LANDASAN TEORI

1. Perspektif

Perspektif merupakan suatu sudut pandang seseorang atau individu untuk memahami, atau memaknai suatu permasalahan atau fenomena tertentu. Kata perspektif sendiri dalam bahasa Latin, yakni "perspicere" yang artinya "gambar, melihat, pandangan". Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perspektif berarti sudut pandang manusia dalam menentukan pendapat dan kepercayaan terhadap suatu hal.[[1]](#footnote-2) Menurut Martono, perspektif merupakan cara pandang yang digunakan oleh manusia pada saat melihat, suatu fenomena atau suatu masalah yang sedang terjadi. Sementara itu, menurut Sumatmadja dan Winardit bahwa perspektif adalah suatu cara pandang maupun cara berperilaku terhadap suatu fenomena, peristiwa atau kegiatan. Ini menunjukkan bahwa manusia selalu memiliki perspektif yang digunakan dalam memandang atau menyikapi sesuatu. Sedangkan Joel M. Charon mengatakan bahwa perspektif sebagai kerangka konseptual, perangkat asumsi,

perangkat nilai, dan perangkat gagasan yang memberikan dampak atau pengaruh terhadap persepsi kita, juga terhadap tindakan dalam situasi.[[2]](#footnote-3)

Berdasarkan pendapat parah ahli tentang perspektif di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perspektif merupakan cara pandang, atau opini seseorang tentang fenomena atau sesuatu yang telah terjadi, sedang terjadi yang menimbulkan sikap atau perilaku terhadap sesuatu. Perspektif manusia berangkat dari pengalam dalam menjalani kehidupan. Muncullah pemikiran yang kemudian membuat perspektif atau cara padangan seseorang mengenai suatu hal.

1. Mahasiswa
2. Definisi Mahasiswa

Mahasiswa adalah sebutan bagi orang yang sedang menjalani Pendidikan di perguruan tinggi ataupun sebuah universitas. Dalam peraturan pemerintah RI No.30 tahun 1990, mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Sarwono mengatakan bahwa mahasiswa adalah setiap orang yang resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran di perguruan tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun. Menurut Knopfemacher, mahasiswa adalah insan-insan calon sarjana yang keterlibatannya dengan perguruan tinggi (yang makin menyatu dengan masyarakat), serta diharapkan menjadi calon-calon kaum intelektual.[[3]](#footnote-4)

Dalam perkembangannya, mahasiswa juga mengalami tahapan perkembangan, dim ana setiap tahapan perkembangan memiliki tugas perkembangan yang harus di penuhi oleh mahasiswa supaya tidak menjadi penghambat bagi perkembangan berikutnya. Tuntutan ini pun semakin muncul karena adanya perubahan yang terjadi pada aspek fungsional mahasiswa seperti fisik, psikologis dan sosial. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak pula tanggung jawab yang kan di laksanakan[[4]](#footnote-5). Jadi mahasiswa merupakan orang-orang yang terdaftar dan sedang menjalani Pendidikan di sebuah perguruan tinggi atau universitas, mereka sering disebut sebagai calon-calon kaum intelektual.

1. Karakteristik Mahasiswa

Mahasiswa merupakan orang yang sedang menuntut ilmu ataupun belajar dan terdaftar di perguruan tinggi baik itu akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut maupun universitas[[5]](#footnote-6). Mahasiswa memiliki karakteristik yang membedahkannya dengan masyarakat lain pada umumnya. Secara umum, karakteristik mahasiswa meliputi stabilitas dalam kepribadian yang mulai meningkat, cenderung memantapkan diri serta berpikir degan m a tang terhadap apa yang ingin dicapai.

Menurut Kartono, mahasiswa memiliki ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut[[6]](#footnote-7):

1. Mempunyai kemampuan dan kesempatan untuk belajar pada perguruan tinggi, sehingga dapat dikelompokkan ke dalam kelompok intelektual.
2. Mempunyai kesempatan yang ada, yaitu mahasiswa kelak diharapkan mampu bertindak menjadi pemimpin yang terampil, baik dalam masyarakat maupun dalam dunia kerja.
3. Mahasiswa diharapkan bisa menjadi penggerak yang dinamis untuk proses modemisasi pada kehidupan masyarakat.
4. Mcihasiswa diharapkan dapat memasuki dunia pekerjaan sebagai tenaga kerja yang berkualitas dan profesional.

Jadi mahasiswa memiliki karakteristik sebagai seorang yang memiliki pemikiran yang matang, stabilitas kepribadian yang meningkat serta dikelompok sebagai kaum intelektual dalam masyarakat.

1. Peran Mahasiswa

Sebagai seorang yang sedang menjalani pendidikan di perguruan tinggi, mahasiswa juga memiliki beberapa peran penting dalam kehidupan bermasyarakat. Adapun peran dari mahasiswa adalah sebagai berikut: a. Menurut Habib Cahyono, mahasiswa sebagai Agen Of Change (Agen Perubahan) peran mahasiswa yang pertama dalam masyarakat adalah sebagai agen perubahan. Mahasiswa sebagai agen of change harus memperjuangkan perubahan agar tercipta perbaikan di bidang sosial dalam kehidupan masyarakat. Dalam hal ini, mahasiswa dapat melakukannya dengan cara terjun ke dalam masyarakat untuk mem bantu menyelesaikan berbagai persoalan sosial yang ada dalam masyarakat.[[7]](#footnote-8)

Social Control (Kontrol Sosial). Kontrol sosial (social control) merupakan sebuah upaya atau teknik Kontrol sosial serta strategi dalam upaya menjaga perilaku manusia agar tidak menyimpang dalam masyarakat. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam masyarakat, mahasiswa harus menjadi panutan dalam masyarakat berdasarkan dengan pengetahuannya, tingkat pendidikannya, norma-norma yang berlaku, serta pola berpikimya.

b. Menurut Addina Zulfa, mahasiswa memiliki 3 tiga peran penting dalam masayarakat. Diantaranya sebagai, Iron Stock (Generasi Penerus yang Tangguh) Mahasiswa sebagai iron stock diharapkan menjadi manusia yang tangguh serta memiliki kemampuan dan akhlak yang mulai sehingga dapat menggantikan generasi- generasi sebelumnya. Dalam hal ini, mahasiswa sebagai aset, generasi penerus, harapan bangsa untuk masa depan.

Moral Force atau kekuatan moral merupakan fungsi utama yang diperankan mahasiswa khususnya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Sehingga mahasiswa sejatinya harus menjadi teladan bagi masyarakat yang lain, memiliki akhlak yang baik, serta mampu pandai dalam menempatkan diri untuk hidup berdampingan di tengah masyarakat.

Guardian of Value Peran mahasiswa dalam masyarakat adalah sebagai penjaga dan melestarikan nilai-nilai yang dianut serta tertanam dalam masyarakat. Nilai tersebut seperti kejujuran, empati, gotong royong, integritas, serta menjaga keadilan.[[8]](#footnote-9)

Dengan demikian, mahasiswa memiliki peran penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, karena mahasiswa memliki peran sebaga penjaga nilai-nilai dalam masyarakat, sebagai kekuatan moral, sebagai generasi penerus yang Tangguh, sebagai control social serta sebagai agen perubahan dalam masyarakat. Jadi bukan hal yang asing jika masa depan bangsa ada di tangan mahasiswa sebagai generasi pelanjut.

1. Kepemimpinan
2. Defenisi Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pemimpin berarti orang yang ditunjuk untuk memimpin dalam sebuah organisasi. Sementara menurut Robby Candra, Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk merumuskan visi-misi, orang yang mampu bekerjasama dengan orang lain dan mampu memahami perubahan untuk kemajuan organisasi.[[9]](#footnote-10)

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas dalam sebuah kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Dalam Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara Menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk meyakinkan orang lain supaya turut serta dalam pekerjaan.[[10]](#footnote-11) Kepemimpinan juga merupakan sebuah proses untuk mengarakan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok yang melibatkan bawahan.[[11]](#footnote-12)

Menurut Alan E. Nelson melalui bukunya tentang Spirituality and Leadership mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses sosial dimana orang-orang dapat mempengaruhi orang lain sehinggah mereka dapat mengatur dan membantu orang itu untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan erat kaitannya dengan orang yang bekerja sama khususnya dalam mencapai tujuan bersama. Kata proses berarti bahwa kepemimpinan tidak begitu menekankan apa yang hendak dicapai tetapi lebih kepada bagaiman hal itu di capai.[[12]](#footnote-13) Eka Darmaputra dalam bukunya tentang perspektif Alkitab dalam kepemimpinan Kristen adalah bahwa kepemimpinan bukanlah hal yang tidak mudah untuk dikerjakan tatapi juga bukan sesuatu hal yang dapat dihindari.[[13]](#footnote-14)

Menurut Sarros dan Butchatsky seperti yang dikutip oleh Jerry Ramahlatu, mendefenisikan kepemimpinan sebagai bentuk perilaku tertentu guna mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu itu sendiri maupun kepada organisasi.[[14]](#footnote-15) Selain itu, W.I.M Poli mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan timbal balik antara yang dipimpin dengan yang memimpin, serta dalam proses pemimpin mempengaruhi pikiran, perasaan serta perilaku dari yang dipimpin, sehingga yang dipimpin dapat menghargai, taat serta percaya kepada pemimpin dalam hal pencapaian tujuan bersama.[[15]](#footnote-16)

Berdasarkan berbagai defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi sikap, perasaan dan perilaku seseorang ataupun kelompok melalui hubungan timbal balik guna mencapai tujuan bersama. Sehingga kepemimpinan tidak hanya berbicara soal bagaimana sesuatu itu dicapai akan tetapi lebih kepada bagaimana hal itu bisa di capai, melalui sikap tangungjawab dan saling menghargai.

1. Pemimpin

Secara umum pemimpin memiliki aura karismatik di dalam dirinya, memiliki visi yang jelas, memiliki kemampuan untuk mengendalikan apa yang dipimpin, tentunya dibekali dengan kemampuan komunikasi yang baik. Pemimpin selalu mempunyai gaya kepimpinan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya sehingga tujuan utama yang akan dicapai oleh perusahaan/ organisasi dapat tercapai dengan baik.[[16]](#footnote-17) Pemimpin adalah seorang yang aktif dan inovatif dalam membuat rencana-rencana mengkoordinasi, dan melakukan percobaan memimpin pekeijaan untuk mencapai tujuan bersama yang tertuang dalam visi-misi. Pemimpin adalah seorang yang mampu menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya terutama sumber daya manusia untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan.[[17]](#footnote-18)

Pemimpin yang baik akan kelihatan ketika ia mampu memotivasi bahawannya secara khusus dalam mencapai tujuan. Pada dasamya pemimpin adalah orang yang mampu mengerakkan sumber daya, secara khusus sumber daya manusia, baik memberikan motivasi untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.[[18]](#footnote-19) Seorang pemimpin memiliki tugas dan tangungjawab dalam melaksanakan tugas serta tangungjawab yang menuntut adanya seorang pemimpin yang mengenal semua anggota organisasi dalam upaya menumbuhkan nilai kerja sama yang harmonis di antara komponen organisasi. Dalam hal ini peran pemimpin menjadi sentral dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya yang juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mana yang digunakan.[[19]](#footnote-20)

Dengan demikian, pemimpin memiliki peran sentral dari tercapainya sebuah tujuan dalam organisasi. Pemimpin merupakan orang yang menjalakan proses kepemimpinan tentunya sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan mengoptimalkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

1. Fungsi dan Peran Pemimpin
2. Fungsi pemimpin

Menurut Siagian, fungsi seorang pemimpin adalah sebagai berikut:[[20]](#footnote-21)

1. Pemimpin berfungsi sebagai penentu arah atau penunjuk jalan yang akan di tempuh dalam upaya mencapai tujuan bersama yang dibangun dalam organisasi.
2. Pemimpin berfungsi sebagai juru bicara dalam sebuah organisasi, secara khusus dalam hubungan dengan pihak-pihak lain di luar organisasi.
3. Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang andal. Selain itu juga sebagai mediator yang andal khususnya dalam menangngani konflik internal maupun ekstemal perusahaan
4. Pemimpin berfungsi sebagai integrator yang efektif, rasional, obejektif serta netral.

Menurut Kartono, bahwa fungsi pemimpin adalah, memadukan, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau menumbuhkan motivasi-motivasi kerja, menjalankan organisasi, menjalin hubungan komunikasi yang baik, memberikan penggawasan yang baik dan efisien, serta menuntun para bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju.25 Jadi fungsi pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting dalam membangun organisasi, karena pemimpin dipandang sebagai sang pemberi motivasi, bimbingan, serta sebagai penunjuk ara dalam organisasi.

^Etih Henriyani, "Pemimpin dan Budaya Organisasi Di Era Perubahan", Mocierat: Jurnal Ilmia limit Pemcmrintahan volume 4, no.2 (2018): 64.

1. Peran pemimpin

Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi adalah sebagai sebagai kepala dalam membantu organisasi atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Sulaksana, seorang pemimpin harus melakukan sesuatu bagi anggotanya. Sulaksana menyebutkan beberapa peran pemimpin sebagai berikut:[[21]](#footnote-22)

1. Pemimpin berperan membantu kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan
2. Pemimpin berperan dalam memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhan
3. Berperan dalam mewujudkan nilai organisasi atau kelompok
4. Pemimpin berperan sebagai jembatan dalam menyampaikan pendapat para anggota kelompok dalam berinteraksi atau berhubungan dengan kelompok lain atau organisasi lain.
5. Pemimpin juga berperan sebagai fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik dalam organisasi.

Robinson juga mengemukakan tentang peran pemimpin yang perlu untuk di perlihatkan adalah, peran dalam mencetuskan ide, saluran informasi, sebagai seorang perencana, memberi sugesti, mengaktifkan anggota, mengawasi kegiatan organisasi, memberikan dukungan moral atau semangat untuk mencapai tujuan, menciptakan rasa aman dan sebagai ahli dalam bidang yang dipimpinnya.[[22]](#footnote-23) Jadi pemimpin memiliki peran sebagai kepala yang membantu bawahan untuk mencapai tujuan dengan berperan aktif dalam memberikan dukungan nilai, mencetuskan ide untuk mencapai tujuan serta membangun suasana organisasi yang baik.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara untuk menggerakkan dan mengarakan para bawahannya untuk melakukan serangkaian tindakan- tindakan yang terarah dalam hal mendukung dalam pencapaian tujuan.[[23]](#footnote-24) Gaya kepemimpinan memiliki konsentrasi pada pengembangan pengikut dan melihat kebutuhan mereka.[[24]](#footnote-25) Gaya kepemimpinan yang dimiliki

oleh seorang pemimpin memiliki sifat yang sementara. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin juga sangat di pengaruhi oleh kepribadian dari seorang pemimpin itu sendiri.[[25]](#footnote-26) Sehingga ketika seorang pemimpin memiliki karakter dan gaya kepemimpinan yang baik maka ia akan menjadi pemimpin yang berkualitas. Dalam hal ini, pemimpin yang berkualitas merupakan pemimpin yang mampu mengubah perilaku karyawan atau orang yang dipimpin merasa mampu dan bermotivasi tinggi sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai bersama.[[26]](#footnote-27) Dengan demikian bahwa gaya kepimpinan merupakan bentuk atau pola interaksi antara pimpinan dengan bawahan dalam sebuah organisasi, pemerintahan maupun dalam perusahaan [[27]](#footnote-28)

Adapun jenis-jenis dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Menurut Patriacia, gaya kepemimpinan ada tiga anatara lain[[28]](#footnote-29):

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik, merupakan gaya

kepemimpinan yang mampu menarik atensi dari banyak orang. Kelebihan dari gaya kepemimpinan ini adalah, mampu menarik orang atau membuat orang terpesona dengan caranya berkomunikasi. Namun kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah tidak konsisten dengan apa yang telah diucapkan, sehingga membuat pengikutnya merasa kecewa.

1. Gaya kepemimpinan demokratis, merupakan gaya

kepemimpinan yang mana pemimpinnya cenderung

melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin yang mangganut gaya ini akan selalu berupaya untuk mengajari dan mengembangkan inovasi dan kreativitas dari para bawahannya.

2. Menurut Jery Lumahlatu, gaya kepemimpinan terdiri dari.[[29]](#footnote-30):

1. Autocratic Leadership, merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kuasa atau kekuasaan untuk mengambil keputusan, yang tujuannya untuk kepentingan dan kepuasan. Pemimpin seperti ini tidak suka menerima kritikan serta saran dari bawahannya dalam hal pengambilan keputusan.
2. Paternalistic leadership, merupakan gaya kepemimpinan selalu menganggap bahwa peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada pengikutnya, diibaratkan seperti "bapak" bagi para pengikutnya.
3. Laisse Faire, merupakan gaya kepemimpinan yang umumnya memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan yang

dianggap sesuai. Kelemahan dari kepemimpinan ini adalah, adanya pelimpahan wewenang kepada bawahan yang seharusnya dikerjakan oleh pemimpin. Pemimpin kurang aktif dalam kegiatan organisasi dan hanya sebagai simbol saja tanpa melakukan perannya sebagai pemimpin.

Gaya kemimpinan merupakan salah satu kunci dalam kepemimpinan seseorang. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan itu terdiri dari, gaya kemimpinan yang demokratis, kharismatik, autocratic, paternalistic dan lisse fire. Oleh sebab itu sangat penting bagi seorang calon pemimpin untuk melihat gaya kepemimpinan mana yang tepat untuk di terpakan dalam sebuah organisasi yang tentunya melihat norma-norma yang ada dalam sebuah organisasi.

1. Kepemimpinan Perempuan

Perempuan sebagai bagian dari masyarakat memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Sekalipun tidak ada pembeda yang begitu membedakan antara laki-laki dan perempuan, akan tetapi secara biologis nampak perbedaan yang dapat di lihat dari bentuk tubuhnya. Selain itu, perempuan sering diidentikkan dengan sikap yang lembut, lebih lemah, lebih pasif dan berkeinginan untuk mengasuh. Hal ini tentu bertolak belakang dengan laki-laki yang identik dengan sikap atau karakter yang agresif, lebih

dominan, kuat dan aktif serta otonomi. Akibatnya, muncul banyak perspektif bahwa perempuan tidak cocok bahkan tidak mampu untuk menjadi seorang pemimpin, dan berbeda dengan laki-laki.[[30]](#footnote-31)

Perspektif yang menempatkan perempuan sebagai sosok yang tidak cocok untuk menjadi seorang pemimpin tidak lepas dari stereotip gender. Dalam konsep peranan kepemimpinan, stereotip gender membawa kerugian bagi kaum perempuan. Hal ini disebabkan oleh konsep yang dibangun dalam stereotip gender cenderung menjadi pengontrol dan lawan dari komunal.[[31]](#footnote-32) Stereotip gender ini memberikan pengaruh yang buruk bagi perempuan, pilihannya solah dibatasi, serta memberikan pengaruh terhadap pandangan kebanyakan orang tentang keberadaan perempuan. Hal ini juga menjadi berpengaruh terhadap keterlibatan perempuan dalam dunia politik dan kepemimpinan.

Pandangan stereotip yang menyatakan bahwa dunia politik merupakan suatu dunia yang keras, memerlukan akal, pemikiran yang cerdas, penuh dengan debat, yang diasumsikan sebagai miliki laki-laki saja. Dilain sisi, perempuan dinilai tidak bisa berpikir rasional, kurang berani dalam mengambil resiko, tingkat pendidikan yang terbatas serta takut terhadap polemik masyarakat membuat perempuan kehilangan tempat di

panggung politik maupun kepemimpinan.[[32]](#footnote-33) Seiring dengan perkembangan zaman, dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh perempuan, membuat perempuan turut ambil adil dalam pemenuhan kebutuhan rum ah tangga. Diera yang modem ini, banyak dari kaum perempuan yang menjadi sosok pemimpin dalam berbagi bidang kehidupan. Perubahan ini menjadikan perempuan bukan lagi sebagai sosok ibu rumah tangga semata, tetapi lebih kepada pembuktian dari eksistensinya sebagai manusia.[[33]](#footnote-34)

Kepemimpinan perempuan merupakan bagian dari prinsip-prinsip kesetaraan gender. Dengan terriptanya peran perempuan dalam menduduki atau memegang jabatan sebagai pemimpin dalam dunia kepemimpinan membawa dampak yang positif terhadap permasalahan gender yang di tandai dengan tidak adanya perbedaan atau diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Jelas bahwa perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama dalam dunia kepemimpinan.[[34]](#footnote-35) Perempuan memiliki sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Perempuan memiliki sikap yang cenderimg lebih sabar, memiliki empati, mengandalkan relasi manusia dan multitasking (dapat melakukan beberapa hal sekaligus).

Perempuan juga memiliki kemampuan untuk membangun networking dan melakukan negoisasi.[[35]](#footnote-36)

Dengan demikian, kepemimpinan perempuan merupakan bentuk keterlibatan perempuan dalam memimpin, suatu kelompok, memberikan sumbangsi tenaga, secara mental, emosional, pikiran maupun materil guna mencapai tujuan bersama dalam organisasi.[[36]](#footnote-37) Jadi kepemimpinan perempuan tidak terlepas dari konsep gender yang menuju pada persamaan hak an tar a laki-laki dan perempuan. Keterlibatan perempuan dalam dunia kepemimpinan didorong oleh perkembangan pengetahuan yang dimiliki oleh kaum perempuan, yang membuat perempuan berani terlibat dalam memimpin sebuah kelompok atau organisasi.

1. Model Kepemimpinan Perempuan

Model kepemimpinan merupakan salah satu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi antara pimpinan dengan bavvahannya. Model kepemimpinan perempuan memiliki sifat yang melayani bukan menguasai (poiver over). Perempuan memahami kekuasaan sebagai power to, yaitu kekuasaan yang sifatnya memberikan dorongan untuk krealif sehingga berdaya. Kekuasaan juga dipahami sebagai power with, yaitu bagaimana menyatukan semua bawahan untuk memecahkan masalah bersama, serta power within sebagai kekuatan spiritual yang muncul dari had manusia yang paling dalam.[[37]](#footnote-38)

Menurut Eagly dan Jhonson, yang dikutip oleh Fitriani dalam jurnalnya tentang gaya kepemimpinan perempuan , bahwa adanya perbedaan jenis kelamin dalam gaya kepemimpinan yaitu maskulin dan feminis. Laki-laki lebih condong ke gaya model kepemimpinan maskulin sementara perempuan lebih kepada model kepemimpinan feminis.[[38]](#footnote-39) Umumnya, pemimpin perempuan menggunakan dua model kepemimpinan yaitu:

1. Menurut Rudi Hartono, model kepemimpinan perempuan yaitu kepemimpinan maskulin-feminim

Kepemimpinan maskulin-feminim merupakan suatu pandangan atau persepsi kepemimpinan yang didasarkan pada perbedaan sifat atau karakter dari laki-laki atau perempuan. Kepemimpinan feminim, lebih kooperatif, kolaboratif, kontrol rendah, mengatasi masalah berdasarkan empati. Sementara kepemimpinan maskulin lebih kompetitif,

otokratif hierarkis, control tinggi oleh pemimpin, dan mengatasi masalah berdasarkan analisa.[[39]](#footnote-40)

1. Model Kepemimpinan Transformasional-Transaksional menurut Otoritiet Dachi

Model kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang menginspirasi dan membangkitkan semangat anggota tim agar mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai tujuan bersama. Sementara kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan yang melakukan transaksi dalam memotivasi para pengikutnya dengan menyerukan kepentingan pribadi dari para pengikut.[[40]](#footnote-41) Perempuan dengan gaya kepemimpinan ini cenderung lebih sabar, memiliki empati, mengandalkan relasi, multitasking dan pandai menjalin networking.

Dengan demikian model kepemimpian yang digunakan oleh perempuann dalam kepemimpinanya adalah maskuiin-feminim ataupun traksaksional-transformasional. Model kepemimpinan ini membuat perempuan semakin muda berinteraksi dengan para bawahannya.

Sebagai seorang pemimpin, Perempuan juga memiliki kelebihan, misalnya:

1. Menurut Eggi Aldo dan Prawinda Putri, perempuan memiliki tiga kelebihan diantaranya: pertama, memiliki semangat kerja tim. Pemimpin perempuan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara ekstensif ketika mengambil keputusan ataupun menyelesaikan masalah, sehingga sering melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan.

Kedua, dapat melakukan pekerjaan secara bersamaan. Hal ini disebabkan karena perempuan seringkali menghadapi tugas ganda seperti urusan keluarga dengan urusan kantor, yang membuat perempuan terbiasa dengan pekerjaan yang banyak. Ketiga, Berani Mengambil Resiko. Perempuan tidak selalu mencari situasi yang aman, tetapi mereka juga seperti laki-laki berani melanggar aturan dan mengambil resiko untuk kebaikan bersama, meskipun tidak sejalan dengan kebijakan perusahaan.[[41]](#footnote-42)

1. Menurut Arinta Widya perempuan memiliki dua kelebihan yaitu: kemampuan untuk membujuk dan pintar mengelolah konflik. Pada

umumnya perempuan sebagai lebih persuasif dari pada laki-laki. Keberhasilan pemimpin perempuan ketika membujuk orang lain untuk berkata "ya" membuat egonya semakin meningkat dan merasa puas. Meski terkesan memaksa, tetapi sifat empati, sisi sosial dan karakter yang feminim tidak hilang.

Pintar dalam mengelola konflik Dalam hal mengelola konflik, perempuan memiliki pengalaman dalam mengelola konflik rumah tangga, sehingga cenderung lebih pintar mencari solusi agar konflik dapat terselesaikan dan tidak terulang lagi. Oleh sebab itu, perempuan yang jadi pemimpin biasanya lebih tegas dalam mengatasi masalah yang terjadi baik diantara para bawahan maupun antara pemimpin dan bawahan.[[42]](#footnote-43)

Dengan demikian bahwa perempuan sebagai pemimpin juga memiliki kelebihan seperti yang di jelaskna di atas di antaranya memiliki semangat kerja, pandai dalam mengelola konflik, berani mengambil resiko, memiliki kemampuan multitasking dan pandai dalam membujuk.

Sebagai seorang pemimpin perempuan memang bukan hal yang mudah karena perempuan harus mengambil dua peran sekaligus. peran ganda dari perempuan ini pun turut mempengaruhi proses kepemimpinannya. Maka tidaklah mengherankan jika perempuan yang menjadi pemimpin memiliki kekurangan dalam memimpin. Adapun kelemahan yang dimiliki perempuan sebagai seorang pemimpin adalah seperti yang dikemukakan oleh Nurlela Mubarok, sebagai berikut[[43]](#footnote-44):

1. Kurang percaya did; perempuan merasa kurang percaya din ketika menjadi seorang pemimpin karena perspektif orang-orang yang masih memandang dan meyakini bahwa laki-laki lebih layak sebagai pemimpin. Pandangan ini menyebabkan ruang gerak bagi pemimpin perempuan terbatasi. Kurangnya kepercayaan dalam diri perempuan sebagai pemimpin membuatnya bergantung pada orang lain untuk membantu mobilitasnya. Ketergantungan ini membuat pemimpin perempuan tidak mampu menyelesaikan tugasnya sebagai pemimpin dengan tuntas.

2. Kurang tegas/ kurang berani dalam mengambil keputusan. Hal ini tidak terlepas dari sosok perempuan yang dikenal lemah dan cenderung lebih menggunakan perasaan. Ketika perempuan menjadi pemimpin kadang kala tidak tegas khususnya dalam mengambil keputusan, karena perasaan takut salah yang selalu mendominasi dalam diri perempuan. Hal ini menjadi masalah bagi sebuah organisasi yang membutuhkan suatu keputusan yang menuntut adanya kepercayaan.

Perempuan sebagai seorang pemimpin perempuan memiliki beberapa kekurangan, ini merupakan pengaruh dari peran ganda seorang perempuan dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya. Perempuan juga kurang tegas dan percaya diri dalam memimpin karena pengaruh diskriminasi yang kental dalam masyarakat.

1. Tantangan Seorang Pemimpin perempuan

Adapun beberapa tantangan yang dialami oleh pemimpin perempuan dalam menjalakan kepemimpinannya adalah sebagai berikut:[[44]](#footnote-45)

1. Ketidaksetaraan Gender, peran gender membuat stereotip bahwa perempuan adalah seorang yang lemah, emosional, tidak memiliki skil, serta mereka dianggap sebagai seorang yang hanya

cocok menjadi ibu rumah tangga. Stereotip ini menjadi penghalang bagi perempuan untuk mengembangkan kariemya. Hal ini tidak lepas dari norma sosial yang diskriminatif kepada kaum perempuan.

1. Diskriminasi, masyarakat masih berpandangan bahwa laki-laki lebih pantas untuk menjadi pemimpin. Anggapan ini menyebabkan perempuan sulit mendapat rasa hormat atau dihargai ketika menjadi pemimpin.
2. Ketidakpercayaan atas kemampuan perempuan menyeimbangkan pekerjaan dengan urusan rumah (peran ganda), ini menjadi kesulitan bagai perempuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan urusan rumah. Tantangan ini muncul dari pandangan bahwa perempuan memiliki peran ganda, saat di lingkungan kerja perempuan adalah seorang pemimpin, ketika di rumah maka menjadi sosok ibu rumah tangga, istri yang mengurus rumah tangga.

Dengan demikian, tantang bagi pemimpin perempuan dalam memimpin adalah ketidakpercayaan atas kemampuan perempuan, sikap masyarakat yang terlalu diskriminatif dan adanya ketidaksetaraan gender yang menyebabkan perempuan semakin tersisikan dari dunia kepemimpinan

Perempuan memiliki peluang untuk menjadi seorang pemimpin terbuka saat adanya perubahan paradigma dari Kementerian Peranan Wanita menjadi Kementerian Pemberdayaan Perempuan. Susan Blackburn menyatakan bahwa kaum perempuan memiliki upaya kemandirian apabila mereka ada peluang dan diberikan langka afirmatif sebagai akses untuk menjadi pemimpin kepada mereka[[45]](#footnote-46). Perubahan ini merupakan upaya perjuangan untuk meruntuhkan dinding pembatas budaya patriarki, sebagai sistem kebudayaan ini tidak mengakui keberadaan perempuan sebagai pemimpin.

Besarnya potensi perempuan di era modern, membuat perempuan sudah bisa mengambil peran baik di bidang sosial maupun ekonomi. Orang mulai melihat dan sadar bahwa perempuan adalah sosok yang mampu memainkan berbagai peran dalam kehidupan. Selain berperan sebagai istri dan ibu, perempuan juga memiliki peluang untuk menjadi ilmuwan yang sukses, penulis, menjadi seorang pemimpin bahkan menjadi pekerja sosial lainya yang umunya kebanyakan dilakukan oleh laki-laki. Hal ini tidak lepas dari adanya Pendidikan yang telah membantu perempuan untuk menggapai

keinginan dalam diri mereka yang selama tertimbun. Peluang bagi kaum perempuan untuk ikut berpartisipasi baik dalam kemasyarakatan maupun dalam bidang politik pun makin terbuka.[[46]](#footnote-47)

Pendidikan telah memberikan sumbangsih yang sangat besar bagi kaum perempuan yang ingin terlibat di bidang politik. Dengan Pendidikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diembankan dapat terlaksana berkat pendidikan yang mereka miliki. Dalam Amandemen UUD pasal 28 ditegaskan bahwa setiap orang berhak untuk memperoleh persamaan kedudukan dan hukum, pekerjaan dan memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Ini menunjukkan bahwa posisi dan kedudukan perempuan telah dilindungi oleh hukum yang belaku.[[47]](#footnote-48) Dengan demikian perempuan juga memiliki akses yang sama, peluang yang sama untuk terlibat dalam dunia kepemimpinan. Pendidikan yang dimiliki oleh kaum perempuan semakin membuka peluang merka untuk berkarier di bidang mana pun dalam kehidupan termasuk dalam lingkup politik, ekonomi maupun menjadi seorang pemimpin.

1. Muhammad Irfan Al-Amin, "Perspektif adalah Sudut Pandang, Berikut Arti dan Jenisnya", Katdata.co.id [https://katadata.co.id/agiuig/bcrita/629073fac7320/perspcktif-adalah-sudut-pandang-berikiit- arti-dan-](https://katadata.co.id/agiuig/bcrita/629073fac7320/perspcktif-adalah-sudut-pandang-berikiit-arti-dan-)

jcnisnyati:~:text=Sumaatmadja%20dnn%20Winardit%20(1999)lmcrcka%20gunakan%20untuk%20mcmaha mi%20sesuatu. (Diakses 24 September 2022). [↑](#footnote-ref-2)
2. Dhia Amira, "Arti Perspektif: Pengertian Secara Umum Sampai Para Ahli Beserta Jenisnya", *Kapnn Lagi Plus.com hltps://plu> kapfmliigi.com/iirti~pcrsf H'ktif-jhmgertiini^ccarii-umum^ mcnurut-jMni-uhli hiiiygu*-i*uacnni-nuiciwnnui-l*l*cOdl.html* (Diakses 24 September 2022). [↑](#footnote-ref-3)
3. Juliana Kumiawati and Siti Baroroh, "Literasi Media Digital Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bengkulu," Jurttal Komunicator 8, no.2 (November 2016): 54. [↑](#footnote-ref-4)
4. ‘Wenny Hulukati and Moh. Rizki Djibran, "Analisis Tugas Perkembangan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo," Jurnal Bikolctik 02, no.l (2018): 74. [↑](#footnote-ref-5)
5. Jaka Santosa, Eulin Karlina dan Panji Suratriadi, "Pengaruh Kuliah Melalui Whatsapps Terhadap Kepuasan Mahasiswa D3 Manajemen Pajak Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI) Cabang Salemba 22 Jakarta," hil/\*s:/Jrc/>t»ilon/.bsi.ac.nPindexrjiltpht IU R V A I. -

*$1 KIP KFJ VIRA USA 11A A* N.wJl jDiakses 15 Maret 2022). [↑](#footnote-ref-6)
6. Sarana Ilmu, "Pengertian Mahasiswa: Ciri-dri, Peran dan Fungsinya Terlengkap"

Weschool.id hij*ps:tfuwu\iiH\*ch{hdjd/fwi*£c*riinH-tnmw\*i$uHi-cirhriri-pcrtm-dtiH-iiut?<inwi- terlengkap/\* forward* (Diakses 16 Marat 2022). [↑](#footnote-ref-7)
7. liHabib Cahyono, "Peran Mahasiswa Di Masyarakat/'De Bantcn-Bodc: Jurual Pengambdian Masyarakat Sctiabudhi 1, no.l (November 2019):33. [↑](#footnote-ref-8)
8. Addina Zulfa Fa'izah, "5 Peran dan Fungsi Mahasiswa dalam Masyarakat, Generasi Penerus Di Masa Depan/' Merdcka.Com lit S p>://;vww. mciihku.com/trend inyf5-iicnu^Ain-fiuiy>iz

(diakses 15 Maret 2022). [↑](#footnote-ref-9)
9. Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007): 874. [↑](#footnote-ref-10)
10. Husni Mubarok, "Principal Leadership (Kepemimpinan Kepala Sekola)", Leadership: Jurual Mahasiswa Manajcmcn Petididikan Islam Volume 1, no.2, Quni 2020): 175. [↑](#footnote-ref-11)
11. Hardi Mulyono, "Kepimpinan (Leadership Berbasis Kerakter dalam Peningkatan Kualitas Pengelolahan perguruan tinggi" Jurnal Pcncliliati Pcndidikan Sosial Humaniora 3 no. 1 (2018): 291. [↑](#footnote-ref-12)
12. Alan E Nelson, Spirituality dan Leadership (Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2007): 34. [↑](#footnote-ref-13)
13. 17Eka Darmaputra, Perspektif Alkitab dalam Kepemimpinan Kristen (Jakarta:SlTJ, 2001): 1. [↑](#footnote-ref-14)
14. 18Rumahlatu Jerry, Psikologi Kepemimpinan (Jakarta: Cipta Varia Sarna, 2011): 55. [↑](#footnote-ref-15)
15. 19W.I.M Poll, Manajcmen Perilaku Organisasi dalam Lingkungan yang Bcrubah (Makassar,2003): 28. [↑](#footnote-ref-16)
16. Ayu Putri Agustin et al, "Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karwayan pada PT. PLN (Persero) Area Situ bon do", Jumal Pendidikan Ekonomi: Jumal ttmiah, Ihtiu Pendidikan Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial 13, no.l (2019): 20. [↑](#footnote-ref-17)
17. Sri Utari and Moh. Mustofa Hadi, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasusu)" Jumal Pustaka Iltttiah 6, no. 1 (Juni 2020): 997. [↑](#footnote-ref-18)
18. Sri Utari and Moh. Mustofa Hadi, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasusu)" Jumal Pustaka llmiah 6, no. 1 (Juni 2020): 996 [↑](#footnote-ref-19)
19. Susilo Toto Rahaijo and Durrotun Nafisah, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadapa Kepuasa kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Deparlemen Agama Kota Semarang)" Jurtial Studi Manajemen dart Organisasi 3, no.2 (Juli 2006):73 [↑](#footnote-ref-20)
20. Etih Henriyani, "Pemimpin dan Budaya Organisasi Di Era Perubahan", Moderat: Jurnal llmia [Imu Pemcmrintahan volume 4, no.2 (2018): 64. [↑](#footnote-ref-21)
21. ^Sahadi, Otong Husni Taufiq dan Ari Kusumah Wardani, "Karakter Kepemimpinan Dalam Organisasi", Modcrat: Jumal llmiah Ilmu Pcmcrintahan Volume 6, no. 3 (2020): 516-517. [↑](#footnote-ref-22)
22. ^Sahadi, Otong Husni Taufiq dan Ari Kusumah Wardani, "Karakter Kepemimpinan Dalam Organisasi", Modcrat: Jurnal Ilmiah llntu Pcrnerintahan Volume 6, no. 3 (2020): 516-517. [↑](#footnote-ref-23)
23. Sri Utari and Moh. Mustofa Hadi, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasusu)" Jurnal Pustaka Ilmiah 6, no. 1 (Juni 2020): 996-997. [↑](#footnote-ref-24)
24. Evy Yanthy et al, "Pengaruh Gaya Kepemipinan Transformasional dan Tranksaional terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000" BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam 8, no.l (Juni 2020). [↑](#footnote-ref-25)
25. Sri Utari and Moh. Mustofa Hadi, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasusu)" Jurnal Pustaka Ilmiah 6, no. 1 (Juni 2020): 997. [↑](#footnote-ref-26)
26. Agus Purwanto et al, "Pengaruh Gaya Kepeimpinan Transactional, Tranformasional, Authentic dan Autoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiya di Kudus'7 Al-Tanzim: Jurnal Man aj emeu Pendidikati Islam 4, no.01 (Maret 2020): 72. [↑](#footnote-ref-27)
27. Sri Utari and Moh. Mustofa Hadi, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasusu)" Jumal Pustaka llmiah 6, no. 1 (funi 2020): 997. [↑](#footnote-ref-28)
28. ^Patricia Dhiana Paramita, "Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) yang Efektif dalam Suatu Organisasi", Majalah llmia Universitas Pandanaran Volume 9, no.21, (2011): 3. [↑](#footnote-ref-29)
29. Rumahlatu Jerry, Psikologi Kepemimpinan (Jakarta: Cipta Varia Sama, 2011): 55 [↑](#footnote-ref-30)
30. Reny Yulianti, At Al, ''Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin", MAD AW: Jumal Politik dan Sosial Kmasyarakatan, Volume 10, no.12 (2018): 18. [↑](#footnote-ref-31)
31. 36Hari sulaksono, "Kepemimpinan dan Budaya Organhasi”, (Yogyakarta Deepublish, 2016): [↑](#footnote-ref-32)
32. Amtai Alaslan, "Persepsi Masyarakat dan Kepemimpinan Prempuan", Jumal Otonomi - STIA TRINITAS, volume 10, no.2 (Agustus 2017): 3. [↑](#footnote-ref-33)
33. Reni Yulianti,et.al, ''Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan sebagai pemimpin", MADAN1: Jumal Politik dan Sosial Kcmasyarakatan, volume 10, no.2 (2018): 19. [↑](#footnote-ref-34)
34. Nuryati, "Femenisme dalam Kepemimpinan", Istinbath/No.l6/Th.XlV, ([uni 2015): 162. [↑](#footnote-ref-35)
35. Otoriteit Dachi dan Vinna Isya Merti Manao, "Pelayanan dan Kepemimpinan Perempuan BNKP", SUNDERjMANN: jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikaii, Sains, Humaniora dan Kcbudayaan Volume 14, no. 1, (Oktober 2021): 30. [↑](#footnote-ref-36)
36. Amtai Alaslan, "Persepsi Masyarakat dan Kepemimpinan Prempuan", jurnal Otonomi - STlA TRINITAS, volume 10, no.2 (Agustus 2017): 8. [↑](#footnote-ref-37)
37. Otoriteit Dachi dan Vinna Isya Merti Manao, "Pelayan dan Kepemimpinan Perempuan BNKP," SUNDERMANN: jumal llmiali Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora dan Kebudayaan 14, no.l, (Oktober 2021): 30. [↑](#footnote-ref-38)
38. •^Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan", Jumal TAPIs, Volume 11, no.2 (Desember 2015): 16. [↑](#footnote-ref-39)
39. Rudi Hartono, "Kepemimpinan Perempuan di Era Globalisasi", jUPANK: Juranal Pancasila dan Kewarganegaraan volume 1, no. 1 (Maret 2021): 90. [↑](#footnote-ref-40)
40. ■^Otoriteit Dachi dan Vinna Isya Merti Manao, "Pelayan dan Kepemimpinan Perempuan BNKP/' S UNDERMA NN: Jumal llmiah Tcologi, Pendidikan, Sains, Humaniora dan Kcbudayaan 14, no.l, (Oktober 2021): 30. [↑](#footnote-ref-41)
41. Eggi Alado Da Meisa, dan Prawinda Putri Anzari, "Perspektif Feminisme Dalam Kepemimpinan Perempuan di Indonesia", ]unial lnlcgrasi dan Hannoni Inovatif llmu-llmu Soaial volume 1, no 6, (2021): 715. [↑](#footnote-ref-42)
42. ArLntha Widya, "Pemimpin Perempuan Patut Bangga, ini 2 Kelebihan yang Kamu Miliki," Parnpuan hl*tp\*:Pumm\piirtyiiuinxo^iwpW?W?l 12?pi'miwphi-fierenipuan’patut-btm£\ia-ini-2- kelcbilnin-piM^-kni titi'iwliki\_?pjixcr2.* [↑](#footnote-ref-43)
43. 48Mukh Adib Shofawi dan Novan Ardy Wiyani, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Pendidikan Menurut Hj. Nurlela Mubarok", lumal rc-llEM, Volume 4, No. 2, (Desember 2021): 149-151. [↑](#footnote-ref-44)
44. Gaji Gesa, "Siap-siap 7 tantangan yang akan dihadapi pemimpin wanita", Gaji Gesa.com hjj^(Diakses 28 September 2022) [↑](#footnote-ref-45)
45. 50Hemita Sahban, "Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Di Indonesia", BONG AY A: Jumal Ilmiah Manajemcn dan Akuntansi, Volume 2, No. 19, (diakses pada April 2016): 64. [↑](#footnote-ref-46)
46. Husain Hamka, ''Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern, Junial Al-Qalam, Volume 19, No. 1, (diakses pada tanggal 1 Juni 2013): 114. [↑](#footnote-ref-47)
47. 52Hemita Sahban, "Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Di Indonesia", BONGAYA: jumal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, Volume 2, No. 19, (diakses pada April 2016): 70. [↑](#footnote-ref-48)