

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi dan menggerakkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapainya tujuan kelompok atau organisasi (Sweeney, P.D.; Mcfarlin, 2002). Sikap kepemimpinan dimiliki oleh setiap individu, karna pada hakikatnya setiap individu memimpin dirinya sendiri untuk bisa mengarahkan, memilih dan memotivasi dirinya sendiri. Namun didalam organisasi, seorang pemimpin tidaklah hanya memimpin dirinya sendiri tetapi juga memimpin beberapa orang, yang membawa mereka untuk bersama-sama mencapai tujuan dan cita-cita yang sama. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawayannya dalam mengarahkan serta mempengaruhi para anggotanya. Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan.

Faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi keberhasilan dalam proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau disebut gaya kepemimpinan (Yulianti Reny, 2018). Menurut Nawawi dan Hadari dalam (Fitriani, 2015) gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, serta perilaku organisasinya. Dalam sebuah organisasi atau institusi,

dominasi pemimpin pria masih begitu kuat. Dalam hal ini faktor biologis sering kali menjadi perbandingan untuk menjadi seorang pemimpin. Maka isu ketimpangan gender ini masih mengental dikalangan masyarakat, sehingga perempuan kadang tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan yang tinggi dibandingkan laki-laki (Fitriani, 2015). Hal tersebut disebabkan karena konstruksi masyarakat, perempuan identic dengan sektor domestik, atau berkaitan dengan pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mencuci, piring, merawat anak dan sebagainya (KPPPA, 2016). Kepemimpinan tidak lepas dari seberapa besar kemampuan individu itu sendiri dalam memimpin. Seorang perempuan pun bisa memiliki kemampuan melebihi laki-laki dalam hal memimpin.

Seiring berkembangnya zaman, dunia modern memfokuskan pada kompetensi dan *performance*, gender bukan lagi sebagai faktor pembeda. Hal ini terbukti bahwa pekerjaan dulu yang di dominasi oleh kaum laki-laki sekarang kaum perempuan bisa menempati pekerjaan yang sama, seperti dinas kesetaraan, supir taxi/bus, driver ojek *online*, pengisian bahan bakar, mandor bangunan dan lain sebagainya (Fitriani, 2015). Pola pemikiran perempuan dari tahun ke tahun perkembangannya semakin signifikan, terlihat dari banyaknya kaum perempuan yang ikut dalam kanca politik ataupun organisasi yang dapat mewakilkan bagi kaum perempuan di berbagai macam kegiatan masyarakat. Dalam hal ini telah banyak wanita yang meraih jabatan dari posisi rendah sampai puncak dalam suatu lembaga dan negara. Dalam sejarah sudah tercatat beberapa wanita yang menjadi

wakil presiden hingga presiden, perdana menteri, ketua diberbagai lembaga pun sudah ada (Habibah, 2015).

Di Dunia, Indonesia berada pada posisi ke-4 dengan pemimpin perempuan terbanyak berdasarkan laporan *Women in Business 2020* yang dirilis oleh *Grant Thornton Internasional* (Suara.com, 2020). Menurut farancesca Lagerberg, *global leader, Grant Thornton Internasional* mengatakan terdapat peningkatan kesetaraan gender ditingkatkan pemimpin tertinggi di perusahaan – perusahaan (Suara.com, 2020). Jika tahun sebelum nya pejabat yang di posisi CEO atau Direktur dijabat oleh wanita hanya 15%, tahun ini menjadi 20% termasuk Indonesia (Suara.com, 2020). Hal ini di buktikan dalam data BPS tahun 2017-2019 bahwa distribusi Manajer perempuan dari tahun mengalami peningkatan meskipun masih terjadi ketimpangan yang besar antara distribusi manajer perempuan dengan manajer laki – laki, yaitu sebesar 38,4%. Namun, artinya di Indonesia adanya usaha terwujudnya kesetaraan gender.

Gambar 1. 1 Distribusi Jabatan Manajer Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017 - 2019



Sumber : Sakernas Agustus, BPS 2019

Salah satu fenomena yang menarik mengenai kepemimpinan perempuan di Indonesia dalam upaya perwujudan kesetaraan gender khususnya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Lembaga Keuangan Syariah yaitu menurut hasil observasi ada 7 BMT dengan Ketua Pengurus dan Manajernya adalah perempuan. Salah satunya adalah Ibu Mursida Rambe beliau adalah CEO sekaligus Ketua Pengurus dari BMT Beringharjo, kemudian Ibu Uang Wari sebagai Pengurus sekaligus General Manager BMT UMY dan masih banyak lagi. BMT (*Baitul Maal wa Tanwil*) atau dinamakan koperasi syariah merupakan Lembaga Keuangan Syariah yang paling berkembang pesat. Menurut Deputi Bidang Pembiayaan Kemenkop dan UKM Yuana Sutiyowati dalam acara Silatnas Perhimpunan BMT Indonesia di Sleman, BMT memiliki peran yang sangat strategis untuk mewujudkan target Indonesia menjadi basis keuangan ekonomi syariah dunia pada tahun 2024 (Kemenkopuukm, 2019). Jumlah BMT di Indonesia mencapai 5.000 unit, tentu sebuah peningkatan yang sangat signifikan (Kemenkopuukm, 2019). Maka BMT harus lebih memberikan manfaat kepada masyarakat dan para anggotanya, sesuai dengan visi nya yaitu memberikan layanan dan solusi system teknologi keuangan mikro syariah.

BMT di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yang di pimpin oleh perempuan tersebut merupakan BMT yang sudah berkontribusi besar bagi kesejahteraan masyarakat Yogyakarta. Maka dari itu sosok pemimpin mempunyai peran paling besar dalam keberhasilan tersebut. Peran seorang pemimpin merupakan suatu perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam

menduduki suatu posisi tertentu yang bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi (Daswati, 2012). Namun disamping peran seorang pemimpin, terdapat sosok perempuan hebat yang terus berfikir maju dan menentang kontruksi masyarakat yang berpendapat bahwa perempuan indentik dengan pekerjaan domestik. Sebuah keberhasilan di organisasi tekhusus di BMT, tidak cukup dengan kriteria seorang pemimpin saja yang diperhatikan tetapi harus ditunjang dengan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku serta arah geraknya karyawan. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi, diantaranya gaya kepemimpinan situasional, kharismatik, transformasional dan transaksional. Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu dimana si pemimpin mampu menarik orang, dikarenakan terdapat kualitas pribadi yang berbeda dari seorang pemimpin, dan hal tersebut merupakan anugerah dari sang pencipta (Robbins & Judge, 2017). Kemudian gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin dapat memimpin dengan menyesuaikan kemampuan atau kesiapan dari karyawannya (Robbins & Judge, 2017). Gaya kepemimpinan transformasional yaitu dimana pemimpin banyak memberikan inspirasi serta motivasi terhadap karyawannya untuk mencapai hasil yang besar sehingga terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan (Daswati, 2012).

Sedangkan Gaya kepemimpinan transaksional ialah gaya kepemimpinan yang sangat tegas dimana pemimpin memberikan imbalan sesuai apa yang

dihasilkan karyawan, maka sangat jelas dalam pembagian tugas pokoknya, dengan cara ini dapat memotivasi karyawan agar kerja lebih keras (Wagimo & Acok, 2018). Menurut hasil penelitian (Yulianti Reny, 2018) jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan terlihat gaya tertentu khas perempuan. Bukan karena perbedaan biologis tetapi disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan, maka gaya kepemimpinan perempuan terbagi dua yaitu gaya kepemimpinan feminisme dan gaya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian (Rahmah dkk., 2013) (Ditaria, 2013), wanita memiliki kecenderungan demokrasi dalam hal pengambilan keputusan selain itu selalu meningkatkan hubungan interpersonal dan komunikasi serta dapat menciptakan suasana kekeluargaan. Kemudian dalam hasil penelitian Anis (2015) dalam (Yulianti Reny, 2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan Lurah Pakowa, pemimpin sangat dekat dengan bawahan dan sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan atau yang disebut demokratis, jadi bukan otoriter, bertanggung jawab dan memiliki komunikasi yang baik dan sikap partisipasi yang tinggi.

Namun hasil dari observasi peneliti menunjukkan bahwa Pemimpin Perempuan di Lembaga keuangan Syariah khususnya di BMT cenderung menggunakan Gaya kepemimpinan transaksional. Dari ke 4 karakteristik Gaya kepemimpinan transaksional digunakan pemimpin dalam memimpin BMT, dikarenakan karakteristik pekerjaan yang harus menuntut karyawan dalam pencapaian target, sehingga Gaya kepemimpinan transaksional mampu membangun motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti ingin

mengetahui bagaimana peran kepemimpinan perempuan dengan karakteristik pekerjaan yang berorientasi bisnis dengan tinjauan Gaya kepemimpinan transaksional. Maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Lembaga Keuangan Syariah Di Tinjau Dari Teori Gaya Kepemimpinan Transaksional (Studi Kasus Bmt Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peranan kepemimpinan perempuan di Lembaga Keuangan Syariah ?
2. Bagaimana peranan kepemimpinan perempuan di Lembaga Keuangan Syariah menurut teori gaya kepemimpinan transaksional?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui peranan kepemimpinan perempuan di Lembaga Keuangan Syariah.
2. Mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan perempuan di Lembaga Keuangan Syariah menurut teori gaya kepemimpinan transaksional.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan mengembangkan teori serta informasi ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia

tentang peranan kepemimpinan perempuan di Lembaga Keuangan Syariah menurut teori gaya kepemimpinan transaksional.

2. Prkatis

a. Bagi Prodi

Dapat memberikan sumbangan ilmu melalui penelitian mengenai analisis peran kepemimpinan perempuan dalam lembaga keuangan syariah di tinjau dari teori gaya kepemimpinan transaksional.

b. Bagi Lembaga

Dapat memberikan informasi serta dijadikan pertimbangan mengenai gaya kepemimpinan di lembaga tersebut.

c. Bagi Penulis

Dapat mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat ketika perkuliahan serta menambah ilmu pengetahuan baru atas hasil dilakukannya penelitian.