

Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Etika Bisnis Islam pada Jasa Instalasi Listrik CV Citra Mandiri Bersama

Women's Leadership Role in Islamic Business Ethics in Electrical Installation Services CV Citra Mandiri Bersama

Neni Yulianti^{1*}, Mohammad Ridwan², Nike Nur'aini³

¹⁻³Ekonomi Syariah, Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon, Jl. Widarasari III
Kabupaten Cirebon Jawa Barat, 45153, Indonesia
neniyulianti127@gmail.com

ABSTRAK

Submit: 2024-11-30
Revisi: 2024-12-02
Disetujui: 2025-01-09

Abstract: This research discusses Islamic business ethics in electricity service companies led by women. The discussion of gender equality is very interesting and proves that women's leadership style in modern times is reliable because it is more disciplined and wise so that women leaders in companies in the electricity sector can open up jobs that are dominated by male labor. This research method is qualitative with a narrative approach conducted with primary data through experience and case studies, as well as secondary data through literature studies of articles on various websites and journal articles of previous reputable research. The purpose of this research is to analyze how Islamic business ethics in women's leadership in electricity services at CV Citra Mandiri Bersama, identify leadership styles in electricity companies, and find the impact of women's leadership on the company's organizational performance. The novelty of this research is that women are able to become leaders of companies in the electricity field where the electricity field is dominated by male labor. The results of the research through electricity services, women have contributed to increasing family economic development and Indonesia's state income, namely as tax contributors from their business.

Kata kunci: *Islamic Business Ethics, Electricity Services; Women's Leadership; Gender Equality*

ABSTRACT

Abstrak: Penelitian ini membahas etika bisnis Islam pada perusahaan jasa ketenagalistrikan yang dipimpin oleh perempuan. Pembahasan mengenai kesetaraan gender ini sangat menarik perhatian dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan perempuan di zaman modern ini dapat diandalkan karena lebih disiplin dan bijaksana sehingga pemimpin perempuan di perusahaan di bidang ketenagalistrikan dapat membuka lapangan pekerjaan yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan naratif yang dilakukan dengan data primer melalui pengalaman dan studi kasus, serta data sekunder melalui studi literatur artikel di berbagai website dan artikel jurnal penelitian terdahulu yang bereputasi. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis bagaimana etika bisnis Islam dalam kepemimpinan perempuan pada jasa ketenagalistrikan di CV Citra Mandiri Bersama, mengidentifikasi gaya kepemimpinan di perusahaan kelistrikan, dan menemukan dampak kepemimpinan perempuan terhadap kinerja organisasi perusahaan. Kebaruan dari penelitian ini adalah perempuan mampu menjadi pemimpin perusahaan di bidang ketenagalistrikan di mana bidang ketenagalistrikan

banyak dikuasai oleh tenaga kerja laki-laki. Hasil penelitian melalui jasa kelistrikan, perempuan telah berkontribusi dalam meningkatkan pembangunan ekonomi keluarga dan pendapatan negara Indonesia, yaitu sebagai penyumbang pajak dari usahanya.

Keywords: Etika Bisnis Islam, Jasa Ketenagalistrikan; Kepemimpinan Perempuan; Kesenjangan Gender

How to Cite

Yulianti, N., Ridwan, M., & Nur'aini, N. (2025). Women's Leadership Role in Islamic Business Ethics in Electrical Installation Services CV Citra Mandiri Bersama. *Maro: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 8(1). <https://doi.org/10.31949/maro.v8i1.12045>

Copyright © 2025 Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Majalengka. All rights reserved.

PENDAHULUAN

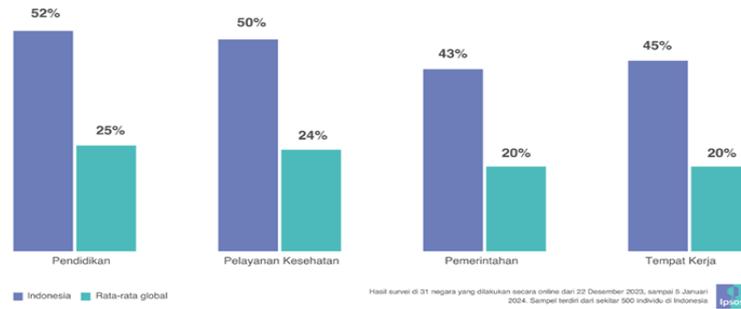
Dalam ruang publik Islam, telah lama terjadi perdebatan panjang tentang apakah perempuan harus diberi posisi kepemimpinan. Diskusi tentang kepemimpinan perempuan dari perspektif Islam selalu menarik karena kepemimpinan berarti kesepakatan antara pemimpin dan pengikutnya, yang harus mampu mencapai bentuk organisasi dengan memastikan keamanan, keadilan, dan menjadikan diri mereka sebagai pemimpin seluruh masyarakat (Hayana, 2023).

Sejarah pada masa nabi Yusuf, perempuan yang memegang posisi kepemimpinan sudah ada, seperti Ratu Bilqis yang dapat memimpin sebuah kerajaan dan dapat memberikan manfaat bagi rakyatnya, dan istri Raja Fir'aun, Asiyah binti Muzahim dengan ketegasannya berani melawan suami yang kejam, sehingga hal tersebut dapat menunjukkan bahwa perempuan memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin dan dapat berpartisipasi aktif dalam kehidupan bermasyarakat (Ahzar et al., 2023). Ratu Balqis, Aisyah binti Abu Bakar, Khadijah binti Khuwaylid, Rabi'atul Adawiyah, dan Zainab binti Ali adalah pemimpin perempuan Islam yang terkenal pada zamannya (Siddeh, 2021).

Pemimpin memegang posisi tertinggi dalam struktur organisasi negara memegang peranan penting dalam mengelola negara secara strategis, kinerja pemimpin memiliki dampak yang sangat besar bagi kesejahteraan dan kemakmuran negara, selain itu pemimpin perempuan juga dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah bisnis yang mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan dengan cara-cara dan ide-ide yang mereka miliki (Allam, 2022). Namun, dalam realisasinya di masyarakat masih terjadi ketimpangan peran gender dalam struktur masyarakat yang dapat menimbulkan ketidakadilan dan ketimpangan sosial antara laki-laki dan perempuan serta dapat berakibat pada berbagai bentuk tindakan yang memarginalkan perempuan.

Kesetaraan gender di negara Indonesia masih menganggap stereotip gender sebagai hambatan utama bagi perempuan untuk mencapai keadilan sosial yang merata adalah kesenjangan antara realitas sosial dan prinsip-prinsip konstitusional yang berkaitan dengan perempuan dan minoritas gender. Cara mengatasi kesetaraan gender dengan upaya bersama dari berbagai pihak agar kesetaraan gender dapat diatasi secara bersama-sama dan perlindungan hak-hak perempuan Indonesia tetap terjaga secara efektif, antara lain dari pihak keluarga, kelompok atau organisasi, masyarakat, pemerintah, lembaga pendidikan, pihak berwajib, dan lembaga swadaya masyarakat, sehingga dapat menjaga dan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesetaraan gender semakin meningkat sebagai bentuk hak asasi manusia dengan cara meningkatkan pendidikan, kebiasaan-kebiasaan positif, dan budaya Indonesia yang dapat mengakibatkan diskriminasi terhadap perempuan harus segera diatasi dan diminimalisir, serta kebijakan legislatif di negara Indonesia yang belum memenuhi asas-asas keadilan kesetaraan gender harus diperbaharui (Lubis & Triadi, 2024).

Gambar 1: Kesetaraan Gender di Indonesia dari tahun 2022 hingga 2024



Sumber (Ipsos, 2024)

Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh Ipsos Global Advisor dengan 500 responden Indonesia (Ipsos, 2024) dalam sebuah diskusi tentang kesetaraan hak antara perempuan dan laki-laki, 83% masyarakat Indonesia setuju bahwa kemajuan telah dicapai dalam isu kesetaraan gender. Dari perspektif gender, lebih banyak laki-laki (84%) daripada perempuan (82%) yang setuju dengan pernyataan tersebut. Sebagian besar masyarakat Indonesia (71%) mengakui bahwa menyuarakan kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan adalah hal yang sangat penting, namun masih ada beberapa orang yang takut untuk memperjuangkan kesetaraan gender. 31% masyarakat Indonesia menyatakan bahwa mereka takut mengeluarkan suara dalam mendukung hak-hak perempuan karena mereka cemas akan akibatnya pada diri mereka dan lingkungan mereka. 64% masyarakat Indonesia menyatakan setuju bahwa laki-laki di Indonesia diharapkan mendukung kesetaraan gender. 74% masyarakat Indonesia setuju bahwa laki-laki dapat membantu perempuan untuk tinggal di rumah dan mengurus anak, bahkan Gen Z dan Milenial sebesar 30% setuju untuk mendukung kesetaraan gender. Malaysia dengan 67%, Singapura dengan 57%, dan Indonesia dengan 84% menduduki peringkat pertama dalam pernyataan dukungan terhadap kesetaraan gender.

Inklusivitas dalam bisnis yang mendukung kesetaraan gender 70% orang di seluruh dunia tidak memiliki preferensi terhadap jenis kelamin pemimpin atau atasan mereka; namun, mereka yang memiliki preferensi cenderung lebih memilih pemimpin dengan jenis kelamin yang sama. Perempuan lebih cenderung memilih pemimpin perempuan (22% perempuan, 12% laki-laki), sementara laki-laki lebih cenderung memilih pemimpin laki-laki (26% laki-laki, 17% perempuan). Di negara Indonesia, 49% responden menunjukkan preferensi yang lebih tinggi dibandingkan 12% untuk wanita, sementara 37% lainnya tidak memiliki preferensi. Namun, mayoritas orang di negara Indonesia menyatakan persetujuan bahwa pemimpin laki-laki dan perempuan sejajar dalam membangun perusahaan yang dikelolanya dapat menjadi sukses dan menguntungkan secara keuangan dengan nilai persentasenya sebesar 66% dan dapat dipastikan bahwa perusahaan tersebut terus tumbuh selalu kreatif dan inovatif sebesar 69%. Perbedaan antara pemimpin pria dan wanita adalah 18%. Perempuan di Indonesia melalui lembaga-lembaga publik telah dilayani dengan lebih baik di lembaga-lembaga publik seperti pendidikan, kesehatan, pemerintahan, dan tempat kerja dibandingkan dengan rata-rata dunia. Upaya penyetaraan gender dapat dicapai melalui pemenuhan hak-hak yang setara di bidang pendidikan, kebebasan berekspresi, pengambilan keputusan, menentukan pilihan, dan pembagian tanggung jawab rumah tangga secara adil, sehingga dapat memperlakukan perempuan secara adil, membantu perekonomian keluarga, dan menciptakan kedamaian (Ivana Septia Maharani et al., 2024).

Kepemimpinan perempuan di zaman modern telah berkembang mengikuti revolusi industri hingga revolusi industri 5.0 yang menuntut pekerjaan yang serba cepat dan mudah dilakukan dengan bantuan teknologi dan jaringan internet yang canggih. Pemimpin perempuan memiliki peran ganda karena perempuan memiliki keahlian di berbagai bidang karena sifatnya yang multitasking dan

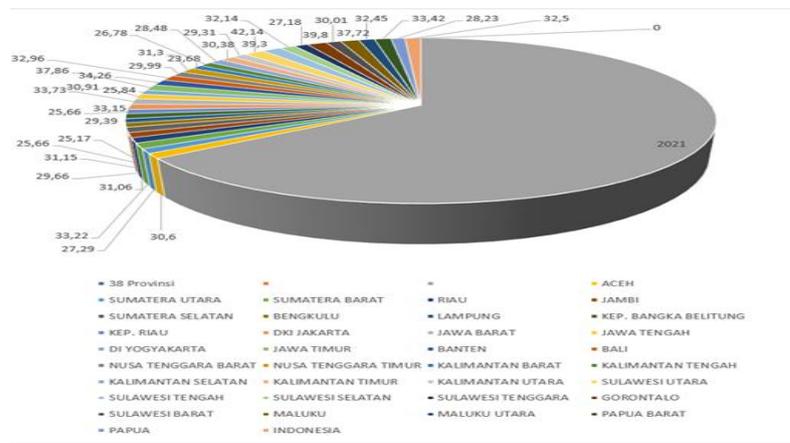
multitalenta. Kepemimpinan perempuan menurut Malihah (Malihah, 2024) menyatakan bahwa pertama, perempuan lebih mampu memahami kebutuhan sesama perempuan dan lawan jenisnya dibandingkan laki-laki, sehingga bertanggung jawab dalam mengambil keputusan yang saling berhubungan dengan bidang kesehatan, rumah tangga, pemerintahan, pendidikan, bisnis, dan usaha yang dimilikinya secara bijaksana. Kedua, dalam hal pendelegasian dan otorisasi, perempuan dapat dengan mudah mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk melakukan apa yang dikatakannya karena sifatnya yang lembut. Ketiga, dengan banyaknya perempuan yang berpartisipasi secara bijak dalam pengambilan keputusan, organisasi menjadi lebih kuat dan tumbuh secara dinamis. Keempat, pandangan perempuan lebih cenderung berpandangan jauh ke depan karena mereka sering kali bersemangat dalam mengumpulkan informasi, yang akan memberikan mereka pengetahuan, wawasan yang luas, dan perspektif yang lebih berbeda dari laki-laki.

Menurut Babic dan Hansez (Babic & Hansez, 2021) menyatakan bahwa dalam kepemimpinan perempuan terdapat fenomena *glass ceiling* yang merupakan diskriminasi vertikal yang paling sering terjadi pada perempuan dalam organisasi perusahaan, yaitu dimana terdapat diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja, perempuan sering mengalami berbagai hambatan kecil yang berlangsung secara terus menerus, sehingga menghalangi perempuan untuk menduduki posisi yang lebih kuat atau mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam perusahaan. Menurut Septiana dan Haryati (Septiana & Haryanti, 2023) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor fenomena *glass ceiling* terhadap kepemimpinan perempuan, yaitu faktor pertama, faktor internal yang berasal dari dalam diri perempuan itu sendiri. Kedua, faktor eksternal yang berasal dari perusahaan atau organisasi. Ketiga, faktor yang berasal dari preferensi.

Cara mengatasi fenomena *glass ceiling* yaitu dengan pendekatan yang dapat digunakan dalam mengatasi hambatan diskriminasi, yaitu di antaranya pendekatan yang berasal dari organisasi atau perusahaan tempat di mana perempuan bekerja atau melakukan usaha, pendekatan pada perlakuan individu perempuan itu sendiri, dan pendekatan pada perlakuan pemerintah terhadap perempuan yang harus dilindungi. Agar fenomena *glass ceiling* dapat dihilangkan, maka setiap individu maupun kelompok harus dapat menerapkan berbagai pendekatan tersebut. Perempuan yang mampu mengatasi tantangan yang tidak terlihat menghasilkan peningkatan pendapatan dan jaringan komunikasi dengan parapemimpin lainnya. Perempuan juga menghadapi tantangan tambahan karena statusnya sebagai perempuan yang mampu mengatasi tantangan yang tidak terlihat. Menghasilkan peningkatan pendapatan dan jaringan komunikasi dengan para pemimpin lainnya. Perempuan juga menghadapi tantangan tambahan karena status mereka sebagai penghalang termasuk stereotip gender dan prasangka terhadap perempuan yang sering menghadapi perasaan kesepian, diskriminasi, dan kelelahan karena peran ganda mereka sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Perempuan yang berperan ganda dan juga memimpin sebuah organisasi atau perusahaan menghadapi banyak masalah yang memiliki cerita panjang dimana ada stigma sosial di masyarakat yang menyatakan bahwa wanita sangat lemah dan selalu diposisikan di bawah kekuasaan pria. Banyak perempuan yang sering dianggap hanya memiliki tanggung jawab rumah tangga dan mengurus anak. Saat ini, banyak perempuan yang memilih untuk memiliki peran ganda dengan menggabungkan dua tugas yaitu bekerja dan mengurus keluarga, sehingga terjadi ketidaksetaraan gender yang terus-menerus antara kaum laki-laki dan perempuan yang memberikan hambatan pada hal tersebut (Rachim et al., 2022). Namun, banyak perempuan yang memilih untuk menjadi individu yang lebih bebas tanpa terpengaruh oleh stigma yang tertanam di masyarakat. Perempuan bebas mengejar pendidikan tinggi, menjadi wanita karir, dan memilih untuk tidak memiliki anak. Meskipun telah menikah dan memiliki anak, beberapa memilih untuk tetap kuliah dan mencari uang sendiri. Namun, sebagian besar laki-laki yang memberikan tanggapan menyatakan bahwa mereka juga terbuka dan menghargai kebebasan istri mereka untuk memilih menjadi individu yang mandiri pada akhirnya (Yovita et al., 2022).

Gambar 2 Proporsi Perempuan dalam Posisi Kepemimpinan berdasarkan Provinsi dari 2021 hingga 2023



Berdasarkan data survei dari Badan Pusat Statistik (Badan Pusat Statistik, 2024) diperoleh data perempuan Indonesia yang memegang posisi manajerial paling banyak di provinsi Sulawesi Utara dengan 42,14% pada tahun 2021, kemudian melonjak hingga 46,09% pada tahun 2022, lalu sedikit menurun menjadi 42,27% pada tahun 2023. Provinsi Jawa Barat, proporsi perempuan manajerial memiliki jumlah 33,73% pada tahun 2021, kemudian menurun menjadi 27,44% pada tahun 2022, lalu sedikit meningkat pada tahun 2023 yaitu sebesar 29,15%. Provinsi DKI Jakarta memiliki proporsi perempuan manajerial sebesar 33,15% pada tahun 2021, kemudian melonjak menjadi 37,21% pada tahun 2022, lalu melonjak lagi pada tahun 2023, yaitu sebesar 37,81%.

Pemimpin perempuan dalam memimpin organisasi perusahaan memiliki beberapa cara dalam memimpin, diantaranya adalah menciptakan perubahan di lingkungan kerja dengan menerapkan beberapa prinsip yaitu berpikiran terbuka, memiliki wawasan yang luas, keterampilan yang tekun, disiplin waktu, memiliki kewibawaan, bertanggung jawab dengan melakukan pengamatan dan sering berdiskusi rutin, meningkatkan kualitas dengan mengikuti berbagai pelatihan di tempat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang bersinergi dengan prinsip kerja sama yang adil dan mengikutsertakan seluruh Sumber Daya Manusia atau SDM dalam upaya melakukan pengambilan keputusan secara bijak dan bekerja secara konsisten, selanjutnya dapat memberdayakan Sumber Daya Manusia atau SDM dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip Islam dalam bertugas dan melakukan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi di bidangnya, kerja sama dengan pihak lain, dan otonomi yang diberikan dapat memberikan fasilitasi Sumber Daya Manusia atau SDM agar dapat meningkatkan pengembangan diri secara leluasa, sehingga menjadi panutan untuk menjadi pemimpin yang berkualitas (Junaidah et al., 2023).

Kepemimpinan perempuan merupakan pembahasan yang menarik untuk diteliti. Oleh sebab itu, peneliti melakukan tugas penelitian di perusahaan CV Citra Mandiri Bersama, Kecamatan Harjamukti, Kota Cirebon. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana etika bisnis Islam dalam kepemimpinan perempuan pada jasa ketenagalistrikan di CV Citra Mandiri Bersama, mengidentifikasi gaya kepemimpinan di perusahaan kelistrikan, dan menemukan dampak kepemimpinan perempuan terhadap kinerja organisasi perusahaan. Kebaruan dari penelitian ini adalah perempuan mampu menjadi pemimpin perusahaan di bidang ketenagalistrikan di mana bidang ketenagalistrikan banyak dikuasai oleh tenaga kerja laki-laki. Hasil penelitian melalui jasa kelistrikan, perempuan telah berkontribusi dalam meningkatkan pembangunan ekonomi keluarga dan pendapatan negara Indonesia, yaitu sebagai penyumbang pajak dari usahanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan secara naratif yang dilakukan dengan data primer melalui pengalaman dan studi kasus di tempat usaha jasa teknisi listrik dan kontraktor di CV Citra Mandiri Bersama di Desa Balong Gunung Galunggung No. 67A RT. 007 RW. 015 Kelurahan Kecapi, Kecamatan Harjamukti, Kota Cirebon, Kode Pos 45142, Provinsi Jawa Barat dan data sekunder melalui kajian literatur artikel-artikel di berbagai website dan artikel jurnal penelitian terdahulu yang bereputasi. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dengan cara pengumpulan data primer yang ada pada perusahaan dan data sekunder dari berbagai artikel. Setelah pengumpulan data kemudian data didokumentasikan berupa video, file perusahaan, akun media sosial, dan foto kemudian direduksi dan dilakukan penyajian data untuk dapat menarik kesimpulan yang valid.

GAP yang terdapat dalam penelitian ini adalah adanya stereotip gender dan stigma negatif dalam masyarakat yang menganggap perempuan sangat lemah dan meragukan perempuan mendapatkan posisi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan perempuan yang bekerja sering menghadapi fenomena glass ceiling yang merupakan hambatan terus menerus yang sering dihadapi oleh perempuan sehingga banyak pekerja perempuan yang sering mengalami tekanan secara fisik maupun mental, juga merasa kesepian, mengalami diskriminasi di tempat kerja, serta kelelahan dalam mengurus rumah tangga. Kebaruan dari penelitian ini adalah perempuan mampu menjadi pemimpin perusahaan di bidang kelistrikan yang sebagian besar tenaga pekerjanya adalah laki-laki dan memiliki banyak keahlian di berbagai bidang yang multitalenta dan multitasking.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi Etika Bisnis Islam, Bisnis Jasa dan Pembangunan Merek Perusahaan Jasa di Sektor Ketenagalistrikan

Etika Bisnis Islam merupakan sebagian dari wujud Akhlaqul Karimah dalam bisnis produk maupun jasa berbasis syari'ah yang dijadikan acuan moral dan didasarkan pada itikad baik dan prinsip-prinsip Islam, yang di dalamnya terdapat keridhaan antara berbagai pihak dan tetap mempertahankan aspek halal dan toyyib sesuai yang diajarkan oleh Yusuf Qardhawi dan al-Ghazali bahwa dalam berbisnis sangat penting berpedoman pada etika bisnis Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits (Fitriani et al., 2022).

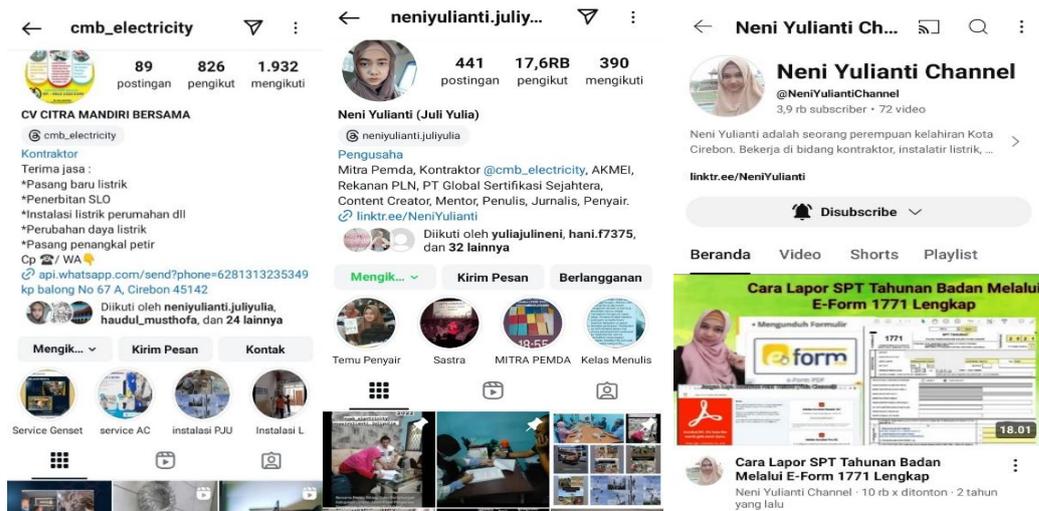
Menurut (Philip Kotler et al., 2018) jasa adalah suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk menghasilkan manfaat yang dapat diberikan oleh satu pihak pertama kepada berbagai pihak yang membutuhkan jasanya, di mana pada jasa tersebut dasarnya tidak memiliki wujud nyata terlihat dan tidak mengakibatkan hak kepemilikan, sehingga tidak ada keterlibatan produk berupa fisik dalam bisnisnya. Menurut Zeithaml dan Bitner (Zeithaml et al., 2018), jasa merupakan suatu aktivitas atau kegiatan ekonomi yang dalam usahanya dapat menghasilkan selain produk yang dikonsumsi dan diproduksi, sehingga bermanfaat dan memberikan *value* bagi pembeli atau penggunanya. Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka kesimpulannya yaitu definisi bisnis jasa adalah suatu aktivitas usaha bisnis yang memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang diberikan dari satu pihak pertama kepada berbagai pihak dalam suatu usaha bisnis, sehingga tidak ada keterlibatan produk secara fisik dan dapat memberikan nilai tambah bagi pembeli atau pengguna.

Listrik menurut (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia & Presiden Republik Indonesia, 2023) yaitu kegiatan yang berkaitan dengan segala sesuatu pekerjaan yang meliputi bidang penyediaan barang dan jasa dari energi tenaga listrik yang dimanfaatkan, serta pekerjaan yang menunjang bidang ketenagalistrikan, sedangkan pengertian tenaga listrik adalah energi yang dikeluarkan dan ditransmisikan secara sekunder, serta energi yang disalurkan untuk berbagai kebutuhan seperti penerangan dan penyalaan, tetapi tidak termasuk energi listrik yang digunakan untuk kebutuhan di bidang elektronika, isyarat, maupun bidang komunikasi, yang meliputi usaha di bidang penyediaan pembangkitan tenaga listrik yang sudah ditransmisikan dan pendistribusian tenaga energi listrik untuk segala keperluan umum. Sedangkan kegiatan usaha di bidang pembangkitan tenaga listrik adalah kegiatan yang dapat menghasilkan tenaga listrik untuk memenuhi segala keperluan dan kebutuhan penyalaan tenaga listrik.

Perusahaan yang kegiatannya di bidang ketenagalistrikan harus memiliki sertifikat SBU (Sertifikat Badan Usaha), Akta Pendirian, Akta Perubahan (jika ada), sertifikat NIB (Nomor Induk Berusaha), sertifikat yang harus dimiliki oleh Tenaga Ahli di bidang Teknik Ketenagalistrikan seperti Serkom Ketenagalistrikan (Sertifikat Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan) dan SIUJK (Surat Ijin Usaha Jasa Konstruksi) yang dikeluarkan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, yang kemudian perusahaan tersebut menerbitkan sertifikat NIDI yang merupakan kepanjangan dari Nomor Identitas Instalasi Tenaga Listrik dan SLO yang merupakan kepanjangan dari Sertifikat Laik Operasi. Sertifikat NIDI untuk pelanggan diterbitkan oleh CV Citra Mandiri Bersama (CV CMB) dan sertifikat SLO diterbitkan oleh PT Global Sertifikasi Sejahtera (PT GSS), di mana PT GSS terintegrasi dengan CV CMB dan berada di bawah satu atap kantor yang sama.

Berdirinya sebuah bisnis jasa dalam perusahaan membutuhkan brand building agar dapat selalu eksis dan dikenal di masyarakat luas. Definisi brand building menurut Haque-fawzi et al (Haque-fawzi et al., 2022) adalah upaya membangun citra merek atau biasa disebut dengan branding yang memiliki hubungan yang sangat kuat dengan upaya perusahaan dalam membangun citra perusahaan yang positif agar memiliki nilai tambah dan menghasilkan keuntungan serta dapat memberikan persepsi tertentu terhadap bisnis perusahaan yang menghasilkan gambaran tentang suatu kegiatan bisnis yang positif dan memiliki daya branding yang kuat, sehingga sangat penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan bisnis suatu perusahaan.

Gambar 3 Akun Media Sosial sebagai Bentuk Brand Building di CV Citra Mandiri Bersama



Sumber: Instagram, Facebook, dan YouTube

Perusahaan jasa di bidang kelistrikan pada CV Citra Mandiri Bersama juga selalu eksis mengupayakan pembangunan brand melalui website dan juga media sosial agar branding atau merek perusahaan semakin dikenal luas sebagai perusahaan profesional yang memiliki jangkauan luas di seluruh pulau di Indonesia. Media sosial yang digunakan untuk memperkuat branding CV Citra Mandiri Bersama adalah melalui akun media sosial Instagram perusahaan @cmb_electricity dan @neniyulianti.juliyulia, Facebook CV Citra Mandiri Bersama dan Neni Yulianti (Juli Yulia), TikTok @neniyulianti.juliyulia, dan YouTube Neni Yulianti Channel.

2. Gaya Kepemimpinan Perempuan Indonesia di Sektor Ketenagalistrikan

Menurut Bennis (Bennis, 2009) definisi kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang harus memiliki kemampuan untuk menciptakan dan membangun visi dan misi menjadi kenyataan serta mengarahkan tim anggotanya ke arah visi dan misi tersebut. Menurut John C. Maxwell (Maxwell, 1999) menyatakan

bahwa kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam menekankan integritas dan konsistensi dari seorang pemimpin yang mengetahui jalan, kemudian berjalan di jalan tersebut, dan menunjukkan arah jalan tersebut kepada orang lain secara bersamaan. Berdasarkan kedua pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam integritas untuk membangun visi dan misi serta memiliki pengetahuan tentang jalan dan dapat memberikan arahan kepada orang lain dan dapat berjalan secara konsisten dengan anggota timnya.

Meskipun pengakuan terhadap hak-hak dasar manusia seperti hak perempuan untuk mendapatkan kesetaraan dengan laki-laki telah meningkat di semua negara di dunia, perempuan masih berada dalam posisi yang diperebutkan dengan laki-laki dalam hal kepemimpinan karena tidak pantas bagi perempuan untuk memegang posisi kekuasaan, di mana kekuasaan hanya dianggap pantas untuk laki-laki. Stigma masyarakat bahwa perempuan tidak perlu sekolah tinggi juga sering dibicarakan dan ketidakadilan wanita yang tidak boleh berkarir di luar dapur. Sebenarnya, sebagian orang sudah menganggap meningkatnya peran wanita sebagai tren atau fenomena baru di zaman modern, bahkan sejak abad ke-15, perempuan sudah berperan dalam kepemimpinan dan pemerintahan. Hak asasi manusia dan kesetaraan gender telah membangkitkan kepemimpinan perempuan dari tidur panjangnya (Ivana Septia Maharani et al., 2024).

Gambar 4. Gaya kepemimpinan perempuan di CV Citra Mandiri Bersama



Sumber: Dokumentasi Pribadi CV Citra Mandiri Bersama

Gaya kepemimpinan perempuan telah diimplementasikan oleh perusahaan CV Citra Mandiri Bersama yang bergerak dibidang kelistrikan, kontraktor, Mitra Pemerintah Kota Cirebon dan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon, mitra PLN, BUMN, dan perusahaan swasta baik di dalam kota maupun luar kota di Cirebon seluruh Indonesia. CV Citra Mandiri Bersama atau yang biasa disebut @cmb-listrik di media sosial adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor, jasa instalasi listrik, Rekanan Pemerintah Kota Cirebon dan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon, serta rekanan PLN di seluruh provinsi negara Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2009 dan telah terdaftar secara resmi di Pengadilan Negeri Republik Indonesia Akta Notaris R. Aat Ratnaningrum, S.H dan telah terdaftar secara resmi di arsip negara pada lembaga Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia atau disingkat Kemenhumkam RI dengan pengesahan Akta Notaris Rusmala Dewi, S.H, M.Kn. Terdaftar secara resmi di Lembaga Pengadaan Secara Elektronik yang disingkat LPSE di Provinsi Jawa Barat dan Asosiasi Kontraktor

Mekanikal Elektrikal Indonesia (AKMEI) Bandung Jawa Barat. CV Citra Mandiri Bersama bekerja sama dengan PT Global Sertifikasi Sejahtera dalam pembuatan Sertifikat Laik Operasi (SLO).

Berbagai dinas di Kota Cirebon dan Kabupaten Cirebon telah bekerja sama dengan baik sejak tahun 2009, termasuk Dinas Perhubungan Kabupaten Cirebon, Dinas Pendidikan Kabupaten dan Kota Cirebon, Dinas Cipta Karya Kabupaten Cirebon, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Cirebon, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cirebon, BASARNAS Kota Cirebon, Pos Jaga Kota Cirebon, Dinas Kesehatan Kota dan Kabupaten Cirebon, Kantor Imigrasi Kabupaten Cirebon, Dinas Kebersihan, Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan, Kantor Bappelitbangda Kabupaten Cirebon, Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Kota Cirebon, Kantor PMI Kota Cirebon, Rumah Sakit Sumber Hurip Kabupaten Cirebon, RSUD Gunung Jati Kota Cirebon, Dinas PSDA, DISNAKERTRANS, Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah, dan dinas lainnya

Berbagai perusahaan swasta di Kota Cirebon, Kabupaten Cirebon, dan Provinsi Jawa Barat yang telah bekerja sama dengan baik sejak tahun 2009 antara lain PT Semut Merah Jakarta, PT Terangi Televisindo Jakarta (Metro TV dan Global TV), PT Biofarma Jakarta, PT Fast Food Indonesia (KFC) Jakarta, PT Valken Firdaus, PT Ridho Bangun Sejahtera, PT Nursahaja Propertyindo, PT Rizqoena Sentosa Raya, PT Telaramba Property, PT Toraga Solusi Komunikasi, PT TELKOMSEL Kuningan, PT Nusa Indah Pratama, PT Jasa Palma, PT AIYI International, PT Han Young Indonesia, PT Telaramba Sumber Makmur, PT New Hope Indonesia, PT Findora Internusa, dan perusahaan swasta lainnya. BUMN yang telah bekerjasama dengan CV Citra Mandiri Bersama yaitu PT PLN Kota dan Kabupaten Cirebon, PT PLN Batam, dan PLTG Jeranjang 25 x MW Jeranjang Lombok Nusa Tenggara Barat.

Berdasarkan wawancara dengan komisar CV Citra Mandiri Bersama, Bapak H. Ngahadiyono mengatakan bahwa dalam perizinan, akta notaris, Pengadilan Negeri dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa modal perusahaan diperoleh dari sumber pribadi tanpa meminjam ke bank. Hal ini berarti pemilik dan pengurus CV Citra Mandiri Bersama tidak melakukan praktik riba dalam kegiatan usahanya, sistem gaji dibayarkan sesuai dengan keadilan dan kesejahteraan karyawan atau pegawai, dan kerjasama antara CV Citra Mandiri Bersama sebagai pihak pertama dengan pihak kedua selalu menggunakan keuntungan 5-10% yang sudah tertuang dalam Surat Perintah Kerja (SPK) dan Nota Kesepahaman (MoU).

CV Citra Mandiri Bersama merupakan salah satu usaha yang menggunakan Akad *Istishna'* yaitu akad syariah *Ghairu Musamma* yang banyak diimplementasikan pada kegiatan ekonomi masyarakat di mana Akad *Istishna'* banyak berfokus pada perbankan untuk permodalan dan pembiayaan dalam skala besar termasuk dalam bidang konstruksi. Di mana kegiatan pekerjaan proyek menggunakan metode persentase penyelesaian atau kontrak selesai yang telah disepakati bersama dalam SPK. Nilai akad syariah sebanding dengan pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dalam SPK singkatan dari Surat Perintah Kerja yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Cirebon dan Pemerintah Kota Cirebon bahkan BUMN dari dalam kota maupun luar provinsi Jawa Barat. CV Citra Mandiri Bersama mengikuti lelang tender dengan banyak perusahaan lain dan memasukkan berkas (Bank Garansi, Surat Jaminan, Surat Asuransi, Surat Pernyataan Perusahaan). Akta Pendirian, Akta Perubahan Anggaran Dasar, NIB, Surat Izin Usaha Jasa Konstruksi yang disingkat dengan SIUJK, dan surat-surat resmi lainnya) yang menjadi persyaratan untuk mengikuti lelang tender di web LPSE.

LPSE adalah lembaga yang menangani bidang layanan pengadaan yang dilakukan secara elektronik atau online yang merupakan unit dari suatu lembaga penyelenggara layanan pengadaan barang dan jasa dengan menggunakan sistem elektronik atau menggunakan jaringan internet secara online yang pendiriannya dilakukan oleh Lembaga atau Kementerian atau oleh Kampus Perguruan Tinggi atau oleh BUMN dan Pemerintah Daerah untuk menyediakan fasilitas berupa unit layanan pengadaan barang dan jasa secara online. Kemudian apabila perusahaan memenangkan tender, maka mewakili perusahaan untuk menandatangani penawaran yang telah disepakati dan menandatangani seluruh dokumen Surat

Perintah Kerja (SPK) dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon atau Pemerintah Kota Cirebon. Kemudian Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon atau Pemerintah Kota Cirebon membayarkan uang muka sebesar 20% dari nilai harga kontrak yang ditawarkan untuk pekerjaan tender tersebut sesuai kesepakatan kedua belah pihak (antara perusahaan CV Citra Mandiri Bersama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon atau Pemerintah Kota Cirebon. Kemudian Pemerintah Kabupaten Cirebon atau Pemerintah Kota Cirebon membayar uang muka sebesar 20% dari nilai harga kontrak yang ditawarkan atas pekerjaan tender tersebut sesuai kesepakatan kedua belah pihak (antara perusahaan CV Citra Mandiri Bersama dengan Pemerintah Kabupaten Cirebon atau Pemerintah Kota Cirebon) di dalam SPK (Surat Perintah Kerja).

Perusahaan mengerahkan seluruh tenaga kerja dan jasa serta menyediakan barang yang dibutuhkan dalam proyek konstruksi. Kemudian menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan dengan jangka waktu yang ada dalam SPK seperti 30 Hari Kerja atau 60 Hari Kerja. Setelah pekerjaan mencapai progres 100%, perusahaan mengajukan permohonan pencairan. Kemudian Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon atau Pemerintah Kota Cirebon atau BUMN dari dalam kota dan luar kota menerbitkan SP2D yaitu Surat Perintah Pencairan Dana yang akan dicairkan melalui cek perusahaan yang telah memenangkan tender yaitu perusahaan CV Citra Mandiri Bersama.

3. Dampak Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan

Kepemimpinan perempuan dalam berkinerja dalam suatu organisasi perusahaan karena perempuan secara internal memiliki kualitas, merasa mampu, dan optimis untuk terlibat dalam berbagai kegiatan seperti politik, bisnis, pendidikan, kesehatan, dan bidang lainnya sesuai dengan hati nuraninya dengan sifat dan karakternya yang sabar, profesional, ulet, berintegritas, tekun, dan ulet untuk mencapai perempuan yang berwawasan luas dan dapat melakukan lobi-lobi untuk mencapai tujuan bersama (Muslimah, 2021).

Pemimpin perempuan sangat berperan dalam pencapaian kesetaraan gender dalam kinerja organisasi perusahaan karena dapat menginspirasi dan menjadi contoh yang baik bagi karyawan, memiliki kemampuan yang sangat efektif dalam berdiskusi dan mengambil keputusan, mampu meningkatkan keberagaman dalam usaha bisnis yang seringkali didominasi oleh laki-laki berdasarkan pengalaman hidup dan perspektif perempuan yang lebih luas pola pikirnya dan lebih panjang dibandingkan dengan laki-laki, di mana seluruh pendapat baik laki-laki maupun perempuan didengar dan dihargai secara adil, memiliki kepemimpinan transformasional yang kuat dan profesional, serta mendukung kesetaraan gender dalam perusahaan tanpa memandang perbedaan gender (PT Asuransi Jiwa Generali Indonesia, 2024).

Gambar 5. Kesetaraan Gender dalam Kinerja Organisasi Perusahaan CV Citra Mandiri Bersama



Sumber: Dokumentasi Pribadi CV Citra Mandiri Bersama

Dokumentasi di atas adalah foto kegiatan di Bank BJB Siliwangi yang di dalamnya terdapat diskusi ibu-ibu, sedangkan foto di bawah ini adalah penandatanganan SPK (Surat Perintah Kerja) pengadaan

pekerjaan pemasangan tiang PJU (Penerangan Jalan Umum) di Wilayah V Kabupaten Cirebon yang disaksikan oleh Kepala dan pegawai Dishub (Dinas Perhubungan) Kabupaten Cirebon.

Gambar di atas menyatakan bahwa terdapat bukti adanya kepemimpinan perempuan dalam kinerja organisasi perusahaan CV Citra Mandiri Bersama yang sangat mendukung adanya kesetaraan gender, dimana posisi semua karyawan dan mitra kerja dianggap setara dan menghargai serta mendengar semua pendapat dari karyawan dan mitra kerja secara adil.

Tabel 1. Dampak Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Organisasi Perusahaan

Dampak Positif	Dampak Negatif
1. Bijaksana dalam mengambil keputusan.	2. Sering kali ada bias dan diskriminasi gender di tempat kerja.
3. Ulet dan rajin.	4. Harus mampu memainkan peran ganda sebagai pengurus rumah tangga dan pekerja.
5. Mendukung kesetaraan gender.	6. Sering merasa kewalahan dan lelah dengan peran ganda wanita.
7. Kesabaran dan keterampilan memecahkan masalah.	8. Perempuan memiliki keterbatasan fisik dalam pekerjaan mereka.
9. Lembut, lebih peduli, dan keibuan.	10. Masih ada stigma di masyarakat bahwa perempuan tidak pantas menjadi pemimpin.
11. Profesional, kreatif dan inovatif.	12. Masih ada budaya patriarki yang kuat di tempat kerja.
13. Jadilah teladan yang baik bagi semua karyawan wanita dan pria.	14. Masih ada hambatan untuk mendapatkan dukungan dan jaringan profesional di industri ini.

Sumber: Data yang Diolah 2024

Menurut Ooi B.K dan Ahmad Albattat (Ooi B.K & Ahmad Albattat, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan wanita dalam tim kerja di perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja perusahaan, yaitu bahwa wanita memiliki karakter yang lebih perhatian terhadap lingkungannya, cenderung berkomunikasi lebih terbuka, memiliki pikiran yang kreatif dan inovatif, mampu memecahkan masalah, membebaskan semua gender untuk menyampaikan suara dan pendapatnya dalam diskusi, dan adanya kebebasan psikologis di tempat kerja sesuai dengan kekompakan anggota team organisasi perusahaan, gaya kepemimpinan perempuan yang memimpin perusahaan, tujuan, dan alat yang tersedia di perusahaan.

Tabel 2. Fakta tentang Dampak Positif Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi Perusahaan

	Pria	Vs	Wanita
Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman	5 %		43 %
Menghargai orang dari berbagai background	3 %		35 %
Mempertimbangkan dampak sosial dalam keputusan bisnis	8 %		33 %
Memberi bimbingan kepada karyawan muda	9 %		33 %
Memberi upah sepadan dan benefit bagus	5 %		28 %
Bernegosiasi untuk deal-deal yang menguntungkan	28 %		9 %

Sumber (Agus Supriyadi, 2024)

Tabel di atas berdasarkan Survei Kepemimpinan di Amerika Serikat tahun 2018 oleh Pew Research Center yang diteliti oleh Agus Supriyadi (Agus Supriyadi, 2024) mengenai fakta dampak positif kepemimpinan perempuan dalam kinerja organisasi perusahaan sangat jelas membuktikan bahwa pemimpin perempuan dalam mengelola perusahaan dan menjadi pengusaha memberikan dampak yang sangat positif secara keseluruhan dalam berbagai bidang pekerjaan karena dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, lebih menghargai setiap orang tanpa memandang jenis kelamin dan latar belakang, lebih bijak dalam mengambil segala keputusan dalam bisnis dan selalu mempertimbangkan dampak sosial dari setiap pengambilan keputusannya, sering memberikan bimbingan kepada karyawan yang lebih junior, lebih adil dalam membayar gaji karyawan, dan lebih mampu bernegosiasi yang dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Sisi negatifnya, perempuan sering menghadapi stereotip gender di lingkungan kerja karena mereka masih dianggap terlalu emosional, ragu-ragu, atau tidak mampu membuat keputusan strategis. Di mata karyawan, persepsi ini dapat mengurangi legitimasi dan otoritas mereka. Dampak: Karyawan mungkin merasa tidak percaya pada keputusan yang dibuat oleh pemimpin perempuan, yang mengurangi efektivitas implementasi kebijakan. Perempuan sering merasa kurang mendapat dukungan dan akses jaringan profesional di tempat kerja karena sebagian besar dikendalikan dan didominasi oleh mentor laki-laki, yang berakibat pada tertundanya keputusan bisnis dan kinerja organisasi. Selain itu, perempuan memiliki peran ganda yaitu bertanggung jawab untuk mengurus semua kebutuhan rumah tangga dan menjadi pencari nafkah serta mengurus semua anak dan suaminya sehingga kebanyakan pemimpin perempuan merasa kelelahan dan stres karena terlalu banyak pekerjaan dan dapat menurunkan kinerja dan produktivitas di perusahaan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kepemimpinan perempuan menjadi perdebatan yang sering diperbincangkan oleh masyarakat karena masih adanya stereotip gender bahwa perempuan tidak pantas menduduki posisi kepemimpinan di organisasi perusahaan karena dianggap sangat lemah dan sering menghadapi diskriminasi di tempat kerja karena dunia industri yang didominasi oleh pekerja laki-laki. Meskipun begitu, perempuan di era industri 5.0 kini membuktikan bahwa perempuan juga dapat mendirikan organisasi perusahaan bahkan menduduki jabatan tinggi di perusahaan seperti komisaris, direktur, dan manajer.

Bukti eksistensi kepemimpinan perempuan yang lebih unggul dalam kinerja organisasi perusahaan terdapat pada kepemimpinan perempuan dalam usaha jasa pelayanan listrik di CV Citra Mandiri Bersama Kecamatan Harjamukti Kota Cirebon yang dipimpin oleh Neni Yulianti dengan ayah kandungnya H.

Ngahadiyono sebagai komisaris. Usaha jasa pelayanan listrik di CV Citra Mandiri Bersama merupakan perusahaan di bidang kelistrikan yang berdiri sejak tahun 2009, di mana karyawan, mitra, dan rekanannya sebagian besar didominasi oleh laki-laki.

CV Citra Mandiri Bersama bergerak di bidang usaha kelistrikan instalasi listrik, instalasi genset, penambahan daya, perawatan listrik dan genset, Penerangan Jalan Umum (PJU), servis genset, dan lain-lain. CV Citra Mandiri Bersama telah bermitra dengan Pemerintah Daerah Kota Cirebon dan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon seperti Kantor Bupati Kabupaten Cirebon, Dinas Perhubungan Kabupaten Cirebon, DPRKP Kota Cirebon, PMI Kota Cirebon, Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon, Bappelitbangda Kabupaten Cirebon, Dinas Kesehatan Kabupaten Cirebon, dan lain-lain.

Mitra BUMN yang sering bekerjasama dengan CV Citra Mandiri Bersama seperti PT PLN Kota Cirebon dan Kabupaten Cirebon, PT PLN Batam, PT PLN Jeranjang Lombok, dan lain-lain. CV Citra Mandiri Bersama juga sering menjadi rekanan dalam bidang instalasi listrik, penambahan daya, dan pemeliharaan daya listrik di perusahaan-perusahaan swasta dari dalam dan luar kota Cirebon seperti PT Ridho Bangun Sejahtera, PT Cirebon Sentosa Raya, PT Shopee International Indonesia, PT Biofarma Jakarta, PT Indofood Jakarta, PT Sungai Abadi, PT Graha Kencana Prima, PT Telaramba Sumber Makmur, dan lain-lain.

Dampak positif dari kepemimpinan perempuan terhadap kinerja organisasi perusahaan adalah perempuan lebih bijaksana dalam mengambil keputusan, sabar, ulet, tekun, mampu bernegosiasi dengan lebih cermat, mendukung kesetaraan gender, dan membuat suasana kerja lebih produktif, kreatif, inovatif, nyaman dan aman.

Dampak negatifnya adalah perempuan sering menghadapi stereotip gender di lingkungan kerja karena masih dianggap sebagai orang yang terlalu emosional, tidak tegas, atau tidak mampu mengambil keputusan yang strategis, serta kurang mendapat dukungan dalam jaringan relasi profesional di dunia industri yang sebagian besar pemimpin atau mentornya kebanyakan dipegang oleh laki-laki. Selain itu, wanita memiliki peran ganda yaitu bertanggung jawab untuk mengurus segala kebutuhan rumah tangga dan sebagai pencari nafkah sekaligus mengurus semua anak dan suaminya sehingga kebanyakan pemimpin wanita sering merasakan stress dan kelelahan yang dapat menurunkan tingkat fokus dan kinerja di perusahaan.

Peneliti mengharapkan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian mengenai etika bisnis Islam dalam kepemimpinan perempuan selain di bidang jasa ketenagalistrikan. Sehingga penelitian mengenai kepemimpinan perempuan dapat memberikan kontribusi yang berkelanjutan bagi kalangan akademisi, instansi pemerintah, dan masyarakat Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Supriyadi. (2024). *Memaknai Peringatan Hari Kartini dengan Memahami Kesetaraan Gender*. MEMORANDUM.Co.Id. <https://memorandum.disway.id/read/97662/memaknai-peringatan-hari-kartini-dengan-memahami-kesetaraan-gender>
- Ahzar, F. A., Qurniawati, R. S., & Nurohman, Y. A. (2023). Investasi Digital: Faktor Penentu dalam Keputusan Investasi. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 19(1), 23–33. <https://doi.org/10.53845/infokam.v19i1.322>
- Allam, A. (2022). As- Syar ' i : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam : As- Syar ' i : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 3(2021), 33–50. <https://doi.org/10.47476/as.v3i2.536>
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology*, 12(March).

- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial menurut provinsi, 2021-2023*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjAwMyMy/proporsi-perempuan-yang-berada-di-posisi-managerial-menurut-provinsi.html>
- Bennis, W. (2009). More Praise for on Becoming a Leader. In *Group*. https://www.mcs.gov.kh/wp-content/uploads/2017/07/On-Becoming-a-Leader_BOOK.pdf
- DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA, & PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. (2023). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 30 TAHUN 2009 TENTANG KETENAGALISTRIKAN. In *Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia* (Vol. 19, Issue 19). Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia.
- Fitriani, Sri Deti, & Sri Sunantri. (2022). Etika Bisnis Islam Menurut Imam Al-Ghazali Dan Yusuf Al-Qaradhawi. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*, 4(1), 50–68. <https://doi.org/10.37567/cbjis.v4i1.1269>
- Hayana. (2023). *3 Strategi Pengembangan Industri Halal di Indonesia*. Iainpare.Ac.Id. <https://www.iainpare.ac.id/en/blog/opinion-5/opini-3-strategi-pengembangan-industri-halal-di-indonesia-2427>
- Ipsos. (2024). *Kesetaraan Gender di Indonesia*. Ipsos.Com. <https://www.ipsos.com/en-id/kesetaraan-gender-di-indonesia-2024>
- Ivana Septia Maharani, Nugraha, A., & Pratama, R. K. (2024). *Optimalisasi Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Membangun Kesetaraan Gender*. 5(3), 3042–3048.
- Junaidah, J., Haryani, D., & Fanisyah, E. (2023). Women’s Leadership in Creating Change, Synergy, and Empowering Human Resources in Madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 299–313. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i1.4681>
- Lubis, R., & Triadi, I. (2024). Menganalisis Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Konstitusi (Studi Tentang Perlindungan Hak Asasi Manusia). *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 12. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2687>
- Malihah, L. (2024). *Tren Publikasi Penelitian Tentang Kepemimpinan Perempuan di Indonesia Periode 2000-2022 : Analisis Bibliometrik*. 8(2), 1383–1395. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1803>
- Maxwell, J. C. (1999). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*. Nashville, Tennessee, by Thomas Nelson, Inc.
- Muslimah, I. R. (2021). Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 198–207. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2021.11.2.198-207>
- Ooi B.K, & Ahmad Albattat. (2023). The Impact of Female Leadership Style on Team Creativity in Rising English Education Group in China. *International Journal of Professional Business Review*, 8(9):e0323. <https://doi.org/DOI:10.26668/businessreview/2023.v8i9.3237>
- Philip Kotler, Gary Armstrong, & Marc Oliver Opresnik. (2018). Principles of Marketing. In *Early Greek Mythography, Vol. 1: Texts*. Pearson Education. <https://doi.org/10.1093/oseo/instance.00295839>
- PT Asuransi Jiwa Generali Indonesia. (2024). *Kontribusi Pemimpin Perempuan dalam Pencapaian Kesetaraan Gender*. Generali.Co.Id. <https://www.generalico.id/id/healthyliving/healthy-lifestyle/pemimpin-perempuan-dan-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja>
- Rachim, W. N., Setyaningtyas, E., & Wijayanto, X. A. (2022). Kepemimpinan Perempuan di Indonesia dalam Angka. *Women at the Top: Inspirasi, Kepemimpinan Dan Pemberdayaan*, 1–12. <https://doi.org/10.37535/20320220201>
- Septiana, A. N., & Haryanti, R. H. (2023). Glass Ceiling pada Pekerja Perempuan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(1), 168–177. <https://doi.org/10.23887/jish.v12i1.58384>
- Siddeh, K. A. (2021). Keadilan Dalam Perspektif Hadis. *Al-Bayan: Jurnal Ilmu Al-Qur’an Dan Hadist*, 4(2), 174–186. <https://doi.org/10.35132/albayan.v4i2.129>
- Yovita, K., Dwi, A., Kristina, A., & Pardede, G. (2022). Stigma Masyarakat Terhadap Perempuan Sebagai

Strata Kedua dalam Negeri. *Seminar Nasional Ilmu Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya, 01(01)*, 401–411.

Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2018). *Services Marketing Integrating Customer Focus Across the Firm 7 th Edition*. New York : Mc Graw-Hill.