

**KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN  
PADA LEMBAGA KOHATI HMI CABANG YOGYAKARTA  
PERIODE 2021-2022**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Bidang Keilmuan Sosiologi

Disusun Oleh :

Yulianti Lestari

NIM 19107020015

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

2023



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-527/Un.02/DSH/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA LEMBAGA KOHATI HMI  
CABANG YOGYAKARTA PERIODE 2021-2022

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : YULIANTI LESTARI  
Nomor Induk Mahasiswa : 19107020015  
Telah diujikan pada : Jumat, 19 Mei 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Yayan Suryana, M.Ag  
SIGNED

Valid ID: 647d80380a93f



Penguji I

Dr. Andri Rosadi, M.Hum  
SIGNED

Valid ID: 6476b963d877b



Penguji II

Dr. Sulistyarningsih, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 647d49beac756



Yogyakarta, 19 Mei 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 647f25e43b8e4

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yulianti Lestari  
NIM : 19107020015  
Jurusan : Sosiologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Alamat : Gedongkiwo Mj 1/841 RT 46 RW 10 Mantrijeron,  
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya adalah asli hasil karya ilmiah yang saya tulis sendiri bukan plagiasi atau karya orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 04 Mei 2023

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGRA  
YOGYAKARTA



Yulianti Lestari  
NIM. 19107020015

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Lampiran : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Yulianti Lestari  
NIM : 19107020015  
Prodi : Sosiologi  
Judul : Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Pada Lembaga  
KOHATI HMI Cabang Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi Sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu sosial. Harapan saya saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosah.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 8 Mei 2023

Pembimbing



Dr. Yayan Suryana, M.Ag

NIP. 19701013199803 1008

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, orang tua saya yang senantiasa mendukung dan mendoakan. Serta untuk diri sendiri yang selalu berusaha maksimal dan bertahan selama proses penelitian.



**MOTTO**

**“Belajar dari kegagalan adalah hal yang bijak”**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat dan inayah-Nya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Pada Lembaga KOHATI HMI Cabang Yogyakarta” untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata-1 (S1) pada Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan ummat- Nya.

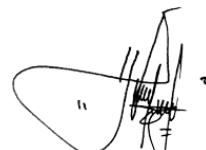
Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Kedua Orang Tua saya yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun material secara ikhlas, dukungan lahir dan batin, serta kekuatan do'a yang terus dipanjatkan tiada henti untuk saya.
2. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Muryanti, S.Sos., MA. Sebagai Ketua Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Dr. Yayan Suryana, S.Ag., M.Ag. Sebagai dosen pembimbing skripsi. Penyusun ucapkan terimakasih atas bimbingan, arahan serta waktu yang diluangkan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Ambar Sari Dewi, S.Sos., M.Si., P.hD. Sebagai dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan dukungan.
7. Seluruh dosen sosiologi yang telah memberikan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.

8. Informan seluruh kader KOHATI HMI Cabang Yogyakarta (Ibu Inayah Rohmaniyah, Ibu Sutrisnowati, Ibu Sri Wahyuni, Fitri Nasution, Dika Dwi Yurlita, Siti Masitah Maiarah, Nur Halimatus Sa'diyah) yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi ilmu dan pengalamannya dalam proses penelitian.
9. Sahabat angkatan Sosiologi 2019 yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan hingga sekarang.
10. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Yogyakarta khususnya Komisariat Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang menjadi tempat saya berproses dalam berorganisasi.
11. Muhamad Latief terimakasih atas do'a, dukungan, kebijaksanaan, dan bantuannya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat saya Arifah Rizqi R, Khoirunnisa, Adela Aulia, Anggita Syafitri, dan Aprilia Alfiani W yang selalu memotivasi, memberikan dukungan, do'a dan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu meramaikan hari-hari saya.
13. Seluruh pihak yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Skripsi ini tentu masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangannya. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk memperbaiki penelitian ini. Hanya kepada-Nya kami memohon ampun dan kepada-Nya kami memohon petunjuk dan pertolongan. Semoga bermanfaat, aamiin.

Yogyakarta, 06 Mei 2023



Yulianti Lestari  
NIM. 19107020015



## ABSTRAK

Kaderisasi merupakan suatu kebutuhan yang harus dilakukan oleh organisasi untuk melanjutkan estafet roda kepemimpinan. Kaderisasi adalah proses mendidik seseorang dalam membentuk keterampilan untuk menjalankan tugas-tugas organisasi. Lembaga KOHATI (Korps-HMI Wati) merupakan badan khusus HMI yang memiliki tugas untuk membina, meningkatkan dan mengembangkan segala potensi yang dimiliki HMI-Wati dalam wacana dan dinamika isu-isu keperempuanan. Agar Lembaga KOHATI HMI Cabang Yogyakarta dapat terus berjalan dengan baik, tidak tergerus oleh waktu dan mampu melahirkan pemimpin perempuan baru maka diperlukan proses kaderisasi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses kaderisasi yang ada di Lembaga KOHATI HMI Cabang Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Metode pengambilan data dengan menggunakan sumber data primer yaitu wawancara, observasi, dokumentasi dan sumber data sekunder yaitu buku Pedoman Dasar KOHATI (PDK). Penelitian ini menggunakan landasan teori dari Talcott Parsons yaitu skema AGIL (*Adaptation, Goal Attainment, Integration dan Latency*). Teori ini digunakan untuk melihat bagaimana proses kaderisasi yang ada di KOHATI HMI Cabang Yogyakarta dari kacamata AGIL.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga proses kaderisasi yang ada di KOHATI HMI Cabang Yogyakarta yaitu kaderisasi formal meliputi LK I, LK II dan LKK, kaderisasi informal meliputi *Up Grading, Follow Up*, forum perkaderan lainnya yaitu diskusi pendidikan pra-nikah, ngaji ekofeminisme, webinar strategi melawan kekerasan seksual, sekolah KOHATI, sekolah kepemimpinan perempuan, diskusi kesehatan reproduksi, serta kaderisasi dalam bentuk pengabdian kader. Tiga proses kaderisasi tersebut terintegrasi dan saling mempengaruhi. Proses kaderisasi formal dalam LK I merupakan adaptasi yang dibangun oleh KOHATI agar calon kader dapat menyesuaikan diri dengan ideologi dan tujuan organisasi, kemudian dalam LK II, LK III dan kaderisasi informal merupakan pelatihan-pelatihan dalam pembentukan kader untuk mencapai tujuan organisasi, agar proses kaderisasi formal dan informal dapat terus berjalan dengan baik maka dibuatlah aturan yang telah tertuang dalam AD, ART KOHATI HMI. Kemudian pengabdian kader merupakan strategi yang digunakan oleh KOHATI untuk memelihara pola kaderisasi dalam ranah eksternal sebagai wujud implementasi misi KOHATI.

**Kata Kunci : Kaderisasi, kepemimpinan perempuan KOHATI, Talcott Parsons (AGIL)**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
GLOSARIUM.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Kajian Literatur.....	7
E. Landasan Teori.....	13
F. Metode Penelitian.....	22
G. Sistematika Pembahasan.....	32
BAB II GAMBARAN UMUM	
A. Sejarah KOHATI .....	34
B. Profil KOHATI Cabang Yogyakarta .....	38

C. Struktur dan Tata Kerja Pengurus KOHATI Cabang Yogyakarta Periode 2021-2022 .....	43
D. Landasan Gerakan KOHATI .....	44
E. Profil Informan.....	50
<b>BAB III PROSES KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA LEMBAGA KOHATI HMI CABANG YOGYAKARTA</b>	
A. Kaderisasi Formal KOHATI Cabang Yogyakarta .....	54
B. Kaderisasi Informal KOHATI Cabang Yogyakarta.....	64
C. Pengabdian Kader .....	75
<b>BAB IV ANALISIS PROSES KADERISASI KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA LEMBAGA KOHATI HMI CABANG YOGYAKARTA DENGAN TEORI FUNGSIONALISME STRUKTURAL TALCOTT PARSONS</b>	
A. Kaderisasi Formal: Proses Penyesuaian Diri dan Pembentukan Kader..84	
B. kaderisasi Informal: Proses Penguatan Kader Dalam Aspek Kognitif dan Motorik.....	87
C. Kaderisasi Pengabdian: Strategi Memelihara Pola Kaderisasi .....	89
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	93
<b>LAMPIRAN</b>	
INTERVIEW GUIDE/INSTRUMEN WAWANCARA .....	96

## GLOSARIUM

AD	: Anggaran Dasar
ART	: Anggaran Rumah Tangga
HMI	: Himpunan Mahasiswa Islam
Inpres	: Instruksi Presiden
KOHATI	: Korps HMI-Wati
KMO	: Kepemimpinan Manajemen Organisasi
LK I	: Latihan Kader I
LK II	: Latihan Kader II
LK III	: Latihan Kader III
LKK	: Latihan Khusus KOHATI
MAPERCA	: Masa Perkenalan Calon Anggota
NDP	: Nilai Dasar Perjuangan
PDK	: Pedoman Dasar KOHATI
PB	: Pengurus Besar
TFT	: Training For Trainer
KARAKTERDES	: Kader Penggerak Teritorial Desa
MPK	: Majelis Pembinaan Kader

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan komponen kunci dari efektivitas organisasi karena kualitas organisasi terlihat dari kerjasama antara anggota dan pemimpinnya. Dengan seiring berkembangnya zaman perempuan dituntut untuk dapat memimpin organisasi. Banyak sosok perempuan hebat yang menjadi pemimpin baik itu sebagai presiden, pemimpin organisasi, maupun lainnya. Pada kesetaraan gender dapat diartikan adanya kondisi yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk memiliki kesempatan berperan dan berpartisipasi baik itu dalam politik, hukum, ekonomi, sosial budaya maupun pendidikan. Secara normatif, kepemimpinan perempuan memiliki legitimasi teologis, filosofis, dan legal yang kuat.<sup>1</sup>

Di Indonesia upaya pemerintah dalam mengurangi ketimpangan gender tertulis dalam keputusan Presiden (Inpres) No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional mengharuskan semua kebijakan dan program pembangunan nasional dirancang berperspektif gender.<sup>2</sup> Kemudian di era reformasi dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Nomor 12 tahun 2003 Presiden Republik

---

<sup>1</sup> Reny Yulianti, Dedi Dwi Putra, dan Pulus Dika Takanjanji, "Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin," *Madani- Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* 10, no. 2 (2018): 1689–1699.

<sup>2</sup> Eggi Alvado Da Meisa dan Prawinda Putri Anzari, "Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia," *Jurnal Integrasi dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial (JIHIS)* 1, no. 6 (2021): 711–719.

Indonesia menyatakan bahwa Setiap partai politik peserta pemilu dapat mengajukan calon anggota DPR, DPRD provinsi, dan DPRD kabupaten/kota untuk setiap daerah pemilihan dengan memperhatikan minimal 30% perempuan.<sup>3</sup>

Namun, meski pemerintah melalui Undang-Undang tersebut telah memberikan kuota keterwakilan perempuan dalam parlemen sebanyak minimal 30%, ternyata menurut data masih belum terpenuhi. Pada pemilihan umum tahun 2019 lalu, hanya 118 dari 575 orang perempuan yang terpilih sebagai anggota parlemen. Artinya hanya mencapai 20,5% keterwakilan perempuan dalam anggota parlemen. Meskipun begitu setidaknya ada peningkatan dari periode 2014-2019 dimana dari 560 anggota DPR hanya 97 anggota perempuan atau 17,32%.<sup>4</sup> Melihat hal ini menimbulkan berbagai pertanyaan-pertanyaan mengapa hal ini bisa terjadi, Sebenarnya bagaimana pemerintah dalam mengimplementasikan kuota 30% tersebut hingga terjadi hal demikian, atau ada faktor dari internal perempuan sendiri yang menyebabkan hal ini bisa terjadi.

Mengembangkan seseorang termasuk perempuan untuk menjadi pemimpin yang matang tentu membutuhkan persiapan khusus. Dalam mencari seorang pemimpin untuk melanjutkan estafet roda kepemimpinan pasti akan mencari sosok pemimpin yang berkualitas yaitu adil dan tidak memihak, visioner, kompeten serta memadai dalam semua struktur sistem manajemen yang diperlukan. Oleh sebab itu perlu adanya proses kaderisasi untuk membentuk diri perempuan agar dapat menjadi seorang pemimpin yang berkualitas sehingga mampu memasuki ruang-

---

<sup>3</sup> Ayunda Ikhsanty dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, "Perjuangan perempuan dan kuota perempuan," no. April (2022).

<sup>4</sup> Shafa Camilia Azzahra, "Kebijakan Kuota 30% Keterwakilan Perempuan di Parlemen: Apakah akan Tembus pada Pemilu 2024," *kompasiana.com*.



ruang publik sekaligus dapat meneruskan estafet roda kepemimpinan dalam menjaga kualitas, eksistensi, dan komitmen baik itu di ranah internal maupun eksternal. Melihat hal itu, kaderisasi kepemimpinan tidak hanya memiliki nilai positif untuk diri seseorang namun juga demi kelancaran berjalannya sebuah sistem atau organisasi.

Menurut Parsons organisasi diperlukan untuk membantu masyarakat dalam menyelesaikan masalah dengan menyediakan instrumen yang dapat mencapai tujuan tertentu.<sup>5</sup> Dalam hal ini jika ada dua orang atau lebih yang terlibat dalam pencapaian tujuan tertentu maka disinilah organisasi diperlukan.<sup>6</sup> KOHATI (Korps HMI-Wati) merupakan organisasi atau wadah untuk mengkader perempuan. KOHATI resmi berdiri di Solo pada Kongres ke-VIII tanggal 2 Jumadil Akhir 1386 H bertepatan pada tanggal 17 September 1966 M. HMI menyadari bahwa perempuan memiliki peran strategis dalam membangun organisasi, masyarakat, dan negara. Oleh karena itu sebagai salah satu strategi perjuangan dalam mewujudkan *mission* HMI untuk menghimpun segenap potensi wacana keperempuanan maka dibentuklah sebuah wadah yakni KOHATI.

KOHATI adalah organisasi khusus perempuan yang mengawal isu-isu dinamika perempuan dan wacana keperempuanan yang berpedoman pada Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) HMI. Tujuan dari organisasi ini adalah terbinanya muslimah berkualitas insan cita. Ada 5 kualitas

---

<sup>5</sup> Eny Lestary, "Kelompok Tani Sebagai Media Interaksi Sosial (Kajian Analisis Fungsional Struktural Talcott Parson)," *AGRITEXTS: Journal of Agricultural Extension* 16, no. 2 (2004): 59–73.

<sup>6</sup> M S Suharman, *Batasan Pengertian dan Konsep Dasar Sosiologi Organisasi*, Modul 1., 2014.

insan cita yang dimaksud yakni insan akademis, insan pencipta, insan pengabdian, insan yang bernafaskan islam, dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi-Allah SWT. Peran Dalam segala aktivitas dan gerakannya, KOHATI merespon permasalahan yang berhubungan dengan perempuan. Pelaksanaan operasional kerja dan struktur KOHATI telah tertuang dalam Pedoman Dasar Kohati (PDK).<sup>7</sup>

Kiprah KOHATI Cabang Yogyakarta dalam dunia kepemimpinan telah masuk di berbagai ranah, baik itu nasional maupun daerah. Perempuan di ranah nasional maupun regional tidak dapat dipandang sebelah mata karena perannya yang tidak bisa dianggap sepele, seperti halnya kader KOHATI yang saat ini menjabat sebagai Kepala Daerah, Ketua Umum Lembaga, Ketua Pimpinan badan naungan negara. Dengan ciri khas secara umum gaya kepemimpinan perempuan yang dimiliki oleh pimpinan-pimpinan baik itu forum atau lembaga mempunyai empati tinggi dan dapat melihat kebutuhan masyarakat serta mencoba menjawab keinginan masyarakat.<sup>8</sup>

Kader KOHATI yang berhasil dan aktif di lingkungan masyarakat tentu tidak serta merta berada di posisi tersebut, walaupun sistem perkaderan KOHATI bukan satu-satunya yang menjadikan beliau seorang pemimpin, tetapi sistem perkaderan KOHATI yang mempunyai tujuan terbinanya muslimah berkualitas insan cita membuat khususnya kader-kader HMI-wati dapat berperan aktif dalam

---

<sup>7</sup> Hasil Musyawarah Nasional KOHATI Ke XXIV (Surabaya 17-16 Maret, 2021).

<sup>8</sup> Kader KOHATI Cabang Yogyakarta : Ibu Dr. Hj. Kustini sebagai Bupati Sleman, Ibu Fitri sebagai Ketua Umum Forhati DIY)

sendi-sendi sosial sekaligus sebagai simbol dalam perlawanan terhadap diskriminasi perempuan.

KOHATI Cabang Yogyakarta adalah perpanjangan tangan dari pengurus pusat yang dinamakan Pengurus Besar (PB) KOHATI dalam tingkatan Nasional. KOHATI Cabang Yogyakarta mengkader perempuan agar dapat memiliki ilmu pengetahuan yang luas dan ketrampilan yang tinggi untuk membawa perubahan dalam masyarakat. Hal ini penting untuk dikaji lebih dalam mengenai bagaimana proses kaderisasi kepemimpinan perempuan yang ada di KOHATI Cabang Yogyakarta sehingga dapat menciptakan kader yang mampu memimpin baik dalam ranah nasional maupun regional. Oleh karena itu penulis mengambil judul skripsi “Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Pada Lembaga Kohati Hmi Cabang Yogyakarta Periode 2021-2022”

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana proses kaderisasi kepemimpinan perempuan pada Lembaga KOHATI HMI Cabang Yogyakarta?

## **C. Tujuan Dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses kaderisasi kepemimpinan perempuan pada Lembaga Kohati HMI Cabang Yogyakarta.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kaderisasi kepemimpinan perempuan yang ada dalam Lembaga KOHATI serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kaderisasi kepemimpinan perempuan.

### b. Manfaat Praktis :

#### 1) Bagi Akademisi :

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau sumbangan referensi bagi pembaca yang memiliki kepentingan untuk mengatasi permasalahan yang serupa.

#### 2) Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk kader KOHATI di Indonesia khususnya di

cabang Yogyakarta dalam meningkatkan proses kaderisasi kepemimpinan perempuan agar menciptakan kader yang berkualitas.

#### 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai inspirasi, motivasi dan rujukan yang akan melakukan penelitian yang serupa sehingga menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya.

#### D. Kajian Literatur

Kajian literatur sangat penting bagi peneliti untuk menemukan tempat berpijak agar referensi yang digunakan dalam penelitiannya sesuai dengan bidang yang diteliti. Kajian literatur tidak hanya memberikan landasan yang diinginkan bagi para peneliti, tetapi juga mencerminkan kedalaman teoritis penelitian. Kajian literatur mencakup berbagai sumber referensi, disajikan secara komprehensif untuk penjelasan lebih lanjut oleh peneliti sendiri, dan kesimpulan yang dibahas, untuk mencapai kesimpulan berdasarkan temuan orang lain.<sup>9</sup> Studi terkait dengan kaderisasi kepemimpinan perempuan pada Lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta dalam hal ini dapat dikategorikan menjadi tiga kategori yakni kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam organisasi kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam politik. Dua kategori ini berlaku untuk kaderisasi kepemimpinan perempuan secara umum. Setiap organisasi memiliki proses perkaderan dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan pedoman perkaderan yang telah dibuat termasuk untuk kaderisasi kepemimpinan perempuan demi menciptakan generasi pemimpin perempuan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pembacaan terkait dengan ketiga kategori tersebut *pertama*, ditemukan beberapa model kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam ranah organisasi seperti yang di paparkan oleh Eka Nuraini mengenai kaderisasi kepemimpinan perempuan di KOHATI Cabang Bandar Lampung untuk perkaderannya antara lain kaderisasi formal LK I, LK II, LKK, LK III, TFT dan kaderisasi

---

<sup>9</sup> Perdy Karuru, "Pentingnya Kajian Pustaka Dalam Penelitian," *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 2, no. 1 (2013): 1–9.

nonformal yaitu pelatihan pranikah, kewirausahaan, latihan *public speaking*, latihan kader sensitif gender, latihan kesehatan reproduksi, latihan advokasi, dan *up-grading*.<sup>10</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada topik yang membahas tentang kaderisasi kepemimpinan perempuan di KOHATI. Kemudian perbedaan terletak pada subyek penelitian dan juga teori yang digunakan berbeda.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Siti Nursyamsyah dan Sawitri Komarayanti mengenai kaderisasi pemimpin perempuan Aisyiyah di Jember. Dimana dalam organisasi Aisyiyah ingin mempersiapkan perempuan untuk menjadi pemimpin spiritual yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memberikan pelayanan, menggerakkan hati nurani manusia melalui pendekatan yang etis dan teladan serta mengajarkan amar ma'ruf nahi munkar berdasarkan Alqur'an dan As-Sunnah. Adapun program pengkaderan yang dijalankan antara lain meliputi pendataan terbaru muballighat Aisyiyah Jember, kajian ilmu keislaman dan kemuhammadiyah, pembekalan isu-isu aktual, pembinaan, lomba pidato, pengajian rutin perempuan, pelatihan kader kerjasama dengan MPK, gerakan perempuan mengaji, kajian rutin kontekstual melalui *whatsapp* dan penguatan manajemen pengajian model, variasi materi.<sup>11</sup> Persamaan penelitian ini dengan

---

<sup>10</sup> Eka Nuraini, "Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam KOHATI (KORPS HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung," 2017.

<sup>11</sup> Siti Nursyamsyah, Sawitri Komarayanti. *Strategi Aisyiyah dalam Mencetak Kader Pemimpin Perempuan Berbasis Spiritualitas (Studi Kasus Pimpinan Daerah Aisyiyah Kabupaten Jember)*. Jurnal Pendidikan Agama Islam. Vol 4 No. 1. 2021



penelitian tersebut adalah membahas tentang kaderisasi kepemimpinan perempuan. Sementara perbedaannya terletak pada objek penelitian.

*Ketiga*, jurnal tentang kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam politik sebagaimana yang dipaparkan dalam penelitian Imam Sobari, Robby Darwis Nasution, Khoirrurosyidin mengenai kaderisasi kepemimpinan perempuan dalam partai politik untuk meningkatkan partisipasi perempuan di Ponorogo. Partai yang diambil adalah Gerindra dan Partai Kebangkitan Bangsa (PKB), program kaderisasi yang dijalankan seperti pendidikan atau diklat yang sudah diagendakan oleh partai pusat sesuai dengan aturan anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART) partai. Pengkaderan dalam diklat tersebut melakukan semacam pendidikan, pelatihan dan penanaman ideologi partai tersebut serta pengenalan partai mengenai kepemimpinan kemudian dilanjutkan dengan pelantikan kader baru. Untuk Golkar diklat pendidikan tersebut dinamakan KARAKTERDES, sedangkan PKB diklat dilakukan secara berjenjang yaitu pendidikan kelas pertama, menengah dan atas (PKP,PKM,PKA) <sup>12</sup>.

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Devita Lili Oktaviana dan Halili dengan judul “Kinerja Partai Gerindra Dalam Kaderisasi Politisi Perempuan Di DPRD Kota Yogyakarta”. Penelitian tersebut mendeskripsikan tentang bagaimana kinerja politik Gerindra dalam mengkader politisi perempuan di DPRD Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat tiga kinerja partai Gerindra

---

<sup>12</sup> Imam Sobari, Robby Darwis Nasution, dan Khoirrurosyidin Khoirrurosyidin, “Kaderisasi Perempuan dalam Partai Politik untuk Meningkatkan Partisipasi Perempuan di Kabupaten Ponorogo,” *FisiPublik : Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* 3, no. 2 (2018): 11–22.

antara lain partai politik Gerindra memberikan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk ikut bergabung dalam partai politik, namun tidak ada perlakuan khusus kepada politisi perempuan, kemudian perempuan telah menempati posisi kepengurusan yang ditetapkan oleh pimpinan pusat untuk pendidikan kadernya, dan belum ditemukan adanya kaderisasi yang melembaga untuk politisi perempuan guna meningkatkan keterwakilannya dalam lembaga legislatif.<sup>13</sup>

*Kelima*, penelitian yang dilakukan oleh Tri Handayani dan Srie Rosmilawati yang membahas tentang peran perempuan Muhammadiyah dalam kepemimpinan dan politik di Kalimantan Tengah. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 70% perempuan Muhammadiyah baik itu Aisyiyah maupun Nasyiatul Aisyiah aktif terlibat dalam kepemimpinan politik di Kalimantan Tengah. Adapun kegiatan yang dilakukan antara lain terlibat langsung dengan menjabat di lembaga politik, pemerintahan, KPU maupun yang lainnya. Kemudian kuota sebanyak 30% dimanfaatkan oleh pimpinan wilayah Aisyiyah untuk membuat kebijakan program pemberdayaan politik perempuan yang meliputi seminar, pengajian, workshop, pelatihan, kajian dan sebagainya untuk memberikan semangat, dukungan kepada kaum perempuan agar dapat andil dalam bidang politik di Kalimantan Tengah.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Kinerja Partai Politik dan Devita Lili Oktaviana, "Kinerja Partai Politik... (Devita Lili Oktaviana) | 503" (n.d.).

<sup>14</sup> Hesti Inda Lestari, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Kesetaraan Gender (Studi Kasus Kepemimpinan Dra. Hj. Hasnawati) Di Desa Latellang Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone," *Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makasar* 21, no. 1 (2020): 1–9.

*Keenam*, ditemukan adanya penelitian terkait dengan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan seperti yang dipaparkan oleh Nurhayati Putri dan Fatmariza dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa presentase perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan masih tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan antara tahun 2015 hingga tahun 2020 presentase pemimpin perempuan dalam organisasi mahasiswa hanya 5,88%. Adapun penyebab rendahnya kepemimpinan perempuan di lingkungan mahasiswa Universitas Negeri Padang adalah : presentase sebanyak 65% perempuan tidak memiliki pengetahuan yang cukup dalam memimpin sebuah organisasi, 62% perempuan dianggap bahwa kurang mampu dalam membuat kebijakan yang dapat mempengaruhi banyak orang, sebanyak 47% perempuan tidak memiliki keberanian untuk menjadi pemimpin, 44% perempuan kurang yakin dalam memenuhi tanggung jawab kepemimpinan mereka, budaya patriarki yang melekat pada lingkungan organisasi sebanyak 59%, perempuan tidak dapat mendisiplinkan orang dewasa khususnya laki-laki dan 50% perempuan tidak memiliki relasi atau hubungan yang kuat dalam memperoleh suara untuk memimpin organisasi. Bagi perempuan hal ini sulit untuk menjadikannya sebagai seorang pemimpin.<sup>15</sup> Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada topik tentang kepemimpinan perempuan, namun perbedaannya terletak pada fokus dari penelitiannya.

---

<sup>15</sup> Nurhayati Putri dan Fatmariza Fatmariza, "Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang," *Journal of Civic Education* 3, no. 3 (2020): 267–276.

*Ketujuh*, penelitian yang dilakukan oleh Ni'matun Naharin dimana penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah pemimpin laki-laki jelas lebih unggul. Laki-laki masih dominan di depan umum atau ruang publik, dan perempuan masih relatif sedikit yang memegang posisi penting dalam suatu organisasi. Selain itu, perempuan hanya ditempatkan sebagai sekretaris. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran komunal terhadap status atau posisi perempuan, khususnya perempuan itu sendiri, masih rendah. Sebagian besar dari mereka belum mencapai kepercayaan diri untuk bersaing dengan laki-laki. Oleh karena itu perlu ditekankan bahwa pendidikan dan pengetahuan tentang kesetaraan gender selama ini hanya berlangsung pada tataran pengetahuan. Sementara implementasinya masih belum terealisasi atau hanya dilaksanakan sebagian saja.<sup>16</sup>

Berdasarkan penelusuran dan pengamatan terhadap karya ilmiah sebelumnya diatas, sudah banyak penelitian yang membahas mengenai kaderisasi kepemimpinan perempuan. Namun, peneliti belum menemukan adanya kajian khusus yang membahas tentang kaderisasi kepemimpinan perempuan pada lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti mengambil fokus kajian tentang kaderisasi kepemimpinan perempuan pada lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta periode 2021-2022 yang kemudian dianalisis menggunakan teori fungsionalisme struktural. posisi penelitian ini yaitu untuk melengkapi beberapa penelitian sebelumnya, kemudian perbedaan yang ada dalam penelitian

---

<sup>16</sup> Ni'matun Naharin, "Subordinasi Perempuan Dalam Organisasi (Organisasi Mahasiswa Iain Tulungagung Tahun 2015)," *Martabat: Jurnal Perempuan dan Anak*, 2017.

ini dengan penelitian sebelumnya memungkinkan adanya temuan baru mengenai kaderisasi kepemimpinan perempuan.

## **E. Landasan Teori**

### **1. Kaderisasi**

Kaderisasi merupakan suatu kebutuhan yang harus dijalankan oleh organisasi guna melanjutkan estafet roda kepemimpinan organisasi tersebut. Kaderisasi secara terminologi adalah suatu proses untuk mencetak kader. Sedangkan yang dimaksud dengan kaderisasi sendiri adalah orang yang diharapkan mampu untuk melanjutkan dan menjalankan tugas yang ada dalam organisasi. Dengan kata lain, kaderisasi adalah suatu proses, cara atau tindakan mendidik orang-orang dalam membentuk keterampilan untuk melakukan tugas-tugas dalam suatu organisasi. Kaderisasi mempersiapkan orang-orang berkualitas yang nantinya akan dipersiapkan untuk melanjutkan perjuangan organisasi, tanpa kaderisasi sulit membayangkan suatu organisasi dapat bergerak, dan menjalankan tugas organisasinya secara dinamis. Kaderisasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:<sup>17</sup>

#### **a. Kaderisasi Formal**

Kata formal menunjukkan bahwa usaha untuk mencetak seorang kader harus terencana, tertib, terarah, sistematis, dan diselenggarakan secara kelembaga sehingga terlihat jelas formalnya.

Kaderisasi formal adalah upaya regeneratif yang dilakukan oleh

---

<sup>17</sup> Farid Nofiard, "Kaderisasi Kepemimpinan Pambakal (Kepala Desa) Di Desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan," *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal II* (2013): 263–275.

suatu lembaga atau lembaga pendidikan berupa pendidikan yang dilaksanakan secara terprogram dan terpadu serta ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu proses kaderisasi harus mengikuti kurikulum yang sudah ada dan harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu termasuk penunjang lainnya.

b. Kaderisasi Informal

Kaderisasi informal adalah proses untuk membentuk seseorang menjadi pemimpin dengan memiliki keunggulan dalam aspek-aspek yang diperlukan agar dapat bersaing. Berbanding terbalik dengan kaderisasi formal, kaderisasi informal tidak tersusun secara sistematis namun lebih fokus untuk mengembangkan skill seseorang.

Kaderisasi merupakan kegiatan yang memiliki beberapa fungsi antara lain :<sup>18</sup>

a. Rekrutmen Anggota Baru

Memberikan penanaman awal mengenai nilai-nilai organisasi agar anggota baru dapat memahami dan mendekati tujuan organisasi.

b. Melaksanakan proses pengembangan, penjagaan dan pembinaan anggota.

---

<sup>18</sup> Robiatul Adawaiyah, "Pola Kaderisasi Partai Politik Baru Studi Kasus Dpd Nasional Demokrat Sidoarjo," *Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya* (2013)



Memberikan pembinaan kepada anggota dalam setiap gerakannya. Mengawal atau menjaga anggota dalam nilai-nilai organisasi sekaligus memastikan bahwa setiap anggota akan selalu sepaham dan satu tujuan. Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan anggota untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

- c. Memberikan fasilitas pemberdayaan, pembinaan dan pengembangan potensi bagi anggota.

Proses kaderisasi akan gagal jika potensi anggota tidak diberdayakan.

- d. Evaluasi dan kontrol manajemen organisasi

Proses perkaderan dapat menjadi evaluasi bagi organisasi terhadap anggotanya. Sejauh mana nilai-nilai itu diterima oleh anggota, bagaimana pengaruhnya, dan sebagainya.

## 2. Kepemimpinan Perempuan

### a. Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah individu yang menduduki posisi tertentu dimana individu tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, yaitu bawahannya berpikir dan

berperilaku, bertindak sehingga melalui perilaku positif mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.<sup>19</sup>

Jika ditinjau dalam segi cara memimpinya, pemimpin dapat dikategorikan menjadi empat macam yaitu *pertama* kepemimpinan otoriter, adalah pemimpin yang menempatkan kekuasaan ditangannya sebagai penguasa atau disebut dengan atasan dan orang-orang yang dipimpin disebut bawahan. *Kedua* kepemimpinan *laissez faire*, adalah pemimpin yang menempatkan dirinya sebagai simbol. Pemimpin yang seperti ini memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk berbuat dan mengambil keputusan, kepemimpinannya berfungsi sebagai penasihat.

*Ketiga* kepemimpinan demokratis, adalah hubungan antara pemimpin dan orang yang dipimpin didasari prinsip menghargai dan menghormati.<sup>20</sup> *Keempat* kepemimpinan partisipatif, pemimpin cenderung memuji dan mengkritik pekerjaan anggota secara pribadi, para anggota diberikan kebebasan bekerja dengan siapa yang dipilihnya dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok.<sup>21</sup>

Secara prinsip kepemimpinan perempuan dengan laki-laki memiliki perbedaan pada bagian karakternya. Karena perempuan mempunyai kelebihan untuk melakukan kegiatan secara multitasking

---

<sup>19</sup> Burhanudin Mukhamad Faturahman, "Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi," *Madani* 10, no. 1 (2018): 1–11.

<sup>20</sup> Moh. Romzi Al-Amiri Mannan, *Fiqih Perempuan Pro Kontra Kepemimpinan Perempuan dalam wacana Islam Klasik dan Kontemporer*, Pertama. (Jl. Kalimantan Blok F/149 Gamping sleman Yogyakarta: Pustaka Ilmu Yogyakarta, 2011).

<sup>21</sup> Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*, ed. Luluk Lailatul Mabruroh (Malang: Ahlimedia Press (Anggota IKAPI: 264/JTI/2020), 2021).

dalam kehidupan sehari-hari. Namun, keduanya dapat saling bekerja sama. Yang terpenting menjadi seorang pemimpin adalah ia dapat menguasai ilmu manajemen yang tinggi, memahami perencanaan, visi, mengorganisasikan, merencanakan, mengimplementasikan dan mampu melakukan pengawasan.<sup>22</sup>

b. Ciri-Ciri Kepemimpinan Perempuan

Seiring berkembangnya zaman, kini telah banyak bermunculan perempuan sebagai seorang pemimpin dalam berbagai bidang, maka dari itu perempuan memiliki tugas tambahan sebagai seorang pemimpin di samping perannya sebagai ibu rumah tangga. Kebangkitan perempuan di era reformasi dimana pola kehidupan mengglobal, membawa perubahan dalam perkembangan perempuan. Selama ini, perempuan menjadi terikat pada peran ganda dan mulai memanfaatkan kualitas keberadaannya sebagai manusia daripada terpaku pada peran istri dan ibu semata. Ada 5 ciri perempuan seorang pemimpin yaitu :<sup>23</sup>

1) Persuasif atau kemampuan untuk membujuk, pemimpin perempuan pada umumnya lebih persuasif daripada laki-laki. Perempuan lebih memiliki ambisi yang tinggi dibanding dengan laki-laki untuk membujuk orang lain. Namun, meski seperti itu sifatnya yang suka berteman, feminin dan empati nya tidak akan hilang.

---

<sup>22</sup> Betti Alisjahbana, *Perempuan pemimpin*, Cetakan 1. (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2017).

<sup>23</sup> Ibid

- 2) Mampu membuktikan kritik yang tidak benar. Ego seorang perempuan lebih rendah dibanding laki-laki sehingga perempuan lebih memiliki rasa emosional, seperti rasa sakit bila ada penolakan dan kritik. Meski demikian tingkat keberanian tinggi, fleksibilitas keramahan perempuan akan membuatnya lebih cepat pulih dan belajar dari kesalahan sehingga dapat bergerak lebih maju dari sebelumnya.
- 3) Memiliki semangat kerja tim yang tinggi. Pemimpin perempuan akan terbuka untuk menerapkan gaya kepemimpinannya untuk memecahkan suatu masalah dan membuat keputusan. Namun perempuan masih harus banyak belajar dengan laki-laki dalam hal pemecahan masalah dan akurasi pengambilan keputusan.
- 4) Pemimpin perempuan hebat umumnya mereka memiliki karisma yang kuat. Sifat persuasif, percaya diri dan bertekad untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Berani mengambil resiko. Karena perempuan berada di wilayah yang tidak aman maka seorang perempuan cenderung berani mengambil resiko. Mereka mampu melawan aturan-aturan yang ada.

### 3. KOHATI

Korps HMI-Wati (KOHATI) adalah badan khusus HMI yang bertugas untuk membina, meningkatkan dan mengembangkan segala potensi yang dimiliki HMI-Wati dalam wacana dan dinamika isu-isu

keperempuanan. KOHATI berstatus semi otonom dalam HMI. KOHATI dibentuk pada tanggal 21 Safar 1386 H atau 11 Juni 1966 M. Tanggal 2 Jumadil Akhir 1386 H atau 17 September 1966 M KOHATI disahkan pada Kongres VIII di Solo.

Peran dari KOHATI yaitu sebagai pembina dan pendidik muslimah pada umumnya dan HMI-Wati khususnya untuk menegakkan dan mengembangkan nilai-nilai ke-Islaman dan nilai ke-Indonesiaan. Usaha KOHATI yakni membina pribadi muslimah dalam mencapai kepribadian *akhlakul karimah*, membina pribadi Muslimah yang mandiri, memajukan kehidupan Muslimah dengan mengamalkan Dinul Islam dalam kehidupan pribadi, bermsyarakat dan bernegara.<sup>24</sup>

#### 4. Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori fungsionalisme struktural dari Talcott Parsons untuk meneliti terkait dengan kaderisasi kepemimpinan perempuan pada Lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta. Menurut Talcott Parsons teori struktural fungsional merupakan bagian dari keseimbangan keberadaan institusi sosial (organisasi) dan menerima bahwa institusi sosial tersebut ada, atau bahwa institusi sosial tersebut menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik tanpa adanya perbedaan. Struktur sosial mewakili jaringan hubungan sosial dimana interaksi sosial berlangsung dan terorganisir.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Hasil Musyawarah Nasional KOHATI Ke XXIV.

<sup>25</sup> Ifadatul Jam'a, "Pesantren Dan Pengajian Ta'aruf Studi Tentang Eksistensi Biro Jodoh Di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya," *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* (2015).

Pandangan pendekatan teori ini menganggap bahwa masyarakat pada dasarnya terintegrasi, berdasarkan kesepakatan para anggotanya terhadap nilai, norma, dan aturan sosial tertentu. Menurut teori struktur fungsional, struktur sosial dan institusi sosial berada dalam sistem sosial yang berdiri di atas bagian atau elemen yang saling berhubungan dan bergabung dalam keseimbangan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa teori (Fungsi-Struktur) ini menekankan pada keteraturan dan mengabaikan konflik dan perubahan sosial.<sup>26</sup>

Pada pendekatan fungsional, masyarakat dilihat sebagai organisasi atau sebuah sistem yang setiap bagiannya saling berhubungan dan bergantung dalam bekerja sama menciptakan keseimbangan. Teori fungsionalisme struktural memandang masyarakat sebagai suatu sistem yang terintegrasi secara fungsional kedalam suatu bentuk ekuilibrium. Pendekatan teori ini muncul dari cara pandang yang menyamakan masyarakat dengan organisme biologis.<sup>27</sup> Talcott Parsons mengembangkan konsep-konsep imperatif fungsional yang penting untuk semua sistem yang terkenal dengan skema AGIL. AGIL merupakan kumpulan aktivitas yang ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan atau sistem tertentu. Menggunakan definisi ini, Parsons percaya bahwa ada empat fungsi utama yang harus

---

<sup>26</sup> Akhmad Rizqi Turama, "Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons," *jurnal Univeristas Sriwijaya* (2018): 58–69.

<sup>27</sup> Ibid.



dimiliki pada setiap sistem yaitu : *Adaptation, Goal attainment, Integration, Latency*<sup>28</sup>

- a. *Adaptation* : Kemampuan yang dimiliki suatu sistem untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar untuk memenuhi kebutuhan situasi lingkungan.
- b. *Goal Attainment* : Kecakapan untuk merumuskan dan mendefinisikan tujuan-tujuan guna memecahkan permasalahan yang ada sesuai dengan tujuan tersebut.
- c. *Integration* : Kemampuan sistem untuk mengatur hubungan bagian-bagian dari komponen agar tercipta harmonisasi seluruh anggota sistem itu sendiri.
- d. *Latency* : Suatu sistem harus menyediakan, memelihara, dan memperbaiki baik motivasi para individu maupun pola pola budaya yang menciptakan dan menopang motivasi itu.

Parsons mendesain skema AGIL digunakan untuk semua tingkatan dalam sistem teoritisnya. Pembahasan tentang empat sistem tindakan akan dicontohkan bagaimana cara Parsons menggunakan skema tersebut. *Organisme pelaku*, adalah sistem tindakan yang menjalankan fungsi dari adaptasi yaitu menyesuaikan diri dan mengubah lingkungan eksternal. *Sistem kepribadian* adalah melaksanakan fungsi pencapaian tujuan dengan menetapkan tujuan sistem serta memobilisasi sumber daya untuk mencapai

---

<sup>28</sup> George Ritzer, *Teori Sosiologi Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*, 8 ed. (Pustaka Pelajar Celeban Timur UH III/548 Yogyakarta, 2012).

tujuannya. *Sistem sosial* untuk menanggulangi fungsi integrasi dengan mengendalikan bagian-bagian komponennya. *Sistem kultural* yang melaksanakan fungsi dengan menyediakan aktor, norma dan nilai yang memotivasi mereka untuk bertindak.<sup>29</sup>

Dalam skema AGIL diatas, setiap bagian organisasi berperan dalam memulihkan stabilitas organisasi agar tetap berjalan selaras dengan kondisi lingkungan yang dinamis. Memelihara dan memantapkan keadaan organisasi adalah tanggung jawab semua anggota organisasi. Untuk memelihara dan memantapkan proses kaderisasi kepemimpinan perempuan baik itu dalam perkaderan formal maupun informal yang disusun sesuai dengan arah perjuangan atau arah gerak KOHATI merupakan tonggak utama bagi Lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta dalam menjaga stabilitas organisasi agar tetap adaptif dan tidak tergerus oleh waktu.

#### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan, mengklarifikasi dan menganalisis fakta yang ada di lapangan menggunakan ukuran dalam pengetahuan. Cara ilmiah adalah kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yakni rasional, empiris, sistematis.<sup>30</sup> Jenis penelitian ini adalah survey lapangan

---

<sup>29</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern*, ed. Alimandan, 6 ed. (Jl. Tembra Raya No. 23 Rawamangun, Jakarta: KENCANA Prenada Media Group, 2004).

<sup>30</sup> Koentjoroningrat. *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT. Gramedia,1987), hlm. 13.

dengan melakukan wawancara dan mengumpulkan dokumen baik itu berupa foto maupun arsip.

#### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Fokus penelitian ini mengambil gambaran proses kaderisasi kepemimpinan perempuan KOHATI periode 2021-2022 di cabang Yogyakarta dengan menggunakan metode tersebut. Studi kasus merupakan pendekatan penelitian kualitatif mengenai suatu kelompok, organisasi, individu dan sebagainya secara mendalam.<sup>31</sup> Tujuan dari studi kasus ini adalah untuk berusaha mencari makna, menelaah proses, mendapatkan pemahaman secara mendalam dari suatu kelompok, organisasi, individu maupun situasi tertentu.<sup>32</sup>

Studi kasus berasal dari Bahasa Inggris yaitu "*Case Studies*", menurut kamus *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English Case Study* diartikan sebagai contoh kejadian sesuatu, kondisi sebenarnya dari keadaan atau situasi, dan lingkungan atau kondisi tertentu mengenai orang ataupun sesuatu. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa studi kasus merupakan rangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif dan mendalam mengenai suatu peristiwa,

---

<sup>31</sup> Hardani Dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, ed. AK Husnu Abadi, A.Md., Cetakan I. (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020).

<sup>32</sup> Eko Sugiarto. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis*. (Yogyakarta: Suaka Media 2015). Hlm 12

program atau aktivitas yang dilakukan oleh perorangan maupun organisasi.<sup>33</sup>

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai melalui statistik atau cara lain dari kuantifikasi (Pengukuran).<sup>34</sup> Metode penelitian kualitatif merupakan metode pengumpulan data pada satu latar belakang ilmiah yang dimaksudkan untuk menafsirkan sebuah fenomena yang terjadi dimana peneliti sebagai instrumen inti. Pengambilan sampel untuk sumber data dilakukan secara purposive. Karena penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan pendekatan analisis induktif, maka penelitian kualitatif ini lebih menekankan pada proses dan makna dari sudut pandang subjek.<sup>35</sup>

## 2. Subjek dan Lokasi Penelitian

Upaya dalam mendapatkan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian maka peneliti memilih informan yang sesuai. Dalam penelitian ini mengambil 8 informan yang dikategorikan menjadi 3 yaitu pengurus KOHATI Cabang Yogyakarta periode 2021-2022 sebanyak 2 orang, anggota KOHATI Cabang Yogyakarta yang saat ini masih aktif berproses sebanyak 3 orang, dan alumni KOHATI yang telah menjabat sebagai pemimpin di masyarakat sebanyak 3 orang.

---

<sup>33</sup> Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln, *The SAGE Handbook of Research* (Thousand Oaks, California: SAGE Publications, 2018).

<sup>34</sup> Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif," *Journal Equilibrium*, 2009.

<sup>35</sup> Muhammad Rijal Fadli, "Memahami desain metode penelitian kualitatif," *Humanika* 21, no. 1 (2021): 33–54.

Alasan peneliti memilih subjek tersebut karena pihak pimpinan pengurus KOHATI Cabang Yogyakarta tersebut yang memahami bagaimana strategi dan konsep kaderisasi kepemimpinan perempuan yang ada di KOHATI Cabang Yogyakarta serta kader KOHATI yang sedang atau pernah melewati proses perkaderan tersebut secara langsung. Selanjutnya, lokasi penelitian ini dilakukan di Yogyakarta tepatnya pada Lembaga Korps HMI-Wati (KOHATI) atau lembaga semi otonom dari HMI.

### 3. Sumber Data

Proses dalam pengumpulan data-data yang ada diambil dan diklasifikasikan menjadi dua sumber yakni dari sumber data utama (Primer) dan sumber data pendukung (Sekunder). Sumber data penelitian ini antara lain :

#### a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan informan kompeten yang mengetahui topik penelitian dan dari observasi lapangan.

#### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang didapat secara tidak langsung melalui media perantara. Jenis data ini berasal dari peneliti terdahulu yang telah mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dan membuatnya tersedia untuk peneliti lain. Data sekunder penelitian ini berasal dari sumber data tertulis, seperti kutipan buku, jurnal-

jurnal dan hasil penelitian lainnya yang berwujud skripsi yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Observasi

Observasi merupakan proses pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat keadaan, perilaku objek yang diteliti.<sup>36</sup> Observasi yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung di lapangan untuk mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh KOHATI Cabang Yogyakarta baik itu berupa gaya komunikasi informan, lingkungan fisik observasi dan latar belakang informan kemudian dilanjutkan dengan pengambilan data. Metode ini menghasilkan data materil berupa foto dan data perilaku informan. Peneliti melakukan observasi secara langsung selama tujuh kali pada tanggal 17 Maret 2022-30 Desember 2022, dan terdapat dua kegiatan yang dilaksanakan secara online.

Hasil observasi pada kaderisasi penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sedang dalam situasi pasca pandemi, kegiatan proses kaderisasi tetap berjalan, namun tidak semua kegiatan dilakukan secara *offline* tetapi dilaksanakan secara *online* melalui *google meet*. Selama peneliti melakukan aktivitas penelitian secara

---

<sup>36</sup> Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012).



langsung, ditemukan bahwa seluruh kader terlihat antusias mengikuti kegiatan tersebut.

Pemateri yang datang dalam kegiatan diskusi beberapa dari mereka dapat membuat suasana menjadi tegang dan ada yang membuat suasana menjadi lebih santai, pembawaan materi yang dibawakan oleh pemateri akan mempengaruhi situasi forum. Peserta diskusi aktif memberikan pertanyaan kepada pemateri setelah sesi pertanyaan dibuka. Namun ada beberapa peserta juga yang terlihat hanya diam dan tidak memberikan komentar sedikitpun lalu oleh pengurus KOHATI dan teman yang lain diberikan dukungan agar tidak malu untuk bertanya ataupun berkomentar.

Kemudian, dalam beberapa kegiatan jumlah peserta yang hadir tidak sesuai dengan jumlah data pendaftar. Untuk ketepatan waktu acara selalu tidak sesuai, dalam artian melebihi jadwal yang telah ditentukan sebelumnya. Ketika peneliti mengikuti kegiatan yang diadakan secara *online* yaitu melalui media *google meet* terdapat beberapa waktu peserta maupun pemateri yang mengalami kendala jaringan, sehingga membuat kegiatan sedikit terganggu. Ada beberapa kali peserta juga terlihat keluar masuk forum.

Selain itu peneliti juga melihat latar belakang narasumber, seperti DD yang merupakan anak dari alumni KOHATI Cabang Yogyakarta, dimana salah satu alasan DD mengikuti organisasi KOHATI juga karena terinspirasi oleh orangtuanya. Didikan dan

prestasi yang telah dicapai oleh orangtuanya membuat DD bersungguh-sungguh dalam berproses di KOHATI.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi melalui tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Dengan kemajuan teknologi informasi saat ini, wawancara juga dapat dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui media komunikasi seperti *Whats App* dan *Goggle Meet*. Wawancara pada hakekatnya adalah kegiatan memperoleh informasi secara mendetail tentang masalah atau topik yang diangkat dalam penelitian. Atau, proses pembuktian informasi atau informasi yang diperoleh sebelumnya dengan cara lain.<sup>37</sup>

Metode pengambilan data sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.<sup>38</sup> Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan data terkait dengan kaderisasi kepemimpinan perempuan pada Lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data utama yang diperoleh dari subjek penelitian yang telah ditentukan sebagai kelanjutan dari metode observasi pengumpulan data.

---

<sup>37</sup> Mudjia Raharjo, "Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif," *Universitas Islam Negeri Maliki Malang* (2011): 1–4.

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: ALFABETA CV, 2013).

Peneliti melakukan kegiatan wawancara sejak bulan Januari hingga Mei 2023 dan menghasilkan temuan data berupa sejarah dan lika-liku perkembangan organisasi KOHATI dari pembekuan hingga pembentukan kembali. Kemudian tentang bagaimana proses kaderisasi yang dijalankan selama kepemimpinan periode 2021-2022.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sumber data yang digunakan untuk melakukan penelitian berupa sumber tertulis, gambar (foto) dan karya-karya monumental yang memberikan informasi tentang penelitian.<sup>39</sup> Dengan menggunakan metode ini peneliti dapat menggunakan foto, tulisan atau gambar yang berkaitan dengan masalah penelitian. Metode ini merupakan Teknik pengambilan data dengan dua macam dokumen yakni primer dan sekunder.

Beberapa dokumen yang diambil oleh peneliti antara lain postingan instagram KOHATI Cabang Yogyakarta, file buku AD ART KOHATI, dan file dokumen pribadi. Dari postingan instagram tersebut peneliti dapat melihat perkembangan kaderisasi KOHATI dari masa ke masa yaitu dari tahun 2015-2023 dan juga data-data dokumentasi pelaksanaan program kerja yang telah dilakukan.

---

<sup>39</sup> Natalina Nilamsari, "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif," *Wacana* 13, no. 2 (2014): 177–181.

Kemudian buku pedoman dasar KOHATI yang berisi tentang anggaran dasar (AD), anggaran rumah tangga (ART) KOHATI, dengan adanya file tersebut peneliti menjadi lebih tahu tentang struktur kepengurusan disertai dengan hak dan kewajibannya, pola kaderisasi dan landasan gerakan yang digunakan.

## 5. Metode Analisis Data

### a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan cara menyatukan semua data yang diperoleh dari lapangan kemudian dirangkum untuk menemukan hal-hal penting agar dapat menunjukkan dengan jelas hasil data penelitian yang telah diperoleh di lapangan. Dalam tahap ini peneliti melakukan *coding* terhadap data wawancara yang telah didapatkan berkaitan dengan proses kaderisasi kepemimpinan perempuan di KOHATI Cabang Yogyakarta periode 2021-2022.

### b. Penyajian Data

Menyajikan data berarti menampilkan atau menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan lain-lain. Penyajian data merupakan kegiatan sekumpulan data informasi yang disusun sehingga dapat memungkinkan adanya penarikan kesimpulan.<sup>40</sup> Model penyajian data yang ditampilkan

---

<sup>40</sup> Lexy J. Moeloeng. Metode Penelitian Kualitatif. 9(Bandung: PT Remaja Rodakarya, 2010)

dalam penelitian ini berupa teks naratif agar memudahkan informan dalam membaca dan menarik kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan adalah penemuan baru yang disajikan dalam bentuk penjelasan yang awalnya tidak jelas kemudian dapat diperjelas serta dikaitkan dengan suatu teori. Kesimpulan diambil setelah melakukan proses reduksi data dan penyajian data berdasarkan temuan data yang telah divalidasi.

6. Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk menunjukkan kesahihan data dalam penelitian dengan mendapatkan data yang akurat melalui penyajian gambaran jujur tentang pengalaman hidup subjek penelitian. Untuk menguji validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi. Triangulasi merupakan metode yang digunakan untuk memeriksa validitas data dengan menganalisa dari berbagai perspektif. Menurut Norman K. Denkin yang dikutip oleh Mudjia Raharjo triangulasi meliputi empat hal yaitu triangulasi metode, sumber data, antar-peneliti dan teori.<sup>41</sup> Metode triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi metode dan triangulasi sumber data.

Triangulasi metode ini dilakukan dengan cara melakukan perbandingan data atau informasi dengan cara yang berbeda.

---

<sup>41</sup> <http://repository.uin-malang.ac.id/1133/1/triangulasi.pdf>. Diakses pada tanggal 2 Februari 2023.

Sebagaimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara.<sup>42</sup> Untuk mendapatkan kebenaran informasi atau gambaran yang utuh tentang suatu informasi tertentu peneliti menggunakan wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Kemudian untuk triangulasi sumber data peneliti menggunakan dokumen tertulis, arsip, catatan resmi, tulisan pribadi, gambar dan foto.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Pemaparan sistematika pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar para pembaca dapat memahami isi dari penelitian ini secara sistematis dan memahami persoalan yang dibahas dalam penelitian. Sistematika pembahasan terdiri dari bab I, bab II, bab III, bab IV, dan bab V.

Pada bab pertama, bagian ini berisi tentang pendahuluan yakni gambaran umum penelitian mencakup latar belakang masalah penelitian yang dilakukan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab ini menjelaskan mengapa penelitian ini perlu dilakukan dan juga sebagai dasar maupun langkah awal untuk penelitian selanjutnya.

Kemudian pada bab ke-dua, berisi tentang gambaran umum suatu subjek penelitian yaitu Lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta

---

<sup>42</sup> Ibid



Dalam bab ke-tiga, bab ini berisi penjelasan hasil penelitian mengenai temuan data lapangan yang telah diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Terkait proses kaderisasi kepemimpinan perempuan pada KOHATI Cabang Yogyakarta berdasarkan data yang telah diambil di lapangan.

Pada bab ke-empat, bab ini diuraikan mengenai analisis dan upaya menjelaskan proses kaderisasi kepemimpinan perempuan pada lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta dengan menggunakan analisis teori.

Selanjutnya untuk bab ke-lima berisi tentang penutup yaitu pembahasan singkat terkait kesimpulan, dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan kemudian dilengkapi dengan daftar pustaka serta lampiran.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, proses kaderisasi yang dijalankan oleh Lembaga KOHATI Cabang Yogyakarta dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu kaderisasi formal dan kaderisasi informal dalam struktural kelembagaan serta diluar dari itu kaderisasi tetap berjalan yang dinamakan dengan kaderisasi pengabdian. Untuk alur, sistem dan tujuan dari proses kaderisasi dalam struktural kelembagaan telah tertuang dalam Pedoman Dasar KOHATI (PDK) yang mengacu pada konstitusi HMI. Sedangkan kaderisasi pengabdian, kader KOHATI sadar akan perannya sesuai dengan nilai-nilai yang telah didapatkan di KOHATI sehingga mampu memaksimalkan perannya sebagai seorang anak, ibu, istri dan anggota masyarakat sekaligus tetap menjaga mata air perkaderan.

Sebagai refleksi teoritis, aspek-aspek kultural yang berkaitan dengan strategi dalam mempertahankan pola perkaderan menjadi bagian penting untuk menjaga mata air perkaderan agar tidak tergerus oleh waktu. Proses kaderisasi yang terjadi secara intens diintroduksi dan digerakkan dalam kesadaran para aktor. Dengan demikian, *adaptation*, *goal attainment*, *integration* dan *latency* dari komponen-komponen KOHATI Cabang Yogyakarta terjalin sangat baik.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas peneliti memberikan beberapa saran yang semoga dapat bermanfaat bagi kemajuan pendidikan pada umumnya. Adapun saran yang peneliti ajukan untuk peneliti selanjutnya yaitu:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih mengurai dan mengelaborasi temuan-temuan yang didapat selama di lapangan.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memberikan cara pandang yang berbeda dari penelitian ini.
3. Diharapkan para peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian.

Disamping itu, peneliti juga memberikan saran untuk KOHATI Cabang Yogyakarta yaitu:

1. Dalam penggunaan media sosial KOHATI termasuk kurang *up to date*, terlihat hanya menggunakan Instagram saja. Oleh karena itu perlu adanya pengoptimalan media sosial agar dapat mengikuti perkembangan *trend* saat ini.
2. KOHATI masih statis dalam gerakannya, maka dipandang perlu adanya rekonstruksi, revitalisasi dan pembaharuan gagasan dalam kaderisasi di era disrupsi ini agar gerakan himpunan tidak mundur kebelakang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ariatama, Raihan. "Hasil Musyawarah Nasional KOHATI Ke XXIV." Surabaya, 17-26 Maret 2021 (2021).
- Moh. Romzi Al-Amiri Mannan. *Fiqih Perempuan Pro Kontra Kepemimpinan Perempuan Dalam Wacana Islam Klasik Dan Kontemporer*. Pertama. Jl. Kalimantan Blok F/149 Gamping Sleman Yogyakarta: Pustaka Ilmu Yogyakarta, 2011.
- Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Cetakan pe. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th. *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Edited by Luluk Lailatul Mabruroh. Malang: Ahlimedia Press (Anggota IKAPI: 264/JTI/2020), 2021.
- Ritzer, George. *Teori Sosiologi Dari Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Terakhir Postmodern*. 8th ed. Pustaka Pelajar Celeban Timur UH III/548 Yogyakarta, 2012.
- Ritzer, George, and Douglas J. Goodman. *Teori Sosiologi Modern*. Edited by Alimandan. 6th ed. Jl. Tembra Raya No. 23 Rawamangun, Jakarta: KENCANA Prenada Media Group, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA CV, 2013.
- Nobel Kurniawan, Kevin. *Kisah Sosiologi Pemikiran Yang Mengubah Dunia Dan Relasi Manusia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2020.
- Suharman, M S. *Batasan Pengertian Dan Konsep Dasar Sosiologi Organisasi*. Modul 1., 2020.
- Heryana, Ade. *Organisasi dan Teori Organisasi : Sebuah Mini Book*. Universitas Esa Unggul. 2020.
- Dkk, Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Edited by AK Husnu Abadi, A.Md. Cetakan I. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. 1th ed. Jakarta: Rajawali Pers. 2017
- Hubaib, Futum. *Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Organisasi*. Surakarta: Yuma Pustaka. 2017.
- Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln, *The SAGE Handbook of Research*

(Thousand Oaks, California: SAGE Publications, 2018)

Alisjahbana, Betti. *Perempuan pemimpin*. Cetakan 1. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2017.

Lexy J. Moeloeng. *Metode Penelitian Kualitatif*. 9Bandung: PT Remaja Rodakarya, 2010)

#### Jurnal

Adawaiyah, Robiatul. "Pola Kaderisasi Partai Politik Baru Studi Kasus Dpd Nasional Demokrat Sidoarjo." *Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya* (2013): 84209046.

Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami desain metode penelitian kualitatif." *Humanika* 21, no. 1 (2021): 33–54.

Faturahman, Burhanudin Mukhamad. "Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi." *Madani* 10, no. 1 (2018): 1–11.

Moh. Romzi Al-Amiri Mannan. *Fiqih Perempuan Pro Kontra Kepemimpinan Perempuan dalam wacana Islam Klasik dan Kontemporer*. Pertama. Jl. Kalimantan Blok F/149 Gamping sleman Yogyakarta: Pustaka Ilmu Yogyakarta, 2011.

Ikhsanty, Ayunda, dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. "Perjuangan perempuan dan kuota perempuan," no. April (2022).

Jam'a, Ifadatul. "Pesantren Dan Pengajian Ta'aruf Studi Tentang Eksistensi Biro Jodoh Di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya." *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* (2015).

Karuru, Perdy. "Pentingnya Kajian Pustaka Dalam Penelitian." *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 2, no. 1 (2013): 1–9.

Lestari, Hesti Inda. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Kesetaraan Gender (Studi Kasus Kepemimpinan Dra. Hj. Hasnawati) Di Desa Latellang Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone." *Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makasar* 21, no. 1 (2020): 1–9.

Lestary, Eny. "Kelompok Tani Sebagai Media Interaksi Sosial (Kajian Analisis Fungsional Struktural Talcott Parson)." *AGRITEXTS: Journal of Agricultural Extension* 16, no. 2 (2004): 59–73.

Da Meisa, Eggi Alvado, dan Prawinda Putri Anzari. "Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia." *Jurnal Integrasi dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial (JIHIS)* 1, no. 6 (2021): 711–719.

- Naharin, Nimatun. "Subordinasi Perempuan Dalam Organisasi (Organisasi Mahasiswa Iain Tulungagung Tahun 2015)." *Martabat: Jurnal Perempuan dan Anak*, 2017.
- Nilamsari, Natalina. "Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif." *Wacana* 13, no. 2 (2014): 177–181.
- Nofiard, Farid. "Kaderisasi Kepemimpinan Pambakal (Kepala Desa) Di Desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan." *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal II* (2013): 263–275.
- Nuraini, Eka. "Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam KOHATI (KORPS HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung," 2017.
- Politik, Kinerja Partai, dan Devita Lili Oktaviana. "Kinerja Partai Politik... (Devita Lili Oktaviana) | 503" (n.d.).
- Putri, Nurhayati, dan Fatmariza Fatmariza. "Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang." *Journal of Civic Education* 3, no. 3 (2020): 267–276.
- Raharjo, Mudjia. "Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif." *Universitas Islam Negeri Maliki Malang* (2011): 1–4.
- Rahmat, Pupu Saeful. "Penelitian Kualitatif." *Journal Equilibrium*, 2009.
- Sobari, Imam, Robby Darwis Nasution, dan Khoirrurosyidin Khoirrurosyidin. "Kaderisasi Perempuan dalam Partai Politik untuk meningkatkan Partisipasi Perempuan di Kabupaten Ponorogo." *FisiPublik : Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* 3, no. 2 (2018): 11–22.
- Turama, Akhmad Rizqi. "Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons." *jurnal Univeristas Sriwijaya* (2018): 58–69.
- Yulianti, Reny, Dedi Dwi Putra, dan Pulus Dika Takanjanji. "Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin." *Madani- Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* 10, no. 2 (2018): 1689–1699.
- Web
- Azzahra, Shafa Camilia. "Kebijakan Kuota 30% Keterwakilan Perempuan di Parlemen: Apakah akan Tembus pada Pemilu 2024." *kompasiana.com*.
- Hasil Musyawarah Nasional KOHATI Ke XXIV*. Surabaya 17-16 Maret, 2021.