

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hingga saat ini belum ada negara yang mampu mencapai kesetaraan gender secara penuh. Saat ini, jika melihat upaya dalam memperjuangkan kesetaraan gender. Laporan *Global Gender Gap Index* (GGGI) tahun 2023 dari *World Economic Forum* (WEF) memprediksikan kesetaraan gender tidak akan tercapai dalam 131 tahun ke depan. Kesimpulan ini diambil berdasarkan tingkat kemajuan kesetaraan gender yang sangat lambat dikarenakan tingkat perhitungan dalam pengukuran kesetaraan hanya 0,3 persen sejak tahun lalu. Indeks ini merupakan indeks terlama dalam melacak kemajuan upaya banyak negara dalam menutup kesenjangan ini sejak diluncurkan pada tahun 2006. Saat ini memang sudah semakin banyak perempuan yang beralih ke pekerjaan berbayar dan semakin banyak perempuan yang menempati posisi kepemimpinan, namun ekspektasi masyarakat global, kebijakan pemberi kerja, lingkungan hukum dan ketersediaan layanan tetap berpengaruh dan memainkan peran yang juga penting dalam isu kesetaraan gender (Global Gender Gap Report, 2023)

Negara Arab Saudi menempati posisi ke 131 dari 146 negara dalam isu kesetaraan gender yang rendah, dengan norma-norma gender merugikan yang terus berlanjut menurut Global Gender Gap Report 2023. Hal ini berkaitan dengan adanya konsep perwakilan laki-laki dan pengaruh hukum syariah serta budaya yang menyebabkan segregasi gender di masyarakat. Selain itu di Jepang, isu kesetaraan gender juga terbelah tinggi dengan peringkat 125 dari 146 negara yang mengalami penurunan pesat dalam hal kesetaraan gender. Tingkat kesetaraan gender yang rendah di Jepang disebabkan oleh rendahnya kedudukan perempuan dalam dunia kerja, keterwakilan politik dan masih banyaknya pelecehan terhadap perempuan dalam kehidupan sehari-hari (Global Gender Gap Report, 2023).

Meskipun tidak pada urutan yang sama rendahnya, Indonesia masih dalam posisi negara dengan kategori kesetaraan gender dengan urutan rendah. Berdasarkan survey GGGI 2023, Indonesia berada pada peringkat ke 87 dari 146 negara. Walaupun peringkat tersebut meningkat dari tahun sebelumnya yang berada

di tingkat 97 namun skor index tidak mengalami perubahan dari tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan negara ASEAN, Indonesia berada pada posisi ke 7 dari 10 negara ASEAN (Global Gender Gap Report, 2023). Dalam hal kesetaraan gender artinya, di Indonesia masih banyak terjadi kesenjangan gender secara umum.

Isu kesenjangan gender di Indonesia terjadi secara evolutif dan perlahan, sehingga membentuk pola pikir yang memadai dalam struktur masyarakat. Contohnya karena konstruksi sosial gender, kaum laki-laki dianggap harus kuat dan agresif. Maka, laki-laki akan cenderung dilatih, tersosialisasikan dan termotivasi untuk memiliki sifat yang ditentukan oleh masyarakat yakni harus lebih kuat dan lebih besar. Demikian pula pada perempuan, dimana ia harus bersifat lemah lembut. Adanya doktrin tersebut kemudian berpengaruh tidak saja terhadap pada perkembangan emosi, ideologi, dan visi kaum perempuan, namun juga berpengaruh pada perkembangan fisik dan biologisnya. Seolah-olah menjadi lemah dan lembut merupakan suatu kodrat, padahal kenyataannya hal tersebut merupakan konstruksi masyarakat (Afandi, 2019).

Secara teoritis, terdapat beberapa bentuk ketidakadilan gender yang lebih banyak dialami oleh perempuan yaitu, marginalisasi, stereotip, subordinasi, kekerasan, dan beban ganda (Mardia, 2014). Namun, perempuan sebenarnya justru memiliki kelebihan-kelebihan tertentu di beberapa aspek. Menurut Agustina Erni, Deputy Bidang Kesetaraan Gender Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA), pentingnya suara perempuan dalam posisi-posisi strategis adalah untuk memastikan bahwa keputusan dan kebijakan yang diambil dapat lebih memperhatikan kepentingan perempuan dan anak-anak. Diharapkan bahwa melibatkan suara perempuan dalam proses pengambilan keputusan dapat membantu mengatasi kesenjangan antara kualitas hidup perempuan dan laki-laki (KemenPPPA, 2023).

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa perempuan memiliki beberapa kelebihan khas, seperti ketahanan yang lebih baik, ketekunan, dan kesabaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (Hamka, 2012). Dalam diri wanita ada hal yang menonjol jika kita bandingkan dengan laki-laki, yaitu lebih lembut, lebih sabar, memiliki empati dan multitasking mampu mengerjakan

pekerjaan secara sekaligus. Wanita juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan dalam hidupnya. Bahkan tantangan tersebutlah yang biasanya menjadi puncak karir perempuan (Fitriana & Cenni, 2021). Pendapat ini juga didukung oleh penelitian McKinsey dan Company tahun 2018-2021 yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan dapat menciptakan organisasi yang lebih sehat, merata, dan mampu menghasilkan keputusan yang komprehensif dan inklusif dari berbagai aspek (McKinsey & Company, 2021).

Menurut Tjokroaminoto penyebab rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan dan cenderung menempati posisi terbelakang adalah 1) Adanya pandangan/ stereotip maskulin/feminin peranan manusia sebagai akibat dari determinasi biologis seringkali mengakibatkan proses marginalisasi perempuan, 2) Adanya diskriminasi peran publik/ domestik yang bermula dari perspektif “peran Perempuan adalah di rumah” pada gilirannya melestarikan pembagian antara fungsi produktif dan reproduktif antara laki-laki dan perempuan, 3) Adanya beban kerja ganda yang mengembangkan perspektif bahwa tugas utama perempuan adalah ibu rumah tangga, cenderung mengalami proses aktualisasi potensi perempuan secara utuh, dan 4) Adanya pendapat subordinasi dan peran marginal perempuan telah mengembangkan wawasan bahwa peran dan fungsi perempuan dalam masyarakat bersifat sekunder (Habibah, 2015).

Data pusat statistika menunjukkan pada tahun 2022, perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan yakni laki-laki lebih tinggi sebesar 83,87%, sedangkan perempuan 53,41% (BPS, 2023). Kesenjangan tingkat partisipasi angkatan kerja yang terjadi antara Perempuan dan laki-laki di negara berkembang umum terjadi (Verick, 2014). Rendahnya TPAK Perempuan di Indonesia disebabkan oleh faktor norma dan budaya yang masih berlaku. *United Nations Divisions for the Advancement of Women* (UNDAW) menetapkan bahwa suara dan kepentingan kelompok perempuan akan mulai diperhatikan apabila keterwakilan perempuan mencapai setidaknya 30%.(Salfa, 2023). Selain itu di bidang ketenagakerjaan, perempuan juga masih memiliki akses yang lebih rendah dibandingkan laki-laki terhadap pasar kerja. Lebih lanjut lagi, pekerja perempuan cenderung mendapatkan upah yang kecil daripada pekerja laki-laki (Yusrini, 2017). Pekerja perempuan juga mengalami kesulitan dibandingkan

pekerja laki-laki dalam mencapai jabatan yang sama baik di negara berkembang maupun negara maju (Nuraeni & Suryono, L., 2021). Subjek A sebagai *President of Girl Up* Indonesia juga memberikan pendapatnya perihal pernyataan tersebut

“... angka 30% itu sudah lumayan, but its not that bad but can you image dari banyaknya populasi perempuan yang bekerja ada di marginal level itu hanya 30 %” (A, 30 Thm, 11 Agustus 2023)

Isu perihal kesetaraan gender diatas dengan mengusahakan kesetaraan hak dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan membutuhkan waktu yang masih panjang (UN, 2023). Sejalan dengan pendapat subjek A sebagai *President of Girl Up* Indonesia:

“Mungkin untuk memberantas harus memakan waktu yang cukup lama. Hmm mungkin sampai dimana aku dan kamu gak perlu membuat skripsi atau penelitian perihal ini” (A, 30 Thm, 11 Agustus 2023)

Oleh karena itu, permasalahan ini perlu menjadi fokus bersama-sama untuk mengakhiri berbagai bentuk ketidakadilan gender. Hak untuk mendapatkan kesetaraan gender merupakan salah satu dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang merupakan komitmen global dan nasional dalam upaya mensejahterakan masyarakat yang ditentukan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). PBB pada tahun pertama mendirikan Dewan Ekonomi dan Sosial membentuk Komisi Status Perempuan, sebagai badan pembuat kebijakan global utama yang didedikasikan khusus untuk kesetaraan gender dan kemajuan perempuan (UN, 2023). Pemerintah juga ikut turun tangan dalam mempertahankan kesetaraan gender dengan ditetapkannyapasal 27 ayat 1 UUD 1945 yang menjelaskan bahwa seluruh warga negara dimata hukum dan pemerintahan memiliki kedudukan yang sama dan wajib menjunjung hal tersebut tanpa terkecuali dan UU No 7 1984 tentang pengesahan konvensi tentang penghapusan diskriminasi dalam bentuk apapun terhadap wanita (KemenPPPA, 2019).

Meskipun begitu, aturan tersebut masih jarang dijadikan acuan atau pedoman di Indonesia dikarenakan deklarasi tersebut belum dipahami dan diaplikasikan oleh masyarakat Indonesia (Ismail et al., 2020). Berbagai ketimpangan dari kesetaraan gender ini secara umum masih banyak dialami oleh perempuan, perempuan seharusnya memiliki hak yang sama dalam meraih kebebasan yang setara dengan gender lainnya. Isu kesetaraan gender ini diangkat

dari keyakinan bahwa hak untuk hidup secara terhormat, bebas dan memperoleh pendidikan sebaik mungkin merupakan hak bagi semua gender, tidak hanya laki-laki saja namun juga bagi perempuan.

Hak untuk hidup secara terhormat, bebas dari rasa takut dan memiliki hak untuk memilih jalan hidupnya sendiri bukan hanya diperuntukan kepada laki-laki, begitu pula dengan hak untuk memimpin. Hakikatnya hak tersebut seharusnya juga dimiliki oleh perempuan, karena hal tersebut merupakan bagian penting dari Hak Asasi Manusia (HAM). Berkaitan dengan ini, pemberdayaan kepemimpinan perempuan sangatlah dibutuhkan agar dapat menciptakan perempuan yang percaya diri dan memiliki tempat untuk menyuarakan pendapatnya tanpa rasa takut dan tanpa perasaan kecil hati karena tidak dianggap atau tidak didengar dalam berbagai tahapan proses pembangunan baik dari tingkat nasional sampai pemerintahan desa (KemenPPPA, 2023). Hal ini sesuai dengan pernyataan subjek Q sebagai *President of Girl Up* Siginjai yang menyatakan :

“Wajib (bagi setiap individu untuk memiliki jiwa kepemimpinan), minimal seseorang mampu mengatur untuk dirinya sendiri jadi sedasar- dasarnya mampu dalam memimpin dirinya sendiri.” (Q, 22 Thn, 19 Februari 2023)

“...., terutama saya sebagai perempuan maksudnya jangan terlalu ngikut orang lain aku berharap individu mampu memiliki opini dan keputusannya sendiri juga dimana individu bisa tampil lebih percaya diri dengan kemampuannya gak semata- mata hanya mampu dipimpin seseorang saja.” (Q, 22 Thn, 19 Februari 2023)

Dalam menghadapi berbagai isu kesetaraan gender yang terjadi dibutuhkan wadah dan lingkungan yang selaras dengan tujuan untuk membentuk perempuan yang mampu memimpin dirinya dan berkembang memiliki modal persiapan untuk menghadapi isu kesetaraan gender yang terjadi. Terdapat beberapa wadah yang telah berjalan saat ini; pertama, organisasi *Generation Girl* berdiri pada tahun 2018 (Generationgirl, 2023), kedua komunitas *Women Empower Women At Work* (WEWAW) berdiri pada tahun 2020 (Wewawindonesia, 2023), ketiga komunitas Perempuan Berkisah yang mulai berdiri menjadi komunitas pada tahun 2019 (Perempuanberkisah.id, 2023).

Dari ketiga contoh organisasi dan komunitas pemberdayaan perempuan diatas menurut peneliti masih terdapat kekurangan masing-masing organisasi dan komunitas. Dimana di organisasi *Generation Girl* dan komunitas WEWAW belum terdapat ruang inklusi yang membantu perempuan merasa aman untuk membahas

isu kesetaraan gender lain seperti kekerasan yang dialami perempuan maupun penindasan. Kemudian pada komunitas WEWAW dan Perempuan Berkisah sayangnya hanya berlangsung secara online hingga saat ini membuat kurangnya interaksi sosial yang terjadi secara langsung serta masih kurangnya regional yang tersebar.

Pada tahun 2010, United Nations Foundation (UNF) mendirikan organisasi bernama Girl Up, yang bertujuan untuk membangun dan memperdayakan perempuan muda untuk menjadi pemimpin yang tangguh dan berpengaruh dalam memperjuangkan keadilan gender, kesetaraan dan hak asasi manusia. Girl Up meyakini bahwa setiap perempuan memiliki potensi untuk menjadi pemimpin yang mampu menghasilkan perubahan positif dalam organisasinya di seluruh dunia. Girl Up memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, pemberdayaan diri, pengelolaan tim, komunikatif efektif, dan advokasi. Girl Up menyediakan platform dan sumber daya untuk membantu perempuan dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka melalui kelas pengembangan kepemimpinan (Leadership Development Class) untuk anggotanya. Kelas kepemimpinan ini membantu anggotanya untuk mengasah keterampilan mereka dalam pengorganisasian masyarakat, penetapan tujuan dan komunikasi yang efektif (GirlUp,2023).

“...Girl up dibangun dengan dasar United Nations Foundation mengetahui ada banyaknya perempuan secara global yang kurang termotivasi untuk menjadi pemimpin (baik pemimpin bagi dirinya sendiri atau bagi suatu organisasi), seperti yang sebelumnya aku sebutkan mereka kesulitan untuk mengetahui bahwa mereka memiliki hak untuk memilih jalan hidupnya sendiri dan adanya wadah ini memiliki tujuan untuk mengembangkan kepemimpinan dari seseorang perempuan dan kaum-kaum marginal” (A, 30 Thn, 11 Agustus 2023)

Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada perempuan yang ikut serta dalam organisasi *Girl Up*. Subjek S Anggota *Fundraising Girl Up* Siginjau yang menyatakan:

“Girl up itu kayak organisasi yang isinya kebanyakan perempuan, sebenarnya bisa untuk segala kalangan tapi diutamakan perempuan, nah di girl up ini berisi perempuan yang berpikir maju seperti hal- hal yang membahas sdgs sama seperti aku yang suka kalau ngebahas suatu isu jadi ketemu teman-teman yang lain yang satu kesukaan la yang saling berdiskusi jadinya itu ngerasa cocok menemukan yang satu visi misi mangkannya gabung” (S, 21 Thn, 19 Februari 2023)

Kepemimpinan sendiri menurut Ordway Tead merupakan sebuah

keterampilan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerjasama dalam memberikan arahan dan bimbingan untuk mencapai tujuan yang dimiliki kelompok (Soekarso & Putong, 2015). Jika melihat pada definisi ini, dapat disimpulkan jika kepemimpinan bukan sekedar bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi anggotanya saja. Akan tetapi, kepemimpinan merupakan proses interaksi antara pemimpin dan anggotanya yang berupaya untuk saling berpengaruh dalam mewujudkan tujuan kelompok.

Kepemimpinan umumnya dapat dibahas melalui 8 macam teori yaitu; teori sifat, teori perilaku, teori situasional, teori implisit, teori *great man*, teori transaksional, teori transformasional dan teori pelayan. *Girl Up* sendiri berfokus dalam membangun kepemimpinan transformasional bagi perempuan untuk menjadi pendukung keadilan gender di seluruh dunia, termasuk kepercayaan diri, akuntabilitas pribadi, dan aspirasi jangka panjang. Sebelum kita dapat mencapai kesetaraan gender (*Girl Up*, 2023). Kepemimpinan transformasional menjadi panduan pembelajaran pada kelas pengembangan kepemimpinan yang terdapat pada web resmi *Girl Up*, tidak terdapat panduan kepemimpinan transformasional secara tertulis di organisasi *Girl Up*, namun kita dapat melihat informasi tentang kepemimpinan transformasional di organisasi *Girl Up* melalui halaman *website* resmi *Girl Up*.

Sesuai dengan pernyataan subjek Q sebagai *President of Girl Up* Siginjai yang menyatakan alasan mengapa organisasi *Girl Up* berfokus dalam membangun kepemimpinan transformasional:

“Karenanya setau aku pado umumnya kalo ngebahas kepemimpinan be itu berfokus di perorangan atau individu gitu, mengapa dari UN sendiri menetapkan berfokus di kepemimpinan transformasional karena tujuannya menciptakan inklusifitas menjadi tempat aman untuk menarik minoritas seperti, teman-teman disabilitas serta LGBT-Q +. Jadi bukan hanya perempuan remaja saja yang diharapkan berperan tapi juga seluruh Masyarakat ikut berperan ikut serta dalam program- program untuk samo- samo mencapai tujuan” (Q, 22 Thn, 19 Februari 2023)

Serta subjek A sebagai *President of Girl Up* Indonesia yang berpendapat bahwa

“ Girl up ini sebetulnya berfokus untuk developing transformatif leaders, tipe kepemimpinan sebenarnya bermacam-macam namun di zaman sekarang yang dibutuhkan itu kepemimpinan yang mampu mentransformatif lingkungannya Dimana di girl up kita membahas permasalahan berasal dari akar-akarnya, misalnya ni oh dia malas jadi dia gak bisa menjadi pemimpin, jadi di girl up kita benar-benar belajar bahwa permasalahan itu ada akarnya dan kita diajari mengatasi permasalahan itu dari akarnya.” (A, 30 Thn, 11 Agustus 2023)

Kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pemimpin di *girl up* Indonesia dengan menggunakan strategi yang berbeda-beda, ada yang menggunakan cara komunikasi yang tidak ada gap, membuka ruang diskusi, mendorong inovasi dan kreatifitas anggotanya dan lain-lain. Meskipun begitu, pada akhirnya mereka berhasil bersama-sama untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Terlihat dari anggota yang berani untuk mengutarakan pendapat serta saran, anggota *girl up* Indonesia yang menjadi pemimpin regional *girl up* wilayahnya, serta mampu mengembangkan potensi dirinya. Dimana subjek Q sebagai *President of Girl Up* Siginjai menyatakan efek positif yang ia rasakan dari kepemimpinan transformasional disaat berada di *Girl Up* Indonesia:

“Ketika aku melihat bagaimana di girl up Indonesia ada kelas tentang pengembangan kepemimpinan transformasional dan aku melihat bagaimana perubahan dari teman ku yang sebelumnya sudah duluan membangun girl up sriwijaya, ngebuat aku menjadi berani untuk membangun girl up siginjai dan menjadi lebih percaya diri sebagai pemimpin” (Q, 22 Thn, 19 Februari 2023)

Menurut MacGregor Burns kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki daya ubah. Kepemimpinan transformasional juga dapat dimaknai sebagai suatu proses yang memotivasi individu dengan menarik cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi, mendeskripsikan dan membentuk visi untuk masa depan, dan membangun landasan kepercayaan (Suriagiri, 2020). Guna dari upaya yang dilakukan dalam peningkatan peran dan pembentukan kepemimpinan pada perempuan ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan kesehatan perempuan dan keluarganya, meningkatkan partisipasi aktif dalam kehidupan sosial secara kompak dan seimbang, dan meningkatkan harkat martabat kemanusiaan pada perempuan. Dalam mewujudkannya organisasi *Girl Up* akan mendorong anggotanya untuk mengikuti kongres puncak kepemimpinan dunia (*Girl Up Global Leadership Summit*) yang dilaksanakan terakhir kali pada juli tahun 2022 bertemakan “*We’re Not Waiting Change is Now*”.

Di dalam organisasi *Girl Up* sendiri, penerapan kepemimpinan transformasional dapat terlihat dari pemimpin yang mampu kebersamai anggotanya dengan visi yang jelas dan inspiratif. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana para pemimpin dalam organisasi *Girl Up* mampu menjelaskan fokus permasalahan yang ingin ia selesaikan dalam masa jabatannya. Sesuai dengan

pernyataan subjek Q sebagai *President of Girl Up* Siginjai yang menyatakan bagaimana dirinya sebagai pemimpin dalam memberi penjelasan kepada anggotanya:

“aku pribadi ingatin ke girl up siginjai yang lain, mengingatkan selalu berusaha untuk mengakriditasikan suara-suara komunitas yang di advokasikan dan belajar dari mereka itu alih-alih kita mengedukasi harus apa komunitas ini dan apa ya kalau menurut aku wajib ya untuk melihat isu kesetaraan gender, isu feminisme, isu seksualitas dan isu interseksualitas lainnya” (Q, 22 Thn, 19 oktober 2023)

“pertama-tama aku jelasin dulu ke mereka apa isu urgensi yang ada di lingkungan sekitar kita, waktu itu tentang kekerasan seksual. Ya aku jelasin kalau kita sebagai ruang aman, terus mengadvokasikan isu-isu sensitif, kemudian buka ruang diskusi atau bertanya jadi mereka bisa saling bertukar pendapat yang pada akhirnya akan menjadi satu tujuan bersama membawa perubahan” (Z, 22 thn, 8 November 2023)

Selain itu, dalam hal pemberdayaan, pemimpin yang bertugas mampu mengambil inisiatif, mengembangkan keterampilan mereka serta bertanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama dengan mendorong serta memberi dukungan yang dibutuhkan kepada anggota agar mampu percaya diri untuk berkontribusi. Pemimpin juga dapat memberikan kesempatan bagi anggota untuk belajar, tumbuh dan mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan, mentorship, dan pengalaman praktis. Pemimpin di *Girl Up* dapat menjadi mentor bagi anggotanya dalam membimbing pengembangan kepemimpinan mereka sendiri, yang dimana pendampingan yang efektif dapat membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota, serta memfasilitasi pertumbuhan dan pembelajaran yang berkelanjutan.

Sebagai pemimpin *Girl Up* regional Indonesia partisipan A menerapkan kepemimpinan transformasionalnya dengan menciptakan komunikasi yang efektif melalui ruang diskusi yang sama dan menerima berbagai macam pendapat dari anggotanya. Bersama-sama belajar membahas suatu isu, hal tersebut menghasilkan tidak adanya gap dalam berkomunikasi yang membuat berjalannya komunikasi lebih efektif

“Saat aku menerapkan kepemimpinan transformatif tersebut di kelompokku dalam menghadapi sebuah isu aku mengajak ayo kita omongin tentang ini, ayo kita omongin isu perempuan yang benar-benar akar kenapa perempuan masih sulit untuk menjadi pemimpin. Dengan caraku yang mengajak teman-teman untuk berdiskusi bersama dengan kesempatan dan hak yang sama akan menimbulkan komunikasi yang lebih efektif serta aku juga bisa menerima banyak pendapat dengan berbagai macam pandangan” ” (A, 30 Thn, 11 Agustus 2023)

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan, hal tersebut yang menjadi alasan peneliti untuk membuat penelitian ini dengan melihat bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk memahami gambaran kepemimpinan transformasional pada anggota *Gir Up* Indonesia serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam pembuatan proposal skripsi ini adalah untuk mendapatkan gambaran kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mendeskripsikan gambaran kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia di masing-masing aspeknya.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan dan peningkatan kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna pada pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan para pembaca khususnya individu yang menyadari akan pentingnya memiliki kepemimpinan untuk kehidupan bersosial serta individu yang ingin membentuk kepemimpinannya melalui organisasi *Girl Up* Indonesia. Agar dapat mengetahui bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat:

1. *Girl Up*

Dengan memahami bagaimana kepemimpinan transformasional pada anggotanya, diharapkan praktisi dapat mengevaluasi dan memperbaiki program serta kegiatan yang diselenggarakan oleh *Girl Up* Indonesia. Dapat mencakup penyesuaian visi, misi, atau strategi organisasi untuk lebih efektif mencapai tujuan dalam kepemimpinan transformasionalnya. Kepemimpinan transformasional seringkali terkait dengan pembangunan hubungan tim yang kuat. Dengan memahami elemen-elemen yang mempengaruhi keterlibatan anggota, praktisi dapat meningkatkan kolaborasi yang lebih baik di antara tim, meningkatkan komunikasi, dan membangun lingkungan kerja yang positif.

2. Anggota *Girl Up* Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional diimplementasikan dan dirasakan oleh anggota *Girl Up* Indonesia. Hal ini dapat membantu anggota yang membaca penelitian ini, memahami elemen kunci, tantangan, dan faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan transformasional dalam konteks *Girl Up* Indonesia.

3. Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana praktik kepemimpinan transformasional yang efektif, memungkinkan untuk masyarakat mengetahui serta tertarik dalam mengembangkan kepemimpinan transformasionalnya di *Girl Up* Indonesia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berjudul Gambaran Kepemimpinan Transformasional pada Anggota *Girl Up* Indonesia. Penelitian ini dilakukan oleh mahasiswa tingkat akhir pada program studi Psikologi Universitas Jambi untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) Psikologi. Peneliti tertarik dengan topik ini karena ingin mengetahui bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up*

Indonesia serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif melalui pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan teknik observasi dan wawancara. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Karakteristik partisipan dalam penelitian ini merupakan perempuan yang bergabung dalam organisasi *Girl Up* Indonesia dalam kurun waktu minimal 12 bulan, terdaftar dalam website resmi *Girl Up*, serta bersedia menjadi partisipan penelitian. Teori yang digunakan merupakan teori Burns (1978) & Bass (1987). Batasan penelitian ini adalah melihat bagaimana peran dan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia.

1.6 Keaslian Penelitian

Penelitian yang diajukan ini bertujuan untuk menggambarkan perubahan kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia. Penelitian ini akan melihat bagaimana perubahan kepemimpinan transformasional yang dialami anggota *Girl Up* Indonesia. Serta keuntungan apa yang anggota dapat dalam mengembangkan kepemimpinan transformasionalnya saat tergabung di *Girl Up* Indonesia. Tinjauan terhadap penelitian sebelumnya akan dilakukan untuk melihat keaslian penelitian ini.

Keaslian penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap gambaran kepemimpinan transformasional pada anggota *Girl Up* Indonesia. Meskipun ada penelitian sebelumnya yang telah mengkaji bagaimana perubahan kepemimpinan seseorang yang tergabung dalam suatu komunitas atau organisasi, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dengan meneliti gambaran kepemimpinan anggota yang tergabung di *Girl Up* Indonesia secara khusus. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang perubahan kepemimpinan transformasional individu yang tergabung di komunitas atau organisasi dalam menciptakan pemimpin yang mampu menghasilkan transformasi positif dalam masyarakat.

Selain itu, penelitian ini juga dapat melengkapi penelitian terdahulu dengan memberikan wawasan baru dan pemahaman yang lebih komprehensif

tentang bagaimana kepemimpinan transformasional seseorang yang bergabung dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki keaslian dan relevansi yang penting dalam konteks penelitian gambaran kepemimpinan transformasional pada anggota organisasi tepatnya pada organisasi Girl Up Indonesia.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul penelitian	Peneliti	Tahun	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Gender dalam keefektifan kepemimpinan transformasional	Handriana, T	2011	Gender	Studi eksperimen	Kepemimpinan transformasional lebih efektif dari pada kepemimpinan transaksional.
2	<i>Women Leadership : Telaah kapasitas perempuan sebagai pemimpin</i>	Yulianti, R., Putra, D., Takanjanji, P.	2018		Deskriptif kualitatif.	Terdapat dua tipe gaya kepemimpinan perempuan yaitu transformasional dan feminisme.
3	<i>Microfinance institutions and women empowerment: Evidence in the rural areas of tanggerang, indonesia.</i>	Pakkanna, M., Rasulong, I., Wahjuno, S.	2020	Hypothesis development, Study area	Studi literatur	Proses pemberdayaan perempuan dari LKM kepada anggotanya dimasing-masing bidang dilaksanakan secara ketat
4	<i>Women empowerment in indonesia : Community learning activity center programs</i>	Dadi, D.	2021		Studi literatur	bahwa beragam kegiatan diciptakan untuk mengembangkan keterampilan hidup perempuan dengan harapan perempuan mampu mendapatkan

						peluang dan kesempatan ketika telah mendapatkan hard skill & soft skill setelah mengikuti program tersebut
5	<i>Education for sustainable leadership: fostering women's empowerment at the university level.</i>	Perez, M., Sanchez, P., Caberro, C	2019	Pendidikan dan pemberdayaan wanita	Metode campuran (Kualitatif & Kuantitatif)	Perempuan dalam program tersebut memperoleh tingkat pengetahuan kepemimpinan dengan alat praktis untuk masa depan.

Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan pada penelitian sebelumnya. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama melihat bagaimana kepemimpinan yang terjadi pada perempuan serta bagaimana upaya dalam pemberdayaan perempuan. Namun, penelitian ini juga memiliki perbedaan yaitu wadah seperti komunitas atau organisasi, metode yang digunakan, lokasi penelitian, dan subjek penelitian yang berbeda. Peneliti akan meneliti individu yang bergabung dalam organisasi *Girl Up* Indonesia bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional yang akan mereka dapatkan setelah bergabung dalam organisasi *Girl Up* Indonesia.

