

## BAB I

### PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang berisi: Latar Belakang Masalah yang merupakan alasan bagi peneliti untuk memilih judul penelitian ini; Identifikasi Masalah yang merupakan masalah-masalah lain yang dapat teridentifikasi oleh peneliti di tempat penelitian; Batasan Masalah yang membatasi pembahasan hanya satu masalah dari yang telah diidentifikasi; Rumusan Masalah yang merupakan perumusan dari masalah yang telah dibatasi; Manfaat Penelitian yang merupakan kegunaan dari diadakannya penelitian; dan Sistematika Penulisan untuk memudahkan pembahasan dan pemahaman tentang keseluruhan isi disertasi yang akan dijelaskan dalam bab pertama.

#### **A. Latar Belakang**

Berbicara tentang kepemimpinan perempuan di abad 21 ini sangat tidak mudah. Masih banyak perempuan bergumul untuk menemukan siapa mereka dan di mana mereka harus berdiri hari ini di keluarga, masyarakat/komunitas dan dunia. Pada waktu yang bersamaan, ekspektasi dan peranan-peranan perempuan berubah di beberapa negara. Dengan keahlian yang dimiliki, perempuan dapat menempati posisi-posisi strategis diberbagai bidang.

Dalam dekade ini, para perempuan sudah mulai bangkit dan mulai menyuarakan tentang peranan, posisi dan hak-hak mereka bahwa tindakan

merendahkan perempuan adalah tidak benar baik dalam keluarga, karir dan masyarakat. Gerakan emansipasi perempuan ini membawa dampak perubahan yang signifikan dalam kepemimpinan perempuan. Perempuan tidak lagi dipandang sebagai sosok yang lemah akan tetapi memiliki fondasi penting dalam kehidupan keluarga, organisasi maupun di lingkungan bermasyarakat. Sejalan dengan reformasi dan konsep gender menempatkan perempuan pada posisi yang sama di semua bidang kehidupan tak terkecuali sebagai pemimpin.

Di dunia sekular, semakin sering didengar tampilnya tokoh-tokoh perempuan dipelbagai bidang pendidikan, politik, ekonomi, pemerintahan, dan lain-lain. Mereka menduduki *public figure* yang penting. Dari kedudukan sebagai presiden sampai kepada pemimpin di kantor. Mereka adalah pemimpin-pemimpin yang memiliki visi dan keberanian sehingga membuat mereka menduduki posisi penting dalam organisasi, masyarakat dan pemerintahan. Beberapa diantaranya seperti, Gloria Arroyo (mantan Presiden Philipina), Megawati Sukarnoputri (mantan Presiden Indonesia), Condoleezza Rice (mantan Sekretaris Negara, USA), Yulia Tymoshenko (Perdana Menteri Ukraina)<sup>5</sup>, Angela Merkel (Kanselir Jerman), Jacinda Ardern (PM New Zealand), Tsai Ing-Wen (President Taiwan), Marry Barra (CEO General Motors), Melanie Kreis (CFO Deutsche Post DHL Group). Bahkan saat ini ada 22 negara di dunia yang dipimpin oleh perempuan.<sup>6</sup> Hal ini memperlihatkan kedudukan para perempuan sudah semakin meluas.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Nancy J. Adler dalam "*Global Leadership : Women Leaders*" dituliskan bahwa peningkatan pemimpin perempuan

---

<sup>5</sup> <http://moneycentral.msn.com/content/invest/forbes/P124458.asp?GT1=6820>, Forbes. com, posted on 29 July 2005.

<sup>6</sup> <http://www.worldometers.info/world-population>.

dalam politik dan bisnis akan membawa sejumlah pengalaman dan perspektif dalam masyarakat di abad 21 dan mengenal pertumbuhan pemimpin perempuan adalah merupakan langkah awal dalam menciptakan dan mengerti tipe kepemimpinan global yang akan membawa keberhasilan pada abad 21 ini.<sup>7</sup>

Menurut laporan di [bisnis.com](http://bisnis.com), tahun sebelumnya hanya 15% perusahaan di dunia yang posisi CEO atau Direktur Pelaksananya dijabat oleh perempuan, pada tahun 2020 terjadi peningkatan menjadi 20%.<sup>8</sup> Namun kita lihat, pemimpin perempuan di dunia masih sedikit dan belum seimbang bila dibandingkan dengan jumlah perempuan di dunia. Menurut laporan situs resmi United Nation 2020<sup>9</sup> bahwa ada 3,8 Milyar jumlah perempuan di dunia dari total jumlah penduduk di dunia 7.7 Milyar (jumlah laki-laki adalah 3.9 Milyar orang).

Berdasarkan BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2019,<sup>10</sup> saat ini di Indonesia dengan jumlah penduduk 268.074,600 terdiri dari penduduk perempuan 133.416.900 dan penduduk laki-laki 134.657,600. Melihat jumlah perempuan yang banyak ini, sudah waktunya untuk memposisikan perempuan bukan hanya sebagai proses pembangunan tetapi juga sebagai fondasi yang mendukung pembangunan dan ini sejalan dengan gerakan emansipasi perempuan seperti figure R.A. Kartini. Dalam salah satu tulisan yang dimuat dalam harian Bisnis Indonesia, Ibu Hatta Meutia yang

---

<sup>7</sup> Nancy J Adler, McGill University, "*Global Leadership : Women Leaders*", Published in Management International Review, Volume 37, (no.1), 1997, pp.171-196: <https://www.researchgate.net/publication/301206896>

<sup>8</sup> Pemimpin perempuan di marketplace di Indonesia, <https://entrepreneur.bisnis.com/tokoh-bisnis>, 10 Maret 2020.

<sup>9</sup> [www.kompas.com](http://www.kompas.com) jumlah penduduk dunia 2020, 15 sept 2020.

<sup>10</sup> [https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view\\_data\\_pub/0000/api\\_pub/58/da\\_03/1](https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data_pub/0000/api_pub/58/da_03/1).

pernah menjabat Menteri Peranan Perempuan (2005) mengatakan bahwa dalam pembangunan di Indonesia, keterlibatan perempuan semakin diperhitungkan.<sup>11</sup>

Menurut laporan di *bisnis.com*, tahun sebelumnya hanya 19% perusahaan di Indonesia yang posisi CEO atau Direktur Pelaksananya dijabat oleh perempuan, pada tahun 2020 terjadi peningkatan menjadi 20%.<sup>12</sup> Para pemimpin perempuan di *market place* antara lain seperti Lianawaty Suwono, (Direktur PT BCA), Elvira Lianita (Direktur PT HM Sampoerna), Evi Afiatin (Direktur Keuangan PT BPJS Ketenagakerjaan), Silvia Halim (Direktur Kontruksi PT MRT Jakarta), dan Evy Indahwaty (Presiden Direktur PT Radana Bhaskara Finance). Tapi kenyataan pemimpin perempuan di marketplace, di pemerintahan dan di masyarakat masih sedikit. Kemungkinan ada masalah mengapa pemimpin perempuan tidak muncul. Beberapa masalah yang dapat menghalangi perempuan untuk menjadi pemimpin yaitu yang pertama adalah masalah budaya di mana perempuan dianggap makhluk lemah atau no 2; yang kedua, masalah keluarga karna perempuan harus mengurus keluarga sehingga dalam sebuah keluarga dalam hal menuntut ilmu laki-laki lebih diutamakan daripada perempuan; ketiga, pemimpin perempuan tidak muncul karena tidak ada posisi/kesempatan dalam organisasi tersebut untuk menjadi pemimpin. Kemudian di samping itu masih ada masalah internal perempuan seperti tidak ada visi dan ketidakberanian

J. Oswald Sanders dalam bukunya *Spiritual Leadership* menjelaskan bahwa salah satu esensi kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah visi.<sup>13</sup> Setiap

---

<sup>11</sup>Hatta, Meutia “Peranan Wanita dalam Pembangunan.” *Harian Bisnis Indonesia*, 12 Desember 2005.

<sup>12</sup> pemimpin perempuan di marketplace di Indonesia, <https://entrepreneur.bisnis.com/tokoh-bisnis>, 10 Maret 2020.

<sup>13</sup> J. Oswald Sanders, *Spiritual Leadership* (Chicago: Moody Publisher, 2007), 51.

orang harus mempunyai visi dalam hidup. Dan Reiland dalam bukunya “*Confident Leader*” mengatakan visi adalah sebuah gambaran dari masa depan.<sup>14</sup> Pentingnya pemimpin memiliki visi supaya mereka bisa fokus dengan target yang mau dituju. Karna dari visi akan dibuat apa yang akan dikerjakan setiap hari sehingga visi itu bisa tercapai. Visi pemimpin memberi inspirasi kepada orang-orang sehingga mereka bergerak menuju kemajuan.

Michael Hyatt dalam bukunya “*Vision Driven Leader*” mengatakan visi adalah nilai essensi untuk kesuksesan pemimpin.<sup>15</sup> Visi adalah gambaran yang jelas, memberi inspirasi, praktikal, dan menarik dari masa depan sebuah organisasi. Visi adalah tindakan melihat di masa depan yang kemudian diartikulasikan ke dalam potensi yang inspirasi, jelas, praktikal dan cara yang menarik yang dapat diikuti oleh para team atau pengikutnya. Michael Hyatt menjelaskan bahwa visi akan memberi kepada seorang pemimpin yaitu (1) memberi kekuatan untuk memulai (inisiatif) sesuatu yang belum ada sebelumnya, (2) memberi semangat (energi) dalam menjalankan rencana setiap hari (3) memberi arahan/tujuan dan fokus, (4) memberi komitmen untuk bertahan sampai tujuan (determinasi), dan (5) memberi keyakinan (iman) untuk mencapai tujuan.<sup>16</sup>

Menurut Bill Hybells dalam bukunya *Courageous Leadership*, Visi adalah sebuah gambaran masa depan yang menghasilkan gairah/semangat. ***Vision is a picture of the future that produces passion.*** Visi adalah *core* (inti) dari leadership. Visi adalah api yang membakar para pengikutnya. Visi memberi semangat kepada pengikutnya. Sangat jelas sekali visi yang membuat seseorang terus dapat fokus tahun

---

<sup>14</sup> Dan Reiland, *Confident Leader* (Published in Nashville, Tennessee, by Thomas Nelson Books, 2020), 172

<sup>15</sup> Michael Hyatt, *Vision Driven Leader* (Baker Books, 2020), 21

<sup>16</sup> Michael Hyatt, *Vision Driven Leader* (Baker Books, 2020), 170.

demi tahun, dekade demi dekade.<sup>17</sup> Para pemimpin tidak hanya dibuat semangat dengan visi mereka. Para pengikut juga terbawa dalam tujuan bersama-sama.

Bonnie Hageman dalam *“Leading with Vision”* mendefinisikan visi adalah suatu gambaran yang jelas dari suatu posisi yang positif di masa depan.<sup>18</sup> Bonnie menggambarkan visi dari sebuah organisasi adalah seperti pengemudi dalam sebuah kendaraan. Jika pengemudi akan membawa pengikutnya ke satu tujuan, pengikutnya perlu tahu akan menuju ke mana.<sup>19</sup> Menurut Bonnie, visi yang dikomunikasikan dengan baik dalam sebuah organisasi akan menciptakan suatu komitmen yang kuat bagi yang mendengarnya (determinasi) bahkan dapat meningkatkan produktivitas orang-orang yang berada di organisasi tersebut di mana mereka mau memberi waktu dan tenaga lebih bagi kemajuan organisasi tersebut.<sup>20</sup>

Keberanian merupakan sebuah kualitas untuk mencapai sebuah visi. John Maxwell mengutip perkataan Winston Churchill, mantan Perdana Menteri Inggris, bahwa keberanian secara tepat sebagai kualitas yang terutama dalam diri manusia karena kualitas inilah yang menjamin kualitas-kualitas lainnya.<sup>21</sup> Satu ciri dari keberanian yang menonjol adalah berani mengambil resiko. Keberanian bukan berarti tidak ada rasa takut, melainkan melakukan apa yang membuatnya takut. Rasa takut akan menghambat kemajuan seorang pemimpin, sebaliknya, keberanian akan membuka pintu untuk maju terus. Andy Stanley mengatakan bahwa ‘keberanian’ (*courage*) merupakan salah satu esensi yang membentuk seorang menjadi pemimpin

---

<sup>17</sup> Bill Hybells, *Courageous Leadership* (Zondervan, 2002), 31.

<sup>18</sup> Bonnie Hagemann, Simon Vetter dan John Maketa, *Leading With Vision* (Nicholas Brealey Publishing, Boston, 2017), 52.

<sup>19</sup> Bonnie Hagemann, Simon Vetter dan John Maketa, *Leading With Vision* (Nicholas Brealey Publishing, Boston, 2017), 34.

<sup>20</sup> Bonnie Hagemann, Simon Vetter dan John Maketa, *Leading With Vision* (Nicholas Brealey Publishing, Boston, 2017), 45.

<sup>21</sup> John C. Maxwell, *The Success Journey*, (Jakarta: Harvest Publication House, 2003).

di masa depan. Keberanian sangat penting bagi seorang pemimpin karena orang pertama yang melangkah di arah yang baru dipandang sebagai pemimpin.<sup>22</sup> Dari Brene Brown dalam bukunya *“Dare to Lead”* mengatakan bahwa membutuhkan keberanian (courage) untuk seseorang dapat menjadi pemimpin pada masa kini. Isu budaya yang terdapat di mana-mana, diperlukan pemimpin yang dapat berbicara mengenai segala sesuatu dari pemikiran yang kritis, kemampuan untuk menyusun informasi, menganalisa informasi, dan membangun kepercayaan, memberi inspirasi, membuat keputusan yang sulit, dan membangun hubungan. Semuanya ini membutuhkan keberanian.<sup>23</sup>

Pemimpin perempuan tidak berani salah satunya karena ‘rasa takut akan pandangan orang’. Faktor ini mempengaruhi bagaimana cara perempuan dan laki-laki bertindak dan berpikir. Laki-laki dituntut untuk bersikap tegas dalam memimpin. Tetapi ketika perempuan bersikap tegas, perempuan kerap disebut agresif. Dari contoh tersebut terlihat bahwa masalah budaya masih menjadi faktor utama dalam kemajuan perempuan.<sup>24</sup> Dan pernyataan yang mirip juga dikatakan oleh Facebook COO, Sheryl Sandberg bahwa - *'likeability' is the reason behind a lack of female leaders, if you can care less about being liked, you can be more assertive and get ahead.*' - pemimpin perempuan kurang berani karena mereka memikirkan pendapat orang terhadap tindakan / keputusan mereka. Sedangkan pemimpin laki-laki lebih

---

<sup>22</sup>Andy Stanley, *The Next Generation Leader-Pemimpin Generasi Mendatang*, (Jakarta: Nafiri Gabriel, 2014), 60.

<sup>23</sup> Brene Brown, *Dare To Lead* (Published in the United States by Random House, 2018), 17.

<sup>24</sup> Majalah Female, 5 Ciri Wanita Pemimpin Terhebat from <http://www.kamarwanita.com/5-ciriwanita-pemimpin-terhebat>, 2013.

berani.<sup>25</sup> Apapun bidang yang ditekuni seorang pemimpin perempuan (organisasi, masyarakat, pemerintahan dan lain-lain), pemimpin perempuan pasti akan menghadapi berbagai tantangan. Sehingga sebagai pemimpin perempuan butuh keberanian karena harus berhadapan risiko, pandangan orang dan berbagai tantangan. Faktor keberanian adalah faktor penting yang membawa kemajuan bagi seorang pemimpin perempuan.

Pemimpin yang tidak berani mengambil resiko dan berani mengambil resiko sama-sama mempunyai rasa takut, namun rasa takut pada akhirnya harus diatasi. Suatu tindakan berani seringkali membawakan hasil yang tidak diduga. Kehidupan seseorang berkembang sesuai dengan keberaniannya. Keberanian seorang pemimpin dapat mengubah segalanya menjadi benar, karena keberanian menyangkut soal prinsip, bukan persepsi. Pemimpin perlu mempunyai kemampuan untuk melihat kapan ia harus memegang teguh keyakinannya dan melaksanakannya. Keberanian dalam diri seorang pemimpin akan memberikan inspirasi komitmen pada para pengikutnya. Jika seorang pemimpin berani memegang teguh prinsipnya, pengikutnya akan berani juga.

Cakupan keberanian yang perlu dimiliki seorang pemimpin mencakup banyak hal lagi antara lain keberanian untuk melihat dan berbicara perihal kebenaran; keberanian untuk menciptakan dan menegaskan suatu visi dari suatu keadaan yang dihasrati; dan keberanian untuk bertekun pada jalan yang sedang diambil walaupun menghadapi resistensi yang kuat dan alot.<sup>26</sup> Walt Disney adalah seorang pemimpin

---

<sup>25</sup><https://www.dailymail.co.uk/femail/article-8088655/Facebook-COOs-Sheryl-Sandberg-says-women-not-succeeding-workplace-likability.html>.

<sup>26</sup> Arthur Shriberg et al., *Practicing Leadership – Principles and Applications*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1997, hal. 198.



besar dalam dunia bisnis, mengatakan “*Courage is the main quality of leadership, in my opinion, no matter where it is exercised. Usually it implies some risk – especially in new undertakings.*”

James M. Kouzes & Barry Z. Posner, dalam buku mereka “*Credibility – How Leaders Gain and Lose it, Why people demand it*”, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1993 dan “*The leadership Challenge*” (3rd edition), dalam kedua buku ini mereka memasukkan keberanian/berani sebagai salah satu dari 20 karakteristik para pemimpin yang dikagumi (hal. 14 dan 25), dan dalam kedua buku ini mereka juga menyatakan bahwa “tanpa keberanian tidak ada pengharapan” (*without courage, there can be no hope*) (hal 226 dan 398). Keberanian untuk melakukan dan mengatakan apa yang dipercayai dan diyakini oleh sang pemimpin sebagai sesuatu yang benar, bukannya suatu yang mengenakan saja, familiar atau populer; keberanian bertindak atas dasar visi organisasi.

Karl Barth, seorang teolog Swiss mengatakan bahwa keberanian adalah rasa takut yang disertai doa.<sup>27</sup> Pemimpin harus menyadari kebenaran-kebenaran akan keberanian bahwa keberanian dimulai dari pergumulan batin. Setiap orang pasti mempunyai ujian dan ujian tersebut dimulai dari dalam diri sendiri juga sama halnya dengan ujian keberanian. Keberanian bukan berarti tidak ada rasa takut, melainkan melakukan apa yang membuatnya takut.

Seorang “pemimpin” walaupun memiliki kemampuan untuk membuat rencana-rencana untuk mencapai misi, dan merumuskan tatanan/keteraturan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, tapi pemimpin tersebut tetap memerlukan

---

<sup>27</sup> John C. Maxwell, *The Success Journey*, (Jakarta: Harvest Publication House, 2003), 46.

keberanian untuk bertindak. Asmawi Syam (Mantan Dirut BRI) menulis “Pemimpin yang tak berani eksekusi adalah pemimpi”.<sup>28</sup>

Sepanjang sejarah, orang-orang mengharapkan agar para pemimpin mereka adalah pribadi-pribadi yang berani. Para raja diharapkan memimpin pasukan mereka di tengah medan pertempuran. Pada saat yang sama sang raja juga harus menjadi teladan bagaimana bersikap dan berperilaku dalam situasi pertempuran. Jadi seseorang tidak dapat menjadi seorang pemimpin yang baik tanpa memiliki keberanian. Baik pemimpin yang baru maupun yang sudah kawakan tetap membutuhkan keberanian untuk menjalankan fungsi mereka. Seorang pemimpin harus memiliki keberanian untuk melakukan apa yang harus dilakukannya, betapa besar pun “biaya”-nya, betapa pun sulitnya, dan betapa besar pun pengorbanan-pengorbanan yang harus dibuatnya. Dalam lokakarya kepemimpinan dan manajemen, tidak jarang kita mendengar sang pembicara/instruktur mengatakan, “Lakukan sesuatu, bahkan kalau itu pun salah; jangan tinggal diam di sana. Jika kita tidak melakukan apa-apa, maka tidak ada sesuatu pun masalah yang diselesaikan. Sebaliknya jika kita melakukan sesuatu, walaupun itu salah, kita mempunyai kesempatan untuk mengoreksi kesalahan kita itu sehingga pada akhirnya segala sesuatu menjadi benar.

Sebagai menlu (Secretary of State) Amerika Serikat pada masa perang Vietnam, Henry Kissinger mendefinisikan kepemimpinan sebagai “*Taking people where they would not have got by themselves*” (Membawa orang-orang ke tempat di mana mereka tidak akan sampai kalau berjalan sendiri). Membawa orang-orang ke tempat di mana mereka tidak akan sampai kalau berjalan sendiri seperti disebut di atas

---

<sup>28</sup> <https://investor.id/finance/pemimpin-tak-berani-eksekusi-adalah-pemimpi>.

sebenarnya membutuhkan keberanian moral, karena ada risiko riil mengalami kegagalan. Sampai para “pemimpin” mampu untuk mengambil keputusan-keputusan yang sulit dan seringkali tidak populer, maka mereka boleh dikatakan belum memimpin. Jadi, kepemimpinan selalu membutuhkan keberanian.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Asim Sen, Kamil Erkan Kabak, Gozde Yanginlar dalam “*Courages Leadership for Twenty – First Century*” dikatakan bahwa pemimpin-pemimpin yang berani akan mampu mengerti permasalahan-permasalahan yang terjadi serta berani mengambil tanggung jawab dan komitmen untuk membuat perubahan dan menyelesaikan masalah-masalah bahkan masalah- masalah yang rumit untuk suatu kehidupan yang lebih baik dan masa depan yang lebih baik.<sup>29</sup>

Menurut Brian Tracy (chairman dan CEO Tracy Interantional),<sup>30</sup> karakter keberanian merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Enam (6) wujud keberanian yang perlu dilakukan setiap pemimpin yaitu: (1) Berani untuk maju, (2) Berani mengikuti visi, (3) Berani tidak berkompromi, (4) Berani tetap pada prinsip, (5) Berani keluar zona nyaman, dan (6) Berani memberi contoh tindakan.

Sebagai pemimpin – baik di dunia bisnis maupun dunia politik – kita belajar untuk berbicara di depan publik, menangani konflik, pemecahan krisis, membela kepentingan kita, berurusan dengan berbagai pihak – internal maupun yang di luar organisasi – teristimewa yang sulit-sulit. Apabila kita tidak melakukan hal-hal seperti ini, maka kita tidak pernah akan pernah berani memimpin dalam arti yang sesungguhnya.

---

<sup>29</sup> Asim Sen, Kamil Erkan Kabak, Gozde Yanginlar, *Courages Leadership for Twenty – First Century*, (2013 Published by Elsevier Ltd. <https://www.researchgate.net/publication/257718498>)

<sup>30</sup> <https://www.facebook.com/notes/rumah-wirausaha/keberanian-utama-seorang-pemimpin-inspirasi-dari-brian-tracy/171412679580893/>.

Peneliti menulis dalam disertasi ini mengenai kepemimpinan perempuan karena perempuan itu mempunyai potensi. Secara alami, seorang perempuan itu melakukan tugas lebih teliti dan details, mengerjakan beberapa tugas pada waktu bersamaan (multitasking), memberikan nurturing (memperhatikan kebutuhan orang lain) dan relational (komunikasi). Menurut *American Psychological Association*, perempuan cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih kooperatif dan partisipatif. Sementara laki-laki cenderung lebih berorientasi pada tugas dan pengarahan, sementara perempuan lebih demokratis. Kepemimpinan laki-laki memberikan arahan bagi follower mereka, sementara kepemimpinan perempuan mendorong *follower* untuk menemukan arah mereka sendiri. Gaya kooperatif melibatkan lebih banyak percakapan dan mendengarkan, memang membutuhkan lebih banyak waktu tetapi membuat follower merasa lebih dihargai. Kepemimpinan perempuan sering memotivasi follower mereka dengan membantu mereka menemukan harga diri dan kepuasan dalam bekerja, ini juga berfungsi sebagai bagi para *follower*. Perempuan membantu *follower* menemukan identitas mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Laki-laki lebih cenderung menggunakan pendekatan kepemimpinan transaksional dalam memberikan insentif untuk berhasil dan hukuman bagi yang gagal.<sup>31</sup>

Dari penelitian yang dilakukan oleh Alice & Mary dalam '*the leadership styles of women and men*' dituliskan bahwa kepemimpinan perempuan lebih menonjol dalam hal memberi motivasi kepada pengikut mereka sehingga mereka merasa dihormati, menunjukkan sikap optimis dan semangat untuk menuju tujuan-tujuan (target) dan cenderung untuk mengembangkan dan mementor dan memperhatikan

---

<sup>31</sup> <https://topcareer.id/>

kebutuhan-kebutuhan pengikutnya termasuk memberi reward.<sup>32</sup> Sehingga kepemimpinan perempuan itu cenderung lebih kepada hubungan. Di mana dalam situasi gereja, relationship itu sangat penting dan sangat diperlukan dalam pelayanan dan hubungan dengan jemaat.

Pada masa gereja abad pertama, kepemimpinan perempuan juga sudah cukup dikenal. Gereja mula-mula menempatkan para perempuan dengan intensif dalam pelayanan. Misalnya, Febe, Priskila, dan Lidia. Febe dikenal sebagai seorang diaken (melayani jemaat) yang menolong dan mendukung pelayanan di gereja Kengkrea, suatu kota di daerah Korintus (Rm. 16:1).<sup>33</sup> Selanjutnya, Priskila bersama dengan suaminya Akwila. Mereka mempunyai gereja di rumah dan dikenal sebagai rekan sepelayanan Paulus (Kis. 18).<sup>34</sup> Priskila dan Akwila mempunyai bisnis membuat tenda (Kis. 18:3). Selain sibuk membantu suaminya Akwila membuat tenda, Priskila juga sibuk memperhatikan segala keperluan Paulus, mengurus rumah tangganya, dan mengurus segala keperluan gereja yang ada di rumahnya. Kemudian, Lidia seorang pengusaha perempuan yang menjual kain ungu dan dikenal memiliki pengaruh di kota Tiatira (Kis. 16:14-40).<sup>35</sup> Lidia juga salah satu pendukung pelayanan Paulus. Lidia seorang perempuan yang rajin dan produktif. Dia seorang perempuan pengusaha, tapi juga seorang penyembah Tuhan yang taat. Dalam periode ini, gereja merupakan gereja-gereja rumah. Jika kepala rumah tangga percaya dan dibaptis, seringkali terjadi seluruh rumah tangganya akan mengikutinya seperti dalam kehidupan Lidia. Lidia

---

<sup>32</sup> *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 4, 2001, pp. 781–797 The Leadership Styles of Women and Men, Alice H. Eagly\* and Mary C. Johannesen-Schmidt, *Northwestern University*.

<sup>33</sup> Edith Deen, *All the Women of The Bible*, (New Jersey: Castle Books, 1955), 230.

<sup>34</sup> *Ibid*, 227.

<sup>35</sup> *Ibid*, 221.

adalah seorang perempuan yang juga memegang tanggung jawab kepala rumah tangga.<sup>36</sup>

Dalam kehidupan dan pelayanan gereja pada masa kini, kepemimpinan perempuan juga sudah meluas. Beberapa gereja yang sebelumnya menolak pelayanan dan kepemimpinan perempuan, kini telah mulai menempatkan kaum perempuan pada posisi pemimpin. Memang harus diakui selama ini pusat perhatian gereja-gereja biasanya tertuju pada masalah-masalah ras atau denominasi yang memisahkan umat Allah. Para perempuan banyak yang melakukan pelayanan di belakang mimbar seperti mengatur bunga, menyiapkan makanan, menyiapkan Perjamuan Kudus dan menjaga anak-anak. Dengan semakin meningkatnya kesadaran tentang kepemimpinan perempuan mendorong para perempuan di dalam gereja untuk memiliki kapasitas yang besar dengan pengaruh untuk tampil sebagai pemimpin. Para perempuan tidak lagi hanya melayani sebatas sebagai pemimpin pujian, mengajar sekolah minggu, koordinator usher, tapi semakin berkembang pengaruhnya dalam otoritas sebagai seorang gembala, seorang yang duduk dalam kepenatuaan atau dalam suatu kedudukan kepenilikan.

Beberapa nama pemimpin perempuan dalam dunia kekristenan yang menjadi pengaruh tidak hanya di negara asal mereka tapi sudah melayani kepada bangsa-bangsa lain seperti Asia, Eropa, dan Afrika antara lain: Joyce Meyer (Pendiri dan Chairman dari Joyce Meyer Ministry; Fenton, MO – USA).<sup>37</sup> Selain itu adalah Marilyn Hickey (Pendiri dan Chairman dari Marilyn Hickey Ministry; Denver –

---

<sup>36</sup> Ibid, 224.

<sup>37</sup> website: [www.joycemeyer.org](http://www.joycemeyer.org).

USA).<sup>38</sup> Pemimpin perempuan lainnya adalah Naomi Dowdy (Gembala Sidang dari Trinity Christian Church di Singapore; dengan jemaat sekitar 5500).<sup>39</sup>

Gereja *International Full Gospel Fellowship International* (IFGF)<sup>40</sup> menjelaskan bahwa peranan perempuan dalam kepemimpinan sudah semakin diperkenalkan dan semakin bertambah. Apalagi saat ini gereja IFGF sedang membangun pola gereja di dalam lanskap dan paradigma yang baru yaitu menjadi gereja yang memberikan dampak dan pengaruh positif yang nyata dalam setiap segi kehidupan masyarakat: ekonomi, politik, sosial, seni budaya, dan lain-lainnya. Gereja yang akan menjadi jembatan antara Allah dan manusia. Para perempuan didorong untuk semakin tampil dan diberi kesempatan untuk mengambil tugas-tugas pelayanan yang biasanya lebih banyak ditempati kaum pria misalnya dengan menjabat sebagai gembala sebuah gereja, menjadi *fulltimer* - Pdm (Pendeta Muda) dan menjadi hamba Tuhan di dunia professional/usaha-Pdp (Pendeta dan Profesional). Melihat pentingnya memperlengkapi para perempuan dalam gereja IFGF untuk menjadi para pemimpin.

Saat ini, gereja IFGF sedang fokus kepada pemuridan jemaat (*discipleship*) supaya dapat terus bertumbuh secara rohani. Pemuridan merupakan salah satu proses di IFGF untuk mempersiapkan setiap jemaat menjadi pemimpin yang disebut *Discipleship Journey* (DJ). Salah satu syarat untuk menjadi seorang pemimpin di gereja IFGF adalah sudah menyelesaikan proses *Discipleship Journey* dengan mengikuti kelas *Come, Grow, Serve* dan *Lead*. Perempuan juga sudah dilibatkan sebagai pengajar dalam kelas *Discipleship Journey*. Selain itu, pemimpin juga sudah

---

<sup>38</sup> website: [www.mhmin.org](http://www.mhmin.org).

<sup>39</sup> website: [www.trinitychristianchurch.org](http://www.trinitychristianchurch.org).

<sup>40</sup> IFGF, *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD ART) 2017-2021*, (Jakarta, 2017).

harus bergabung dalam *iCare* (kelompok kecil). *Icare* merupakan wadah bagi setiap jemaat atau calon pemimpin untuk belajar memperdalam pemahaman tentang kebenaran firman Tuhan sehingga dapat membuat jemaat semakin dewasa. Keterlibatan perempuan dalam memimpin *icare group* di gereja IFGF menjadi wadah atau fasilitasi untuk melahirkan banyak pemimpin perempuan di gereja IFGF pada masa kini. Dari data leader di IFGF Global (Oktober 2020), total ada 2,146 orang *icare leader* (ICL) dan *icare coach* (ICC) dengan 1,003 di antaranya adalah *icare leader* dan *icare coach* perempuan. Yaitu ada sekitar 46,7 % *icare leader* dan *icare coach* perempuan.

IFGF Global saat ini ada di 32 negara dengan dilayani oleh 325 PDM/PDP/PDT yang terdiri dari 37 PDM/PDP/PDT perempuan dan 288 PDM/PDP/PDT laki-laki (menurut data IFGF Global October 2020). Jadi ada sekitar 11.4 % PDM/PDP/PDT perempuan yang melayani di IFGF Global.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka selanjutnya peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sehubungan dengan kepemimpinan perempuan di IFGF Global, antara lain:

Pertama, dalam kepemimpinan diperlukan visi dan keberanian. visi menjadi peta untuk ke masa depan. sedangkan keberanian adalah kekuatan untuk mewujudkan visi tersebut. Sehingga perlu diteliti bagaimana pengaruh visi dan keberanian terhadap kepemimpinan perempuan di IFGF Global?

Kedua, pemuridan merupakan salah satu proses di IFGF untuk mempersiapkan setiap jemaat menjadi pemimpin yang disebut *Discipleship Journey* (DJ). Seorang



pemimpin di gereja IFGF perlu menyelesaikan proses *Discipleship Journey* dengan mengikuti kelas *Come, Grow, Serve* dan *Lead* sebagai persyaratan seorang pemimpin di IFGF. Bagaimana hubungan kepemimpinan perempuan di IFGF lewat proses *Discipleship Journey* di IFGF?

Ketiga, dalam sebuah keluarga, laki-laki kadang lebih diutamakan dalam banyak kesempatan misalnya dalam menuntut ilmu untuk bisa terus maju (pendidikan) sedangkan perempuan diminta mengurus keluarga. Padahal aspek pendidikan itu merupakan salah satu aspek penting untuk membentuk seorang perempuan menjadi seorang pemimpin. Bagaimana hubungan pendidikan dalam membentuk seorang pemimpin perempuan?

Keempat, baik laki-laki dan perempuan memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin. Tapi ada perbedaan dalam gaya kepemimpinan laki-laki dan gaya kepemimpinan perempuan. Perbedaan gaya kepemimpinan laki-laki dan gaya kepemimpinan wanita dalam memimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor emosi dan sosial, cara berpikir, komunikasi, dan orientasi. Seorang pemimpin perempuan dapat melakukan tugas details dan teliti, dapat mengerjakan beberapa tugas pada waktu bersamaan – multitasking (cara berpikir), dapat memberikan nurturing - memperhatikan kebutuhan orang lain, merawat (emosi dan sosial) dan relational (komunikasi). Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan perempuan ini kepada pengikutnya dan kepada hasil yang diharapkan sebagai seorang pemimpin perempuan?

Kelima, Kepemimpinan perempuan di IFGF dalam sehari-harinya bekerja sama dengan kepemimpinan lainnya (*gender*). Dengan adanya kecenderungan pola pikir dan pengambilan keputusan para pemimpin perempuan diharapkan bisa bekerja

sama dan bersinergi dengan pemimpin lainnya. Bagaimana kecenderungan kepemimpinan perempuan di IFGF dalam bekerjasama dan bersinergi dengan kepemimpinan lainnya di IFGF (*gender*)?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membuat suatu batasan terhadap masalah yang ada yaitu Pengaruh Visi dan Keberanian Terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global. Batasan masalah ini dibuat untuk mencegah pembahasan yang terlalu melebar dan merupakan hal yang mendesak untuk dilakukan penelitian.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka peneliti membuat rumusan masalah pada disertasi ini yang berjudul "Pengaruh Visi & Keberanian terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global" adalah sebagai berikut:

Pertama, bagaimanakah kecenderungan Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global?

Kedua, bagaimanakah kecenderungan Visi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global?

Ketiga, bagaimanakah kecenderungan Keberanian Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global?

Keempat, apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara Visi dengan Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global?

Kelima, apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara Keberanian dengan Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global?

Keenam, apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara Visi dan Keberanian secara bersama-sama terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global?

Ketujuh, indikator manakah yang paling dominan mempengaruhi Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global?

Kedelapan, kategori latar belakang manakah yang paling berpengaruh terhadap Kepemimpinan Perempuan di IFGF Global?

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dan kontribusi baik secara teoritis maupun praktik bagi peneliti dan para pembaca serta dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

Pertama, bagi para pemimpin perempuan secara umum supaya memiliki visi dan keberanian untuk memimpin.

Kedua, bagi para pemimpin perempuan di IFGF Global supaya memiliki visi dan keberanian untuk memimpin.

Ketiga, bagi para pemimpin gereja supaya mendorong para perempuan untuk mengembangkan potensi yang Allah berikan kepada para perempuan.

Keempat, bagi kampus Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest (STTIH) yang merupakan tempat peneliti belajar dan diperlengkapi untuk menjadi seorang pemimpin dan sebagai salah satu referensi bahan pembelajaran dalam kepemimpinan.

Kelima, bagi peneliti sendiri untuk lebih memahami dan mengerti pengaruh visi dan keberanian terhadap kepemimpinan perempuan serta dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari serta untuk memenuhi syarat akademis bagi pencapaian gelar Doctor of Teologi (D.Th) jurusan Kepemimpinan Kristen di Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest (STTIH).

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dari disertasi ini yang terdiri dari atas lima bab, yakni:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Bagian pendahuluan memberikan gambaran tentang permasalahan dalam penelitian dan bagaimana merumuskan permasalahan yang ada sehingga penelitian berupa kajian teoritis dan penelitian lapangan dapat dilakukan secara cepat dan tepat.

Bab kedua, terdiri kajian teori kepemimpinan, teori visi dan keberanian, kepemimpinan perempuan dalam Alkitab yaitu Debora, karakter visi dan keberanian kepemimpinan Debora, dan kepemimpinan perempuan di IFGF Global. Berdasarkan kajian teori kepemimpinan perempuan dalam Alkitabiah yaitu Debora, peneliti akan

membuat rangkuman, kerangka berpikir dan definisi yang dapat dijadikan sebagai definisi konseptual dan definisi operasional dalam bab ketiga.

Bab ketiga, peneliti akan menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian; metode penelitian, rancangan dan prosedur penelitian yang terdiri dari tujuan penelitian, populasi dan sampling penelitian, variabel penelitian, pengembangan instrumen penelitian, dan analisa data.

Bab keempat, peneliti akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis.

Bab kelima berisi kesimpulan, implikasi dan saran dari hasil-hasil yang telah diperoleh dan telah dianalisis dari keseluruhan penelitian. Dan memberikan beberapa implementasi serta saran kepada pembaca baik para pemimpin gereja dan khususnya para pemimpin-pemimpin perempuan di IFGF Global.