

BAB II

LANDASAN TEORI

A Strategi Kepemimpinan

1. Pengertian Strategi

David mengartikan strategi adalah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, merupakan tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen tingkat atas dan sumber daya perusahaan/organisasi dalam jumlah besar. Selain itu di tegaskannya bahwa strategi mempengaruhi kemakmuran perusahaan/organisasi dalam jangka panjang dan berorientasi masa depan. Strategi memiliki konsekuensi yang multifungsi dan multidimensi serta perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang dihadapi perusahaan/organisasi.¹

Sedangkan Pearce dan Robin mengartikan strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.² Strategi mengacu pada tujuan, sasaran organisasi, dan perumusan tugas dengan suatu program atau metode yang dibutuhkan untuk menjamin strategi telah

¹ David Fred R. *Manajemen Strategis*. Edisi sepuluh Jakarta: Salemba Empat, 2006. Hal 2001. Hal 16-17

² John A. Pearce II dan Richard B. Robinson. Jr., *Manajemen Strategis-Formulasi Implementasi dan Pengendalian*, Jakarta: Salemba Emmat. 2008. Hal 6

diimplementasikan untuk Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif, mencapai tujuan akhir strategi.³

Berdasarkan pendapat David serta Pearce dan Robinson, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu rencana atau langkah yang dirancang secara sistematis dan berorientasi jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Strategi melibatkan pengambilan keputusan penting oleh pimpinan dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal organisasi, serta memerlukan program dan metode yang tepat agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dengan demikian, strategi tidak hanya berfungsi sebagai arah tindakan organisasi, tetapi juga sebagai pedoman dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang guna mewujudkan tujuan organisasi di masa depan.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan

³ George A. Steiner dan John B. Miner, Kebijakan dan Strategi Manajemen, (Jakarta: Erlangga, 1997), 6.

dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran kemahiran yang dimilikinya.

Harbani mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok.

Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada bawahannya. Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan pembentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi.⁴

⁴ Sulthon Syahril, *Teori -Teori Kepemimpinan*, Jurnal Ri'ayah, Vol. 04, No.02. Juli-Desember 2019, Hal 209.

Menurut Kartono kepemimpinan adalah “bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Menurut Siagian kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Berdasarkan berbagai arti kepemimpinan dalam organisasi dan definisi pemimpin diatas dapat diketahui perbedaan antara keduanya. Menurut D.E Mc Farland kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang diterapkan. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran yang dimilikinya.⁵

⁵ Susan Febriantina , *Teori-Teori Kepemimpinan (Modern Dan Tradisional)*, *Journal Of Student Research*, Volume. 3 Nomor 1, Tahun 2025, Hal 97.

Secara klasikal, kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai leadership yang berarti *being a leader power of leading: the qualities of leader*. Namun secara terminologi, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi. Pengertian lain tentang kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Pengertian lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara

efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama.

Banyaknya konsep definisi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Untuk lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diambil satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.⁶ Strategi kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam perusahaan atau organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat karyawan memahami tujuan perusahaan serta tantangan yang akan dihadapi perusahaan.⁷

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

- a. Fungsi instruksi yang bersifat komunikasi satu arah. Dalam hal ini pemimpin menjadi komunikator dalam menentukan hal hal yang harus dikerjakan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin

⁶ Nurhalim, *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan*, Jurnal Pendidikan Tambusa Volume 7 Nomor 1 Tahun 2023, Hal 2072.

⁷ Nanang Fattah, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 114.

dapat menggerakkan dan memotivasi orang agar melaksanakan perintah.

- b. Fungsi Konsultasi yang bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi dimaksudkan untuk mendapatkan masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dari pimpinan.
- c. Fungsi Partisipatif yaitu dalam fungsinya partisipatif, pemimpin menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk aktif menjalankan tugasnya. Namun, pemimpin masih menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.
- d. Fungsi Delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang saat membuat atau menetapkan keputusan.
- e. fungsi Pengendalian Fungsi ini menandakan bahwa pemimpin yang berhasil mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah.⁸

4. Urgensi Kepemimpinan

Menurut para pemikir Muslim, keberadaan pemimpin adalah sebuah keharusan (wajib/fardhu). Kewajiban itu didasarkan pada ijma' (consensus) para sahabat dan tabi'in (para cende-kiawan setelah masa sahabat). Namun para pemikir muslim berbeda pendapat tentang sumber argumentasi kewajiban itu. Sebagian berpendapat, kewajiban adanya kepemimpinan di-

⁸ Susan Febriantina, *Literature Review : Teori-Teori Kepemimpinan (Modern Dan Tradisional)*, *Journal Of Student Research*, Volume. 3 Nomor 1, Tahun 2025, Hal 97.

dasarkan pada argumentasi rasional belaka, bukan bersumber dari syariat. Sementara sebagian lainnya meng-anggap kewajiban itu berasal dari ketentuan syariat (agama).

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan Imam Ghazali mengatakan : “Seorang pelajar harus memiliki seorang guru pembimbing (mursyid) yang dapat membuang akhlaq yang buruk dari dalam dirinya dan menggantikannya dengan akhlaq yang baik, ia juga harus memiliki seorang Syekh yang dapat mendidik dan menunjukannya kepada jalan Allah Ta’ala”. Harus diakui oleh kita semua bahwa krisis yang sedang mengepung ummat saat ini tiada lain karena lemahnya kepemimpinan pendidikan (Qiyadah Tarbawiyah) dan hilangnya pendidik yang memimpin dan dipimpin yang pendidik.

Pada zaman sekarang pemimpin itu bukan menghidupi masyarakat tetapi mencari hidup dari masyarakat. Dalam zaman melenium ini seorang pemimpin sangatlah berbeda ketika Nabi Muhammad saw., dalam menjadi pemimpin, kehidupan beliau sangat sederhana. Sangatlah jarang diketahui, mungkin tidak ada sama sekali pemimpin sekarang ini yang mencontoh teladan Nabi Muhammad dalam memimpin orang lain, karena hatinya telah dibutakan dengan uang. Apabila kita ingin menjadi seorang pemimpin maka sebelumnya kita harus siap dipimpin agar diketahui apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Kriteria pemimpin itu harus tegas, amanah, bijaksana, adil dan berwibawa. Apabila kriteria tersebut sudah ada dalam diri orang,

maka janganlah ragu untuk menjadi seorang pemimpin, karena orang yang bisa memimpin dengan benar itu akan mulia di sisi Allah swt.⁹

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Selain khalifah disebut juga Ulil Amri, yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Kepemimpinan bukan kekuasaan, bukan jabatan dan kewenangan yang mesti dibanggakan. Kepemimpinan bukan pula barang dagangan yang dapat diperjual belikan. Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah nanti di akhirat. Kepemimpinan yang tidak dijalankan secara profesional dan proporsional adalah pengkhianatan terhadap Allah dan Rasul-Nya.

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain.⁵ Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kepemimpinan seharusnya tidak dicari apalagi diperebutkan.

Fenomena perebutan dan bahkan transaksi jual beli kepemimpinan seperti yang sering kita saksikan dipangung

⁹ Nurhalim, *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi Dan Profil Kepemimpinan*, Jurnal Pendidikan Tambusa Volume 7 Nomor 1 Tahun 2023, Hal 2075.

politik dewasa ini, adalah bukti kurangnya kesadaran kita untuk melahirkan pemimpin yang benar-benar menjaga amanah dan berorientasi pada kemaslahatan ummat. Setiap kita adalah memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, seperti yang dikatakan oleh hadis Raulullah, namun tidak semua orang bisa untuk menjadi pemimpin, karena tanggung jawabnya yang berat dan kompleks. Menjadi pemimpin tidak otomatis seseorang menjadi yang terbaik dan bisa segalanya, tetapi pemimpin masih butuh koreksi dari siapapun sebagaimana butuh dukungan dari semua komponen ummat. Dalam pidato politiknya yang pertama kali setelah diba'at jadi khalifah Abu Bakar r.a. Mengatakan: "Aku telah diangkat jadi pemimpinmu, namun bukan berarti bahwa aku orang yang terbaik diantara kalian, jika kalian melihatku berjalan di atas jalan yang benar, maka tolong dan bantu aku, jika kalian melihat aku menyeleweng maka luruskanlah aku."¹⁰

5. Teori-Teori Mepemimpinan

Pada dasarnya, teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam yaitu: (1) teori sifat, (2) teori perilaku, dan (3) teori lingkungan. Ketiga teori kepemimpinan ini merupakan grand theory kepemimpinan. Ketiga teori tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut;¹¹

¹⁰ Sulthon Syahril, *Teori -Teori Kepemimpinan*, Jurnal Ri'ayah, Vol. 04, No.02. Juli-Desember 2019, Hal 212.

¹¹ Sulthon Syahril, *Teori -Teori Kepemimpinan*, Jurnal Ri'ayah, Vol. 04, No.02. Juli-Desember 2019, Hal 213.

a. Teori Sifat

Teori sifat disebut juga teori genetik, karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan.

b. Teori Prilaku

Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman.

c. Teori Lingkungan

Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin² pemimpin itu merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif.

6. Strategi Mengaktifkan Anggota

Strategi mengaktifkan anggota organisasi berperan untuk mengidentifikasi berbagai pendekatan umum yang dipakai organisasi untuk mencapai tujuan. Sehingga organisasi dalam mencapai tujuannya ada dua cara yaitu melalui pengelolaan yang lebih baik atas apa yang sedang dikerjakan sekarang dan melalui penemuan hal-hal yang baru. Konsep lain menjelaskan bahwa strategi mengaktifkan anggota organisasi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Keaktifan anggota merupakan indikator kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Secara teoretis, keaktifan dapat didefinisikan sebagai keterlibatan aktif anggota baik secara fisik (tenaga) maupun mental (pikiran dan perasaan) dalam kegiatan-kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Anggota yang aktif tidak hanya sekadar hadir dalam pertemuan, tetapi juga berkontribusi dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan program kerja, serta memberikan umpan balik konstruktif bagi keberlangsungan organisasi.¹² Untuk menjaga dan meningkatkan tingkat keaktifan anggota, organisasi memerlukan pendekatan

¹² Syafruddin. 2018. *Partisipasi Anggota dalam Organisasi*. Pekanbaru. Skripsi UIN Suska Riau.

strategis yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia dan perilaku kelompok. Terdapat beberapa strategi utama yang dapat diterapkan mulai dari:

- a. pendekatan personal yang mengenali kebutuhan individu
- b. pembangunan budaya komunikasi dua arah yang transparan
- c. penataan struktur program kerja yang efisien.

Strategi-strategi ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) dan memastikan setiap anggota merasa perannya diakui oleh organisasi.¹³ Selain itu pemberian apresiasi dan motivasi menjadi elemen krusial dalam menjaga antusiasme anggota. Menurut teori motivasi, faktor intrinsik seperti pengakuan atas prestasi dan pendelegasian tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi anggota terbukti mampu meningkatkan keterlibatan jangka panjang. Ketika organisasi mampu memfasilitasi kebutuhan pengembangan diri anggotanya, secara otomatis anggota akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi.¹⁴

Selain strategi yang diterapkan oleh pengurus, keaktifan anggota juga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi motivasi diri, minat, serta kematangan mental yang dimiliki oleh setiap anggota.

¹³ Pratama. 2023. *Strategi Efektif Memotivasi Anggota Organisasi Mahasiswa*. Skripsi Departemen Psikologi Universitas Indonesia.

¹⁴ Nanda Diena Oktavia. 2024. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina Ep Cepu (Pepc) Regional 4 Fungsi Supply Chain Management*. Skripsi Universitas Pakuan Bogor.

Motivasi diri berperan dalam mendorong anggota untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, sementara minat menjadi faktor yang menentukan tingkat ketertarikan anggota terhadap program-program yang dilaksanakan. Selain itu, kematangan mental membantu anggota dalam memahami tanggung jawab dan beradaptasi dengan dinamika organisasi. Adapun faktor eksternal yang memengaruhi keaktifan anggota meliputi kepemimpinan yang suportif, budaya organisasi yang inklusif, serta manfaat nyata yang diperoleh anggota dari keikutsertaan mereka dalam organisasi. Kepemimpinan yang suportif mampu memberikan dorongan dan arahan yang positif, sedangkan budaya organisasi yang inklusif dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan terbuka bagi seluruh anggota. Selain itu, semakin besar manfaat yang dirasakan anggota, baik berupa peningkatan keterampilan, perluasan jaringan profesional, maupun pengembangan diri, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi dan keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi di masa yang akan datang.¹⁵

¹⁵ Pratiwi. 2019. *Pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap presentasi kerja pegawai di dinas sosial provinsi riau*. Skripsi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

B Kepemimpinan Perempuan

1. Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan menjadi isu publik yang selalu diperbincangkan. Peningkatan peran perempuan bukanlah tren apalagi fenomena baru seperti dikatakan sebagian orang. Perempuan sebagai kepala pemerintahan telah ada sejak abad ke 15. Kepemimpinan perempuan mulai bangkit dari tidur panjang sejak isu hak asasi manusia dan persamaan gender secara langsung disuarakan oleh aktivis feminisme. Kiprah perempuan tersebut semakin menonjol pada abad ke 21.¹⁶

kepemimpinan perempuan, pada hakikatnya, berasal dari kajian kepemimpinan berbasis pada jenis kelamin (gendered leadership). Para ilmuwan mulai tertarik dengan model kajian ini dikarenakan: pertama, maraknya kajian tentang gender dan feminisme. Sebagaimana diketahui kedua terma tersebut merupakan asal-muasal yang memberikan concern secara khusus terhadap perempuan. Gender, secara kebahasaan bisa dimaknai sebagai kajian yang meyakini bahwa keberadaan perempuan dan laki-laki memang berbeda secara kodrati (baca; jenis kelamin/sexuality), namun dalam peranan publik, keduanya memiliki peran dan fungsi yang sama. Adapun feminisme adalah ajaran, atau bisa dikatakan, sebagai gerakan radikal para perempuan di dunia yang menuntut persamaan

¹⁶ Afriani Dkk, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Dan Kepulauan)*, Volume 2, Nomor 6, Desember 2021, Hal 2164.

hak terhadap laki-laki. Bahkan, feminisme memiliki gerakan radikal yang membenci dan menolak untuk berteman dengan laki-laki.

merebaknya kepemimpinan perempuan di ranah publik, baik di bidang ekonomi, sosial, dan politik. Dalam bukunya *Megatrends for Woman*, Patricia Aburdene mengemukakan adanya bukti pergeseran peran dominasi laki-laki atas wanita. Kasus di Amerika Serikat membuktikan lebih dari setengah jumlah pejabat, manajer dan profesional di 50 buah bank di sana adalah wanita. Dalam dunia rekayasa manufacturing yang dulunya didominasi kaum laki-laki, kiprah wanita makin menonjol. Pada forum konferensi tahunan Asosiasi Australia untuk Riset Pendidikan (AARE Annual Conference), tanggal 3-7 Desember 2000, Jill Blackmore dan Judyth Sachs, menulis sebuah kertas kerja yang mereka maksudkan untuk mengembangkan beberapa argumen dan ide-ide mengenai hakikat perubahan identitas profesional (*changing nature of professional identity*), dimana materinya mereka angkat dari hasil-hasil proyek penelitian yang diselenggarakan oleh Dewan Riset Australia.

adanya perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki, dalam konteks transformasi nilai kepemimpinan dan manajerialisme untuk membentuk budaya organisasi. Perbedaan gaya kepemimpinan perempuan di suatu organisasi sempat diungkapkan oleh Jill Blackmore. Dia berpendapat

bahwa terkadang kepemimpinan perempuan diasumsikan oleh sebagian laki-laki sebagai pengambil alihan dominasi struktural dan kultural yang melekat pada laki-laki. peneliti Barat yang menyebut bahwa tidak ada perbedaan konteks kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan.¹⁷

2. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan perempuan selalu berhubungan dengan istilah gender. Untuk memahami istilah tersebut diperlu disandingkan dengan istilah jenis kelamin. Jenis kelamin ialah sebuah identitas yang membuat perbedaan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan dari ciri-ciri biologis berbeda dengan gender yang membedakannya berdasarkan ciri-ciri sosial budaya.¹⁸

Feminisme berasal dari bahasa Latin, yang bearti femina atau perempuan. Pertama kali istilah ini digunakan yaitu pada tahun 1890-an, berlandaskan teori yang membahas tentang kesetaraan antara laki-laki dan perempuan serta suatu pergerakan untuk mendapatkan semua hak perempuan. Kini banyak yang mendefinisikannya sebagai pembeda antara semua

¹⁷ Mukhlisah, Am. M.Pd, *Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan; Scientific And Religious Reviews, Jurnal Kependidikan Islam*, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2014, Hal 267

¹⁸ Nora Kurnia. 2021. *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

hak perempuan yang berdasarkan pada kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.¹⁹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azahrah & Nurani, yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Perempuan” menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara hak yang dimiliki oleh pemimpin perempuan dengan yang dimiliki oleh laki-laki. Kini perempuan tidak hanya dianggap sebagai sosok yang lemah lembut tetapi juga mempunyai fondasi yang penting dalam kehidupan keluarga, di suatu organisasi maupun dalam lingkungan masyarakat. Seiring dengan adanya reformasi dan konsep kesetaraan gender membuat perempuan berada pada posisi yang sama dalam semua bidang kehidupan termasuk sebagai pemimpin. Tidak banyak perbedaan yang ditunjukkan dalam perbedaan gender di organisasi. Akan tetapi jika disangkut pautkan dengan gaya kepemimpinan maka akan terlihat adanya gaya yang menjadi ciri khas dari kepemimpinan perempuan. Terjadinya perbedaan ini bukan disebabkan karena perbedaan jenis kelamin melainkan pada faktor karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan inilah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan perempuan. Perempuan sendiri

¹⁹ Nora Kurnia. 2021. *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

memiliki dua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan feminim dan gaya kepemimpinan transformasional.²⁰

3. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menurut Wijayanti, ada dua gaya kepemimpinan khas dari perempuan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu gaya kepemimpinan maskulin-feminim dan transformasional-transaksional.

- a. Maskulin-Feminim Berikut adalah perbedaan ciri-ciri dari feminim dan maskulin.²¹

Menurut Loden dalam Situmorang, gaya kepemimpinan maskulin memiliki ciri-ciri yaitu kompetitif, kontrol tinggi bagi pemimpin, otoritas hirarki, tidak emosional dan analisis dalam mengatasi masalah. Sedangkan ciri-ciri gaya kepemimpinan feminim yaitu kooperatif, kontrol rendah bagi pemimpin, kolaborasi dengan manajer dan bawahan dan mengatasi masalah berdasar intuisi dan empati.

- b. Transformasional-Transaksional

Bass mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yaitu suatu proses dari hubungan antara

²⁰ Nora Kurnia. 2021. *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

²¹ Nora Kurnia. 2021. *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

atasan dan bawahannya yang berdasarkan oleh nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi mengenai visi dan misi organisasi, yang mana para pemimpin bisa memanfaatkan pengaruhnya demi kepentingan organisasi, kelompok dan negara dibandingkan kepentingan mereka sendiri. Pemimpin transformasional berusaha supaya dapat mengubah suatu konsep diri bawahan dan meningkatkan bawahannya untuk menjadi seseorang yang mampu mencapai kontrol diri, regulasi diri dan aktualitas. Sedangkan pada gaya kepemimpinan transaksional merupakan suatu pendekatan sosial kepemimpinan yang melibatkan proses timbal balik antara pimpinan dan bawahan, dimana pemimpin mempunyai keyakinan bahwa bila bawahan memiliki perilaku seperti yang diharapkan maka keuntungan pun akan bertambah.

Maka dapat disimpulkan bahwa pada gaya kepemimpinan perempuan terdapat empat jenis yang mana dua jenis digabungkan menjadi satu. Jika dipisah jenis tersebut menjadi feminisme, maskulin, transformasional dan transaksional. Namun jika disandingkan antara kedua gaya menjadi maskulin-feminim dan transaksional-transformasional. Pada pemimpin perempuan bisa menerapkan hanya satu saja gaya kepemimpinan perempuan, namun ada juga beberapa pemimpin yang menggabungkannya.

4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menurut Kanter Cahyaningsih terdapat empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu:²²

- a. *The Mother* (keibuan) Perintis perempuan pada umumnya akan berperilaku seperti seorang ibu, misalnya ketika seorang anak tersakiti, ibu akan memberikan obat. Ini akan mendorong anggapan bahwa kepala perempuan adalah anggota audiens yang dapat diterima, bijaksana dan sederhana untuk menangani masalah.
- b. *The Pet* (kesayangan) Pelopor ini menggarisbawahi menjadi diri sendiri menjadi pilihan utama bagi individunya dengan tujuan agar individu lebih peduli padanya. Di sini perwakilan akan mengharapkan bahwa kepala perempuan adalah individu terdekat, sehingga hubungan tidak abnormal.
- c. *The Sex Object* (obyek seksual) Disini pemimpin lebih menjadi seorang penyemangat bagi anggotanya agar dapat bekerja lebih giat, tetapi kemauan untuk hal tersebut bukan karena perintahnya melainkan dorongan dari dalam.

²² Nora Kurnia. 2021. *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

- d. *The Iron Maiden* (wanita besi) Pemimpin perempuan disini bersikap cenderung tegas dalam memimpin anggotanya, sehingga terkesan tegas.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan. Untuk perempuan sendiri faktor yang memengaruhi yaitu factor keibuan ini merupakan suatu factor yang hampir melekat pada semua perempuan. Kedua faktor kesayangan yaitu yang menonjolkan diri sebagai kesayangan bagi anggotanya. Selanjutnya ada faktor obyek seksual dimana pemimpin bertindak sebagai penyemangat dan terakhir wanita besi yaitu pemimpin yang tegas.

Gaya kepemimpinan maskulin mempunyai ciri-ciri kompetitif, otoritas hirarki, kontrol tinggi bagi pemimpin, tidak emosional dan analitis dalam mengatasi masalah. Sedangkan kepemimpinan feminisme mempunyai ciri-ciri kompreatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, control rendah bagi pemimpin dan mengatasi masalah berdasar instuisi dan empati.

Kepemimpinan transaksional adalah suatu pendekatan social terhadap kepemimpinan yang melibatkan proses timbal balik antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin meyakinkan pengikut bahwa beberapa keuntungan akan bertambah bila pengikut berperilaku seperti yang diharapkan pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional menjelaskan proses

hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari oleh nilai-nilai, keyakinan dan asumsi mengenai visi dan misi organisasi

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan khas. Gaya kepemimpinan itu terdiri dari maskulin, feminim, transaksional dan transformasional.

5. Hambatan Kepemimpinan Perempuan

Hambatan kepemimpinan perempuan mencakup stereotip gender, diskriminasi, dan kurangnya dukungan sosial. Stereotip seringkali menganggap perempuan tidak cocok untuk posisi kepemimpinan karena dianggap terlalu emosional atau kurang tegas. Diskriminasi, baik yang disadari maupun tidak, dapat terjadi dalam proses rekrutmen, promosi, dan pengambilan keputusan. Kurangnya dukungan, baik dari keluarga maupun masyarakat, juga menjadi penghalang bagi perempuan yang ingin mencapai posisi kepemimpinan.

Hambatan-hambatan tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

a. Stereotip dan Bias Gender:

Stereotip bahwa perempuan tidak cocok menjadi pemimpin karena sifat alami mereka yang dianggap terlalu emosional atau kurang tegas masih banyak ditemukan. Stereotip ini dapat mempengaruhi bagaimana

perempuan dinilai dalam lingkungan kerja dan menghambat kemajuan karier mereka.

b. Diskriminasi:

Diskriminasi berbasis gender dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti dalam proses perekrutan, promosi, dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri. Perempuan mungkin merasa sulit untuk mendapatkan posisi kepemimpinan karena diskriminasi yang tidak disadari oleh pihak yang membuat keputusan.

c. Kurangnya Dukungan:

Kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, keluarga, teman, dan masyarakat juga dapat menjadi hambatan bagi perempuan yang ingin mengejar karier kepemimpinan.

d. Konflik Peran Ganda:

Teori peran ganda menyoroti tantangan yang dihadapi perempuan dalam menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja profesional atau pemimpin. Masyarakat yang masih memegang teguh peran tradisional gender dapat memberikan tekanan lebih besar pada perempuan untuk memprioritaskan peran domestik, yang dapat menghambat perkembangan karier mereka.

e. Kurangnya Representasi:

Kurangnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat membuat perempuan lain merasa kurang termotivasi untuk mengejar posisi tersebut.

Penting untuk mengatasi hambatan-hambatan ini agar perempuan dapat mencapai potensi penuh mereka dalam kepemimpinan. Hal ini membutuhkan upaya bersama dari individu, organisasi, dan pemerintah untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung kesetaraan gender.

C Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam

Tujuan utama penciptaan manusia adalah untuk menjadi khalifah di muka bumi ini. Fakta ini sangat menarik kalau dibawa ke dalam wilayah teologishistoris. Ketika Allah akan menciptakan manusia ke dunia malaikat sebagai makhluk yang suci seketika “protes”. Malaikat heran mengapa Allah akan menciptakan makhluk yang akan membuat kerusakan di muka bumi dan menumpahkan darah didalamnya. Protes malaikat tersebut dijawab dengan singkat oleh Allah ta’āla bahwa Dia lebih mengetahui apa yang tidak diketahui oleh para malaikat (QS. alBaqarah [2]: 30-32).

Sudah jelas bahwa manusia tercipta untuk menjadi penguasa, pengatur, dan pengelola dunia. Benar bahwa Allah memang tidak membutuhkan makhluk-Nya untuk mengelola ciptaan-Nya.

Dengan menjadikan manusia sebagai khalifah, Allah ingin menguji manusia dan apabila lulus maka derajat manusia akan semakin mulia di sisi-Nya. Tidak disebutkan secara khusus bahwa yang boleh menjadi pemimpin adalah hanya laki-laki. Perempuan dalam konteks ini sebenarnya memiliki kesempatan yang sama pula. Sebagai salah satu landasannya dapat dipahami dari QS. al-Baqarah [2]: 30.

Kesempatan manusia untuk menjadi khalifah dalam logika universal diterjemahkan dalam bahasa 'kepemimpinan'. Kepemimpinan itu sendiri kalau dicermati adalah perihal yang substansial dalam formasi kehidupan di alam semesta ini, terlebih terkait urusan manusia. Sementara itu, kepemimpinan dalam terminologi agama bukanlah sesuatu yang mutlak, tidak terbatas, melainkan amanah ilahiah yang akan dipertanggungjawabkan nantinya.

Oleh karena itu, singkatnya bahwa siapapun yang sanggup dan berani bertanggung jawab maka dia laik untuk menjadi dan disebut sebagai pemimpin.²³

Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya dilihat dari aspek gender, melainkan dari kemampuan seseorang untuk memimpin dengan adil, bijaksana, dan berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Dalam Al-Qur'an, Allah memberikan contoh kepemimpinan perempuan

²³ Samsul Zakaria, *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Komparatif antara Pemikiran KH. Husein Muhammad dan Prof. Siti Musdah Mulia)*, jurnal KHAZANAH, Vol. 6 No.1 Juni 2013, Hal 69.

melalui kisah Ratu Balqis, pemimpin negeri Saba' yang dikenal bijaksana dan adil.

Allah SWT berfirman tentang Ratu Balqis:

إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ
شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ

"Sesungguhnya aku mendapati seorang wanita yang memerintah mereka, dan dia dianugerahi segala sesuatu serta memiliki singgasana yang besar." (QS. An-Naml: 23)

Kisah ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat diterima dalam Islam selama dia memimpin dengan kebijaksanaan, keadilan, dan memperhatikan kesejahteraan rakyatnya. Ratu Balqis akhirnya menerima Islam setelah berdiskusi dengan Nabi Sulaiman, yang menunjukkan pentingnya dialog dan kebijaksanaan dalam kepemimpinan.

Filosofi Islam mengenai kepemimpinan perempuan didasarkan pada keadilan dan kemampuan individu, bukan semata-mata berdasarkan jenis kelamin. Hal ini sejalan dengan firman Allah:

﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا
وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾

[الحجرات: 13]

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang

paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. (Hujurat: 13)

Ayat ini menegaskan bahwa keutamaan seseorang di hadapan Allah ditentukan oleh ketakwaannya, bukan oleh jenis kelamin, etnis, atau status sosial. Dalam konteks kepemimpinan, perempuan yang bertakwa, bijaksana, dan berakhlak mulia memiliki hak yang sama dengan laki-laki untuk memimpin.

Kepemimpinan Perempuan dalam Hadits Nabi. Dalam beberapa hadits, Nabi Muhammad SAW. memberikan pandangan yang lebih luas tentang peran perempuan dalam masyarakat. Salah satu hadits yang sering menjadi acuan dalam diskusi tentang kepemimpinan perempuan adalah:

لَنْ يُفْلِحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمَرَهُمْ امْرَأَةٌ

"Tidak akan beruntung suatu kaum yang menyerahkan urusan mereka kepada seorang perempuan." (HR. Bukhari)

Hadits ini sering diinterpretasikan sebagai larangan bagi perempuan untuk memegang posisi kepemimpinan. Namun, ulama seperti Imam al-Ghazali dan beberapa lainnya menafsirkan hadits ini dalam konteks khusus, yaitu dalam situasi perang atau keadaan darurat tertentu. Hadits ini bukan merupakan larangan absolut, melainkan lebih menekankan pada situasi dan kondisi yang spesifik di

mana kepemimpinan perempuan mungkin tidak efektif dalam konteks tertentu.

Di sisi lain, ada banyak hadits yang menunjukkan betapa perempuan memiliki peran signifikan dalam kehidupan sosial dan keagamaan. Misalnya, Nabi SAW. sangat menghormati pendapat Aisyah RA dalam banyak urusan, dan bahkan menyebutnya sebagai salah satu sumber ilmu terbesar bagi umat Islam setelah wafatnya beliau.

Di era sahabat, beberapa perempuan juga memiliki peran penting dalam kepemimpinan, baik dalam keluarga, masyarakat, maupun politik. Salah satu contoh yang sering disebut adalah Sayyidah Aisyah RA, istri Nabi Muhammad SAW. yang memiliki pengaruh besar dalam urusan agama dan politik. Aisyah memimpin pasukan dalam Perang Jamal dan dikenal sebagai salah satu ulama terkemuka yang banyak meriwayatkan hadits.

Menurut sebagian ulama, seperti Imam al-Ghazali, kepemimpinan perempuan diperbolehkan asalkan sesuai dengan kapasitasnya. Al-Ghazali menyatakan bahwa dalam situasi tertentu, perempuan dapat menjadi pemimpin, selama mereka mampu menjalankan amanah dengan adil dan bijaksana.

Pandangan ini juga dipegang oleh banyak ulama kontemporer yang menekankan bahwa syarat utama dalam kepemimpinan adalah kompetensi, integritas, dan keadilan, bukan gender. Ulama Yusuf al-Qaradawi, dalam bukunya *Fiqh al-Daulah*, menegaskan bahwa perempuan dapat memegang peran penting dalam masyarakat

modern, termasuk dalam politik, asalkan mereka memenuhi kriteria keilmuan dan moralitas yang tinggi.²⁴

Peran perempuan dapat dilihat dari berbagai aspek, baik itu dalam reproduksi, ekonomi, sosial, politik dan kepemimpinan Islam. Selama ini perempuan cenderung ditempatkan hanya sebagai anggota dalam hal kepengurusan, hal ini diungkapkan oleh berbagai informan bahwa perempuan yang aktif di organisasi kemasyarakatan serta tidak memiliki ciri-ciri pemberani seperti halnya dengan laki-laki. Hanya beberapa organisasi kemasyarakatan yang memang anggotanya harus perempuan semua maka, pemimpin dari bawah sampai pusat yang mengharuskan perempuan, misalnya organisasi dibawah naungan Fatayat, dan organisasi dibawah naungan Muhammadiyah yaitu: Aisyiah. Kondisi diatas yang menyebabkan program kerja yang diusulkan perempuan tidak begitu banyak untuk diterima dan implementasikan ke dunia politik yang ada.

Pertama: keterlibatan perempuan dalam partai politik adalah: pengaruh faktor pendidikan sangat besar dan sangat menentukan keaktifan kaum perempuan dalam keterlibatannya sebagai pengurus partai politik, karena semua tugas-tugas yang diembankan kepada perempuan dapat dilaksanakan berkat adanya pendidikan yang dimiliki oleh perempuan tersebut. Ini berarti bahwa ada relevansi antara tugas dengan pendidikan.

²⁴ [Munawir K.](#), *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN: Integrasi Antara Akhlaqul Karimah dan Keadilan*", UIN Allauddin Makasar, 2019

Kedua: kendala yang di alami perempuan dalam partai politik yaitu melalui beberapa persoalan antara lain pendidikan, pekerjaan, keadilan dan kesetaraan gender, peran domestik, budaya patriarkhi, agama dan hubungan kekeluargaan. Semua yang tercatat ini adalah masalah yang sering dihadapi perempuan dalam aspek kehidupan di masyarakat. Sehingga terkesan bahwa selama ini banyak perempuan yang tidak mau terlibat dengan persoalan partai, dan kemudian kendala lain yang sering terjadi di beberapa partai yaitu terjadinya diskriminasi terhadap perempuan bahkan ketidakadilan yang dialami oleh perempuan dalam partai politik.

Ketiga: perempuan yang memiliki keahlian atau kompetensi memimpin negara, boleh menjadi kepala negara dalam konteks masyarakat modern karena sistem pemerintahan modern tidak sama dengan sistem monarki yang berlaku di masa klasik dimana kepala negara harus mengendalikan semua urusan kenegaraan. Sedangkan dimasa modern ada bagian-bagian tersendiri dalam membentuk kinerja pemimpin Negara.

Berdasar pada asumsi keahlian dalam memimpin suatu urusan itu, maka perempuan boleh menjadi pemimpin. Bukan saja dalam tingkatan yang rendah, tetapi boleh menduduki jabatan publik di posisi puncak. Bukan saja sebagai hakim seperti pendapat Abu Hanifah, tetapi bisa menjadi kepala negara sekalipun. Tegasnya,

bahwa perempuan boleh menjadi kepala negara, asalkan dia profesional atau cakap dalam memimpin negara.²⁵



²⁵ Hikmatul Hasanah, *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PERSPEKTIF ISLAM DAN GENDER*, An-E[: Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman Vol. 12, No. 1, April 2019, Hal 41-43