

**FEMINISME KEPEMIMPINAN PEREMPUAN  
DI PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**



Oleh :  
**Ina Kencana Putri**  
**18200010220**

**TESIS**  
**Diajukan Kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga**  
**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister**  
**Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies**  
**Konsentrasi Ilmu Perpustakaan**  
**dan Informasi**

**YOGYAKARTA**  
**2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ina Kencana Putri  
NIM : 18200010220  
Jenjang : Magister (S.2)  
Fakultas : Pascasarjana  
Prodi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

- Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 06 Desember 2022

Saya yang menyatakan,



Ina Kencana Putri

NIM: 18200010220

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ina Kencana Putri  
NIM : 18200010220  
Jenjang : Magister (S.2)  
Fakultas : Pascasarjana  
Prodi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 06 Desember 2022

Saya yang menyatakan,



Ina Kencana Putri

NIM: 18200010220



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 519709 Fax. (0274) 557978 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-113/Un.02/DPPs/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : Feminisme Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : INA KENCANA PUTRI, S.IP  
Nomor Induk Mahasiswa : 18200010220  
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Desember 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Subi Nur Isnaini  
SIGNED

Valid ID: 63d21db8c7f10



Penguji II

Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.S., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 63d1027b43ce9



Penguji III

Dra. Siti Syamsiyatun, M.A., Ph.D.  
SIGNED

Valid ID: 63d0ec7720bd4



Yogyakarta, 16 Desember 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 63d227a71f91b

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,  
Direktur  
Pascasarjana  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb*

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :

***Feminisme Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta***

Yang ditulis oleh:

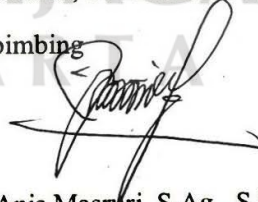
Nama : Ina Kencana Putri  
NIM : 18200010220  
Jenjang : Magister (S.2)  
Fakultas : Pascasarjana  
Prodi : *Interdisciplinary Islamic Studies*  
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar *Master of Arts (M.A)*

*Wasaalamu'alaikum wr. wb*

Yogyakarta, 06 Desember 2022

Pembimbing



Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.S., M.Si

NIP: 19710907 199803 1 003

## ABSTRAK

Ina Kencana Putri. 18200010220. Feminisme Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Kalijaga Yogyakarta. *Tesis Magister*, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Fokus penelitian pada tesis ini membahas mengenai, 1) bagaimana gaya dan perjalanan perkembangan karir pemimpin perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta? 2) apakah terdapat representasi feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini ialah deskriptif kualitatif, dengan menggunakan metode pengumpulan data, observasi, wawancara dan dokumentasi, yang kemudian diolah dengan reduksi data, menampilkan data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian dari tesis ini menunjukkan, 1) dalam menjalankan kepemimpinannya pemimpin perempuan perpustakaan menggunakan gaya kepemimpinan feminis – transformasional, dimana gaya ini dinilai cocok karena lebih empati dan sensitif. Dalam perjalanan karirnya pemimpin perempuan perpustakaan ini juga mengalami tantangan dan salah satunya ialah tantangan keluarga, sedangkan atribut yang dibutuhkan agar dapat menjadi seorang pemimpin yang sukses salah satunya ialah memahami kegunaan teknologi, selain itu pemimpin perempuan perpustakaan juga berkontribusi terhadap bidang akademik yang berkaitan dengan keilmuan perpustakaan. 2) feminis radikal ditemukan dalam kepemimpinan perempuan di perpustakaan, hal ini ditandai dengan kesadaran akan pentingnya pendidikan bagi perempuan serta memahami pilihan akan pendidikan serta profesi yang dipilihnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Perempuan, Kepemimpinan Perempuan Perpustakaan, Feminisme Radikal



## ABSTRACT

Ina Kencana Putri. 18200010220. Feminism of Women Library *Leadership* in the Sunan Kalijaga State Islamic University Library in Yogyakarta. *Thesis Magister*, Graduated School Islamic State University Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Focus of this study is to discuss about, 1) how is style of leadership and the journey of carrer progression women library leader in State Islamic University Library Sunan Kalijaga Yogyakarta? 2) is there any representation of feminism in the jorney of carrer progression women library leader in State Islamic University Library Sunan Kalijaga Yogyakarta?

Resreach method used in this study is qualitative descriptive, and collect data using method observation, interview and documentation, meanwhile the data is processed by reducing data, display data and drawing conclusion.

The result of this study indicate, 1) while carrying out leadership, women library lesder is using feminime leadership – transformational, where this style is considered suitable because this style were more empathetic and sensitive. In the crouse of career as a women library leader they also experiences challenges and one of the challenges is about family, meanwhile one of the attributes that people needed to become women library lesders is understanding usage of technology, other than that, women library leader also contribute to the academic field related to library. 2) radical feminism is found in women leadership in the library, this is characterized by awareness of the importance of educationfor women and understanding the choices of education and the profession they choose.

*Key Word ; Women Leadership, Women Library Leadership, Radical Feminism.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Asslamu'alaikum wr. wb*

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul “Feminisme Kepemimpinan Perempuan Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa perubahan menuju kemajuan bagi umatnya.

Penelitian tesis ini merupakan syarat untuk menyelesaikan Program Magister Pada Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini berhasil diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, baik yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil, serta semangat, bimbingan, arahan, dan doa kepada peneliti. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag. selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Nina Mariani Noor, S.S., M.A. selaku Koordinator Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*.
4. Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.S., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan berupa saran dan masukan kepada peneliti.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Kepala Perpustakaan, Kobid – Kobid Perpustakaan serta Koor Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.



7. Kepada keluarga peneliti, terutama orang tua yang senantiasa mendoakan setiap langkah peneliti, beserta dengan segala dukungannya dan bimbingan terbaik yang diberikan.
8. Teman – teman Psacasarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi, angkatan 2018, yang selalu bersama dalam proses perkuliahan.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu – persatu, yang juga ikut terlibat dalam memberikan bantuan dan dukungan terhadap peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Demikian yang kiranya dapat peneliti sampaikan, semoga karya ini dapat bermanfaat bagi peneliti, pembaca seta bagi pihak – pihak terkait. Terakhir peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila selama berada dalam kebersamaan dan perkuliahan terdapat ucapan sataupun perbuatan yang tidak berkenan. Peneliti menyadari tesis ini masih jauh dari sempurna dan peneliti terbuka atas kritikan maupun saran yang membangun.

*Wassalamu'alaikum wr. wb*

Yogyakarta, 06 Desember 2022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Ina Kencana Putri  
NIM: 18200010220

## MOTTO

be you  
do you  
for you

so

you can do it  
you should do it  
you will do it  
and it's possible

## PERSEMBAHAN

*“for the people i love endlessly”  
and  
“for myself, because im shedding bucket  
of tears finishing this”*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>             | <b>i</b>    |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>       | <b>ii</b>   |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b> | <b>iii</b>  |
| <b>PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....</b>     | <b>iv</b>   |
| <b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>      | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                   | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                  | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>             | <b>viii</b> |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>      | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                 | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>              | <b>xiii</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                   | <b>149</b>  |

### BAB I PENDAHULUAN

|   |    |
|---|----|
| A. Latar belakang.....                                      | 1  |
| B. Rumusan masalah .....                                    | 11 |
| C. Identifikasi & Fokus Penelitian.....                     | 11 |
| D. Tujuan dan Manfaat .....                                 | 12 |
| E. Kajian Pustaka.....                                      | 13 |
| F. Kajian Teori .....                                       | 18 |
| 1. Feminisme .....  | 18 |
| 2. Feminisme Radikal .....                                  | 27 |
| 3. Gender dan Kepemimpinan Perempuan.....                   | 34 |
| a. Gaya Kepemimpinan Perempuan.....                         | 44 |
| b. Tantangan Pemimpin Perempuan Perpustakaan .....          | 46 |
| c. Atribut Pemimpin Perempuan Perpustakaan yang Sukses..... | 52 |
| d. Kontribusi Akademik dan Profesional.....                 | 55 |
| G. Metode Penelitian.....                                   | 56 |
| 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....                     | 56 |
| 2. Tempat & Waktu Penelitian.....                           | 57 |
| 3. Sumber Data.....   | 58 |
| 4. Instrumen dan Teknik Penentuan Instrumen.....            | 59 |
| 5. Teknik Pengumpulan Data.....                             | 61 |
| 6. Teknik Analisis Data.....                                | 65 |
| 7. Uji Keabsahan Data.....                                  | 67 |
| H. Sistematika Penulisan .....                              | 69 |

### BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

|   |    |
|---|----|
| A. Sejarah Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga..... | 71 |
| B. Struktur Organisasi Perpustakaan .....       | 73 |

### BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

|  |            |
|--|------------|
| A. Informasi Narasumber.....   | 75         |
| B. Gaya dan Perkembangan Karir Pemimpin Perempuan Perpustakaan..                           | 75         |
| 1. Gaya Kepemimpinan Feminis Transformasional.....   | 76         |
| 2. Tantangan Pemimpin Perempuan Perpustakaan .....   | 91         |
| 3. Atribut Pemimpin Perempuan Perpustakaan yang Sukses.....                                | 105        |
| 4. Kontribusi Akademik dan Profesional.....  | 116        |
| C. Feminisme dalam Perjalanan dan Perkembangan Karir Pemimpin Perempuan Perpustakaan ..... | 125        |
| <br>BAB IV PENUTUP   |            |
| A. Simpulan .....  | 134        |
| B. Saran.....  | 137        |
| DAFTAR PUSTAKA .....   | <b>139</b> |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. Pemimpin Perempuan di Perpustakaan Universitas .....            | 5  |
| Tabel 2. Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin.....                         | 38 |
| Tabel 3. Kepemimpinan Perempuan Perspektif Maskulin dan Feminis I.....   | 42 |
| Tabel 4. Kepemimpinan Perempuan Perspektif Maskulin dan Feminis II. .... | 42 |
| Tabel 5. Info Partisipan.....  | 76 |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Wacana mengenai feminisme dan kesetaraan gender dewasa ini semakin banyak yang mendiskusikannya secara ilmiah. Dulu dikalangan masyarakat, perempuan selalu nampak memiliki stereotipe negatif, perempuan dianggap lemah, emosional bahkan hanya dianggap sebagai alat seksualitas. Inilah alasan mengapa perempuan dipandang sebagai manusia kelas dua (*the second class*).<sup>1</sup> Hal ini lah yang kemudian mengakibatkannya lahir suatu gerakan yang dikenal sebagai gerakan feminisme. Gerakan feminisme ini merupakan gerakan dimana perempuan menuntut kesetaraan hak antara kaum perempuan dan laki-laki. Di era modern gerakan feminisme banyak mendapat dukungan, salah satunya ialah *United Nation (UN)* dengan membentuk *The Committe on the status of Woman*. Di Indonesia sendiri tonggak perjuangan kaum perempuan atau yang secara luas dikenal dengan istilah emansipasi wanita ialah Kartini. Dan pada era modernnya didukung dengan lahirnya Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) tahun 2000-2004, mengenai sektor kedudukan dan peranan perempuan.<sup>2</sup>

Perempuan selalu di tempatkan pada posisi yang bisa dikatakan termarginalkan, tidak berdaya serta tidak memiliki otoritas dalam

---

<sup>1</sup> Zaitunah Subhan, *Kekerasan Terhadap Perempuan* (Yogyakarta: Media Wacana, 2004), 39.

<sup>2</sup> Euis Sunarti, "Feminisme: Sejarah, Aliran dan Paradigma", Dalam, <https://euissunarti.staff.ipb.ac.id/feminisme-sejarah-aliran-dan-paradigma>, (diakses pada 22 Agustus 2022).



pengambilan suatu keputusan, baik dalam ranah publik ataupun dalam ruang domestik.<sup>3</sup> Hal ini terjadi karena adanya konstruksi sosial patriarki yang kemudian menyebabkan pada berakibatnya perempuan yang hanya dianggap sebagai simbol.<sup>4</sup> Perempuan, ketika bidang kerjanya merupakan ranah publik seperti pustakawan maka akan mendapat pelabelan dalam bentuk stereotipe *gender*, yang menyebabkan perempuan cenderung diarahkan untuk mengisi bagian pelayanan. Stereotipe menyimpulkan bahwa perempuan haruslah memiliki sifat “keperempuanan”. Maka, dalam pekerjaan yang berkaitan dengan publik, masyarakat mengharapkan perempuan untuk bersikap “keperempuanan”, kemudian hal ini lah yang menyebabkan perempuan berperan ‘di luar dirinya’.<sup>5</sup> Pelabelan yang terus melekat ini yang pada akhirnya mengakibatkan pembagian kerja yang tidak seimbang antara perempuan dan laki – laki.<sup>6</sup>

Tingginya angka dominasi perempuan pada perpustakaan bersumber dari stereotip tentang profesi pustakawan yang dianggap ideal jika dilakukan oleh perempuan, karena pekerjaan tersebut membutuhkan keuletan, ketelitian dan ketelatenan untuk melayani pemustaka dan

---

<sup>3</sup> Mohammad Hefni, “Perempuan Madura di antara Pola Residensi Matrilokal dan Kekuasaan Patriarkat,” *Jurnal KARSA*, (2012), dalam <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/karsa/article/view/43/41> (accessed Oktober 3 2022).

<sup>4</sup> Akhlak Ahmad dan Haq Nawas Anwar, “Feminity, Patriarchy and Women Political Representation in Pakistan”, *Pakistan Journal Peace & Conflict Studies* (2018), <http://journal.uop.edu.pk/papers/03.%20Fem,%20Pol%20Rep%20in%20Pak-Formatted.pdf> (accessed Agustus 23 2022).

<sup>5</sup> Soedarwo dan Vina Salviana Darvina, *Makna Ideologi Politik aliran dan Ideologi Patriarki bagi politisi perempuan di Malang Raya (satu studi interaksionis interpretatif tentang posisi politisi perempuan di Persimpangan Jalan antara liyan dan subyek)*, (Perpustakaan Universitas Airlangga, 2010), 8.

<sup>6</sup> Nur Aisyah Usman, “Potret Keterwakilan Perempuan dalam Pemerintahan Aceh”, *Jurnal Perempuan* (2012), <http://lib.atmajaya.ac.id/deaflut.aspx?tabID=61&id=257300&src=a> (accessed Oktober 05 2022).

dianggap cocok dikerjakan perempuan. Perempuan dianggap memiliki kemampuan alamiah yaitu ‘feminim’ sehingga dapat dengan baik mampu menjalankan pekerjaan tersebut.<sup>7</sup> Perempuan yang bekerja dalam pekerjaan yang dikatakan “feminin” seringkali dihadapkan pada ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender. Di perpustakaan, ketidaksetaraan gender terlihat dari fakta bahwa perempuan lebih cenderung ditempatkan di lini depan atau departemen layanan, di mana mereka berinteraksi langsung dengan pengguna, sedangkan laki-laki lebih cenderung ditempatkan di bagian IT, atau pekerjaan lapangan, dan lain-lain.<sup>8</sup> Sebagai hasilnya, isu mengenai profesi pustakawan yang di feminisasi dan stereotip mengenai profesi pustakawan ialah yang biasanya mengganggu perempuan di tempat kerja, hal – hal semacam penghasilan atau upah, promosi, dan ketidaksetaraan lain menjadi isu yang besar dalam konteks perpustakaan. Pustakawan juga harus berjuang dengan efek dari menjadi seorang ibu dalam profesi dan kehidupan pribadi mereka.<sup>9</sup>

Dalam dunia perpustakaan salah satunya di Amerika Serikat, perempuan memasuki bidang kepustakawanan pada pertengahan abad ke-19. Perempuan direkrut oleh kepala perpustakaan (laki-laki) karena perempuan pada saat itu termasuk *inexpensive* (upahnya tidak mahal) dan

---

<sup>7</sup> Retno Sayekti, “Wanita dalam Sejarah Perkembangan Kepustakawanan”, *Jurnal Iqra*, No. 02, Volume. 02, (2007): 41-68.

<sup>8</sup> Dewi Wahyu Ningsih, “Perempuan Pada Pekerjaan Perpustakaan (Studi tentang Eksistensi Perempuan terhadap Keberadaan liyan dan diri pada Profesi Pustakawan di Kota Surabaya)”, (2015) Dalam, <http://journal/unair.ac.id/download-fullpapers-In8d9eee582dfull.pdf> (accessed September 23 2022).

<sup>9</sup> Eleni X. Karageorge, “Want more worker? Improve parental leave policies”, *Monthly Labor Review*, (2019), <https://www.bls.gov/opub/mlr/2019/beyond-bls/want-more-workers-improve-parental-leave-policies.htm> (accessed January 05 2023).

dianggap sebagai tenaga kerja yang kompeten. Angka perempuan dalam pekerjaan pustakawan ini bervariasi tergantung pada kondisi ekonomi, tahun 1920-an, 90% pustakawan merupakan perempuan, setelah perang dunia II pustakawan perempuan digantikan oleh veteran laki-laki. Tahun 1970-an dan tahun 2013 wanita kembali menjadi mayoritas pada bidang kerja kepustakawanan.<sup>10</sup> Salome Cutler Fairchild melalui penelitiannya tentang dominasi perpustakaan di Amerika Serikat menyatakan, 94 perpustakaan termasuk 54 perpustakaan umum, 6 perpustakaan rujukan, 3 perpustakaan pemerintah, 3 perpustakaan deposit dan 4 perpustakaan langganan dari 2.958 pegawai ditemukan bahwa 2024 diantaranya merupakan perempuan.<sup>11</sup> Data Library Association menyatakan pada tahun 1993 75% (tujuh puluh lima persen) pustakawan dan staf perpustakaan merupakan perempuan.

Di Indonesia perempuan mendominasi ruang lingkup bidang pekerjaan perpustakaan. Sebuah penelitian di area Jakarta menyatakan pekerjaan berkaitan dengan perpustakaan dan informasi di dominasi oleh perempuan dengan presentase sebesar 75%,<sup>12</sup> sedangkan di Surabaya ditemukan angka presentase sebesar 69%, atau sebanyak 341 pustakawan dari Perpustakaan Kota sampai Perpustakaan perguruan tinggi ialah

---

<sup>10</sup> Marta Deyup, "Academic Library Leadership, Second-Wave Feminism and Twenty-First Century Humanism: Reflections on a Changing Profession" (2013) Dalam, [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70321389/fulltext\\_stamped-with-cover-page-v2.pdf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70321389/fulltext_stamped-with-cover-page-v2.pdf) (accessed January 05 2023).

<sup>11</sup> Retno Sayekti, "Wanita dalam Sejarah Perkembangan Kepustakawanan, 41-68.

<sup>12</sup> Siti Sumarningsih, *Dominasi Wanita dalam Profesi Informasi*, Perpustakaan (FIB Universitas Indonesia, Jakarta, 2014).

perempuan.<sup>13</sup> Jones dan Goulding pernah menuliskan bahwa perempuan membentuk tulang punggung perpustakaan dan layanan informasi.<sup>14</sup>

Ada kenaikan yang signifikan akan perempuan yang bekerja di perpustakaan lalu kemudian naik jabatan menjadi pemimpin. Barbara B. Moran, Elisabeth Leonard and Jessica Zellers mengindikasikan bahwa jumlah perempuan dalam dunia perpustakaan pada posisi kepemimpinannya sendiri sedang mengalami kenaikan terutama di ARL (Association of Research Library), dimana sekitar 60% dari orang yang menududuki jabatan pemimpin ialah seorang perempuan.<sup>15</sup> Fenomena kepemimpinan perempuan di bidang perpustakaan ini juga cukup banyak ditemukan di Indonesia, salah satunya ialah di beberapa perpustakaan universitas di Yogyakarta, berikut beberapa diantaranya;

| No | Perpustakaan                               | Nama Pemimpin Perempuan                  | Masa Jabatan                   |
|----|--|--|--------------------------------|
| 1. | Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | Dra. Hj. Nuryatie Achmad                 | 2001 - 2007                    |
|    |  | Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.si | 2015 - 2016                    |
|    |  | Dra. Labibah, MLIS                       | 2016 - 2020<br>2020 – saat ini |
| 2. | Perpustakaan UGM Yogyakarta                | Dra. Sawitri., M.A                       | 1975 - 1985                    |
|    |  | Dra. Murniati Pranowo., M.L.S            | 1986 - 1997                    |
|    |  | Dra. Budi Ngestiningsih                  | 2012 - 2013                    |
|    |  | Dra. Nawang Purwanti, M.Lib              | 2013 – ssaat ini               |
| 3. | Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta | Dra. Sumardilah                          | 1987 - 1994                    |
|    |  | Sri Hartati, SH                          | 2002 - 2010                    |
| 4. | Perpustakaan Universitas ATMA JAYA         | Anastasia Tri Susiati, S.Kom., MA.       | 2011 – saat ini                |

<sup>13</sup> Dewi Wahyu Ningsih, "Perempuan Pada Pekerjaan Perpustakaan (Studi tentang Eksistensi Perempuan terhadap Keberadaan liyan dan diri pada Profesi Pustakawan di Kota Surabaya).

<sup>14</sup> Chinwe M.T. Nwezeh, "Women Librarians in Nigerian Universities: Their Status, Occupational Characteristics and Development", *Electronic Journal of Academic and special librarianship* 10, No. 3 (2009), [http://southernlibrarianship.icaap.org/content/v10n03/nwezeh\\_c01.html](http://southernlibrarianship.icaap.org/content/v10n03/nwezeh_c01.html) (accessed September 23 2022).

<sup>15</sup> Barbara B. Moran, Elisabeth Leonard, and Jessica Zellers, "Women Administrators in Academic Libraries: Three Decades of Change" *Library Trends* 58, No. 2 (2009), 215–28, [https://www.researchgate.net/publication/236706422\\_Women\\_Administrator\\_in\\_Academic\\_Libraries\\_Three\\_decades\\_of\\_Change](https://www.researchgate.net/publication/236706422_Women_Administrator_in_Academic_Libraries_Three_decades_of_Change) (accessed September 23 2022).

|    |  |                                   |             |
|----|--|-----------------------------------|-------------|
| 5. | Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani    | Risty Prasetyawati, SIP., M.A.    | - saat ini  |
| 6. | Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta | Sariningsih                       | 1982 - 1999 |
|    |  | Dr. Siti Diah Handayani, SE., MSi | 2010 - 2011 |
|    |  | Dra. Retno Widowati, M.Si., Ph.D  | 2011 - 2012 |
|    |  | Novy Diana Fauzie, SS., MA        | 2022 - 2025 |

Namun, presentase tersebut cukup berbeda jika dibandingkan dengan negara berkembang dan diantara kelompok-kelompok minoritas. Akpebu Adjah and Van der Walt yang melakukan penelitian di Ghana menyatakan, perempuan tidak mampu atau tidak memenuhi kriteria untuk mengajukan promosi karena adanya banyak hambatan yang salah satunya ialah ekspektasi sosial dari para perempuan lain, usia, tanggungjawab karena menjadi seorang perempuan yang berkarir, dan ketidakmampuan untuk berada di dalam suatu aktivitas perkembangan profesi.<sup>16</sup> Selain itu, sebuah penelitian dari Claudette McLinn mengungkapkan bahwa tidak ada literatur mengenai kepemimpinan seorang perempuan *African-America*, dan hal ini menyatakan fakta bahwa tidak ada karya yang merepresentasikan perempuan *Africa-America* di kepemimpinan ARL.<sup>17</sup> Ada sebuah studi menyatakan, semakin tinggi jabatan kepemimpinan, semakin rendah proporsi perempuan.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Akpebu Adjah and Van der Walt, "Career Progression of Female Librarians in Public University Libraries in Ghana" (2017) 331–45, <http://ugspase.ug.edu.gh/bitstream/handle/123456789/30329/Career%20progression%20of%20female%20librarians%20in%20public%20university%20libraries%20in%20Ghana.pdf?sequence=1> (accessed September 23 2022).

<sup>17</sup> Claudette Shackelford McLinn. "An Analysis of the Two African-American Women Presidents of the American Library Association: Demographics, Leadership Duties and Responsibilities, Leadership Styles, and Leadership Pathways" *PhD dissertation: Pepperdine University*, (2006), <https://proquest.com/docview/304908415?accountid=146402>, (accessed September 23 2022).

<sup>18</sup> Anonim, "Kepemimpinan Perempuan di Indonesia." (2017), <https://psw.ugm.ac.id/category/artikel/>, (diakses 22 Agustus 2022).



Fenomena kepemimpinan perempuan di perpustakaan ini juga dibarengi dengan fakta bahwa ada pergeseran sosial budaya di masyarakat, dan merupakan salah satu yang merubah peran serta status perempuan, salah satunya dengan memasuki ranah yang pada umumnya dikuasai oleh laki-laki seperti ranah kepemimpinan.<sup>19</sup> Keterlibatan perempuan dalam ranah kepemimpinan ini merupakan suatu posisi yang dinilai cukup sulit, karena adanya peran ganda yang secara tidak langsung diemban perempuan.<sup>20</sup> Perempuan memiliki karakteristik dasar untuk berhasil dalam menjadi seorang *leader*, dikarenakan perempuan atau wanita memiliki sifat sabar lebih besar dari pada laki-laki atau pria, lebih berempati serta mampu untuk *multitasking*, lalu perempuan juga berbakat dalam membangun jaringan atau *networking* internal organisasi.<sup>21</sup> Perempuan dalam kepemimpinan memiliki perbedaan karakteristik individu serta sudut pandang dalam organisasi, karakternya seperti, keteladanan, tata krama dan kemandirian, situasional, inisiatif, serta terbuka. Sedangkan sudut pandangnya ialah mengenai penyelesaian

---

<sup>19</sup> Nina Zulida Situmorang, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Proceeding PESAT* (2011), 4. [http://repository.gunadarma.ac.id/431/1/gaya%20%20kepemimpinan%20perempuan\\_ug.pdf](http://repository.gunadarma.ac.id/431/1/gaya%20%20kepemimpinan%20perempuan_ug.pdf), (accessed September 23 2022).

<sup>20</sup> Ikhsan Muharna Putra, "Partisipasi semu Perempuan Miskin dalam Program Pemberdayaan Masyarakat", *Kafa'ah: Jurnal Ilmiah Kajian Gender* (2015), <http://kafaah.org/index.php/kafaah/article/view/113/0>, (accessed September 23 2022).

<sup>21</sup> Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11, No. 2 (2015), 1–22, <https://doi.org/10.24042/tps.v11i2.845>, (accessed September 23 2022).



masalah, dan kekeluargaan.<sup>22</sup> Perempuan kini dipandang memiliki fondasi atau landasan penting dalam organisasi.<sup>23</sup>

Secara keseluruhan, masih sedikit jumlah penelitian yang mendeskripsikan tentang tantangan yang ditemui oleh para pemimpin perpustakaan perempuan selama perjalanan dan perkembangan karir mereka, dan masih sedikit pula yang mendeskripsikan elemen – elemen kunci kesuksesan mereka. Secara umum perpustakaan masih banyak kekurangan pemimpin perempuan, namun bagaimanapun juga, masih lebih sedikit lagi penelitian yang dilakukan untuk menginvestigasi tantangan yang dihadapi oleh pemimpin perempuan perpustakaan dan perjalanan akan perkembangan karir mereka, terutama pada negara – negara yang masih berkembang, dimana mayoritas posisi kepemimpinannya masih dipegang oleh laki – laki.

Pertanyaan yang kemudian muncul ialah; bagaimana pengalaman para pemimpin perpustakaan tersebut sebagai wujud dari otoritas sebuah perpustakaan, terutama untuk mengelola, mengatur, *quantifi*, memonetisasi dan mengaudit, sebagai seorang pemimpin perpustakaan? Apa sajakah kesempatan dan kendala pemimpin perempuan dalam manajemen untuk menjalankan kepemimpinan femininim? Apa ambivalensi diperlukan untuk bekerja sebagai pemimpin perpustakaan?

---

<sup>22</sup> Fata Asyofi Yahya, “Membangun Masyarakat Berdaya (Telaah Atas Kontruksi Teori Hegemoni dan Intelektual Organic Antonio Gramsci)”, *Dialogia* 16, No. 2 (2019), 275. <https://doi.org/10.21154/dialogia.v16i2.1507> (accessed September 23 2022).

<sup>23</sup> Reny Yulianti, Dedi Dwi Putra dan Pulus Diki Takanjanji, “Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin”, *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* 10, No. 2 (2018), 14–29, <http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/MADANI/article/view/973/550> (accessed September 23 2022).

Penelitian ini menggarisbawahi tentang gaya kepemimpinan pemimpin perempuan dalam menjalankan perpustakaan, tantangan utama yang dihadapi oleh pemimpin perempuan di perpustakaan, kisah kesuksesan mereka dalam meraih posisi mereka saat ini, serta kontribusi profesional mereka terhadap bidang akademik dan non akademik.

Tujuan dari penelitian ini dibagi dua bagian. Pertama, peneliti mencoba untuk memperluas pengetahuan mengenai gender dan kepemimpinan dengan mempelajari bagaimana gaya seorang pemimpin (feminim, maskulin, atau androgini), dan berkaitan dengan kepemimpinan mereka. Peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya ini merepresentasikan aspek perilaku kepemimpinan yang mana mengungkapkan aspek emosional – rasional dari kepemimpinan itu sendiri. Hal tersebut memungkinkan pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan, jenis kelamin dan gender. Selanjutnya, peneliti mencoba memperluas fokus dengan melakukan penelitian terhadap tantangan yang paling sering dihadapi oleh para pemimpin perempuan di perpustakaan. Selain itu, peneliti juga melakukan penelitian terhadap atribut yang dimiliki oleh seorang pemimpin perempuan yang sukses dalam karirnya, peneliti juga melakukan penelitian terhadap kontribusi mereka dalam dunia perpustakaan.

Kedua, peneliti mencoba untuk memperluas penelitian dengan memahami feminisme radikal libertarian yang dikembangkan oleh Kate Millett. Peneliti berfokus mengenai pertanyaan apakah terdapat

representasi feminis radikal libertarian pada pengalaman para pemimpin perempuan perpustakaan tersebut. Sebagian besar penelitian mengenai stereotip gender dan pengaruh peran gender dalam posisi kepemimpinan dilakukan jauh dari konteks kepemimpinan dimana sebuah kepemimpinan yang sesungguhnya berlangsung (misalnya, di Laboratorium atau di ruang kelas), dan menggunakan orang – orang imajiner sebagai target informan. Hal tersebut menimbulkan temuan penelitian yang tidak mencerminkan stereotip gender, terutama karena tidak terdapat informasi spesifik mengenai hubungan individu dengan individu.<sup>24</sup>

Oleh sebab itu, maka penelitian ini penting untuk dilakukan, sebab temuan dari penelitian ini mungkin dapat mencerminkan stereotip gender yang terjadi, terutama karena adanya informasi spesifik mengenai individu. Maka dalam mengeksplorasi ide – ide tersebut, lahirlah judul penelitian yaitu, **“Feminisme Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”**. Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai lokasi penelitian merupakan salah satu perpustakaan universitas yang mengalami beberapa kali kepemimpinan perempuan dengan masa periode kepemimpinan yang cukup lama. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap masa kepemimpinan saat ini, dengan mengambil tahun 2022 sebagai periode yang diteliti. Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga sendiri, tahun

---

<sup>24</sup> Ronit Kark, Ronit Waismel-Manor dan Boas Shamir, “Does valuing androgyny and femininity lead to a female advantage? The relationship between gender – role, transformational leadership and identification”, *The Leadership Quarterly* 23, issue. 3 (2012), <http://doi.org/10.1016/j.lequa.2011.12.012>, (accessed January 05 2022).

2022 merupakan tahun dimana pelayanan perpustakaan kembali dilakukan di luar jaringan sejak pandemi COVID-19 terjadi. Dengan kata lain, tujuan penelitian ini tidak hanya mengeksplorasi mengenai kepustakawanan dan kepemimpinan perempuan, namun juga meyakinkan pustakawan bahwa profesi mereka merupakan profesi yang penting, meskipun profesi pustakawan selalu dianggap sebagai *pink-collar job*.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini ditarik dari latar belakang yang telah dituliskan diatas ialah sebagai berikut ini;

1. Bagaimanakah gaya dan perkembangan karir kepemimpinan para pemimpin perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
2. Apakah terdapat representasi feminisme dalam perjalanan dan perkembangan karir kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

## **C. Identifikasi dan Fokus Penelitian**

Dari penjabaran latar belakang, maka identifikasi masalah yang akan muncul dalam penelitian ini ialah,

1. Feminisme merupakan gerakan sosial maupun politik yang tujuannya mendefinisikan ataupun membangun kesetaraan gender dalam masyarakat sosial.

2. Feminisasi profesi pustakawan merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan bahwa profesi pustakawan banyak didominasi oleh perempuan.
3. Stereotip gender merupakan pandangan umum mengenai atribut yang seharusnya diperankan oleh laki – laki atau perempuan.
4. Perjalanan karir pemimpin perempuan pustakawan masih belum banyak dieksplorasi dalam penelitian.
5. Relasi antara kepemimpinan perempuan dan feminisme radikal.  
Dari identikasi masalah tersebut, maka peneliti menguraikan batasan masalahnya sebagai berikut;
  1. Perjalanan dan perkembangan karir pemimpin perempuan perpustakaan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
  2. Representasi feminisme radikal dalam kepemimpinan perempuan perpustakaan di Perpustakaan UIN Sunan Kkalijaga Yogyakarta.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Arah atau tujuan dari penelitian ini ialah unruk memperoleh jawaban atau tanggapan dari rumusan masalah, oleh sebab itu arah ataupun tujuan utama dari suatu analisis yang peneliti lakukan ialah guna mencari tahu serta untuk medeskripsikan bagaimana perempuan melakukan tugasnya sebagai seorang *leader* di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selanjutnya mengenai manfaat atau dalam kata lain kegunaan dari penelitian ini sendiri ialah bahwa kiranya hasil dari analisis ini diharapkan mampu memberi suatu sumbangsih ilmu serta informasi

pengetahuan yang sekiranya dapat kembali disempurnakan oleh peneliti an atau kajian selanjutnya, baik itu pustakawan maupun perpustakaan, terutama secara khusus yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan pada suatu perpustakaan.

### E. Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu menjadi salah satu dari acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori – teori yang sudah ada dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. dari penelitian terdahulu, penulis tidak dapat menemukan penelitian dengan judul yang spesifik sama seperti judul penulis. Namun, penulis menemukan beberapa penelitian dengan kesamaan subjek sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Dibawah ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal, tesis, serta disertasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Pertama, Penelitian Disertasi oleh Laura Ann Maki (2014)<sup>25</sup> yang diberi judul *A Grounded Theory of Women's Leadership Experiences in Higher Education: Navigating from the Director Level*. Dalam penelitian ini Laura mencoba melakukan penelitian tentang bagaimana pengalaman kepemimpinan seorang perempuan yang bekerja pada posisi pemimpin atau direktur di *College* atau universitas. Laura, menggunakan metode

---

<sup>25</sup> Laura Ann Maki, "A Grounded Theory of Women's Leadership Experiences in Higher Education: Navigating from the Director Level" (2014), <https://cornerstone.lib.mnsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1396&context=etds>, (accessed September 23 2022).



kualitatif dalam penelitiannya, lalu mencoba menggunakan 8 orang sebagai informannya, dengan kriteria informan sebagai perempuan yang sedang menjabat sebagai pemimpin di universitas. Laura melakukan penelitian ini dengan alasan bahwa pertumbuhan akan kepemimpinan perempuan sangat rendah, hal ini didasari adanya hambatan, kurangnya minat, ataupun faktor tidak dikenal lainnya yang mempengaruhi peluang perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Dalam penelitiannya, Laura menemukan bahwa pengalaman perempuan dalam pengembangan karirnya termasuk memberikan batasan, memprioritaskan nilai dan mengalami keterhalangan peluang.

Penelitian selanjutnya ialah Disertasi milik Tracy Loverjoy Collum (2014)<sup>26</sup> yang diberi judul sebagai *Conceptualization of Effective Leadership Indicators Among University Female Leader*. Tracy melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengidentifikasi persepsi kepemimpinan yang efektif di perguruan tinggi. Penelitiannya mencoba membahas mengenai kompetensi kepemimpinan dalam sebuah lembaga dalam periode empat tahun dan juga kepemimpinan perempuan. Tracy menggunakan metode penelitian kualitatif dengan sampelnya menggunakan purposive sampling stratified, mempertimbangkan jenis kelamin, tingkatan pendidikan serta lembaga yang menaunginya (negeri atau swasta). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan yang

---

<sup>26</sup> Tracy LoveJoy Collum, "Conceptualization of Effective Leadership Indicators Among University Female Leader", (2014), <https://repository.lib.ncsu.edu/bitstream/handle/1840.16/9560/etd.pdf/sequence=1&isAllowed=y>, (accessed September 23 2022).

efektif dalam perguruan tinggi harus adaptif. Selain itu, yang dibutuhkan oleh kepemimpinan efektif ialah kemampuan perencanaan jangka panjang, dan juga mampu memahami tren yang muncul di pendidikan tinggi. Bidang penting dalam kepemimpinan efektif ialah fleksibilitas, beradaptasi, dan membantu orang lain untuk mandiri. Sedangkan bidang tidak pentingnya ialah kepemimpinan administratif.

Selanjutnya ialah penelitian tesis yang dilakukan oleh Aswi Malik (2017)<sup>27</sup> yang diberi judul *Analisis Karakteristik Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Dalam penelitiannya, Aswi menggunakan metode kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi serta interview. Aswi melakukan penelitian terhadap karakteristik yang dimiliki pemimpin perempuan dengan menggunakan lima karakteristik utama sebagai indikator, 1) Kecerdasan, 2) Motivasi, 3) Pengambilan Keputusan, 4) Komunikasi, 5) Percaya Diri.

Penelitian selanjutnya ialah tesis oleh Laila Brown (2018)<sup>28</sup> yang diberi judul *Enacting Critical Feminist Leadership: Examining LIS Book Club as a Means of Collaborative Inquiry and Professional Value Formation*. Dalam penelitiannya Laura mencari tahu akan makna signifikan dari eksplorasi dialogis buku teks dalam klub buku dengan

---

<sup>27</sup> Aswi Malik, "Analisis Karakteristik Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", (2017), [http://digilib.uin-suka.ac.id/28435/1/1520011045\\_BAB-I\\_IV-atau-V\\_DAFTAR-PUSTAKA.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/28435/1/1520011045_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf), (accessed September 23 2022).

<sup>28</sup> Laila brown, "Enacting Critical Feminist Leadership: Examining LIS Book Club as a Means of Collaborative Inquiry and Professional Value Formation", (2018), <https://www.hawaii.edu/lis/2018/11/08/laila-brown-thesis-defense/>, (accessed Desember 30 2022).

subjek penelitian ialah mahasiswa *master degree* Library and Information Science (LIS) di UHM (University of Hawai'i at Manoa). Penelitian ini mencari dengan melakukan observasi partisipan terhadap klub buku feminis yaitu *Women Book Club* dan *progressive and diversity-ethic oriented* yang ada di UHM dan melakukan wawancara dengan beberapa anggota di setiap klub buku. Dari hasil penelitian diperoleh tiga hal yang esensial, yaitu pertama klub buku berfungsi sebagai komunitas yang menawarkan network dukungan interpersonal dan profesional. Yang kedua, klub buku menjadi pendukung dan pelengkap pengajaran LIS, kemudian berkontribusi terhadap pembelajaran dan pengetahuan anggota. Ketiga, klub buku juga berkontribusi atas perkembangan nilai dan filosofi anggota secara personal dan profesional.

Penelitian yang selanjutnya ialah artikel jurnal dari *Journal of Library Administration* Volume 59, 2019- Issue 5, Page 512 – 531. *From Women-Staffed to Women-Led: Gender and Leadership in Academic Libraries, 1974-2018*<sup>29</sup> oleh Marta Bladek. Artikel jurnal ini menggunakan literatur ilmiah pasca 1974 tentang kepemimpinan perempuan terutama di Amerika Serikat. Artikel ini bertujuan untuk menyoroti bidang dan tema penelitian yang secara signifikan telah memperluas pengetahuan mengenai profesi dan gender serta dampaknya terhadap administrasi. Artikel ini berfokus pada isu – isu yang kiranya berkaitan dengan gender dan administrasi perpustakaan, seperti gaya kepemimpinan, persepsi tentang perbedaan

---

<sup>29</sup> Marta Bladek, "From Women-Staffed to Women-Led: Gender and Leadership in Academic Libraries, 1974-2018", *Journal of Library Association* 59, issue. 5 (2019), 512 – 531, <https://doi.org/10.1080/01930826.2019.1616970>, (accessed Desember 30 2022).

kepemimpinan laki – laki dan perempuan serta kurangnya keragaman perempuan diantara para pimpinan perpustakaan.

Selanjutnya, adalah artikel jurnal penelitian dari *Library Management*, Volume 41, No. 4/5, 2020, pp. 221 – 233. *Library Leadership; Opinions And Attributes About Nigerian Women Academic Librarians Breaking The Glass Ceiling*<sup>30</sup> oleh Clement Ola Adekoya. Pada artikel ini Clement bertujuan untuk mencari pendapat dan atribut mengenai pustakawan perempuan di Nigeria, dan apa yang menghalangi mereka untuk menjadi pemimpin atau manajer di perpustakaan masing – masing. Clement menggunakan pendekatan deskriptif dalam penelitiannya dan menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data. Kemudian, pada artikel diperoleh hasil yang menyatakan pendapat negatif akan pustakawan perempuan sebagai pemimpin. Perempuan dianggap tidak mempunyai atribut ataupun kemampuan yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin, meskipun mereka memiliki tingkat kesiapan yang bagus. Dalam studi yang dilakukan Clement ini maka, ada narasi yang mengungkap adanya hubungan signifikan antara atribut gender dan kepemimpinan.

Penelitian yang telah disebutkan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terutama pada bidang kajian kepemimpinan perempuan. Penelitian yang dilakukan saat ini mencoba mengeksplorasi akan potret feminisme pada kepemimpinan perempuan. Kesamaan lain

---

<sup>30</sup> Clement Ola Adekoya, “Library leadership; Opinions and attributes about nigerian women academic librarians breaking the glass ceiling”, *Library Management* 41, No.4/5 (2020), 221 – 233, <https://doi.org/10.1108/LM-03-2020-0049>, (accessed Desember 30 2022).

dengan yang penelitian yang dilakukan ialah bahwa dalam kepemimpinan perempuan ada berbagai aspek salah satunya seperti perbedaan kepemimpinan antara laki – laki dan perempuan.

Bagaimanapun juga, ada beberapa perbedaan mengenai penelitian yang sudah terlebih dahulu dilakukan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Tidak seperti penelitian yang disebutkan diatas, penelitian ini berfokus pada tiga tingkatan kepemimpinan perpustakaan yang berbeda di satu perpustakaan. Sedangkan penelitian yang lampau, dilakukan pada pemimpin organisasi yang berbeda – beda. Meskipun penelitian yang sudah ada menggunakan teori kepemimpinan, namun konsep nya berbeda. Penelitian pertama menggunakan grounded theory, sedangkan yang kedua menggunakan efektifitas kepemimpinan, yang selanjutnya menggunakan karakteristik kepemimpinan, sedangkan yang lain menggunakan gender dan kepemimpinan perempuan. Secara kontras, penelitian yang dilakukan sekarang menggunakan teori radikal feminisme Kate Millett sebagai salah satu teori untuk memahami pengalaman para pemimpin perempuan.

## **F. Kajian Teori**

### **1. Feminisme**

Secara Filosofis awal mulanya kata “feminisme” berasal dari filsafat Perancis, yang ditemukan kira-kira pada abad ke 19 untuk pertama kalinya oleh seorang filosofis pada era awal lahirnya

pemikiran sosialis moden dengan nama 'Charles Fourier'. Dalam bahasa inggris sendiri digunakan untuk pertamakalinya pada tahun 1890 guna menunjukkan perjuangan para perempuan dalam mencapai kesetaraan atau ekualitas. *Feminism* atau dalam bahasa indonesia feminisme merupakan kata yang bermula dari sebuah bahasa Latin *femina* (*woman*), yang jika diartikan secara harfiah merupakan "having the qualities of female", hal ini dituturkan oleh Lisa Tuttle dalam bukunya yang berjudul *Encyclopedia of Feminism* dan terbit di tahun 1986. Sedangkan istilah *feminism* ini sendiri pada mulanya digunakan untuk merujuk pada teori mengenai persamaan seksual dan gerakan akan hak-hak asasi perempuan, untuk mengganti akan istilah *womanism* pada kisaran tahun 1980-an, seperti diungkapkan oleh Alice Rossi yang mencari tahu penggunaan istilah tersebut pada bukunya *The Athenaeum*.<sup>31</sup> Feminisme dalam sejarahnya jika ditelisik dari akar sesungguhnya telah lahir bahkan pada masa yunani kuno, sejumlah pemikir yang memulai gerakan feminisme ini ialah Sappho (w. 570 sebelum maschi), pada masa *medieval* atau pertengahan dengan Hildegrad of Bingen (w. 1179) atau Christine de Pisan (w. 1434). Dan tentu saja, Olympes de Gouge (w. 1791), Mary Wollstonecraft (w. 1797) dan Jane Austen (w. 1817), mereka merupakan cikal bakal pergerakan perempuan modern. Namun, barulah pada akhir abad kesembilan belas upaya bagi persamaan hak

---

<sup>31</sup> A.H. Valentina. *Percakapan Tentang Feminisme VS Neoliberalisme*. (Jakarta: debtWACH Indonesia, 2004), 8.



perempuan ini menjadi suatu gerakan yang jelas, atau merupakan serangkaian gerakan.<sup>32</sup>

June Hannam<sup>33</sup>, menyatakan bahwa feminisme memiliki tiga pengertian, 1) sebuah pengakuan mengenai ketidakseimbangan antara dua jenis kelamin, dengan wanita mempunyai peranan yang berada dibawah pria, 2) sebuah keyakinan dimana kondisi wanita terbentuk secara sosial dan oleh sebab itu dapat diubah, 3) suatu penekanan akan kemandirian wanita. Dari 3 (tiga) pengertian tersebut Hannam mencoba mengartikan bahwa feminisme ialah ada perbedaan mencolok antara pria dan wanita; kedudukan dan peran perempuan dianggap lebih rendah dari laki-laki, sehingga perempuan dianggap selalu bergantung pada sosok laki-laki. Hal ini yang membuat kaum wanita mulai meyakini bahwa kondisi tersebut dapat diubah, dengan menekankan bahwa wanita memiliki kemandirian. Feminisme sendiri rupanya merupakan suatu elemen pada sebuah budaya dan ia juga merupakan *politic movement* yang mengubah cara berpikir dan juga mempengaruhi cara perempuan dan laki - laki terhadap interpretasi mereka terhadap dunia.

Gerakan feminisme sendiri sebenarnya lahir bukan untuk menekan laki - laki, tetapi guna melawan ketidakadilan yang telah dirasakan dan dilalui oleh perempuan, terutama pada masalah - masalah sosial. Feminisme bukanlah gerakan yang berusaha untuk menggantikan laki-

---

<sup>32</sup> Martha Rampton, "Four Waves of Feminism", <http://pacificu.edu/magazine/four-waves-feminism>, (accessed August 30 2022).

<sup>33</sup> June Hannam. *Feminism*. (London: Pearson Education/Longman, 2007), 4.

laki. Feminisme ini sendiri adalah gerakan yang dilakukan guna melawan sistem – sistem yang tidak adil pada masyarakat. Cita-cita gerakan feminisme sendiri ialah menghapuskan citra patriarki bahwa perempuan merupakan seseorang yang lemah pasif, tergantung dan inferior, karena selama ini perempuan cenderung sering mendapatkan diskriminasi. Budaya patriarki telah menempatkan laki - laki pada tangga hierarki yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, hal tersebut telah berlangsung secara struktural.<sup>34</sup>

#### a. Gelombang dan Aliran Feminisme

Feminisme sebagai sebuah gerakan memiliki sejarah yang panjang, yang secara garis besar dibagi dalam tiga periode, yang dinamai dengan feminisme gelombang pertama (*first wave feminism*), feminisme gelombang kedua (*second wave feminism*) dan feminisme gelombang ketiga (*third wave feminism*).<sup>35</sup> Feminis gelombang pertama diketahui mengangkat isu-isu mengenai prinsip persamaan hak bagi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya pada bidang pendidikan, politik, ekonomi, yang mana selama ini aspek tersebut telah didominasi laki-laki.

Dalam bidang sosial kaum feminis menyadari terbatasnya hak-hak perempuan, hal ini dikarenakan adanya tradisi yang

---

<sup>34</sup> W.S. De Keseredy, "Feminist Contributions to Understanding Woman Abuse: Myths, controversies, and realities", *Aggression and Violent Behavior* 16, No.4 (2011), <https://doi.org/10.1016/j.avb.2011.04.002> (accessed September 30 2022).

<sup>35</sup> Gadis Arivia. *Feminisme: Sebuah Kata Hati*. (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2003), 85.

menghendaki perempuan untuk menjadi pengurus rumah tangga, selain itu perempuan tidak diberi kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan yang mengakibatkan perempuan tidak memperoleh jabatan apapun. Selain itu terbatasnya bidang sosial perempuan ini juga mempengaruhi kehidupan ekonomi mereka yang mana hal ini ditandai dengan tertutupnya sebagai besar lapangan kerja dan rendahnya upah. Pemikiran-pemikiran yang digunakan pada gelombang feminisme yang pertama ini ialah, pemikiran sosiologis, ekonomi dan politik, yang ada didalam teori feminisme Liberal, Radikal dan Marxisme atau Sosialis.<sup>36</sup>

Gerakan feminis *second wave* ini dimulai dengan kesaksian akan lahirnya pemahaman bahwa perempuan memang berbeda dengan laki - laki, namun sebab utama dari perlakuan tidak adil terhadap perempuan tersebut ialah konstruksi sosial masyarakat patriarki yang terbentuk sejak lama. Isu - isu penting dan utama yang diangkat oleh gerakan feminisme *second wave* ini ialah perlawanan terhadap budaya - budaya patriarki. Feminisme gelombang kedua ini lebih mempertanyakan mengenai peranan gender serta memberi penjelasan umum mengenai konsep fundamental penindasan perempuan.<sup>37</sup> Gerakan gelombang feminis ketiga ini termasuk masih sulit didefinisikan karena gerakan ini masih memiliki sedikit arti. Namun, debat-debat yang dilakukan

---

<sup>36</sup> *Ibid*, 18.

<sup>37</sup> *Ibid*, 19.

kaum feminisme menunjukkan bahwa feminisme masih memiliki vitalitas dan para wanita memiliki potensi untuk mengambil tindakan yang tidak hanya personal namun juga politis.<sup>38</sup>

Konsep-konsep gelombang feminisme ketiga ini didorong oleh tiga hal<sup>39</sup>, yang pertama ialah bahwa pegiat feminisme mengetahui bahwasanya konsepsi feminisme selama ini sifatnya rasialisme dan etnosentris, bila diartika secara tidak langsung maka konsepsi feminisme hanya menyubstitusi *white women* dari ekonomi kelas menengah atau *middle class*, padahal perempuan – perempuan kelompok – kelompok kelas dan etnis lain termarjinalkan. Kedua, *second wave* dinilai belum seutuhnya dalam mendengungkan isu - isu mengenai “*sexual difference*”. Ketiga atau yang akhir, ketika gelombang feminisme kedua tumbuh terjadi lah perkembangan - perkembangan akan teori postmoderinsme, postkulturalisme dan postkolonialisme lalu teori tersebut bersinggungan dengan perkembangan feminisme. Gelombang ketiga feminisme muncul dari budaya-budaya “*punk-rock, hip-hop, majalah, produk, konsumerisme dan internet*”.

Rosemarie Putman Tong dalam bukunya yang berjudul *Feminist Thought*. Menjelaskan bahwa aliran feminisme terdiri dari beberapa pemikiran yaitu, feminisme liberal, feminisme radikal,

<sup>38</sup> June Hannam. *Feminism*.166.

<sup>39</sup>Sapa Institute, “Gelombang Gerakan Feminisme Bagian - III,” <https://yayasansapa.id/gelombang-gerakan-feminisme-bagian-iii/>, (diakses pada 22 Agustus 2022).

feminisme marxis, feminisme sosialis, feminisme psikoanalisis, feminisme gender, feminisme eksistensialis, feminisme postmodern, feminisme multikultural, feminisme global, dan ekofeminisme. Feminisme liberal merupakan ekspresi yang paling terlihat dari teori ketidaksetaraan gender, dalam hal ini feminisme liberal atau *liberal feminism* berpendapat bahwasanya perempuan dapat mengakui adanya persamaan dengan laki - laki sebagai manusia yang rasional, bahwasanya ketimpangan gender adalah akibat dari pola seksis dan pola patriarkis di divisi kerja, dimana kesetaraan gender dalam dunia kerja dapat dicapai dengan mengubah divisi kerja melalui reformasi ulang institusi kunci, seperti hukum, pendidikan dan media.<sup>40</sup> Feminis radikal meyakini bahwa sistem seks/gender merupakan penyebab fundamental operasi terhadap perempuan. Feminisme ini juga melihat bahwa dalam setiap institusi dan dalam setiap struktur masyarakat yang paling mendasar sekalipun terdapat sistem penindasan di mana orang tertentu mendominasi orang lain. Sistem dominasi bukan hanya ditemukan pada sistem patriarki saja, namun berkelanjutan sebagai bentuk ketidaksetaraan yang pervasif lalu kemudian berkembang menjadi model dasar dominasi sosial.<sup>41</sup>

Feminis marxis beranggapan bahwa negara bersifat kapitalis yang mana negara tidak hanya semata – mata menjadi

---

<sup>40</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman. *Teori Sosiologi Modern*. (Jakarta: Kencana, 2004), 420.

<sup>41</sup> *Ibid*, 432.

suatu lembaga tetapi juga merupakan manifestasi sebuah dari jalinan sosial. Feminis marxis ini juga beranggapan bahwasanya sebuah negara harusnya mampu untuk mengupayakan ketentraman, tetapi di lain itu, negara yang kapitalisme mempergunakan perempuan sebagai pekerja dan mengadopsi sistem perbudakan terhadap mereka. Menurut feminis sosialis seperti Einstein, menyatakan bahwa ketidakadilan disebabkan tidak hanya oleh sebuah perbedaan biologis laki - laki dan perempuan, tetapi juga karena adanya penilaian dan asumsi mengenai perbedaan tersebut. Bagi para feminis sosialis, perjuangannya adalah dalam membangun visi dan ideologi masyarakat, serta struktur dan sistem yang diskriminatif terhadap perempuan, yang kontruksi berdasarkan bias gender.<sup>42</sup>

Psikoanalisis feminis memandang patriarki selaku suatu sistem atau bentuk dimana kaum laki - laki membungkukan perempuan, dimana hal ini merupakan suatu sistem yang umum dan menembus masuk dalam organisasi - organisasi sosial, kemudian bergeming di dalam lingkup ruang serta lingkup waktu dan juga sanggup untuk bertahan akan tantangan yang terus berulang - ulang. Psikoanalisis Feminis memiliki ciri khas tersendiri akan cara pandang mereka, dimana mereka menyatakan bahwa sisitem patriarki merupakan sebuah sistem dimana seluruh

---

<sup>42</sup> Mansour Fakih, *Ananlisis Gender & Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 92.



laki - laki dengan penuh semangat berusaha untuk menciptakan dan melestarikan sistem, bahkan dalam tindakan sehari-hari yang mereka lakukan.<sup>43</sup> Feminisme kultural memfokuskan pada pandangan mengenai perbedaan antara laki-laki dan perempuan, mereka berpandangan bahwa ketertindasan akan perempuan disebabkan karena terisolasi dan terinternalisasinya perempuan dalam diri mereka sendiri. Para pakar seperti Charlotte Perkins Gilman, Frances Willard, Jane Addams dan juga Margaret Fuller merupakan orang-orang yang mendukung feminisme kultural, dimana mereka menyatakan “untuk dapat mengurus sebuah negara, maka masyarakat membutuhkan nilai - nilai keperempuanan ibaratnya bekerja sama, pelatihan, pasifisme serta penanganan masalah atau konflik tanpa mempergunakan kekerasan.”<sup>44</sup> Feminisme postmodern merupakan aliran feminisme yang memandang bahwa ketertindasan perempuan terjadi dikarenakan alienasi yang disebabkan oleh cara berfikir dan bahasa perempuan dimana hal ini mempersulit terjadinya keterbukaan. Ekofeminisme sendiri berupaya untuk memperlihatkan atas hubungan dan koneksi antar seluruh operasi manusia, namun untuk tetap berfokus pada upaya – upaya yang dilakukan oleh manusia untuk dapat mendominasi dunia. Karenanya, perempuan secara kultural dikaitkan dengan alam, maka ekofeminisme ini berpendapat

---

<sup>43</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman. *Teori Sosiologi Modern...* 428.

<sup>44</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman. *Teori Sosiologi Modern...* 418.

tentang adanya hubungan konseptual, simbolik dan linguistik antara feminis dan isu-isu ekologi.<sup>45</sup>

## 2. Feminisme Radikal

Secara teoritikal, feminisme radikal menegakkan ketidaksamaan gender atau *sexsim* sebagai bentuk opresi yang paling mendasar dan perempuan merupakan grup yang tertindas. Sesungguhnya, feminisme radikal berpendapat bahwa di seluruh dunia, perempuan merupakan grup yang paling tertindas, tanpa memedulikan ras, etnis ataupun kelas-kelas sosial. Laki –laki dapat menikmati apa yang disebut sebagai *gender privilege*, yang di dalamnya termasuk subordinat dan kontrol terhadap perempuan.<sup>46</sup>

Feminisme radikal ini muncul untuk pertama kalinya di Amerika Serikat pada kisaran tahun 1960-an, dalam gerakan gelombang feminisme kedua, di mana pada saat itu perempuan yang bergerak mencoba mewakili kelas – kelas sosial yang termarginalkan dan ter subordinasi karena kurangnya sosialisasi. Feminisme radikal mencoba menitikberatkan pandangannya pada kekerasan laki – laki terhadap perempuan sebagai suatu penindasan.<sup>47</sup> Feminisme radikal memiliki asumsi bahwa ketidakadilan akan gender bersumber dari adanya perbedaan biologis antara laki –laki dan perempuan.

---

<sup>45</sup> Rosmarie Putman Tong. *Feminist Thought: Pengantar Paling Komprehensif kepada Arus Utama Pemikiran Feminis*. (Yogyakarta: Jalasutra, 2008), 366.

<sup>46</sup> Claire M. Renzetti, *Feminis Perspectives*, (Routledge: London, 2018), 74 – 82.

<sup>47</sup> Finn McKay, “Radical Feminism”, *Theory, Culture & Society* 32, issue 7 – 8 (December 2015), 72, <https://doi.org/10.1177/0263276415616682>, (accessed January 19 2023).

Perempuan yang secara biologis terkait dengan peran kehamilan, melahirkan dan menjadi ibu, menjadikan perempuan selalu berada dalam posisi inferior dalam kehidupan sosialnya. Maka, feminisme radikal banyak melakukan tuntutan akan keberadaan intansi keluarga sebagai bentuk dari manifestasi sistem patriarki yang mendominasi kehidupan.<sup>48</sup>

Patriarki pada struktur sosial termasuk sistem peradilan pidana, berfungsi untuk melestarikan kekuasaan laki – laki dan memastikan bahwa perempuan tetap menjadi bawahan, dan salah satu cara untuk mencapainya ialah melalui ancaman atau menggunakan kekerasan. Kekerasan bahkan termasuk pemerkosaan juga digunakan dalam sistem patriarki sebagai bentuk dominasi laki – laki untuk mendegradasi perempuan. Feminisme radikal melihat bahwa tindak kekerasan merupakan suatu perilaku agresif yang digunakan untuk mengintimidasi dan menyebarkan perasaan takut pada perempuan agar laki – laki tetap dapat memegang kontrol.<sup>49</sup>

Kata radikal yang berarti *down to the roots* atau dalam bahasa merupakan ‘kembali ke akar permasalahan’, dimana aliran feminisme radikal ini terbentuk untuk mencari akar – akar permasalahan atas munculnya ketidakseimbangan kekuatan antara laki – laki dan perempuan. Feminime radikal ini cenderung dikenal lebih agresif

---

<sup>48</sup> Alfian Rokhmansyah, *Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*, (Garudhawaca: Yogyakarta, 2016), 51.

<sup>49</sup> Beverly A. McPhail, “Femminist Framework Plus: Knitting Feminist Theories of Rape Etiology Into a Comprehensive Model”, *Trauma, Violence, & Abuse* 17, Iissue 1 - 16, (May 27, 2015), 3, <https://doi.org/10.1177/152483015584367>, (accessed January 19 2023).

dalam melakukan pendekatan yang mereka yakini yaitu sampai ke akar atau *getting the root*.<sup>50</sup> Beberapa permasalahan yang diangkat oleh feminisme radikal antara lain ialah, tubuh serta hak – hak reproduksi perempuan, seksisme, seksualitas (termasuk lesbianisme), relasi kuasa dan dikotomi privat – publik.

Kelompok feminisme radikal sejak tahun 1971 sudah ikut terlibat dalam aktivisme untuk melawan materialis negara serta menghasilkan kritik yang menyebar secara luas mengenai relasi antara patriarki dan kekerasan negara. Feminisme radikal mengkampanyekan penolakan mengenai praktik prostitusi pada masa perang dan membentuk advokasi internasional yang berpedoman pada hukum internasional selama beberapa dekade.<sup>51</sup> Pada tahun 1976, setelah terjadi konferensi di Brussel, yang beragendakan pengadilan internasional mengenai kejahatan terhadap perempuan, terjadi pergerakan dari perempuan. Sekitar 2000 perempuan dari 40 negara turun ke jalan dan menunjukkan penolakan terhadap semua bentuk kekerasan oleh laki – laki, kebrutalan, praktik patriarki dalam pemerintah. Gerakan itu disebut sebagai RTN (*Reclaim The Night*).<sup>52</sup>

Feminisme radikal menganggap bahwa nilai – nilai yang lahir dan tercipta di masyarakat berkaitan dengan pembagian peran antara laki –

---

<sup>50</sup> Misiyah, “Pengalaman Perempuan: Sumber Pengetahuan yang Membebaskan”, *Jurnal Perempuan; Untuk Pencerahan dan Kesetaraan*, Vol 48, (2006): 42.

<sup>51</sup> David Duriesmith and Sara Meger, “Returning to the root: Radical feminist thought and feminist theories of International Relations”, *Review of International Studies*, (2020), 13, <https://doi.org/10.1017/S0260210520000133>, (accessed January 19 2023).

<sup>52</sup> Finn McKay, “Radical Feminism”, *Theory, Culture & Society* 32, issue 7 – 8 (December 2015), 72, <https://doi.org/10.1177/0263276415616682>, (accessed January 19 2023).

laki dan perempuan, telah mengakibatkan terciptanya sikap diskriminatif yang kemudian melahirkan budaya patriarki. Maka dari itu, kerangka teori feminisme radikal menekankan pada tiga konsep yang saling berkaitan satu sama lain, diantaranya patriarki, *power*, dan penindasan. Patriarki membutuhkan kekuasaan yang menyebabkan represi pada perempuan untuk mempertahankan kendali laki – laki dalam sebuah sistem.<sup>53</sup> Feminisme radikal mempercayai bahwa perempuan dapat membebaskan dirinya jika sistem patriarki yang menindas dan mendominasi perempuan dapat disingkirkan. Kemudian, masyarakat dapat direformasi secara signifikan apabila kekuasaan dan otoritas laki – laki serta struktur kekuasaan atas pendidikan berakhir.<sup>54</sup>

Dalam kasus feminis sosialis dan feminis marxis, saat kesetaraan sudah tercapai dan struktur masyarakat sudah dibenahi, maka peran prostitusi akan berkurang di masyarakat satu demi satu. Sedangkan feminis liberal dan feminis radikal mempunyai perbedaan yang konstan dalam cara pandang utama mereka. Cara berpikir feminis liberal lebih masuk akal, dan intelektual dibandingkan feminis radikal.<sup>55</sup> Feminisme radikal sendiri terdapat dua perbedaan, 1) Feminis Radikal Libertarian, 2) Feminis Radikal Kultural.

---

<sup>53</sup> Jelena Vukoicic, “Radical Feminism as a Discourse in the Theory of Conflict”, *Journal Socioloski Diskurs* 3, No.5 (November 2017), 33 – 49, <https://doi.org/10.7251/SOCEN1305033V>, (accessed January 19 2023).

<sup>54</sup> Heliyanti Kalintaby, “Kajian Teologis Tentang Perempuan Dan Peranannya Dalam Pendidikan Agama Kristen Gereja,” *Jurnal Shanana* 53, No. 9 (2020), 1689–1699, <https://garuda.kemendikbud.go.id/documents/detail/2288521>, (accessed Desember 30 2022).

<sup>55</sup> Imelda Whelehan, *Modern Feminist Thought*, (Washington Square, New York University Press, 1995), 73.

Feminis radikal libertarian menolak asumsi mengenai adanya relasi antara jenis kelamin seseorang (laki – laki dan perempuan) dan gender (maskulin dan feminim). Menurut para feminis radikal libertarian, gender merupakan sesuatu yang terpisah dari jenis kelamin.<sup>56</sup> Ide – ide utama dari feminis radikal libertarian ialah, 1) Peran dan tanggung jawab reproduksi terkadang digunakan untuk membatasi perempuan untuk berkembang sebagai manusia. 2) Mempercayai konsep androgini sebagai konsep yang ideal dimana manusia telah mengembangkan konsep karakter maskulin dan feminim. 3) Menghapuskan diskriminasi manusia berdasarkan sistem jenis kelamin/gender dengan mengaktualisasikan perempuan untuk berani menjadi maskulin dan feminim. Kate Millett (Seorang Feminis Radikal Libertarian) melalui bukunya “Sexual Politic”, menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan politik, terutama karena adanya paradigma relasi antara laki – laki dan perempuan dari seluruh kekuatan relasi yang ada. Karena laki – laki mengontrol politik dan kehidupan pribadi yang patriarki, dominasi laki – laki harus dihilangkan jika perempuan ingin mendapatkan kebebasan.<sup>57</sup>

Dalam bukunya, Kate Millett menjelaskan bahwa kata ‘politik’ mengacu pada relasi kekuasaan yang terstruktur antara satu kelompok mengatur kelompok lain, sedangkan kata ‘seksual’ merujuk pada

---

<sup>56</sup> Nicky Charles dan Helen Hintjents, *Gender, Ethnicity and Poilitical Ideologies*, (London: Routledge, 1998), 22.

<sup>57</sup> Rosmarie Putman Tong, *Feminist Thought : A More Comprehensive Introduction*, 5th edition, (Yogyakarta: Jalasutra, 2010), 72.



supermasi kelompok (yang berjenis kelamin) laki – laki terhadap perempuan, keluarga, dan masyarakat. Sehingga, kata “politik seksual” dapat dimaknai sebagai politisasi kekuasaan berdasarkan jenis kelamin.<sup>58</sup> Dalam pandangan Millett, hegemoni maskulinitas dan feminitas digambarkan lewat sebuah ketidaksetaraan pembagian watak, peran, maupun status.<sup>59</sup> Seperti Simone De Beauvoir, Kate Millett juga mempercayai bahwa opresi terhadap perempuan sudah terjadi dari waktu ke waktu; *Sexual Politic* sendiri memaksa perempuan untuk menginternalisasikan dan menormalisasikan opresi di masyarakat.<sup>60</sup> Peneliti kemudian mengaplikasikan salah satu konsep teori dari disertasi Kate Millet “*Sexual Politic (1970)*” yaitu, pergerakan perempuan (*woman’s movement*).

a. Pendidikan

Tujuan utama dari gerakan emansipasi kelompok yang sudah lama diopresi merupakan pendidikan.<sup>61</sup> Ada banyak pernyataan

yang menganjurkan bahwa pendidikan akan membantu perempuan menjadi ibu rumah tangga dan ibu yang lebih baik.

Lebih lanjut lagi, beberapa orang juga mempercayai bahwa perempuan yang tereduksi dapat menghentikan subordinasi.

<sup>58</sup> Kate Millett, *Sexual Politic*, (Doubleday: New York, 1970), 23.

<sup>59</sup> *Ibid.* 26

<sup>60</sup> Nasrullah Mambrol, “Kate Millett’s Sexual Politics”, *Literary Theory and Criticism*, (May 2016), <https://literariness.org/2016/05/08/kate-milletts-sexual-politics/>, (accessed January 19 2023).

<sup>61</sup> Kate Millett, *Sexual Politic*, 74.

Millett mempercayai bahwa mencapai tingkat edukasi yang pantas bagi perempuan masih jauh.

b. Organisasi Politik

Gerakan politik dapat memotivasi perempuan untuk mendobrak hal – hal tabu yang secara efektif masih mengontrol perempuan dibandingkan hukum, pendidikan dan batasan finansial. Perlawanan yang dilakukan ialah sebagai bentuk representasi atas bagian pertama dari politik revolusi seksual, termasuk di dalamnya kekhawatiran mengenai pendidikan, persamaan di depan hukum, dan persamaan upah.<sup>62</sup>

c. Pekerjaan

Pekerja perempuan selalu ada. Secara tradisional pekerja perempuan bekerja dengan jam kerja lebih panjang dan upah lebih rendah serta aktivitasnya tidak menyenangkan dibandingkan laki – laki. Beberapa laki – laki, merasa takut

akan kebebasan akan pilihan perempuan dan kemandirian ekonomi perempuan pekerja yang bertalenta, belum menikah dan memperoleh penghasilan tinggi.<sup>63</sup>

### 3. Gender dan Kepemimpinan Perempuan

Banyak orang mungkin sudah bisa memahami istilah gender dengan benar, tetapi masih banyak pula yang membutuhkan

---

<sup>62</sup> Kate Millett, *Sexual Politic*, 83.

<sup>63</sup> Millett, 87

penjelasan. Ketidapahaman akan istilah gender ini sesungguhnya menyebar bukan hanya dikalangan masyarakat awan, namun juga di kalangan para akademisi masih banyak yang belum memahami istilah gender dengan benar. Hal tersebut terbukti dari acap kali istilah gender digunakan untuk menyebutkan perempuan. Sebelum memahami istilah gender, ada baiknya untuk memahami terlebih dahulu 'yang dimaksud dengan *Jenis Kelamin (seks)* dan Kodrat'. Pembahasan mengenai istilah jenis kelamin dan kodrat dianggap penting karena kedua istilah tersebut saling terkait dan sering dikacaukan dengan istilah gender.

Pertama-tama, seks diartikan sebagai jenis kelamin yang sifatnya biologis dan ada sejak dalam kandungan, serta yang membedakan antara laki-laki dan perempuan. Sejak masih dalam kandungan, telah dianugerahkan sesuatu yang berbeda pada bayi, yakni penis dan buah zakar serta vagina. Yang dianugerahi penis dan buah zakar disebut sebagai laki-laki sedangkan yang dianugerahi vagina disebut sebagai perempuan. Selain itu dua jenis kelamin ini dianugerahi alat reproduksi yang berbeda secara fungsi, maka dengan alat reproduksi tersebut laki-laki dan perempuan akan menjalankan fungsi atau peran kodratnya. Perempuan dalam menjalankan kodratnya akan mengalami, menstruasi (haid), mengandung, melahirkan, menyusui dan menopause

atau disingkat dan dikenal sebagai 5M, dan laki-laki menjalankan peran kodratnya dengan membuahi sel telur perempuan.<sup>64</sup>

Ketidak pahaman masyarakat akan perbedaan gender dan jenis kelamin ini melahirkan kesalahpahaman yang merembet pada kehidupan perempuan sehari-hari. Tugas perempuan seperti berhias, memasak hingga megasuh anak dianggap sebagai suatu konsekuensi jenis kelamin, dimana tugas domestik yang dilakukan oleh perempuan acap kali dianggap bersifat abadi, sebagai identitas abadi dari jenis kelamin yang melekat pada diri mereka.<sup>65</sup> Sebagaimana dijelaskan akan apa itu jenis kelamin, maka jenis kelamin dan kodrat dapat ditunjukkan dengan karakteristik sebagai; 1) Merupakan pemberian Tuhan dan telah dibawa sejak masih berada di dalam kandungan, atau dalam kata lain *given*, 2) Tidak dapat dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan, 3) Tidak dapat digantikan peran serta fungsinya yang satu oleh yang lainnya, 4) Bersifat statis atau tidak dapat berubah, (kecuali hasil rekayasa yang dikonstruksi oleh manusia), 5) Bersifat biologis. Identitas yang hanya dua jenis kelamin tersebut nampaknya tidak cukup bagi masyarakat, karena hanya mengacu pada yang bersifat fisik dan biologis. Sepanjang sejarahnya manusia ataupun masyarakat menambahkan atau memberi ciri-ciri lain yang merupakan interpretasi mereka atas fungsi dan kemampuan dari dua jenis kelamin

---

<sup>64</sup> Ni Made Wiasti, "Mencermati Permasalahan Gender dan Pengarusutamaan Gender (PUG)", *Jurnal Sunari Penjor* 1, No.1 (September 2017), <http://ojs.unud.ac.id/index.php/penjor/article/view/34863>, (accessed August 30 2022).

<sup>65</sup> Ratna Saptari dan Bigritte Holzner, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. (Jakarta: Kalyana Mitra, 1997), 89.

tersebut. Ciri-ciri biologis yang ada tadi, ditambahkan dengan ciri-ciri nonbiologis ataupun sosial yang sekiranya berkaitan, seperti sifat, pekerjaan, norma dan kepantasan bagi laki-laki maupun perempuan.

Konsep gender sesungguhnya ialah suatu sifat yang melekat pada laki-laki maupun pada perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Misalnya bahwa perempuan disebutkan sebagai seseorang yang cantik dan lemah lembut namun emosional, dan sebagainya sedangkan laki - laki dianggap kuat, jantan perkasa dan rasional, namun tidak boleh bersedih ataupun menangis. Ciri serta sifat itu sendirilah yang dianggap sebagai sifat - sifat yang peruntukkan. Perubahan dari ciri dan sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain, perubahan tersebut juga bisa terjadi dari kelas ke kelas masyarakat yang sekiranya berbeda.<sup>66</sup> Secara tidak langsung konsep gender merupakan peran ataupun merupakan pembagian kerja yang dibentuk oleh konstruksi sosial masyarakat, dimana gender bukan dibentuk karena adanya perbedaan kodrat berdasarkan jenis kelamin, tetapi konsep gender sendiri dipengaruhi secara besar oleh tata nilai sosial maupun nilai budaya.

Menurut Hilary M. Lips dalam buku miliknya berjudul *Sex & Gender: An Introduction* menyatakan bahwasanya gender erat kaitannya dengan ekspektasi budaya terhadap laki - laki maupun

---

<sup>66</sup> Mansour Fakih, *Analisis Gender & Transformasi Sosial...* 8.

perempuan (*Culture Exspection for women and Men*).<sup>67</sup> Hal ini terjadi karena gender merupakan kontruksi sosial dalam sebuah negara yang terpengaruh oleh kondisi sosial politik, budaya, ekonomi, agama maupun lingkungan etnis. Jenis kelamin atau Gender bukanlah suatu jenis, namun kondisi saat ini, jenis kelamin dapat terjadi baik pada laki – laki maupun perempuan, gender secara tidak langsung telah menimbulkan berbagai penafsiran akan makna seungguhnya dari istilah “gender” tersebut, namun penafsiran tersebut belum dapat dikategorikan untuk “memaknai” istilah gener yang sebenarnya. Gender sendiri merupakan fenomena sosial yang sifatnya dapat dikatakan relatif dan kontekstual, dimana keberadaan gender ini sangat tergantung kepada kondisi soisal dan masyarakat.<sup>68</sup> Konsep gender seperti pada gagasan Eagels<sup>69</sup> dinyatakan bahwa “perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan telah terjadi melalui proses yang amat panjang, seperti melalui proses sosialisasi, penguatan dan kontruksi sosial, kontruksi kultural, kontruksi keagamaan serta kekuasaan negara”. Akibatnya, perbedaan jenis kelamin atau gender antara laki – laki dan perempuan ini seolah – olah sudah menjadi ketentuan tuhan atau kodrat yang tidak dapat diubah dari waktu ke waktu. Demikian pula sebaliknya, sosialisasi akan kontruksi sosial mengenai evolusi

---

<sup>67</sup> Hilary M. Lips, *Sex & Gender; An Introduction*, (California: MyField Publishing Company, 1993), 4.

<sup>68</sup> Rasyidin, *Politik Gender Aceh: Studi tentang Pemberdayaan Politik Gender di Provinsi Aceh pasca MoU Helsinki*, (Lhokseumawe: Unimal Press, 2014), 24.

<sup>69</sup> J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, (Jakarta: Kencana, 2010), 335.



gender inilah yang akhirnya mempengaruhi perkembangan fisik dan biologis setiap jenis kelamin.

| Jenis Kelamin (sex)   | Gender  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Merupakan suatu perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan.</li> <li>Perbedaan jenis kelamin ini sama di seluruh dunia, bahwasanya perempuan mempunyai rahim dan melahirkan, sementara laki-laki membuahi dan tidak memiliki rahim ataupun melahirkan. Bersifat universal.</li> <li>Perbedaan Jenis kelamin tidak dapat berubah dari waktu ke waktu. Dari dulu hingga sekarang bahkan masa yang akan datang. Laki-laki tidak mengalami menstruasi serta tidak dapat hamil.</li> <li>Peran biologis jenis kelamin ini merupakan pemberian Tuhan (Kodrati), dan berlaku bagi semua kelas sosial (tidak memandang status sosial).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Merupakan suatu perbedaan peran, hak dan kewajiban, kuasa dan kesempatan baik antara laki-laki maupun perempuan dalam kehidupan bermasyarakat.</li> <li>Gender tidaklah sama di seluruh dunia. Gender tergantung dari budaya dan perkembangan masyarakat di suatu wilayah ataupun negara, sifatnya lokal.</li> <li>Gender dapat berubah dari waktu ke waktu, baik dari dulu maupun sekarang ataupun yang akan datang. Setiap peristiwa dapat membentuk hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat.</li> <li>Gender merupakan produk sosial, dan tidak bersifat mutlak. Gender merupakan peran sosial yang diciptakan manusia dan peran sosialnya berbeda antar strata sosial.</li> </ul> |

Dalam kepemimpinan atau *leadership*, di kenal level kepemimpinan dimana level tersebut menampakkan perbedaan tanggung jawab dari para pemimpin-pemimpin dalam organisasi. Setiap orang dalam menjalankan tugas dan peran organisasi dibagi menjadi beberapa tingkatan yang kemudian dikenal sebagai tingkatan manajemen atau disebut juga sebagai hirarki manajemen. Manajemen dibagi menjadi tiga jenis tingkatan dalam organisasi, yaitu<sup>70</sup>;

#### 1. Manajemen Puncak atau *Top Magement*

Merupakan manajer yang bertanggung jawab atas pengaruh yang ditimbulkan, dari keputusan-keputusan manajemen secara

<sup>70</sup> Wa Ode Zusnita Muizu dan Ernie Tisnawati Sule, "Manajer dan Perangkat Manajemen Baru," *Pekbis Jurnal* 9, No.2 (Juli 2017), 151-160, <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/download/4424/4234>, (accessed August 30 2022).

keseluruhan. Keahlian yang dimiliki oleh manajer pada tingkat puncak ialah konseptual, yang artinya keahlian mereka berkaitan dengan membuat dan merumuskan konsep untuk diteruskan oleh manajemen dibawahnya.

## 2. Manajemen Menengah atau *Middle Management*

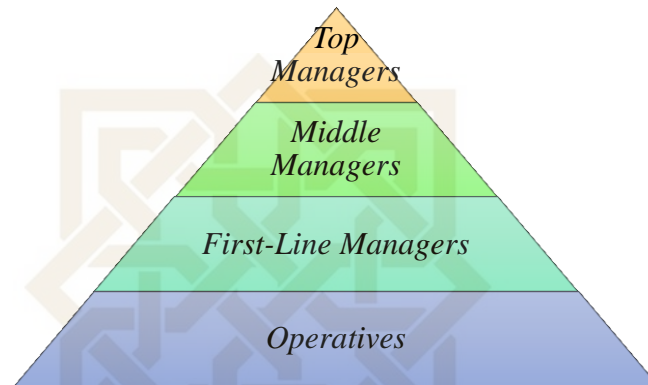
Merupakan manajer yang harus memiliki keahlian interpersonal/manusiawi, yaitu harus mampu berkomunikasi, bekerjasama dan memotivasi orang lain. Manajer ini bertanggungjawab dalam melaksanakan rencana dan memastikan tercapainya tujuan.

## 3. Manajemen Bawah/Lini atau *Low Management*

Manajer ini bertanggungjawab dalam menyelesaikan rencana-rencana yang telah ditetapkan oleh para menejer yang lebih tinggi. Manajer pada tingkatan ini juga memiliki keahlian teknis, dimana keahlian mereka mencakup prosedur, teknik, pengetahuan dan keahlian dalam bidang khusus.

#### 4. *Operatives*

Mereka menjalankan kegiatan-kegiatan implementatif sesuai dengan apa yang ditugaskan oleh *top managers*, *middle managers* dan *first line manager*.



(Gambar Level Managerial)

Pergeseran paradigma mengenai *leadership* bermula di tahun 1990an. Selama dekade itu, penelitian mengenai kepemimpinan mulai mendalami aspek – aspek kepemimpinan perempuan.<sup>71</sup> Eksistensi perempuan dalam ranah *leadership* yang dimulai pada tahun 1990an tersebut menimbulkan pertanyaan seputar “apakah perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang sama dengan laki-laki”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Smith<sup>72</sup>, ada temuan yang mengatakan bahwa pemimpin perempuan lebih mempengaruhi lingkungan kerjanya daripada pemimpin laki - laki meskipun memiliki karakteristik yang

<sup>71</sup> Sally A. Carless, “Gender Differences in Transformational Leadership: An Examination Of Superior, Leader, and Subordinate Perspective”, *Sex Roles: A Journal of Resreach* 39, No.11-12, (1998), 887-902, <https://doi.org/10.1023/A:101888070617>, (accessed August 30 2022).

<sup>72</sup> Patricia L. Smith dan Stanley J. Smits, “The Feminization of Leadership?,” *Training & Development Journal*, 48, No.2 (1994), 43-46, <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Feminization-of-Leadership-Smith-Smits/91d3e65035ae296d805e352f817a680f9b4f2b4e>, (accessed August 30 2022).

hampir sama. Kajian ini menghasilkan sudut pandang yang mendukung teori sosial mengenai “*men and women in the work place*”, yang menyatakan bahwa laki - laki dan perempuan di perlakukan berbeda di tempat mereka bekerja, sebagai contohnya mengenai status, masa jabatan dan tugas. Kepemimpinan wanita disebutkan merupakan tipe kepemimpinan *gender approach*, dan berasal dari gaya kepemimpinan wanita. Akan tetapi tipe kepemimpinan wanita ini juga acap kali dipraktikkan oleh para pemimpin pria. Menurut teori feminis, telah muncul gaya kepemimpinan baru bagi laki - laki dan perempuan yang dikenal dengan gaya androgini (*androgynious*) atau kepemimpinan lintas gender.<sup>73</sup>

Perempuan Indonesia di masa yang lalu sudah memperlihatkan adanya kemampuan mereka sebagai seorang *leader*. Setidaknya dengan memimpin atas dirinya, dengan kata lain perempuan itu telah memahami dan gembira atas pilihan akan jalan hidupnya sendiri, dan mereka pun sadar akan apa maksud dari penciptaannya. Perempuan memiliki trait seperti kemandirian dan ketegaran bahkan kesanggupan untuk menjalankan hidupnya secara optimis, hal ini dibangun dengan sikap percaya diri yang tinggi. Karena perempuan mampu untuk memimpin diri mereka sendiri, maka mereka memiliki potensi untuk mengambil peran kepemimpinan dalam skala yang lebih besar. Tidak

---

<sup>73</sup> Tikno Lensufie, *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*, (Jakarta: Eessensi, 2010), 99.

sepantasnya ada penyempitan makna “pemimpin”, dengan hanya menyatakana bahwa pemimpin hanya sebatas pemimpin politik, pemimpin organisasi serta pemimpin industri atau birokrasi.<sup>74</sup> Perempuan dalam menjalankan kepemimpinan memiliki gaya dan pola yang banyak dipengaruhi berbagai hal. Seperti halnya perspektif psikologis perempuan atau wanita lebih seimbang dalam penggunaan otak bagian kiri & otak bagian kanan, kemudian memungkinkan mereka untuk memecahkan masalah secara kreatif. Namun, aspek perasaan juga di sisi lainnya masih dikedepankan. Penggunaan otak bagian kiri dan otak bagian kanan secara seimbang inilah yang kemudian membuat perempuan sanggup untuk melakukan apa yang disebut sebagai “peran ganda”.<sup>75</sup> Kemudian di kenal lah kepemimpinan perempuan dalam persepektif feminis & prespektif maskulin, yang perbedaannya ada pada tabel.

Tabel 3. Kepemimpinan Perempuan Perspektif Feminis dan Maskulin I

| Karakteristik | Feminis   | Maskulin  |
|---------------|---|---|
| Kepemimpinan  | Tidak Menuntut<br>Rresponsif<br>Mudah untuk bekerjasama | Menuntut<br>Agresif<br>Bersaing                         |
| Cara Kerja    | Detail Oriented<br>Sistematis<br>Kaku                   | Tidak Detail<br>Percaya Kepada Bawahan<br>Emosi Stabil. |

Tabel 4. Kepemimpinan Perempuan Perspektif Feminis dan Maskulin II<sup>76</sup>

| Faktor           | Feminis  | Maskulin  |
|------------------|--|---|
| Emosi dan Sosial | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ekspresif ketika mengungkapkan emosi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sulit untuk mengungkapkan emosi</li> <li>Berrelasi dengan</li> </ul> |

<sup>74</sup> Mely G. Tan, *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa depan?*. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1991), 14.

<sup>75</sup>Utari Ardilla Ica Putri dan Yasri, “The Effect of Social Media, Word of Mouth on the Destination Image and Its Impact on the Visit Decison to Tourism Destinations in City of Padang”, *PICEBA-5*, (2020), 686-695, <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.076>, (accessed August 30 2022).

<sup>76</sup> Tikno Lensufie, *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa...* 26.

|               |  |  |
|---------------|--|--|
|               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Berrelasi dengan menggunakan komunikasi</li> <li>Memelihara sesuatu untuk mengisi waktu kosng</li> <li>Lebih berfokus pada proses</li> </ul>  | aktivitas <ul style="list-style-type: none"> <li>Mengisi waktu luang dengan melakukan kegiatan “berkarya”</li> <li>Lebih berfokus pada tujuan akhir</li> </ul>   |
| Cara Berpikir | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Multitasking</i></li> <li>Fokus terhadap satu titik tertentu</li> <li>Konsentrasinya lebih pada Present(masa kini), Past(masa lalu), Future(masa depan)</li> <li>Pekerjaan diperhatikan dengan detai atau seksama</li> <li>Lebih mengandalkan intusinya</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistematis dan beraturan</li> <li>Fokusnya terhadap satu titik</li> <li>Konsentrasinya lebih berfokus pada Present atau masa kini</li> <li>Lebih memperhatikan inti dari masalah serta hasil akhir</li> <li>Lebih mempercayakan Fakta dan Analisis</li> </ul> |
| Komunikasi    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Implisit, Emotif dan membangun relasi</li> <li>Ekstroversi atau membutuhkan dukungan atau membutuhkan pendengar</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Harfiah dan Informatif</li> <li>Introversi dan introspeksi (tidak membutuhkan orang lain atau berbicara kepada diri sendiri)</li> </ul>   |
| Orientasi     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungannya berorientasi Rasional</li> <li>Suka pada Ikatan Perasaan</li> <li>Apabila ada keterikatan keluarga, merasa lebih punya arti</li> <li>Membangun identitas diri melalui prestasi keluarga</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tujuan, Pengakuan dan Pencapaian</li> <li>Menyukai Prestasi dan Penghargaan</li> <li>Merasa berarti apabila melakukan sesuatu</li> <li>Membangun identitas diri melalui suatu pekerjaan</li> </ul>  |

Munculnya unsur - unsur kehangatan, saling mendukung, saling mengajak untuk tumbuh bersama, saling menguatkan, saling pengertian, saling mempercayai, mendengarkan serta empati menjadi kekutan utama kepemimpinan seorang perempuan.<sup>77</sup> Selain mengenai perbedaan terkait kepemimpinan perempuan dan laki – laki, dalam menjalankan suatu kepemimpinan, seorang perempuan memiliki ciri-ciri khusus yang terdiri dari;

<sup>77</sup> Tikno Lensufie, *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa...* 98.



1. Menggunakan konsensus dalam melakukan pengambilan keputusan, yaitu bahwa pemimpin perempuan dalam menjalankan tugasnya lebih banyak mendengarkan pendapat umum ataupun memakai pandangan umum yang terdapat dalam masyarakat. Pemimpin perempuan juga memakai ukuran yang disebut sebagai 'kewajaran' yang sudah ada serta sudah berkembang di masyarakat.
2. Karena pemimpin perempuan cenderung saling mendorong dan tidak konfrontatif, mereka mengutamakan pendekatan yang produktif terhadap konflik yang muncul.
3. Ciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung.

**a. Gaya Kepemimpinan Perempuan**

Berbicara mengenai kepemimpinan perempuan, secara umum gaya kepemimpinan perempuan menurut Humm yang

kemudian dikutip oleh Sispriyadi<sup>78</sup>, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan feminim merupakan satu bentuk dari gaya kepemimpinan yang aktif. Karena gaya kepemimpinan feminim yang lebih mengedepankan sifat kasih sayang, kelembutan, anti kekerasan, serta lebih mengacu pada perdamaian, maka gaya ini dapat menjadi salah satu alternatif solusi dari sebuah perubahan.

Kepemimpinan feminim merupakan salah satu bentuk dari suatu

---

<sup>78</sup> Sispriyadi, *Kepemimpinan yang Berperspektif Gender*, (Yogyakarta: BIGRAF Publishing, 2009), 194.

proses yang mana seorang pemimpin menjadi seorang pengurus bagi orang lain. Gaya kepemimpinan ini memiliki suatu karakteristik yang dapat disebut unik, contohnya seperti kooperatif, mengatasi permasalahan yang berat dengan dibimbing oleh intuisi dan empati, kontrol pemimpin yang rendah serta berkolaborasi dengan bawahan.

Engen, Rien and Willemsen yang kemudian dikutip oleh Jessie<sup>79</sup>, menjelaskan bahwa dalam dua macam gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan perempuan dan kepemimpinan laki-laki, terdapat hubungan antara satu gaya dengan gaya yang lainnya. Gaya kepemimpinan feminim dinyatakan cenderung menghasilkan kepemimpinan transformasional, sedangkan gaya kepemimpinan maskulin cenderung menghasilkan kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan feminim sendiri memiliki tiga dimensi yaitu pertama, *Charismatic* atau *Value*, yang dapat dijelaskan bahwa *women leaders* menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional. Kedua, *Team Oriented*, yang merupakan pemimpin perempuan bertindak dengan cara yang lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki - laki. Ketiga, *Self-Protective*, atau apa yang dimaksud dengan pemimpin

---

<sup>79</sup> Jessie Amanda Zabrina, "Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada PT. Seni Optima Pratama", *Agora* 2, No. 2 (July 17, 2014), 35–45, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2456/2235>, (accessed August 30 2022).

perempuan orientasi yang lebih berorientasi pada hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam suatu organisasi.<sup>80</sup>

Gaya kepemimpinan feminim yang disamakan dengan gaya transformasional terbagi dalam empat dimensi yaitu; 1) Stimulus Intelektual atau *Intellectual Stimulation*), dimana pemimpin memberikan *push* agar pegawai dapat lebih inovatif ataupun kreatif. 2) Perhatian Individual atau *Individual Consideration*, yang mana pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi bawahan, dan menciptakan komunikasi terbuka. 3) Motivasi Inspirasional atau *Inspirational Motivation*, dimana pemimpin memiliki visi yang jelas, dan hal ini menjadikan pemimpin memiliki optimisme. 4) Pengaruh Idealisme atau *Idealized Influence*, dimana pemimpin menjadi pantuan bagi bawahan.<sup>81</sup>

#### **b. Tantangan Pemimpin Perempuan Perpustakaan**

Selama perjalannya, kepemimpinan perempuan tidak selamanya berjalan dengan lancar tanpa hambatan. Dalam mencapai kemajuan kepemimpinan perempuan tersebut, banyak hambatan yang membuat kepemimpinan perempuan untuk mencapai kemajuan. Ada hambatan-hambatan mendasar yang

---

<sup>80</sup> Füsün Çınar Altıntaş and Murat Hakan Altıntaş, "The Relationship between Feminist/Womanist Identity and Leadership Styles of Women Managers in Turkey", *Gender in Management: An International Journal* 23, No. 3, (May 9, 2008), 175–93, <https://doi.org/10.1108/17542410810866935>, (accessed August 30 2022).

<sup>81</sup> Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 141.

dialami perempuan saat mereka tampil dalam berbagai bidang kepemimpinan, diantaranya ialah,<sup>82</sup>

1. Fisik

Perempuan dianggap memikul beban yang dikenal sebagai “kodrat” diantaranya mengandung (hamil), melahirkan dan juga menyusui. Keharusan ini membatasi kemampuan perempuan untuk berpartisipasi dalam berbagai bidang kepemimpinan.

2. Teologis

Perempuan, acap kali hanya dilihat oleh sebaigian masyarakat sebagai seorang manusia yang diciptakan bagi laki - laki, maka tugasnya ialah menemani, menggembirakan serta memenuhi kebutuhan mereka.

3. Sosial Budaya

Rintangan ini hadir secara stereotip, dengan perempuan distereotipkan bagai seorang manusia pasif, lemah, sensitif, ketergantungan hingga hanya pasrah akan keadaan mereka. Sementara itu, laki - laki dianggap bagai manusia kuat, aktif gesit dan mandiri.

4. Sikap Pandang

Dalam hambatan ini, perempuan acap kali tugasnya dinilai hanya bagaikan manusia yang berada di rumah atau mengurus

---

<sup>82</sup> Mely G. Tan. *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa depan?...* 16.

rumah, sedangkan laki – laki dipandang sebagai manusia di luar rumah.

#### 5. Historis

Rintangan ini hadir dikarenakan belum banyak sosok perempuan tercatat pada sejarah, hal ini lah yang digunakan masyarakat untuk melakukan penilaian dan membenarkan bahwa perempuan tidak mampu untuk berkiprah seperti laki-laki.

Sedangkan beberapa hambatan dalam kepemimpinan perempuan juga dijelaskan dalam poin yang cukup serupa, diantaranya; (1) *Stereotype* (stereotipe), yaitu merupakan suatu gagasan yang menggenralkan atau menggeneralisasikan kondisi dimana keadaan tersebut dinilai sebagai suatu keadaan yang general atau umum. (2) Kurangnya dukungan baik dari lingkungan kerja, dari *culture* bahkan dari keluarga. (3) Mengurangi stereotyping yang sifatnya negatif dan dapat disebut dengan mengurangi prasangka. (4) Menciptakan hubungan egaliter antara laki – laki dan perempuan di dalam kelompok. (5) Kesanggupan laki - laki untuk bekerja dengan perempuan sebagai seorang rekan kerja yang kedudukannya sama dengan mereka. (6) Keterikatan

dari organisasi untuk mengusulkan karyawan tanpa membedakan jenis kelamin.<sup>83</sup>

Jika lingkup kepemimpinan ini dipersempit lagi, maka dalam dunia kepastakawanan ada juga hambatan-hambatan yang dialami seorang pemimpin perempuan. Sebuah studi yang dilakukan di Pakistan<sup>84</sup> tahun 2021 lalu menunjukkan bahwa setidaknya ada 5 probelm utama yang dihadapi oleh pemimpin perpustakaan yang bergender perempuan selama masa “*professional carrers*”. Yang termasuk di dalam tantangan atau *challenge* ialah, Tantangan Organisasional, Diskriminasi Gender, Tanggung jawab terhadap Keluarga, Identitas Profesional, Komitmen Isu. Ke lima tantangan ini dapat dijabarkan sebagai;

#### 1. Tantangan Organisasional

Organizational *challenges* yang dalam bahasa indonesia dapat diartikan sebagai “hambatan organisasi”, namun dapat dimaknakan sebagai suatu “*demand of proof*” dalam kepemimpinan seorang perempuan. *Organizational challenges* ternyata menjadi salah satu hambatan terbesar yang dihadapi oleh seorang pemimpin perpustakaan perempuan. Hambatan ini lahir terutama dari rasa kecemburuan, favoritism, beban kerja yang berat dalam organisasi dan ketakutan akan teknologi.

---

<sup>83</sup> Tikno Lensufie, *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa...* 108.

<sup>84</sup> Murtaza Ashiq, et.all, “Academic Library Leadership in Pakistan: A Qualitative Study on the Journeys of Ccarrer ProgeSSION and Serving the Community” *College and Resreach Libraries* 82, No.6 (2021), <https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/25110/329>, (accessed August 30 2022).



## 2. Diskriminasi Gender

Dalam diskriminasi gender, ada stereotipe yang lahir atas dasar kebudayaan. Pustakawan laki-laki mempunyai persepsi stereotipe tentang para pustakawan perempuan, sebagai contohnya, mereka merasa sangat umum bahwa pustakawan perempuan tidak mampu bekerja pada akhir pekan dan pada saat sore hari, dan dianggap tidak membantu selama *peak season of heavy workload* di perpustakaan. Bahkan beberapa pihak berasumsi bahwa laki-laki dapat mengerjakan pekerjaan mereka lebih baik dibandingkan perempuan. Laki-laki dianggap secara fisik lebih *fit* dan mereka tidak akan tumbang hanya karena masalah dan tanggung jawab terhadap keluarga, hal ini menjadikan mereka untuk mempunyai performa yang lebih baik di tempat kerja dibandingkan rekan kerja mereka yang bergender perempuan. Lebih jauh lagi, perempuan umumnya mengambil masa cuti atau malah sekalian berhenti dari pekerjaan setelah berrumah tangga. Mereka, para perempuan juga umumnya berpindah dari satu kota ke kota yang lain untuk mengikuti dimana suami mereka bertugas.

## 3. Tanggung jawab terhadap Keluarga

Para pemimpin perpustakaan terutama perempuan menyatakan bahwa, menjalankan tanggung jawab mereka sebagai seorang pemimpin bersamaan dengan bertanggung jawab terhadap

keluarga mereka merupakan salah satu rintangan yang besar. Beberapa juga menyatakan bahwa mereka tidak dapat mendapatkan kesempatan untuk bergabung di acara-acara internasional karena komitmen mereka terhadap keluarga di rumah, dan beberapa juga menyatakan bahwa keluarga mereka memberikan batasan terhadap komitmen mereka terhadap pekerjaan dan pendidikan lebih lanjut. Lebih lanjut lagi, banyak bahkan yang tidak bisa mengikuti acara nasional dan internasional karena mereka tidak dapat meninggalkan anak sendirian di rumah.

#### 4. Identitas Profesional

Krisis identitas profesional juga muncul sebagai salah satu isu kunci. Para pemimpin perempuan di perpustakaan ini menyatakan bahwa masyarakat, *faculty members*, dan bahkan rekan kerja mereka mempertimbangkan bahwa pustakawan merupakan pekerjaan yang biasa dan *clerical*.

#### 5. Komitmen Isu

Isu-isu mengenai komitmen dari para pemimpin wanita di perpustakaan ini rupanya merupakan rintangan besar yang lain. Para pemimpin perempuan ini mengindikasikan bahwa evolusi dari revolusi teknologi dan keenganan untuk merubah arah perpustakaan merupakan salah satu tantangan terbesar untuk profesi pustakawan.

### c. Atribut dari Pemimpin Perempuan Perpustakaan yang Sukses

Ada beberapa bukti yang menyatakan bahwa, perempuan secara terbuka menuliskan mengenai *goals* dan pencapaian mereka, namun perjalanan mengenai pengalaman mereka terkait dengan perkembangan karir sebagai seorang pemimpin tidak terlalu didokumentasikan. Epps dalam bukunya menuliskan, bahwa ada atribut-atribut kunci yang nampak sebagai salah satu dampak seorang perempuan sukses menjadi seorang pemimpin perpustakaan di Perpustakaan ARL. Atribut-atribut tersebut diantaranya termasuk menjadi seorang fasilitator, memiliki pandangan jangka panjang, pendidik, dan pengambil keputusan, enerjik, penuh pengetahuan, percaya diri, dan fleksibel.<sup>85</sup> Selanjutnya, atribut seperti *mobility*, kualifikasi akademik, pelayanan dalam organisasi, serta keuletan dan kegigihan diidentifikasi sebagai sesuatu yang signifikan untuk karir yang sukses.<sup>86</sup> Lebih lanjut lagi, tingkat pendidikan yang tinggi merupakan hal yang wajib bagi seorang pemimpin perpustakaan, lalu ditemukan sekitar 60% dari orang-orang yang menempati posisi pemimpin perpustakaan ialah perempuan dengan gelar

---

<sup>85</sup> Sharon K Epps, "African American Women in Academic Research Libraries", *Libraries and the Academy* John Hopkins University Press 8, No.3 (2008), 255–72, <https://www.press.jhu.edu/sites/default/files/2021-12/pla%2009.pdf>. (accessed August 30 2022).

<sup>86</sup> Janice J. Kirkland, "The Missing Women Library Director: Deprivation versus Mentoring", *College and Research Libraries* 58, No.4 (1997), <https://doi.org/10.5860/crl.58.4.375>. (accessed August 30 2022).

perguruan tinggi di *liberal art*.<sup>87</sup> Kemudian sebuah penelitian di Pakistan menunjukkan 5 (lima) atribut indikator kesuksesan pustakawan perempuan dalam meraih posisi pemimpin, diantaranya;<sup>88</sup>

#### 1. Efektivitas Kegunaan Teknologi

Para pustakawan mengatakan adanya keberuntungan dengan hadirnya teknologi modern saat ini, dengan teknologi tersebut para pustakawan ini dapat membuat suatu model pelayanan yang baru, menawarkan kesempatan pelatihan dan pembelajaran, serta menyarankan proyek digitalisasi dan pelayanan dokumentasi di perpustakaan masing-masing. Lebih lanjut lagi, pustakawan juga menyatakan bahwa *social media* sangat membantu dalam menarik pengguna perpustakaan dan memasarkan pelayanan terbaru kepada pemustaka.

#### 2. Komitmen Profesional

Salah satu atribut kunci dari kesuksesan pemimpin perpustakaan perempuan ini ialah komitmen mereka terhadap pekerjaannya. Para pemimpin ini mempertimbangkan bahwa profesionalisme dan komitmen mereka kepada profesi mereka merupakan suatu tanggung jawab atas kesuksesan mereka dalam karir mereka masing-masing.

<sup>87</sup> Peter McCracken, "The Presence of the Doctorate among Small College Library Directors", *College & Research Libraries* 61, No. 5 (2000), 400–408, <https://doi.org/10.5860/crl.61.5.400>, (accessed August 30 2022).

<sup>88</sup> Murtaza Ashiq, et.all, "Academic Library Leadership in Pakistan: A Qualitative Study on the Journeys of Career Progression and Serving the Community.

### 3. Dukungan Keluarga

Indikator lain dari seorang pemimpin perempuan yang sukses adalah adanya dukungan dari keluarga mereka. Pemimpin perempuan ini menyatakan bahwa dukungan keluarga sangat penting sebagai salah satu faktor untuk menjadi unggul dalam profesi mereka di dunia perpustakaan dan informasi. Para pemimpin perpustakaan ini menyatakan bahwa keluarga mereka mendukung tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan membantu mereka dalam meraih kesuksesan dalam karir yang mereka pilih.

### 4. Rekognisi Internasional & Pembelajaran

Pemimpin perpustakaan perempuan juga menyatakan bahwa, salah satu hal yang esensial ialah menjadi bagian dari jaringan global pustakawan profesional lalu kemudian mempelajari kesempatan misalnya seperti tawaran *networking*. Dikenal dalam ruang lingkup internasional ini juga diperoleh dari mengunjungi berbagai macam negara untuk melakukan penelitian, *higher education*, pelatihan, dan menjadi *keynote speaker*.

### 5. Tingkat Pendidikan

Pemimpin perempuan di perpustakaan mengatakan bahwa *higher education* merupakan salah satu instrumen yang mempengaruhi kesuksesan mereka. Mereka menyatakan bahwa

memperoleh pendidikan yang lebih tinggi merupakan lompatan yang signifikan dalam kemajuan karirnya. Mereka dipromosikan, memproduksi publikasi yang signifikan, memperoleh penghargaan “best teacher”.

#### **d. Kontribusi Akademik dan Profesional**

Selama masa jabatannya, pemimpin perempuan tentunya selain berkontribusi dalam bidang yang dipimpinnya juga memiliki kontribusi profesional dalam hal lain;<sup>89</sup>

##### **1. Membangun Citra Profesional**

Membangun citra profesional muncul sebagai kontribusi paling atas dari para pemimpin perpustakaan perempuan. Para pemimpin perpustakaan ini mencoba menggarisbawahi upaya yang mereka lakukan dalam membangun citra positif pustakawan, caranya dengan mencoba membangun dan menawarkan pelayanan yang inovatif di perpustakaan, berkolaborasi dengan anggota perpustakaan dari berbagai universitas dan komite nasional, serta melakukan pengawasan terhadap *Higer Education Commissions* yang disetujui oleh mahasiswa PhD.

---

<sup>89</sup> Murtaza Ashiq, et.all, “Academic Library Leadership in Pakistan: A Qualitative Study on the Journeys of Ccarrer Progression and Serving the Community.



## 2. Penelitian dan Publikasi

Beberapa pemimpin perpustakaan mempunyai publikasi penelitian yang tidak terhitung jumlahnya dalam lingkup jurnal nasional dan internasional.

## 3. Mengajar Akademik

Beberapa pemimpin perpustakaan perempuan ini memiliki hubungan sebagai seorang *visiting faculty* atau juga terlibat dalam praktik mengajar *short course* di beberapa universitas. Beberapa dari para pimpinan perpustakaan ini juga memiliki pengalaman pada dua bidang baik itu sebagai seorang pustakawan profesional maupun sebagai pengajar profesional.

## 4. Tanggung jawab Asosiasi Profesional

Beberapa dari pimpinan perempuan perpustakaan ini juga berperan sebagai *key role* pada asosiasi profesi baik di lingkup nasional maupun dalam ranah internasional.

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang mana metode ini merupakan metode yang menjelaskan dan memberikan pemahaman serta interpretasi mengenai berbagai perilaku dan pengalaman manusia (secara individu) dalam berbagai

bentuk.<sup>90</sup> Metode ini juga dapat dijabarkan sebagai, suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat post positivisme, dan penelitian ini digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah di mana seorang peneliti merupakan instrumen kunci.<sup>91</sup> Selain itu, metode ini juga dikenal sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata baik tertulis ataupun lisan, dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>92</sup>

Dalam metode ini tujuan utamanya ialah untuk menggambarkan secara utuh dan mendalam mengenai berbagai realitas yang terjadi di masyarakat. Penelitian ini juga berupaya untuk mendapatkan gambaran secara utuh dan detail tentang suatu kejadian pada suatu objek dan subjek tertentu.<sup>93</sup> Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi yang alami. Dalam penelitian ini juga, peneliti mendeskripsikan dan mencatat data serta informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi atau tempat penelitiannya merupakan Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan waktu

---

<sup>90</sup> Yati Afianti dan Imami Nur R, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Riset Keperawatan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 5.

<sup>91</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 9.

<sup>92</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 4.

<sup>93</sup> Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*, (Jakarta: Kencana, 2013), 3.

penelitian pada tanggal 01 November 2022 s/d 30 November 2022. Penelitian ini dilakukan di perpustakaan karena peneliti melakukan penelitian terhadap kepemimpinan perempuan di perpustakaan sebagai fokusnya dan dengan kepala perpustakaan sebagai informan.

### 3. Sumber Data

#### a. Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti, baik itu dengan menggunakan angket, wawancara, pengamatan, dokumentasi dan lain sebagainya.<sup>94</sup> Dalam penelitian ini, maka peneliti memperoleh data primer melalui sumber data berupa wawancara dan observasi.

#### b. Data Sekunder

Merupakan sebutan lain bagi data primer yang diperoleh melalui hasil dari pihak yang lain, atau dalam pengertian lain ialah data primer yang sudah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul-pengumpul data primer yang lain yang umumnya telah disajikan dalam bentuk tabel ataupun grafik. Data sekunder dalam penelitian dimaksudkan sebagai suatu gambaran pelengkap dan gambaran tambahan ataupun untuk diproses lebih lanjut. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder dari artikel

---

<sup>94</sup> Suryani dan Hendaridi, *Metode Riset Kkuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Perdana Media Group, 2015).

jurnal, media maupun hasil seminar yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan di perpustakaan.

#### 4. Instrumen dan Teknik Penentuan Instrumen

Dalam suatu penelitian kualitatif, yang menjadi sebuah instrumen atau alat penelitian merupakan peneliti itu sendiri. Maka dari itu, peneliti yang berperan sebagai instrumen haruslah "di validasi" mengenai seberapa jauh penelitian kualitatif dapat melakukan suatu penelitian, yang selanjutnya terjun ke lapangan.<sup>95</sup> Dalam penelitian kualitatif ini segala sesuatu yang akan dicari, termasuk diantaranya yaitu objek, sumber data, hasil yang diharapkan, kesemuanya masih belum jelas dan masalahnya belum pasti. Rancangan penelitiannya masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti tersebut memasuki objek penelitiannya.<sup>96</sup> Dalam bentuk saran, instrumen penelitian dapat diwujudkan sebagai objek seperti skala, *checklist*, angket, pedoman wawancara, dan lain-lain.<sup>97</sup>

Selama menjadi seorang instrumen, seorang peneliti juga mencakup untuk menjadi seorang perencana, pengumpul data, analisis, penafsir data, serta menjadi pelopor atas hasil penelitiannya. Maka dari itu, dalam menjadi seorang instrumen seorang manusia memiliki ciri-ciri umum, yaitu:

---

<sup>95</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 222.

<sup>96</sup> *Ibid*, 223.

<sup>97</sup> Arikunto Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta, Rienka Cipta, 2013), 101.

- a. Responsif. Manusia sebagai seorang instrumen haruslah responsif terhadap lingkungan dan orang-orang dilingkungan tersebut. Secara tidak langsung, manusia harus bersifat interaktif.
- b. Menyesuaikan diri. Manusia sebagai instrumen harus menyesuaikan diri dengan keadaan dan situasi pengumpulan data.
- c. Menekankan Kebutuhan. Dengan kata lain, memanfaatkan imajinasi dan kreativitas, dan juga memandang dunia sebagai kebutuhan, yaitu sebagai konteks yang berkesinambungan.
- d. Mendasarkan diri atas perluasan pengetahuan. Manusia dapat memperluas dan meningkatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman.
- e. Memproses data secepatnya.
- f. Memanfaatkan kesempatan untuk mengklarifikasikan dan mengikhtisarkan. Manusia mampu menjelaskan sesuatu yang kurang dipahami oleh subjek penelitian.
- g. Memanfaatkan kesempatan untuk mencari respon yang tidak lazim dan ideosinkratik.

Sedangkan untuk penelitian ini menentukan informannya, ada beberapa landasarn kriteria yang dijadikan acuan diantaranya sebagai berikut;<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...* 8.

- a. Menguasai dan memahami sesuatu melalui sebuah proses enkulturasi, sehingga sesuatu tersebut bukan hanya sekedar diketahui, melainkan juga dihayati.
- b. Tergolong masih ataupun sedang berkecimpung dalam kegiatan yang sedang diteliti.
- c. Memiliki waktu yang sekiranya memadai untuk dimintai informasi.
- d. Tidak menyampaikan informasi hasil dari “kemasannya”.
- e. Sekiranya cukup asing dengan peneliti, sehingga lebih menimbulkan gairah untuk dijadikan semacam narasumber.

Sesuai dengan kriteria informan yang ada, maka peneliti memilih informan berdasarkan kesesuaian objek penelitian. Penambahan informan dihentikan apabila data yang dikumpulkan sudah jenuh, baik data yang lama maupun data yang baru, dan tidak memberikan data baru lagi. Maka, informan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut;

1. Kepala Perpustakaan :Dra. Labibah, MLIS
2. Kovid Layanan Teknis :Dra. Ida Nur'aini Hadna, M.Pd
3. Koor Layanan Sirkulasi :Sri Lestari, SIP. M.IP

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diartikan sebagai langkah strategis dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ialah untuk mendapatkan data. Dalam suatu penelitian kualitatif, pengumpulan datanya dilakukan pada saat *natural setting* atau pada suatu keadaan



alamiah (suatu kondisi yang tidak dibuat-buat).<sup>99</sup> Lalu pengumpulan data dilakukan dengan tiga upaya, yaitu;

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dijabarkan sebagai suatu kegiatan melakukan pengamatan dan pencatatan pada suatu objek. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis atas fenomena yang diselidiki, dalam arti lain luas ruang yang diobservasi tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>100</sup> Observasi atau pengamatan ini juga mengharuskan peneliti untuk turun langsung ke lapangan, gunanya untuk mengamati hal-hal yang sekiranya berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan serta perasaan.<sup>101</sup> Dalam melakukan observasi ini, peneliti melakukan pengamatan, menuliskan catatan, melakukan analisis dan juga menarik suatu kesimpulan mengenai *leadership* perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Wawancara

*Conducting a qualitative interview is different from everyday conversation. First, researchers should be aware of the essence that interviews are research tools and researchers have to write a good*

<sup>99</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...* 224.

<sup>100</sup> Sukandar Rumidi M dan Haryanto, *Dasar-dasar Penulisan Proposal Penelitian*, (Yogyakarta: Gajah Mada Press, 2014), 35.

<sup>101</sup> M. Djunaidi dan Fauzan Almansyur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 165.

*report*, yang dalam bahasa Indonesia dijelaskan sebagai “dalam melakukan wawancara untuk penelitian kualitatif berbeda dengan melakukan percakapan sehari-hari. Pertama, dalam penelitian harus disadari adanya esensi bahwa wawancara merupakan salah satu alat penelitian dan peneliti harus dapat menulis laporan yang baik dan sesuai”.<sup>102</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model wawancara semiterstruktur, dimana model ini masuk dalam apa yang disebut sebagai *in-dept interview* yang membuat orang yang meneliti dapat lebih leluasa jika dibanding dengan wawancara yang terstruktur.<sup>103</sup>

Pada pelaksanaan wawancara, peneliti terlebih dahulu membuat perjanjian kepada informan agar kegiatan wawancara yang dilakukan tidak mengganggu aktivitas informan. Alat bantu dalam pelaksanaan wawancara yang digunakan peneliti saat melakukan wawancara dengan informan ialah sebagai;

1. Buku Catatan dan Bolpoin yang berfungsi untuk mencatat seluruh hasil percakapan dengan informan sebagai sumber data.
2. *Handphone*, yang berfungsi sebagai perekam suara dan digunakan untuk merekam percakapan ketika proses wawancara berlangsung berlangsung. Peneliti merekam

---

<sup>102</sup> Sari Wahyuni, *Qualitative Research Method Theory and Practice*, (Jagakarsa: Slemba Empat, 2014), 51.

<sup>103</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...* 233.

percakapan yang berlangsung selama wawancara pada aplikasi *voice memos* pada handphone.

Dalam proses wawancara yang dilakukan, peneliti terlebih dahulu meminta izin untuk diperbolehkan melakukan rekaman suara, hal tersebut dilakukan untuk membantu peneliti dalam proses mengumpulkan data – data serta informasi penting pada saat wawancara berlangsung. Selain itu juga, hasil rekaman suara atas wawancara yang dilakukan dapat digunakan sebagai bukti penelitian pada data – data yang disajikan oleh peneliti. Waktu wawancara yang dilakukan oleh peneliti ialah sebagai;

1. Dra. Labibah, MLIS.

Wawancara dilakukan pada tanggal, 02 November 2022, di ruangan Tata Usaha, lantai 1, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pukul 08.10 – selesai.

2. Dra. Ida Nur'aini Hadna, M.Pd.

Wawancara dilakukan pada tanggal, 02 November 2022, di ruang kantor koordinator bidang layanan teknis, lantai 1, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pukul 10.33 – selesai.

3. Sri Lestari, SIP. M.IP.

Wawancara dilakukan pada tanggal, 01 November 2022, di ruang *Arabic Corner*, lantai 3, Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pukul 13.00 – selesai.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dipahami sebagai setiap catatan tertulis yang sekiranya berhubungan dengan suatu peristiwa masa lalu, pengertian tersebut berasal dari kata dokumen. Selain itu, dokumen

pada dasarnya ialah, rekaman yang bersifat tertulis ataupun film, dan keduanya berisi peristiwa yang sudah berlalu.<sup>104</sup> Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa dokumen-dokumen yang di dalamnya ada catatan dari observasi kemudian data-data yang diperoleh dari penelitian lain ini disalin. Peneliti menggunakan dokumentasi guna menambah tingkat dari absahnya penelitian.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan agar data-data yang disajikan sesuai dengan fokus penelitiannya, dan dalam proses analisisnya sendiri menggunakan model dari Matthew B. Miles dan A. Michel Huberman dengan tahapan sebagai<sup>105</sup>:

### a. *Data Reduction*

Reduksi data atau mereduksi data dapat diartikan sebagai merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada yang penting, serta mencari tema atau polanya. Setelah melakukan raduksi data, maka data akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data tahap selanjutnya bila diperlukan.<sup>106</sup> Mereduksi data dalam penelitian ini berarti merangkum, memilih hal – hal yang penting, sesuai dengan fokusnya yaitu mengenai kepemimpinan perempuan

---

<sup>104</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 226.

<sup>105</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...* 246.

<sup>106</sup> Sugiyono, *Mehamami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Aalfabeta, 2014), 92.

di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Data yang telah direduksi ini kemudian akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai informasi yang dicari. Data ini kemudian akan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data selanjutnya.

b. *Data Display*

Penyajian data dalam penelitian diharapkan mampu untuk mengorganisir data, sehingga data tersusun dalam pola hubungan yang semakin mudah dipahami. Menyajikan data akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami.<sup>107</sup>

c. *Conclusion Drawing or Verification*

Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan merupakan suatu temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, dan temuan baru ini, dapat berupa deskripsi ataupun gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas, dapat pula hubungan interaktif serta hipotesis atau teori.<sup>108</sup> Dalam penelitian ini, verifikasi dilakukan oleh peneliti dengan menulis kesimpulan serta melakukan verifikasi data agar rumusan masalah dapat terjawab. Dalam melakukan analisis, tiga model tersebut (reduksi data, menampilkan data dan kesimpulan) saling berkaitan dan dikerjakan secara interaktif.

---

<sup>107</sup> *Ibid*, 95.

<sup>108</sup> *Ibid*, 99.

## 7. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, digunakan uji kredibilitas untuk melakukan uji keabsahan data terhadap data penelitian yang diperoleh, meliputi perpanjangan akan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, melakukan diskusi teman serta *membercheck*.

### a. Perpanjangan Pengamatan

Uji keabsahan data dengan menggunakan perpanjangan pengamatan ialah dengan melakukan peningkatan ketekunan, dimana peneliti menambah akan ketekunan pengamatannya secara lebih hati - hati. Dengan menggunakan cara ini, maka data – data dari sebuah peristiwa akan terekam dengan konsisten .<sup>109</sup> Dalam penelitian ini, perpanjangan pengamatan atau peningkatan ketekunan dilakukan dengan membaca berbagai referensi baik buku maupun hasil penelitian lain ataupun dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. Peneliti membaca buku yang sekiranya berkaitan dengan kepemimpinan perempuan ataupun membaca artikel jurnal yang memiliki kesamaan topik dengan penelitian yang dilakukan.

### b. Triangulasi

Triangulasi merupakan uji kredibilitas atau keabsahan dari data yang sudah diteliti, dalam arti lain triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, triangulasi ini dibagi menjadi tiga bagian<sup>110</sup>;

<sup>109</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...* 272.

<sup>110</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016).



1. Triangulasi Sumber

Mengkaji kredibilitas data ini dilakukan dengan memeriksa informasi data dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini, sumber yang diperoleh dari seorang informan utama, kemudian akan dilakukan pengecekan dengan menggunakan sumber lain, yang selanjutnya akan dianalisis dan disimpulkan.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi ini dapat dicapai dengan menggunakan teknik yang berbeda untuk memeriksa data dari sumber – sumber yang sama. Misalnya, data yang diperoleh melalui wawancara akan diverifikasi melalui observasi atau melalui wawancara. Jika dalam ketiga data tersebut terdapat perbedaan, maka orang yang melakukan penelitian akan melakukan cek ulang atau *crosscheck* data yang berbeda tersebut.

3. Triangulasi Waktu

Uji keabsahan dari triangulasi ini dapat dilakukan dengan cara melakukan wawancara, observasi ataupun dokumentasi pada waktu atau situasi yang berbeda, hal ini dikarenakan, hasil wawancara akan berbeda saat pagi maupun siang hari. Karena waktu mempengaruhi kredibilitas data itu sendiri.

- c. *Membercheck*

Uji keabsahan dengan cara membercheck ialah suatu proses pengecekan data yang diperoleh dari instrumen dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang telah diolah dengan data

yang diberikan oleh instrumen.<sup>111</sup> Membercheck ini dilakukan apabila data telah selesai dikumpulkan, dan hal ini dilakukan untuk memanalisis penafsiran. Apabila data yang ditemukan kemudian disepakati oleh informan maka data tersebut dianggap valid, sehingga data dapat dikatakan kredibel, namun apabila data tersebut berbeda dengan yang diberi informan maka peneliti dapat merubah olahan data yang ditemukannya dan dapat menyesuaikan ulang dengan informan.

## **H. Sistematika Penulisan**

### **1. Bagian Awal**

Tesis ini pada bagian awalnya berisi mengenai halaman judul atau cover, pernyataan keaslian, pernyataan bebas plagiasi, halaman pengesahan, halaman persetujuan, abstrak, kata pengantar, daftar isi dan daftar tabel.

### **2. Bagian Isi**

Bagian isi dari tesis terdapat empat bab, yaitu Bab I, Bab II, Bab III, dan Bab IV.

Bab I Pendahuluan dengan isi berupa, Latar belakang, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teoritis, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

---

<sup>111</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...* 276.

Bab II Gambaran Umum yang berisi, gambaran umum mengenai obyek yang dijadikan penelitian, seperti profil dan informasi lainnya terkait dengan objek penelitian.

Bab III Hasil dan Pembahasan, dimana berisi pembahasan dari permasalahan yang diteliti dan juga jawaban dari hasil penelitian yang terkait dengan rumusan masalah.

Bab IV Penutup, berisikan penutup dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dan disebut sebagai simpulan, lalu berisi saran dari hasil penelitian.

### **3. Bagian Akhir**

Pada bagian akhir ini, tesis memuat data diri dari peneliti dan juga lampiran - lampiran berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk memenuhi kekosongan literatur mengenai kepemimpinan perempuan di perpustakaan. Penelitian ini menggarisbawahi beberapa hal terkait kepemimpinan perempuan di perpustakaan, diantaranya terkait gaya kepemimpinan, tantangan yang dihadapi, atribut dari seorang pemimpin perempuan, mengenai kontribusi profesional mereka terhadap perpustakaan serta kesadaran mengenai stereotipe dalam masyarakat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dalam gaya kepemimpinan peneliti menemukan bahwa pemimpin perpustakaan gaya kepemimpinannya mengarah pada feminis – transformasional, dengan ditemukan persamaan terkait membangun ide – ide baru bagi keberlangsungan perpustakaan serta pandangan masa depan dimana perpustakaan masa depan haruslah aksesibel terhadap pengguna. Selain itu, dalam gaya kepemimpinan peneliti juga menemukan koordinasi yang dilakukan dalam pekerjaan kesemuanya terkadang fleksibel dan informal, namun dalam memberikan toleransi pemimpin perpustakaan memiliki cara yang berbeda-beda, begitu juga dalam memberikan pujian, pemimpin yang ekspresif akan memberikan pujian dengan menggebu – gebu, sedangkan pemimpin yang menilai dirinya kurang ekspresif cenderung memberikan pujian secara pasif dan hanya menggunakan bahasa tubuh. Peneliti juga menemukan bahwa setiap

pemimpin memiliki cara tersendiri dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menemukan yang merupakan tantangan bagi pemimpin perempuan di perpustakaan. Peneliti menemukan kesamaan dalam keluarga sebagai tantangan dan kebanyakan dihadapi oleh pustakawan yang memiliki balita, selanjutnya peneliti menemukan bahwa identitas profesional juga menjadi tantangan tersendiri, selain itu tantangan mengenai identitas ini juga mempengaruhi komitmen pemimpin perpustakaan terhadap profesinya. Lebih jauh lagi, peneliti menemukan fakta bahwa diskriminasi gender hampir tidak pernah dirasakan oleh pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. Dalam penelitian ini, peneliti juga menemukan data yang menyatakan bahwa atribut dari seorang pemimpin perempuan perpustakaan yang sukses ada beberapa macam. Peneliti menemukan teknologi menjadi salah satu atributnya, dalam artian bahwa pemimpin perempuan perpustakaan diharapkan untuk selalu memahami perkembangan teknologi, selain itu peneliti juga menemukan bahwa rekognisi baik di luar negeri ataupun di dalam negeri merupakan salah satu atribut. Lebih lanjut lagi, ada pula komitmen profesional pemimpin perpustakaan yang berperan sebagai atribut akan kesuksesan mereka, peneliti juga menemukan data bahwa dukungan keluarga dan tingkat pendidikan merupakan salah satu atribut yang tidak dapat ditinggalkan.

Selain tiga elemen diatas, peneliti menemukan pula bahwa pemimpin perempuan perpustakaan juga berkontribusi secara akademik dan profesional. Salah satu kontribusinya yang paling terlihat ialah mengajar akademik dan juga melakukan penelitian dan publikasi untuk menambah kanzah keilmuan bidang perpustakaan. Selanjutnya, pemimpin perpustakaan juga mencoba untuk membangun citra profesional dan ikut tergabung dalam asosiasi profesi.

Berdasarkan konsep feminis radikal libertarian, yang berisikan pendidikan, organisasi politik, dan pekerjaan, maka kepemimpinan perempuan di perpustakaan sangat mendekati konsep tersebut. Pendidikan dan pekerjaan adalah dua hal yang dibutuhkan perempuan untuk mengeluarkan diri mereka sendiri dari kungkungan dominasi laki – laki, atau dalam kata lain perempuan harus melepaskan diri mereka sendiri dari ketergantungan terhadap laki – laki. Dalam prespektif feminis radikal libertarian, maka para pemimpin perpustakaan tersebut merupakan orang – orang yang ideal. Mereka berpendidikan, dan juga mempunyai pekerjaan, karena orang dengan pekerjaan di nilai sebagai seorang yang secara ekonomi telah mandiri, dan kemandirian merupakan sesuatu yang tidak dapat diperoleh perempuan yang berada dalam sistem patriarki. Para pemimpin perempuan perpustakaan juga mampu untuk menyamaratakan dan menghapuskan perbedaan kelas antara laki – laki dan perempuan yang sebelumnya dibedakan berdasarkan jenis kelamin.



## B. Saran

Dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, diantaranya ialah saran kepada institusi perpustakaan dan juga terhadap pustakawan, serta saran terhadap pembaca.

- 1) Keluar dari stereotipe yang mengekang dan sudah ada di masyarakat selama ratusan tahun memang sangat sulit. Namun sebagai seorang pustakawan yang dituntut untuk dapat memberikan informasi kepada masyarakat, mencoba untuk keluar dari stereotipe merupakan salah satu cara agar dapat berkembang. Pustakawan perempuan sebagai tulang punggung perpustakaan dan juga dominasi utama pekerja di perpustakaan maka diharapkan mereka untuk mengembangkan dirinya sebagai bagian dari perpustakaan agar mampu menghapuskan subordinasi dan juga dominasi laki – laki.
- 2) Perpustakaan sebagai suatu institusi atau lembaga resmi maka seluruh seharusnya tidak lagi berpatokan terhadap jenis kelamin, melainkan melalui kompetensi siapa yang sekiranya mampu untuk berada pada posisi kepemimpinan. Selain itu, perpustakaan diharapkan mampu menjadi ruang yang mendukung para pustakawan nya untuk mengembangkan kemampuan dirinya.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya ataupun bagi ilmu perpustakaan, bahwa kajian mengenai feminisme di perpustakaan masih tergolong cukup kurang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengetahui pengalaman pemimpin perpustakaan serta strategi yang

dilakukan untuk keluar dari stereotipe masyarakat. Oleh sebab itu, penelitian ini mampu menjadi informasi tambahan yang berguna bagi penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Jurnal Cetak

- Afianti, Yati dan Imami Nur R. *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Riset Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- Arivia, Gadis. *Feminisme: Sebuah Kata Hati*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2003.
- Charles, Nicky and Helen Hintjents. *Gender, Ethnicity and Political Ideologies*. London: Routledge, 1998.
- Collum, Tracy LoveJoy. "Conceptualization of Effective Leadership Indicators Among University Female Leader", (2014), <https://repository.lib.ncsu.edu/bitstream/handle/1840.16/9560/etd.pdf/sequence=1&isAllowed=y>, (accessed September 23 2022).
- Djunaidi, M. dan Fauzan Almansyur. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Fakih, Mansour. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Hannam, June. *Feminism*. London: Pearson Education/Longman, 2007.
- Hersey, Paul. *Manajemen Prilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Lensufie, Tikno. *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Jakarta: Eessensi, 2010.
- Lips, Hilary M. *Sex & Gender; An Introduction*. California: MyField Publishing Company, 1993.
- M, Sukandar Rumidi dan Haryanto. *Dasar-dasar Penulisan Proposal Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2014.
- Maki, Laura Ann. "A Grounded Theory of Women's Leadership Experiences in Higher Education: Navigating from the Director Level" (2014), <https://cornerstone.lib.mnsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1396&context=etds>, (accessed September 23 2022).
- Malik, Aswi. "Analisis Karakteristik Kepemimpinan Perempuan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", (2017), [http://digilib.uin-suka.ac.id/28435/1/1520011045\\_BAB-I\\_IV-atau-V\\_DAFTAR-PUSTAKA.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/28435/1/1520011045_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf), (accessed September 23 2022).
- Millett, Kate. *Sexual Politic*. New York: Doubleday, 1970.

- Misiyah, "Pengalaman Perempuan: Sumber Pengetahuan yang Membebaskan", *Jurnal Perempuan; Untuk Pencerahan dan Kesetaraan*, Vol 48, (2006): 42.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Narwoko, J. Dwi dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Powell, Gary N and Laura M. Graves. *Women and men in management* (3rd edition). London: SAGE, 2003.
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Rasyidin. *Politik Gender Aceh: Studi tentang Pemberdayaan Politik Gender di Provinsi Aceh pasca MoU Helsinki*. Lhokseumawe: Unimal Press, 2014.
- Ritzer, George dan Douglas J. Goodman. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Rokhmansyah, Alfian. *Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Garudhawaca: Yogyakarta, 2016.
- Sanjaya, Wina. *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Saptari, Ratna dan Bigritte Holzner. *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Jakarta: Kalyana Mitra, 1997.
- Sayekti, Retno. *Wanita dalam Sejarah Perkembangan Kepustakaan*. *Jurnal Iqra'* Nomor. 02, Volume. 02, 2007.
- Sispriyadi. *Kepemimpinan yang Berprespektif Gender*. Yogyakarta: BIGRAF Publishing, 2009.
- Soedarwo, Vina Salviana Darvina. *Makna Ideologi Politik aliran dan Ideologi Patriarki bagi politisi perempuan di Malang Raya (satu studi interaksionis interpretatif tentang posisi politisi perempuan di Persimpangan Jalan antara liyan dan subyek)*. Perpustakaan Universitas Airlangga, 2010.
- Subhan, Zaitunah. *Kekerasan Terhadap Perempuan*. Yogyakarta: Media Wacana, 2004.
- Sugiyono. *Mahaman Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Kontruktif*. Bandung: Alfabeta, 2017.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi, Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta, Rienka Cipta, 2013.
- Sumarningsih, Siti. *Dominasi Wanita dalam Profesi Informasi*. FIB Universitas Indonesia, Jakarta, 2014.
- Suryani dan Hendardi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Perdana Media Group, 2015.
- Tan, Mely G. *Perempuan Indonesia: Pemimpin Masa depan?*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1991.
- Tong, Rosmarie Putman. *Feminist Thought : A More Comprehensive Introduction*, 5th edition. Yogyakarta: Jalasutra, 2010.
- Tong, Rosmarie Putman. *Feminist Thought: Pengantar Paling Komprehensif kepada Arus Utama Pemikiran Feminis*. Yogyakarta: Jalasutra, 2008.
- Valentina, A.H. *Percakapan Tentang Feminisme VS Neoliberalisme*. Jakarta: debtWACH Indonesia, 2004.
- Wahyuni, Sari. *Qualitative Research Method Theory and Practice*. Jagakarsa: Slemba Empat, 2014.
- Whelehan, Imelda. *Modern Feminist Thought*. Washington Square, New York University Press, 1995.
- Wirawan. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

### Jurnal Online

- Adekoya, Clement Ola. “Library leadership; Opinions and attributes about nigerian women academic librarians breaking the glass ceiling”, *Library Management* 41, No.4/5 (2020), 221 – 233, <https://doi.org/10.1108/LM-03-2020-0049>, (accessed Desember 30 2022).
- Adjah, Akpebu and Van der Walt. “Career Progression of Female Librarians in Public University Libraries in Ghana” (2017) 331–45, <http://ugspase.ug.edu.gh/bitstream/handle/123456789/30329/Career%20progression%20of%20female%20librarians%20in%20public%20university%20libraries%20in%20Ghana.pdf?sequence=1> (accessed September 23 2022).
- Ahmad, Akhlak dan Haq Nawas Anwar. “Feminity, Patriarchy and Women Political Representation in Pakistan”, *Pakistan Journal Peace & Conflict Studies* (2018),



<http://journal.uop.edu.pk/papers/03.%20Fem,%20Pol%20Rep%20in%20Pak-Formatted.pdf> (accessed August 23 2022).

- Altıntaş, Füsün Çınar and Murat Hakan Altıntaş. “The Relationship between Feminist/Womanist Identity and Leadership Styles of Women Managers in Turkey”, *Gender in Management: An International Journal* 23, No. 3, (May 9, 2008),175–93, <https://doi.org/10.1108/17542410810866935>, (accessed August 30 2022).
- Anderson, Rick. “Interrogating the American Library Association’s ‘Core Values’ Statement”, *Library Journal*, (Januari 31 2013), <http://lj.libraryjournal.com/2013/01/opinion/peer-to-peer-review/interrogating-the-american-library-associations-core-valuesstatement-peer-to-peer-review/>, (accessed January 15 2023).
- Anwar, Muhammad & Tang Zhiwei. “Social Media Makes Things Possible for Librarians: A Critical Note”, *American Journal of Biomedical Science & Research* 6, issue 1 (2019), <https://doi.org/10.34297/AJBSR.2019.06.000985>, (accessed January 18 2023).
- Ashiq, Murtaza, et.all. “Academic Library Leadership in Pakistan: A Qualitative Study on the Journeys of Career Progression and Serving the Community” *College and Research Libraries* 82, No.6 (2021), <https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/25110/329>, (accessed August 30 2022).
- Bell, Steven J, and John Shank. “The Blended Librarian: A Blueprint For Redefining The Teaching and Learning Role of Academic Librarians”, *College and Research Libraries* 65, No. 7 (2004), 15 – 35, <https://doi.org/10.5860/crln.65.7.7297>, (accessed January 18 2023).
- Bladek, Martha. “From Women-Staffed to Women-Led: Gender and Leadership in Academic Libraries, 1974-2018”, *Journal of Library Association* 59, issue. 5 (2019), 512 – 531, <https://doi.org/10.1080/01930826.2019.1616970>, (accessed Desember 30 2022).
- Brown, Laila. “Enacting Critical Feminist Leadership: Examining LIS Book Club as a Means of Collaborative Inquiry and Professional Value Formation”, (2018), <https://www.hawaii.edu/lis/2018/11/08/laila-brown-thesis-defense/>, (accessed Desember 30 2022).
- Carless, Sally A. “Gender Differences in Transformational Leadership: An Examination Of Superior, Leader, and Subordinate Perspective”, *Sex Roles: A Journal of Research* 39, No.11-12, (1998), 887-902, <https://doi.org/10.1023/A:101888070617>, (accessed August 30 2022).
- De Keseredy, W.S. “Feminist Contributions to Understanding Woman Abuse: Myths, controversies, and realities”, *Aggression and Violent Behavior* 16,



- No.4 (2011), <https://doi.org/10.1016/j.avb.2011.04.002> (accessed September 30 2022).
- Dean, Gabrielle. "The Shock Of The Familiar: Three Timelines About Gender and Technology In The Library", *Digital Quarterly* 9, No 2 (2015), <http://www.digitalhumanities.org/dhq/vol/9/2/000201/000201.html>, (accessed January 19 2023).
- Deyup, Marta. "Academic Library Leadership, Second-Wave Feminism and Twenty-Frist Century Humanism: Reflections on a Changing Profession" (2013) Dalam, [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70321389/fulltext\\_stamped-with-cover-page-v2.pdf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70321389/fulltext_stamped-with-cover-page-v2.pdf) (accessed January 05 2023).
- Dorner, Dan, Jennifer Campbell-Meier dan Iva Seto. "Making Sense of The Future of Libraries", *IFLA Journal*, 43, Issue 4 (December 2017), <http://doi.org/10.1177/0340035217727554>, (accessed January 15 2023).
- Duriesmith, David and Sara Meger. "Returning to the root: Radical feminis thought and feminist theories of International Relations", *Review of International Studies*, (2020), 13, <https://doi.org/10.1017/S0260210520000133>, (accessed January 19 2023).
- Eagly, Alice H, and Linda L. Carli. "Women and the labyrinth of leadership", *Harvard Business Review* 85, No.9 (2007), 62 – 71, <http://doi.org/10.1037/e664062007-001>, (accessed January 15 2023).
- Epps, Sharon K. "African American Women in Academic Resreach Libraries", *Libraries and the Academy John Hopkins University Press* 8, No.3 (2008), 255–72, <https://www.press.jhu.edu/sites/default/files/2021-12/pla%2009.pdf>, (accessed August 30 2022).
- Eva, Nicole, Me-Lihn Le and John Sheriff. "Less money, Less childern, and less prestige: Differences between female academic librarians", *The Journal of Academic Librarianship* 47, issue 5 (September 2021). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102392>. (accessed January 18 2023)
- Feltcher, Joyce K. "The Paradox of Postheroic Leadership: An essay on Gender, Power, and Transformational Change", *The Leadership Quartely* 15, No.5 (2004), 647-661. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.07.004>, (accessed January 15 2023).
- Fitriani, Annisa. "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11, No. 2 (2015), 1–22, <https://doi.org/10.24042/tps.v11i2.845>, (accessed September 23 2022).
- Gabdreeva, Guzel Sh, & Alisa R. Khalfieva. "The Feature of Female Managers' Personality Traits in Organization", *International Journal of Enviromental & Science Education* 11, No. 6 (2016), 1195 – 1203,

- [www.ijese.net/makale\\_indir/IJESE\\_243\\_article\\_573c5724ec058.pdf](http://www.ijese.net/makale_indir/IJESE_243_article_573c5724ec058.pdf), (accessed January 18 2023).
- Hefni, Mohammad. “Perempuan Madura di antara Pola Residensi Matrilineal dan Kekuasaan Patriarkat.” *Jurnal KARSA*, (2012), <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/karsa/article/view/43/41>, (accessed Oktober 3 2022).
- Higgins, Shana. “Feminist Among Us: Embracing the feminization of Librarianship”, (2017), 80, <https://osf.io/q6zbw/download>, (accessed January 15 2023).
- Holtzen, Sarah. “Perceived Gender-Typing of Successful Managerial Characteristics”, *Management Undergraduate Honors Theses*, (2011), <http://scholarworks.uark.edu/mgmtuht/7>, (accessed January 15 2023).
- Kalintaby, Heliyanti. “Kajian Teologis Tentang Perempuan Dan Perannya Dalam Pendidikan Agama Kristen Gereja,” *Jurnal Shanani* 53, No. 9 (2020), 1689–1699, <https://garuda.kemendikbud.go.id/documents/detail/2288521>, (accessed Desember 30 2022).
- Kark, Ronit, Ronit Waismel-Manor dan Boas Shamir. “Does valuing androgyny and femininity lead to a female advantage? The relationship between gender – role, transformational leadership and identification”, *The Leadership Quarterly* 23, issue. 3 (2012), <http://doi.org/10.1016/j.lequa.2011.12.012>, (accessed January 05 2022).
- Karyotaki, Maria, et al. “Women’s Leadership via Digital Technology and Entrepreneurship in Business and Society”, *Technium Social Science Journal* 28, (February 2022), 246 – 252, <https://techniumscience.com/index.php/socialscience/article/view/5907/2047>, (accessed January 18 2023).
- Kirkland, Janice J. “The Missing Women Library Director: Deprivation versus Mentoring”, *College and Research Libraries* 58, No.4 (1997), <https://doi.org/10.5860/crl.58.4.375>, (accessed August 30 2022).
- Luthman, Abigail. “Librarians, Professionalism and image: Stereotype and Reality”, *Library Review* 56 No. 9 (March 2007), 773 – 780, <https://doi.org/10.1108/00242530710831202>, (accessed January 18 2023).
- McCracken, Peter. “The Presence of the Doctorate among Small College Library Directors”, *College & Research Libraries* 61, No. 5 (2000), 400–408, <https://doi.org/10.5860/crl.61.5.400>, (accessed August 30 2022).
- McKay, Finn. “Radical Feminism”, *Theory, Culture & Society* 32, issue 7 – 8 (December 2015), 72, <https://doi.org/10.1177/0263276415616682>, (accessed January 19 2023).

- McLinn, Claudette Shackelford. "An Analysis of the Two African-American Women Presidents of the American Library Association: Demographics, Leadership Duties and Responsibilities, Leadership Styles, and Leadership Pathways" *PhD dissertation: Pepperdine University*, (2006), <https://proquest.com/docview/304908415?accountid=146402>, (accessed September 23 2022).
- McPhail, Beverly A. "Femninist Framework Plus: Knitting Feminist Theories of Rape Etiology Into a Comprehensive Model", *Trauma, Violence, & Abuse* 17, Issue 1 - 16, (May 27, 2015), 3, <https://doi.org/10.1177/152483015584367>, (accessed January 19 2023).
- Moran, Barbara B, Elisabeth Leonard, and Jessica Zellers. "Women Administrators in Academic Libraries: Three Decades of Change" *Library Trends* 58, No. 2 (2009), 215–28, [https://www.researchgate.net/publication/236706422\\_Women\\_Administrator\\_in\\_Academic\\_Libraries\\_Three\\_decades\\_of\\_Change](https://www.researchgate.net/publication/236706422_Women_Administrator_in_Academic_Libraries_Three_decades_of_Change) (accessed September 23 2022).
- Moyser, Melissa and Amanda Burlock. "Time Use: Total work burden, unpaid work, and Leisure", (2018), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/54931eng.htm>, (accessed January 15 2023).
- Muizu, Wa Ode Zusnita dan Ernie Tisnawati Sule. "Manajer dan Perangkat Manajemen Baru," *Pekbis Jurnal* 9, No.2 (Juli 2017), 151-160, <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/download/4424/4234>, (accessed August 30 2022).
- Ningsih, Dewi Wahyu. "Perempuan Pada Pekerjaan Perpustakaan (Studi tentang Eksistensi Perempuan terhadap Keberadaan liyan dan diri pada Profesi Pustakawan di Kota Surabaya)", (2015) Dalam, <http://journal/unair.ac.id/download-fullpapers-In8d9eee582dfull.pdf> (accessed September 23 2022).
- Nwezeh, Chinwe M.T. "Women Librarians in Nigerian Universities: Their Status, Occupational Characteristics and Development", *Electronic Journal of Academic and special librarianship* 10, No. 3 (2009), [http://southernlibrarianship.icaap.org/content/v10n03/nwezeh\\_c01.html](http://southernlibrarianship.icaap.org/content/v10n03/nwezeh_c01.html) (accessed September 23 2022).
- Putra, Ikhsan Muharma. "Partisipasi semu Perempuan Miskin dalam Program Pemberdayaan Masyarakat", *Kafa'ah: Jurnal Ilmiah Kajian Gender* (2015), <http://kafaah.org/index.php/kafaah/article/view/113/0>, (accessed September 23 2022).
- Putri, Utari Ardilla Ica dan Yasri. "The Effect of Social Media, Word of Mouth on the Destination Image and Its Impact on the Visit Decision to Tourism Destinations in City of Padang", *PICEBA-5*, (2020), 686-695, <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.076>, (accessed August 30 2022).

- Schein, Virginia E. "Women in Management: Reflection and Projections", *Women in Management Review* 22, issue 1 (february 2007), 6-16, <https://doi.org/10.1108/09649420710726193>, (accessed January 05 2023).
- Situmorang, Nina Zulida. "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *Proceeding PESAT* (2011), 4. [http://repository.gunadarma.ac.id/431/1/gaya%20%20kepemimpinan%20perempuan\\_ug.pdf](http://repository.gunadarma.ac.id/431/1/gaya%20%20kepemimpinan%20perempuan_ug.pdf), (accessed September 23 2022).
- Smith, Patricia L. dan Stanley J. Smits. , "The Feminization of Leadership?," *Training & Development Journal*, 48, No.2 (1994), 43-46, <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Feminization-of-Leadership-Smith-Smits/91d3e65035ae296d805e352f817a680f9b4f2b4e>, (accessed August 30 2022).
- Trede, Franziska, Rob Macklin & Donna Bridges. "Professional Identity Development: a Review of the Higher Education Literature", *Studies in Higher Education* 37, Issue 3 (May, 2012), 356 – 384, <http://doi.org/10.1080/03075079.2010.521237>, (accessed January 15 2023).
- Usman, Nur Aisyah. "Potret Keterwakilan Perempuan dalam Pemerintahan Aceh", *Jurnal Perempuan* (2012), <http://lib.atmajaya.ac.id/deaflut.aspx?tabID=61&id=257300&src=a> (accessed Oktober 05 2022).
- Vukoicic, Jelena. "Radical Feminism as a Discourse in the Theory of Conflict", *Journal Socioloski Diskurs* 3, No.5 (November 2017), 33 – 49, <https://doi.org/10.7251/SOCEN1305033V>, (accessed January 19 2023).
- Wiasti, Ni Made. "Mencermati Permasalahan Gender dan Pengarusutamaan Gender (PUG)", *Jurnal Sunari Penjor* 1, No.1 (September 2017), <http://ojs.unud.ac.id/index.php/penjor/article/view/34863>, (accessed August 30 2022).
- Wong, Gabrielle Ka Wai. "Leadership and Leadership Development In Academic Libraries: A Review", *Library Management* 38, No. 2-3 (2017), 153 – 166, <https://doi.org/10.1108/LM-09-2016-0075>, (accessed January 19 2023).
- Yahya, Fata Asyrofi. "Membangun Masyarakat Berdaya (Telaah Atas Kontruksi Teori Hegemoni dan Intelektual Organic Antonio Gramsci)", *Dialogia* 16, No. 2 (2019), 275, <https://doi.org/10.21154/dialogia.v16i2.1507> (accessed September 23 2022).
- Yulianti, Reny, Dedi Dwi Putra, and Pulus Diki Takanjanji, "Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin", *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* 10, No. 2 (2018), 14–29, <http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/MADANI/article/view/973/550> (accessed September 23 2022).



Zabrina, Jessie Amanda. , “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada PT. Seni Optima Pratama”, *Agora* 2, No. 2 (July 17, 2014), 35–45, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2456/2235>, (accessed August 30 2022).

Zemon, Mickey and Alice Harrison Bahr. “Career and/or Children: Do female academic librarians pay a price for motherhood?”, *College & Resreach Libraries* 66, No.5 (September 2005), 394 – 406. <https://doi.org/10.5860/crl.66.5.394>, (accessed January 15 2023).

### Website

American Library Associationn, “Diversity Count”, (2012), <http://www.ala.org/aboutala/offices/diversity/diversitycounts/divcounts>, (accessed January 15 2023).

Anonim. “Kepemimpinan Perempuan di Indonesia.” (2017), <https://psw.ugm.ac.id/category/artikel/>, (diakses 22 Agustus 2022).

Badan Pusat Statistik. “Presentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) 2020 – 2022”, (2022), <https://www.bps.go.id/indicator6/1170/1/presentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>, (accessed January 19 2023).

Ex Libris A ProQuest.co. “Three Trends Shaping the future Libraries” (January 2022), <http://www.libraryjournal.com/story/three-trends-future>, (accessed January 15 2023).

Harper, Malayah and Anne-Brigitte Albrechtsen. “Opinion: Why Feminist Leadership Is Essential To Achive Gender Equality”, (March, 02 2022), <https://www.devex.com/news/opinion-why-feminist-leadership-is-essential-to-achieve-gender-equality-96669/amp>, (accessed January 19 2023).

IOP (institute of Physics). “Gender Stereotype and Their Effect on Young People”, (2019), <https://www.iop.org/sites/default/files/2019-07/IGB-gender-stereotypes.pdf>, (accessed January 19 2023).

Karageorge, Eleni X. “Want more worker? Improve parental leave policies”, *Monthly Labor Review*, (2019), <https://www.bls.gov/opub/mlr/2019/beyond-bls/want-more-workers-improve-parental-leave-policies.htm> (accessed January 05 2023).

Mackay, Finn. “Don’t Write off Radical Feminim it’s Always Been Ahead of Time”. (October, 17 2021), <https://amp.guardian.com/commentisfree/2021/oct/17/radical-feminism-social-justice>, (accessed January 19 2023).

- Mambrol, Nasrullah. "Kate Millett's Sexual Politics", *Literary Theory and Criticism*, (May 2016). <https://literariness.org/2016/05/08/kate-milletts-sexual-politics/>, (accessed January 19 2023).
- Rampton, Martha. "Four Waves of Feminism". <http://pacificu.edu/magazine/four-waves-feminism>, (accessed August 30 2022).
- Sapa Institute. "Gelombang Gerakan Feminisme – Bagian III." <https://yayasansapa.id/gelombang-gerakan-feminisme-bagian-iii/?amp=1>, (diakses 22 Agustus 2022).
- Sunarti, Euis. "Feminisme: Sejarah, Aliran dan Paradigma." <https://euissunarti.staff.ipb.ac.id/feminisme-sejarah-aliran-dan-paradigma>. Diakses 22 Agustus 2022.
- UNICEF. "Girls Education: Gender Equality in Education Benefits Every Child", <https://www.unicef.org/education/girls-educations>, (accessed January 19 2023).