terkait kesempatan kerja. Tidak dipungkiri memang tidak semua orang dapat mengakses dan memperoleh kesempatan yang sama untuk bersaing di dunia kerja. Bahwa tidak jarang sebagian kelompok atau golongan menjadi terpinggirkan, seperti kaum perempuan. Walaupun isu terkait kesetaraan gender sangat banyak

diperbincangkan bahkan sering dihubungkan dengan faktor sosial, budaya dan agama. Namun bagi Sebagian orang memahami gender hanya sebatas membadakan antara laki-laki dan perempuan saja secara seksualitas.

Pada dasarnya perbedaan gender tidak akan menjadi masalah selama tidak ada perlakuan yang tidak adil antara laki-laki dan perempuan yang akan berujung pada kekerasan, subordisasi dan beban ganda perempuan dalam rumah tangga serta pekerjaan (Nofianti, 2016). Fakta terkait ketimpangan yang dialami kaum perempuan seolah telah menjadi sebuah budaya dan tradisi yang telah memasuki berbagai aspek kehidupan masyarakat termasuk di dunia kerja seperti bidang ekonomi, sosial, politik dan bidang Pendidikan. Kondisi ini menempatkan posisi perempuan pada posisi di bawah kaum laki-laki (Sakina, 2017). Pemerintah juga berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia salah satunya dengan mengadakan program pelatihan kerja (Nuraeni, 2023).

Mewujudkan kesetaraan gender memang bukan perkara yang mudah, karena berhubungan dengan banyak sisi kehidupan seperti sosial dan agama (Hasan, 2019). Forum Ekonomi Dunia Global tahun 2020 menyebutkan bahwa hanya ada sebanyak 22,10% perusahaan di Indonesia yang memiliki perwakilan perempuan pada jabatan manajer, kondisi ini tentunya memperlihatkan adanya kesenjangan gender. Selain itu, *Voluntary Reviuw* terkait *Sustanable Development Goals* (SDGs) juga menyebutkan bahwa di sektor pemerintahan hanya sebanyak 33,08% perempuan menjabat posisi (DP3AP2KN NTB, 2022). Eropa dengan negara mairu bahkan terjadi kesenjangan upah yang tinggi antar gender seperti Inggris, Finlandia, Jerman dan Prancis (Arbiyanti, 2020). Posisi jabatan yang tinggi umumnya masih diduduki oleh kaum laki-laki, gaya kepemimpinannya juga berbeda antara kepemimpinana laki-laki dan perempuan (Baiduri *et al.*, 2023). Budaya patriarki yang masih melekat pada kehidupan sosial masyarakat kerap dijadikan alasan yang membatasi perempuan sehingga hilang kesetaraan gender, terutama dalam hal kepemimpinan. Perempuan masih dianggap sebagai pihak yang paling bertanggungjawab terhadap urusan rumah tangga termasuk pola asuh anak (Arifianto & Adam, 2023)

Pada sebagian kelompok masyarakat yang merupakan sistem patriarki, dimana hanya kaum laki-laki yang diperbolehkan untuk menjadi seseorang pemimpin. Kondisi ini tentunya merupakan sebuah diskriminasi yang merugikan kaum perempuan. Diskriminasi paa prinsipnya mengacu pada segala bentuk perlakuan yang memiliki dampak perbedaan, pengucilan dan pembatasan dimana hal tersebut dilakukan karena jenis kelamin serta meniadakan pengakuan terhadap kebebasan perempuan. Organisasi Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) berupaya menghapus segala macam bentuk diskriminasi terhadap perempuan dengan mencetuskan instrument berupa *Convertion on Elimination of Form of Discrimination Against Women* (CEDAW). Indonesia menjadi salah satu negara yang mendukung dengan cara meratifikasi konven tersebut melalui implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1984 (Setyowati, 2021). Dengan disetujuinya Konvensi Internasional CEDAW sebagai upaya penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, perlindungan, memperkenalkan sekaligus menyuarakan hak-hak perempuan di seluruh dunia (Jamil, 2014). Namun pada kenyataannya hasil Konvensi tetap harus dipadukan dengan segala aturan yang ada di masyarakat yang terdiri dari adat istiadat, norma agama dan nilai budaya. Gerakan feminisme bertujuan untuk menyeruka kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan yang selama ini terdiskrimasi (Wastitya & Samad, 2023). Kepemimpinan perempuan dalam suatu Negara di mulai pada abad ke-19 oleh para pejuang feminism liberal. Hal ini dikerenakan timbulnya kesadaran bahwa dalam suatu negara dibutuhkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Namun perjuangan tersebut dianggap lemah karena pengaruh budaya maskulinitas (Astuti, 2019). Hal tersebut mendorong hadirnya perempuan yang maskulin, hasil dari pengaruh peraturan dalam lapangan kerja cenderung bersifat maskulin.

METODE

Penelitian ini merupakan sebuah tinjauan Pustaka. Data diperoleh dari artikel yang diterbitkan di jurnal ilmiah, buku ataupun sumber referensi lainnya yang relevan dengan tema kepemimpinan perempuan dan kesetaraan gender.

HASIL

Kepemimpinan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pengeloaan sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi

kepemimpinan diperlukan untuk membawa organisasi mencapai tujuan sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi bawahan, sebagai penggerak agar sebuah kelompok dapat bekerja sama mencapai tujuan, selain itu kepemimpinan juga akan berpengaruh terhadap bagaimana sistem pengelolaan dan budaya organisasi (Malihah dkk, 2022). Jika gaya kepemimpinan dihubungkan dengan gender maka akan terlihat gaya khas dari kepemimpinan seorang perempuan, dan jika karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan gaya kepemimpinana perempuan, umumnya ada dua gaya kepemimpinan perempuan yaitu gaya kepemimpinan feminism-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional (Fitriani, 2015).

Selain itu, ada pula pemimpin perempuan yang bersifat partisipatif dan kadang dalam penerapannya dikombinasi dengan teori situasional dalam pemimpin suatu jabatan (Nurmi & Andri, 2019). Pada institusi Pendidikan, gaya perempun yang diterapkan umumnya transformasional-demokratis yaitu dengan menerapkan strategi yang inovatif, adanya solidaritas anggota dan menjadi motivator serat fasilitator bagi guru dan peserta didik sehingga efektif dalam meningkatkan kualitas Pendidikan (Tsany & Setiawan, 2022). Pada hakikatnya kemampuan kinerja seseorang tidak dapat jika hanya dilihat dari gender saja, hal tersebut dikarenakan setiap individu memiliki komitmen, etos kerja dan motivasi yang berbeda-beda terlepas dari gender. Perempuan sebagai pemimpin yang mampu membangun komuniakasi sosial dalam masyarakat, memiliki integritas dan memiliki kepedulian terhadap sosial kemasyarakatan sehingga mampu menjadi pendukung keberhasilan perempuan dalam memimpin (Suraya, 2021). Hasil penelitian (Rahmawati, 2016), engatakan bahwa disektor layanan Kesehatan penilaian kinerja karyawan perempuan hanya berbeda tipis dengan karyawan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja perempuan mampu meimbangi kinerja laki-laki.

Dalam islam rekrutmen kepemimpinan disebutkan dalam Al-Qur'an bahwa seorang pemimpin wajib diangkat dari para "ahlu halli wal aqdi" yakni para ilmuwan yang dalam agamanya atau dari agamawan yang luas ilmu pengetahuan dan cendekiawan beragama yang berjiwa pengabdian, yang memiliki keperdulian terhadap masyarakat luas, memiliki keikhlasan, rela berkorban dan bekerja demi kepentingan masyarakat luas, bukan untuk kepentingan pribadi (Zaeny, 2015). Secara umum terdapat perbedaan anatara pemikiran para kontemporer dan klasik yang melandaskan Al-Qur'an dan Hdist. Kondisi ini memang dikarenakan perbedaan zaman, perbedaan kondisi, situasi dan peradaban. Pada era sekarang perempuan telah banyak terlibat secara langsung pada bidang sosial, pemerintahan, Pendidikan dan politik. Para mufassir kontemporer tidak melarang hal tersebut selama tidak melanggar syariat dan tidak melupakan tugas utama sebagai istri dan ibu. Sesuai dengan pasal 27 UUD 1945 yang menyatakan bahwa terdapat kesamaan hak dan kewajiban semua negara serta pasal 31 yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki kesamaan hak dalam Pendidikan, hal tersebut juga sejalan dengan prinsip Islam (Himmah & Aliyatul, 2017).

Pada beberapa Lembaga islam yang berbasis agama islam, kepemimpinan perempuan berperan dalam mengembangkan sekolah rumah anak yang berkelanjutan, mengingat banyak anak yang mendapatkan perlakuan yang tidak semestinya oleh pendidik itu sendiri. Upaya pengembangan sekolah rumah anak juga sebagai upaya mengembalikan kepercayaan orang tua dan masyarakat terhadap institusi Pendidikan (Baharun, 2021). Sosok seorang perempuan yang sekaligus sebagai ibu diharapkan mampu menjadi penggerak dalam pengembangan sekolah rumah anak dan ramah lingkungan. Penelitian (Putry, 2015) mengatakan bahwa kepemimpinan tidak diatas keturunan, bakat, pengalaman dan gender saja, tetapi lebih kepada kemampuan secara fisik dan mental untuk professional dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab. Hal ini menunjukan gender bukan lagi menjadi pembatas antara laki-laki dan perempuan dalam kesepakatan untuk menjadi seorang pemimpin, namun hal utamanya adalah kemampuan atau kompetensi dan profesionalitas.

Perempuan memiliki potensi untuk berkontribusi terhadap pendapatn rumah tangga, terutama keluarga dengan pendapatan rendah. Perempuan masuk ke pasar kerja dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi dapat dikarenakan adanya perubahan sikap dalam masyarakat yang beranggapan pentingnya Pendidikan bagi perempuan, adanya kesadaran masyarakat bahwa perempuan juga mampu berpartisipasi

dalam pembangunan, perempuan juga memiliki kemauan dan kemampuan untuk hidup mandiri dengan penghasilan sendiri, orientasi yang kuat dalam membangun dan mempertahankan sebuah budaya organisasi serta melanjutkan apa yang telah dicapai organisasi. *Affirmative action* merupakan salah satu kebijakan yang sering dianggap sebagai diskriminasi yang positif. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan disebut karena keterbatasan sumber daya, namun kebijakan ini hanya berlaku sementara (Malihah, 2020).

Penelitian Listiyani (2021) mengatakan bahwa kebijakan Affirmative Action dalam dunia politik bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan keterwakilan perempuan yang selama ini mengalami ketidaksetaraan. Hal ini juga disebabkan karena anggapan yang menempatkan kaum laki-laki (Sahban, 2016). Penelitian Muslimah, (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan perempuan sebagai gender yang lebih memiliki kemampuan dari pada perempuan yang tentunya akan berdampak pada ketidakpercauaan diri kader perempuan, belum lagi ditambah dengan marginalisasi dan beban ganda perempuan sebagai ibu rumah tangga. Implementasi kebijakan *Affirmative Action* memang belum sepenuhnya terlaksana. Padahal kebijakan tersebut telah diatur dalam ketentuan nasional yaitu Undang-Undang Partai Politik dan Undang-Undang Pemilihan Umum sehingga diharapkan memberikan kepastian, kemanfaatan dan keadilan (Aulya & Halim, 2022).

Namun dengan adanya Putusan Mahkamah Agung Nomor 22-24/PPU-VI/2008 yaitu pembatalan terhadap pasal 214 huruf a, huruf b, huruf c, huruf d dan hururf e dianggap telah mematahkan semangat awal kebijakan *Affirmative Action* sehingga keterwakilan perempuan dalam politik masih balum maksimal (Ramadhani, 2021). Sejalan dengan penelitian Putri (2020) yang mengatakan bahwa kebijakan *Affirmative Action* masih belum memberi pengaruh maksimal terhadap keterwakilan perempuan dibidang politik. dalam pelaksanaannya kebijakan ini memang masih terkendala faktor sosial, budaya dan struktur dalam masyarakat seperti budaya patriarki, sereotype terhadap perempuan, beban ganda perempuan, minimnya modal ekonomi, masih kurangnya pengetahuan politik dan model politik yang terkesan masih maskulin (Oktaviani & Megawati, 2021).

Kebijakan lainnya adalah *Equal Emlayment Opportunity* (EEO) yang juga bertujuan untuk mencapai kesamaan dan keadilan. EEO dapat diartikan sebagai sebuah upaya yang dilakukan pemerintah untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama atas pekerjaan tanpa membedakan ras, jenis kelamin, usia, suku bangsa dan agama (Khairina, 2023). Selain kebijakan pemerintah melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku hal lain yang juga perlu diperhatikan oleh seorang pekerja perempuan agar dapat memperoleh kesempatan untuk menduduki kesempatan yang lebih tinggi adalah dengan meningkatkan kepercayaan diri, meningkatkan skill, menggali poteni diri dan selalu berpikir terbuka (Estuningrum, 2014). Penelitian Bahri & Darma (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki beberapa indicator yaitu penyayang (keibuan), kuat, berperan sebagai pembujuk, memiliki produktivitas dan ketepatan waktu. Seorang pemimpin perempuan dinilai akan lebih mendorong dan memfasilitasi (Prastio dkk, 2021).

Kepemimpinan perempuan dalam sebuah organisasi mengutamakan kebersamaan, lebih perhatian seperti halnya seorang ibu dan lebih demokratis dengan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam penyususn perencanaan dan kepengurusan (Sholehah & Anwar, 2016). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Halilah (2012) yang mengatakan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki keunggulan dalam hal menciptakan efetivitas organisasi. Pada prinsipnya keterampilan dan kemampuan manajerial adalah hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Milyono & Arifah, 2020). Pada beberapa organisasi diera modern ini didirikan organisasi yang khusus bagi perempuan, dimana seluruh kepengurusan dan anggotanya dalah perempuan, seperti yang ada pada ormas Muhammadiyah dengan organisasi Aisyiah dan Ormas Nahdatul Ulama dengan Muslimat, Fathayat. Hal ini tentunya menjadi sebuah peluang bagi kaum perempuan untuk menunjukkan kemampuannya dalam memimpin dan mengelola organisasi (Hasanah, 2019).

Perubahan paradigma tentang kesetaraan gender dan kesetaraan hak perempuan untuk menjadi seorang pemimpin memang tidak dapat dilakukan secara persial, namun harus secara menyeluruh pada semua lapisan masyarakat dan harus berkesinambungan, hal ini dikarenakan pandangan pada perempuan telah berlangsung selama berabad-abad serta telah menjadi sebuah

konstruksi sosial budaya masyarakat (Hazani, 2022). Oleh karena itu untuk mewujudkan kesetaraan gender bagi perempuan harus diawali dengan usaha ntuk merubah paradigma masarakat itu sendiri. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 39 tahun1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 49 menegaskan bahwa "Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi, serta memperoleh perlindungan khusus dalam pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal mengancam keselamatan dan kesehatannya, selanjutnya berkenaan dengan fungsi reproduksinya, maka Wanita dijamin dan dilindungi oleh Hukum." (Tsany & Setiawan, 2022).

Dengan mengikuti perkembangan zaman menuntut perempuan untuk bisa memimpin sebuah organisasi. Memberikan kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin, artinya perempuan juga memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan. Karena laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Perempuan cenderung menggunakan norma kesetaraan, sedangkan laki-laki menggunakan norma keadilan Muslimah, (2021). Menurut Nurul (2017) Wanita sebagai bagian dari masyarakat dituntut untuk berperan dalam kehidupan. Oleh karena itu tak ada larangan bagi Wanita untuk turut berperan dalam masyarakatnya. Kehadiran Wanita dalam keseharian di masyarakat sangatlah penting. Ia dapat mengambil peran dalam berbagai profesi salah satunya dibidang politik, Pendidikan, sosial dan lainnya.

Kepeminpinan Perempuan dibidang Politik

Berbicara tentang perempuan dan politik, tidak lepas dari *image* dan konstruksi sosial perempuan dalam relasi masyarakat. *Image* yang selama ini diteguhkan dalam benak masyarakat adalah konsep-konsep streotipe tentang peremoua di berbagai sektor, termasuk dalam sektor politik dan pemerintah. *Image* yang merupakan stereotipe tentang perempuan, akhirnya "ditarik" kedua public termasuk de dunia politik bahwa perempuan "tidak layak" memimpin karena perempuan tidak rasional dan lebih mengandalkan emosinya. Pandangan yang bersumber dari stereotipe dan keyakinan gender inilah yang akhirnya banyak menimbulkan ketimpangan gender diberbagai sektor.

Kesempatan perempuan untuk masuk dalam bidang politik sebenarnya ada dan memungkinkan, namun karena berbagai faktor itu jarang sekali terjadi. Faktor utamanya adalah pandangan stereotipe bahwa dunia politik adalah dunia public, dunia yang keras, dunia yang memerlukan akal, dunia yang penuh debat dan dunia yang membutuhkan pikiran-pikiran cerdas, yang semuanya itu diasumsikan milik laki-laki bukan milik perempuan. Perempuan tidak pantas berpolitik karena perempuan adalah "penghuni" dapur/domestik, tidak bisa berpikir rasional dan kurang berani mengambil resiko dan semua itu menjadi stereotipe perempuan. Akibatnya, baik perempuan atau laki-laki dan masyarakat secara umum, sudah menarik pandangan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan bahwa publik milik laki-laki dan dunia domestik milik perempuan (Astuti, 2008).

Memasuki abad ke-21, perempuan masih harus menghadapi hambatan dalam partisipasi pilitik. Faktor sosial ekonomi muncul sebagai penghambat kemajuan perempuan. Minimnya keterwakilan ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan bagi perempuan untuk mencapai kesetaraan dalam politik. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mendorong agr makin banyak perempuan masuk dalam posisi pengambilan kebijakan, dengan demikian diharapkan upaya-upaya mempromosikan keadilan gender bisa mengalami kemajuan.

Oleh karena itu, salah satu bentuk perjuangan gender yang saat ini diterapkan di seluruh dunia salah satunya adalah kuota. Kuota adalah tindakan afirmatif yang sifatnya sementara sampai habatan partisipasi politik perempuan dihilangkan. Tujuan dasar dari sistem kuota adalah mendororng partisipasi perempuan di pemerintahan, dengan demikian perempuan terlibat secara langsung di politik dan dalam situasi politik. banyak negara berkembang di dunia telah memastikan kuota di tingkat nasional atau sub-nasional sehingga kesetaraan gender dapat tercapai. Hal ini dipandang sebagai langkah untuk meningkatkan jangkauan perempuan dalam badan pembuat keputusan. Menurut Habibah (2015) penyebab rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan dan cenderung menempati posisi terbelakang adalah adanya dikotomi maskulin/feminin peranan manusia sebagai akibat dari determinasi biologis seringkali mengakibatkan proses marginalisasi perempuan, dikotomi peran publik/peran domestik yang berakar dari sindroma bahwa "peran perempuan adalah di rumah" pada gilirannya melestarikan pembagian antara fungsi produktif dan fungsi reproduktif antara laki-laki dan perempuan, konsep "beban kerja ganda" yang melestarikan

wawasan bahwa tugas perempuan terutama adalah di rumah sebagai ibu rumah tangga, cenderung mengalami proses aktualisasi potensi perempuan secara utuh. Selain itu adanya sindroma subordinasi dan peran marginal perempuan telah melestarikan wawasan bahwa peran dan fungsi perempuan dalam masyarakat adalah bersifat sekunder. Perempuan juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaannya. Tantangan tersebut biasanya yang menjadi puncak karir seorang perempuan (Fitriana, 2021)

Pada dasarnya Wanita memiliki sifat untuk sukses menjadi seorang pemimpin. Dalam diri perempuan ada hal yang telah menonjol jika dibandingkan dengan laki-laki, yaitu cenderung lebih sabar, lebih lembut, memiliki empati dan *multitasking* (mampu mengerjakan pekerjaan secara sekaligus). Dalam hal lain laki-laki akan memandang percakapan sebagai cara untuk membangun dan mempertahankan statusnya serta cenderung untuk mendominasi, sementara perempuan lebih melihat tujuan pembicaraan tersebut untuk membuat dan menumbuhkan ikatan yang menarik dengan pihak lain dengan membicarakan topik masalah dan masalah yang mereka hadapi bersama. Hal ini juga dikatakan Tucunan (2014) bahwa efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi dimana perempuan menggunakannya sebagai alat untuk meningkatkan komunikasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam kepemimpinan, kaum perempuan telah cenderung demokratis dan pratisipatif, dimana hal tersebut lebih kepada gaya kepemimpinan transformasional dan mendorong keikutsertaan berbagai informasi. Sedangkan para laki-laki lebih cenderung mengarahkan, memberi komando, kendali dan menggunakan wewenang formal, dimana ini merupakan tipe dari gaya kepemimpinan transaksional (Silaya, 2016). Perjuangan perempuan di Indonesia mulai timbul Ketika terdapatnya organisasi perempuan hingga adanya keterlibatan perempuan Indonesia dalam tatanan Negara (Irenewaty & Trimurtini, 2015) salah satu contohnya ialah Presiden perempuan pertama di Indonesia, dengan nama lengkap Diyah Pertama Megawati Setyawati Soekarno putri, memimpin Indonesia pada tahun 2001 hingga tahun 2004. Statusnya sebagai anak kedua Presiden Soekarno (Hapsari, 2017). Soekarno yang merupakan *founding father* sekaligus Presiden pertama Indonesia, memberinya prestise "bukan orang biasa" (Soekarnoputri, 2021). Tidak hanya status dan prestise yang menjadika Presiden Megawati memiliki keunggulan dalam kepemimpinannya, melainkan juga reputasi yang ia peroleh sendiri. Megawati telah membangun reputasinya dengan berkecimpung dalam Gerakan Nasional Mahasiswa Indonesia (GNMI) saat menjadi mahasiswa di Universitas Padjajaran dan Universitas Indonesia (Soekarnoputri, 2021). Setelah menyelesaikan studinya, Megawati mulai aktif terlibat di dunia politik dan bergabung di Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-Perjuangan), dimana salah satu tokoh besar partai tersebut ialah ayahnya.

Selama kepemimpinan tersebut, Presiden Megawati menghadapi krisis multidimensional. Berbagai krisis tersebut diselesaikannya melalui berbagai pendekatan. Krisis ekonomi Indonesia pada mmasa kepemimpinan Presiden Megawati diselesaikan melalui berbagai upaya perundingan, diplomasi dan kebijakan pembangunan ekonomi kerkualitas dan berkelanjutan. Politik luar Negeri Indonesia pada masa itu dijalankan sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945. Krisis sosial yang berupa konflik masyarakat etnik dan agama diselesaikan melalui berbagai perundingan damai dan kesepakatan bersama. Konflik lingkungan pun terjadi pada masa pemerintahan Presiden Megawati. Hal ini tersebut diatasinya dengan pengesahan kebijakan pemerintah dan membentuk Gerakan Nasional Rehabilitas Hutan dan Lahan (GERHAN). Sedangkan krisis bidang pertahanan dan keamanan diselesaikan melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Program Bela Negara dan Kesejahteraan Prajurit TNI/Polri.

Pada pemilu 2009 Partisipasi Perempuan Indonesia di bidang politik dan pengambilan keputusan menunjukkan peningkatan signifikan. Hal tersebut adalah buah dari afirmatif untuk pencalonan partisipasi politik perempuan yang diperkenalkan pada 2008. Keterwakilan perempuan di parlemen meningkat dari 11 persen pada 2009 menjadi 18 persen pada 2009-2014, demikian pula di DPR tingkat provinsi dan kabupaten. Meskipun demikian representasi perempuan tetap di bawah 30 persen. Disparitas yang signifikan sudah terjadi sekalipun konstitusi dan kerangka hukum Indonesia mengakui adanya persamaan hak perempuan dan menunjukkan komitmen untuk meningkatkan partisipasi politik perempuan. Secara umum diketahui bahwa minoritas kritis untuk keterwakilan adalah 30 persen, hal ini tercermin

dalam UU Pemilu 10/2008 yang diwajibkan 30 persen caleg perempuan yang mencalonkan diri sehingga anggota DPR di tingkat nasional, tingkat provinsi dan kabupaten. Pemerintah juga berkomitmen untuk meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan dalam Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2004-2009, Rencana Jangka Panjang 2009-2014. Tentu saja pada muaranya nanti akan berdampak pada upaya-upaya pencapaian tujuan pembangunan yang demokratis. Dibuktikan dalam "Kabinet Kerja" Presiden Joko Widodo pada tahun 2014 yang memuat delapan menteri perempuan (Kompas.com, 2014). Salah satu Menteri yang memiliki gaya kepemimpinan yang maskulin adalah Menteri Kelautan dan Perikanan Susi Pudjiastuti merupakan Menteri Kelautan dan Perikanan Ke-6 di Indonesia. Pada saat masa kepemimpinannya, beliau dikenal dengan sosok yang tegas dan berani. Hal ini ditujukkan dengan tindakannya yang berani untuk menenggelamkan kapal asing illegal di Indonesia. (Hayana & Azzahra, 2017). Meskipun kepemimpinan masih dianggap rendah, namun Menteri Susi mampu membuktikan dengan kinerja yang baik.

Perdana Menteri Jacinda Ardern di Selandia Baru, bukanlah pemimpin pertama di negara itu. Sebelumnya, perdana Menteri perempuan lain, Helen Clark, telah pernah memimpin Selandia Baru pada tahun 1993. Namun dmikian, Perdana Menteri termuda dalam sejarah negara Selandia Baru memenagkan suara rakyat pada pemilihan umum tahun 2017. Ini merupakan calon Perdana Menteri yang diusung oleh partai buruh. Kepemimpinannya telah menjadi sosok lambang karakter kepemimpinan politik kontemporer. Keterampilan kepemimpinan dan politiknya diwujudkan dalam komunikasinya yang baik, sesuai dengan keahliannya yang pernah menempuh Pendidikan tinggi di bidang komunikasi politik. Keterampilan komunikasi Jacinda Ardern berhasil membuatnya berinteraksi dengan baik. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor penentu kemenangannya pada pemilihan umum pada tahun 2017 di Selandia Baru. Baru-baru ini pemimpin perempuan termuda di Selandia Baru itu berhasil membawa negaranya menjadi negara pertama keluar dari krisis Covid-19. Sebagai tanggapan atas ancaman. Sebagi tanggapan atas ancaman Covid-19 pemerintah mengumumkan empat tingkat sistem peringatan Covid-19. Seiring dengan pengumuman keadaan darurat, negaranya paling pertama siap untuk melaksanakan penguncian (*lock down*). Keputusan-keputusan tegas dan cepat diambil Perdana Menteri Ardern menyelamatkan Selandia Baru dari krisis Covid-19. Saat itu, Ardern sangat jelas mengartikulasikan pesannya yang sangat sederhana agar masyarakat tidak keluar rumah. Keberhasilan respons nasional Selandia Baru terdapat virus Covid-19 tidak bisa dibilang kecil pengaruhnya. dan gaya kepemimpinan politik Perdana Menteri Jacinda Ardern (Irmalinda, 2022).

Kepemimpinan Perempuan di Bidang Pendidikan

Saat ini**,** kesetaraan gender sangat di prioritaskan oleh Negara Indonesia dalam upaya memaksimalkan untuk memaksimalkan sumber daya manusia Indonesia. Tak terkecuali dalam institusi Pendidikan, banyak ditemui Lembaga Pendidikan yang dipimpin oleh perempuan. Akan tetapi, perempuan sebagi pemimpin tidak jarang menghadapi banyak hambatan yang berasal dari berbagai aspek salah satunya adalah ekspektasi masyarakat terhadap kepemimpinan tersebut. Masih banyaknya pandangan masyarakat bahwa laki-laki lebih potensial pemimpin, hingga dianggap bahwa fisik Wanita dianggap tidak mampu melaksanakan tugas-tugas berat (Kadarsih dkk, 2020). Pernyataan tersebut ada benarnya, bila kita lihat beberapa hal yang menjadi kodrat perempuan kemudian menjadi hambatan baginya dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin (Andriani, 2019).

Hambatan yang muncul dari kepemimpinan perempuan antara lain berupa hambatan fisik, seperti mengandung, melahirkan dan menyusui. Keharusan ini dinilai mengurangi keleluasan mereka untuk aktif terus-menerus dalam berbagai bidang kehidupan hambatan teologis bahwa untuk waktu yang lama perempuan dipandang sebagi makhluk yang dicipta untuk lelaki, termasuk mendampingi mereka, menghiburnya dan mengurus keperluannya. Hambatan sosial budaya terutama dalam bentuk stereotipikal. Pandangan ini melihat perempuan sebagai makhluk pasif, lemah, perasa, tergantung dan menerima keadaan. Sebaliknya, laki-laki dinilai sebagai makhluk yang aktif kuat, cerdas, mandiri dan sebagainya. Hambatan sikap pandangan yang antara lain dimunculkan oleh pandangan dikotomis anatara tugas perempuan dan laki-laki. Perempuan dinilai sebagai makhluk rumah. Sedangkan laki-laki dilihatsebagai makhluk luar

rumah dan hambatan historis. Kurangnya nama perempuan dalam sejarah di masa lalu bisa dipakai membenarkan ketidakmampuan perempuan untuk berkiprah seperti halnya laki-laki.

Menurut Huda (2018) sebelum tahun 1990-an, teori kepemimpinan dan manajemen masih mengacu terhadap laki-laki, penelitian mendalam tentang perempuan sebagai pemimpin masih minim dilakukan. Fakta bahwa kepemimpinan dalam Pendidikan di seluruh dunia diduduki oleh pria dalam waktu yang lama, secara teoritis kerangka kerja untuk kepemimpinan dalam manajemen Pendidikan masih berdasarkan pada perilaku pria. Perempuan adalah minoritas dalam manajemen di bidang Pendidikan khususnya di negara berkembang yang pembangunannya sudah cukup maju (Alimuddin, 2014) kemudian (Yanggo, 2016) yang mengatakan perempuan cenderung menggunakan perilaku yang bersifat demokratis dalam performasinya sebagai kepala sekolah dan pelaksanaan tugas administratifnya sangat efektif. Dalam realitas sosial perempuan selalu melakukan hubungan dengan lebih hati-hati dan kooperatif. Oleh karena itu, apabila kita lihat pada saat ini, kepemimpinan kepala sekolah perempuan dinilai memberikan hasil yang nyata kearah perbaikan mutu pendidikan.

Kiprah perempuan sebagai pemimpin juga semakin tampak di bidang Pendidikan dapat dilihat dari beberapa perempuan yang menduduki jabatan sebagai pemimpin dalam Pendidikan. Perguruan tinggi dunia antara lain Charlotte Borst (Rektor Perguruan Tinggi), Gwendolyn Elizabeth Byod (Rektor Perguruan Alabama) dan Diane Campbell (Asisten Dekan Perguruan Tinggi Mercer County Community). Tiga Wanita tersebut bearad dalam jajaran teratas 25 yang sukses di perguruan tinggi. Yanggo (2016) menyebutkan contoh wanita-wanita yang sukses menduduki jabaan sebagai rektor di Indonesia antara lain: Dwia Aries Tina Pulubuhu (Universitas Hassanudin) dan Dwikorita Karnawati (Univesitas Gadjah Mada). Dari beberapa data tersebut menunjukkan bahwa seorang perempuan juga mampu dan memiliki kompetensi dalam memimpin sebuah Lembaga atau institusi pada level yang tinggi.

SIMPULAN

Pada prinsipnya perempuan memiliki hak yang dan kedudukan yang sama dengan laki-laki termasuk dalam hal menjadi sebagai alasan yang membatasi kiparah perempuan. Secara umum perempuan juga mampu berpotensi dan kemampuan kerja yang tidak kalah dari laki-laki. Budaya patriarki yang masih berlaku pada Sebagian masyarakat sering menempatkan perempuan pada posisi subordinat di bawah laki-laki. Perempuan juga mampu mengambil peranan dibidang sosial ekonomi, politik dan bidang Pendidikan. Dengan tampilnya perempuan sebagai seorang pemimpin membuktikan kapabilitas perempuan, sehingga kesetaraan gender sebagai salah satu tujuan *Sustainble Development Goals* (SDGs) dapat terwujud. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam dan memperluas kajian penelitian sehingga akan memberi lebih banyak informasi dan pengetahuan bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin, J. 2014, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Dasar, *Jurnal Yin Yang, 10(1), 44-45.*

Andriani, T. 2019, Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 01 Pekanbaru. *Potensia: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 15-28.

Arbiyanti, H. 2020, Perempuan dan Karier: Perbandingan Kesenjangan Upah Gender di Indonesia dengan Negara-Negara di Eropa (Studi Kasus: Finlandia, Inggris, Prancis, dan Jerman).

Arifianto, T.Y., Wulandari, R.P. and Adam, A.N. 2023, Gaya Komunikasi Parenting Ibu Milenials, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 2889–2895.

Astuti, R. P. 2019. Optimalisasi Pemberdayaan Perempuan dalam Kepemimpinan Efektif. *An-Nisa Journal of Gender Studies*, *12*(2), 263–291.

Astuti, T.M.P. 2008, *Citra Perempuan Dalam Berpolitik*.

Aulya, A., Moenta, A.P. and Halim, H. 2022, Perempuan dan Politik : Menakar Kebijakan Affirmative Action dalam Sistem Kepartaian, *Amanna Gappa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin*, 30(2), 126–136.

Baharun, H. 2021, Kepemimpinan Perempuan dalam Menciptakan Sekolah Ramah Anak, *Jornal of Empirical Research In Islamic Education*, 88.

Bahri, M.H., Surya, I. and Darma, M. 2022, Pengaruh Kinerja Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan

Panji Kabupaten Kutai Kartanegara, *Jurnal Ilmu Pemerintahan Fisip Unmul*, 10(3), 532–545.

Baiduri, I. *et al.* 2023, Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur, *JIMEK : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi NTB, 2022, *Kesenjangan Gender, Peran Perempuan di Dunia Kerja Masih Minim*.

Estuningrum, J. 2014, Analisis Equal Employment Opportunity (EEO) dalam Pengembangan Karir Bagi Perempuan Pekerja (Studi Pada Perempuan Pekerja di Kota Surakarta). Salatiga.

Fitriana, A. dan Cenni. 2021, Perempuan dan Kepemimpinan, *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya,* 247-256

Habibah. 2015, Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender.Sosioreligius, *Sosioreligius.* 1(1)

Halilah, H. 2012, Kepemimpinan Wanita dalam Manajemen Kependidikan. *Jurnal Manajemen of Edukasi Fak. Tarbiyah UIN Antasari Banjarmasin*, 1(1), 1-9.

Hapsari, N. 2017, Framing Women Politician in Democratic Environment: A Study of Megawati Seokarno Putri and Hillary Clinton, *Rubikon Jurnal*, (4)1.

Hasan, B. 2019, Gender dan Ketidak Adilan. *Jurnal Signal*, 7(1)

Hasanah, Hikmahatul, and S.S. 2019, Kepemimpinan Perempuan Perspektif Islam Dan Gender. *An-Nisa: Jurnal Kajian Perempuan dan Keislaman IAIN Jember*, 12(1), 22-43.

Hayana, K. A., & Azzahra, F.S. 2017, Indonesia sebagai Kekuatan Menengah: Komparasi Respon Indonesia terhadap Illegal Fishing dan Laut Tiongkok Selatan, *Jurnal Hubungan Internasional*, 10(2), 58

Hazani, D.C. 2022, Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Islam di Era Modern, *MASALIQ: Jurnal Pendidikan & Sains*, 2(5).

Himmah & Dhuraton Nasicha Aliyatul. 2017, Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Islam, *J-MPI*, 2(2), 142-146.

Hirawan, f., Adinova Fauzi, H.T.& M. 2023, Kajian UU 11/2020 tentang cipta kerja klaster ketenagakerjaan: Studi pada regulasi pengupahan, PHK dan pesangon, *J-Naker Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1).

Huda, M. 2018, Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah, *Al-Afkar: Jounal for Islamic Studies.*

Irenewaty, T., & Trimurtini, W. 2015 *Perkembangan Kongres Perempuan Indonesia Pertama th 1928 di Yogyakarta*. Perpustakaan FIS.

Irmalinda, Z. P., & L.M. 2022, Kepemimpinan Kepala Negara Perempuan: Studi Komparatif antara Indonesia dan Selandia Bar, *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 2(2), 71-76.

Jamil, N. 2014, Hak Asasi Perempuan dalam Konstitusi dan Konvensi Cedaw, *Muwâzâh*, 6(2), 166-191.

Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febrianti, E.A. 2020, Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *2*, 194-201.

Kompas.com. 2014, *8 Kursi Menteri Perempuan di Kabinet Kerja, Terbanyak dalam Sejarah.* diakses melalui https://nasional.kompas.com/read/2014/10/27/01430051/8.Kursi.Menteri.Perempuan.di.Kabinet.Kerja.Terbanyak.dalam.Sejarah

Khairina, 2023, *Apa itu Equal Employment Opportunity (EEO)?* diakses melalui https://www.gadjian.com/blog/2020/03/19/apa-itu-equal-employment-opportunity-eeo/

Listiyani, A.R. and Maharani, A.E.P. 2021, Penerapan Kebijakan Affirmative Action Oleh PArtai Politik Sebagai Upaya Peningkatan Keterwakilan Perempuan Pada Lembaga Legislatif, *Res Publica*, 5(1), 16–30.

Malihah, L. Mukti, P.S & Muhazir, A. 2022, Organizational Culture In Pondok Pesantren Darussalam Martapura. *Asia Pasific of Business Econimic and Technology.* 2(1), 11-23.

Malihah, L. 2020, Kebijakan Affirmative Action Pada Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 di Kabupaten Banjar. *Darussalam*, 19(2).

Milyono, N., Susuanto, D.A. and Arifah, L.W. 2020, Kontribusi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan

Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah, *SMART: Studi Masyarakat, religi dan tradisi*, 6(2).

Muslimah, I.R. 2021, Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi, *Jurnal Pendidikan Islam*, 199.

Nofianti, L. 2016, Perempuan di Sektor Publik, *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, 15(1), 51

Nuraeni, Y. 2023, Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skill Tenaga Kerja Dibalai Latihan Kerja (BLK), *J-Naker Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2)

Nurmi, Seno, Andri, & N.E.S. 2019, Gaya Kepemimpinan Perempuan di Kementrian Agama. 15(3), 400-404.

Nurul Asmayani, 2017, *Perempuan Bertanya, Fikih Menjawab*. Jakarta: PT Gramedia.

Oktaviani, A. and Megawati, 2021, Qua Vadis Kebijakan Affirmative Action dalam Sistem demokrasi di Indonesia, *Ahmad dahlan Legal Perspekctive Univ Ahmad Dahlan*, 1(2).

Prastio, Luki Oka;, Abdillah, Elly; Nurlia, and T. 2021, Kepemimpinan Perempuan Di Pemerintahan Daerah: Kajian Kepemimpinan Perempuan Walikota Tangerang Selatan. *Governance and Local* Politics, 3(2)

Putri, Made Ananda, and N.S. 2020. Pengaruh Affirmative Action Terhadap Keterwakilan Perempuan Di DPRD Provinsi Bali, *Kerta Desa: Jurnal Hukum*, 8(5)

Putry, R. 2015, Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Mudarrisuna*, 628.

Rahmawati, A. 2016, Kajian Kinerja ASN Pria dan Wanita Pada RSUD Haji Makassar. *Bongaya: Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, *1*, 21-41

Ramadhani, N. 2021, *Pelaksanaan Affirmative Action Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.22-24/PPU-VI/2008 di KPU Kota Pare-Pare (Analisis Siyasah Dusturiyah)*. IAIN Pare-Pare.

Rizki, R. 2021, Catatan Mengenai Konvensi PBB Anti Kejahatan Transnasional yang Terorganisir dan Protokolnya. Indonesia Journal of International Law, 1(4)

Sahban, H. 2016, Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Di Indonesia."', *BONGAYA: Jurnal Ilmiah Manajemen &* Akuntansi, 1(1), 51-57.

Sakina, A.I.& D.H.S.A. 2017, Menyoroti Budaya Patriarki Indonesia. *Share: Social Work Journal*, 7(1), 71.

Setyowati, E. 2021. Konvensi Internasional CEDAW: Kiprah PBB Dalam Menghapus Diskriminasi Wanita Dan Dukungan Indonesia Melalui Ratifikasi, *Jurnal Artefak*, 8(2)

Sholehah, A.R. and Anwar, S. 2016, Pola Kepemimpinan Perempuan dalam mengelola yayasan lembaga pendidikan, *Tadrib: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1).

Silaya, M. A. 2016. Perbedaan Persepsi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Tipe Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional (Studi Pada PT Indofood Sukses Makmur Semarang). *Bisman: Jurnal Bisnis & Manajemen*, 2(2), 149–158.

Soekarnoputri, D.P.M.S. 2021, Kepemimpinan Presiden Megawati Pada Era Krisis Multidimensi 2001-2004, *Jurnal Pertahanan dan Bela Negara*, 11(1), 49-66.

Suraya, Haeril, & K. 2021, Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi Pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima), *YUME; Journal of Management STIE AMKOP Makassar*, 4(1).

Tsany, A. S., & Setiawan, A.C. 2022, Efektivitas Gaya Kepemimpinan "Women Leadership" Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(3), 539-550.

Tucunan, R.J.A. 2014, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan, *Studi Kasus Pada Pt. Pandawa. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *3*.

Wastitya, N., Nurisnaeny, P.S. and Samad, M.Y. 2023, Propaganda Kelompok feminis Melalui Pemanfaatan Media Sosial Instgram, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 2972–2979.

Yanggo, H.T. 2016, Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam., *Misykat: Jurnal Ilmu-Ilmu Al-Quran, Hadist, Syari'ah Dan Tarbiyah*, 1(1), 1.

Zaeny, A. 2015, Khilafah Islamiyah dan Profil Kepemimpinan Pada Lembaga Keagamaan di Indonesia, *Tapis*, 11(2).