



Inklusivitas Gender dan Kinerja Perusahaan: Studi tentang Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Ekonomi Islam di Indonesia

Putri Wulandari^{1*}, Nurul Huda²

¹Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Paramadina, Indonesia

²Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Yarsi, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Mabes Hankam Kav 9, Setu, Cipayung, Jakarta Timur 13880

*Korespondensi penulis: putriwulandari6390@gmail.com

Abstract. *This study discusses gender inclusivity in Islamic economics, with a focus on women's leadership roles in Indonesia. The background highlights that although there has been progress in women's participation across various sectors, challenges remain in achieving gender equality in management and leadership. This research aims to explore how the presence of women in leadership positions can influence company performance. Using a qualitative analysis approach and empirical data, the findings reveal that gender inclusivity not only promotes social justice but also positively contributes to innovation and corporate financial performance. These findings underscore the importance of policies that support gender diversity as a strategy for achieving sustainable economic growth in Indonesia. This study contributes to the development of more inclusive corporate governance and highlights the vital role of women in management as a key factor in economic and social sustainability.*

Keywords: *Financial Performance, Gender Inclusivity, Islamic Economics.*

Abstrak. Penelitian ini membahas inklusivitas gender dalam ekonomi Islam, dengan fokus pada peran kepemimpinan perempuan di Indonesia. Latar belakang masalah menunjukkan bahwa meskipun terdapat kemajuan dalam partisipasi perempuan di berbagai sektor, tantangan untuk mencapai kesetaraan gender dalam manajemen dan kepemimpinan masih ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan data empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa inklusivitas gender tidak hanya meningkatkan keadilan sosial tetapi juga berkontribusi positif terhadap inovasi dan kinerja keuangan perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan yang mendukung keberagaman gender sebagai strategi untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di Indonesia. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan corporate governance yang lebih inklusif serta menyoroti peran vital wanita dalam manajemen sebagai faktor kunci menuju kelestarian ekonomi dan sosial.

Kata Kunci: Ekonomi Islam, Inklusivitas Gender, Kinerja Keuangan.

1. LATAR BELAKANG

Inklusivitas gender dalam ekonomi Islam merupakan isu yang semakin mendesak untuk dibahas, terutama dalam konteks kepemimpinan perempuan. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak negara Muslim, termasuk Indonesia, telah menunjukkan kemajuan dalam meningkatkan partisipasi perempuan dalam berbagai sektor, termasuk ekonomi. Namun, meskipun ada kemajuan, tantangan untuk mencapai kesetaraan gender di tingkat manajemen dan kepemimpinan masih sangat nyata.

Pemberdayaan perempuan dalam ekonomi Islam tidak hanya berkaitan dengan hak-hak individu, tetapi juga dengan kontribusi mereka terhadap pertumbuhan ekonomi. Ahsinin & Karunian (2022) menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip pemberdayaan perempuan

dalam kebijakan bisnis dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menegaskan bahwa keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat memberikan dampak positif terhadap inovasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Selain itu, Osmani et al. (2021) menekankan bahwa meskipun ada pandangan konservatif mengenai kepemimpinan perempuan dalam Islam, banyak perempuan Muslim telah berhasil memimpin negara dan organisasi, menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat berkontribusi pada pemberdayaan ekonomi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja keuangan, misal saat IPO. Keberagaman gender dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap tingkat underpricing pada IPO di AS, di mana perusahaan dengan setidaknya satu wanita di dewan mengalami tingkat underpricing yang lebih tinggi, antara 2,5 hingga 4,3 persen, dibandingkan perusahaan yang hanya memiliki dewan pria, yang mengakibatkan kerugian sekitar \$8 hingga \$16 juta dalam hasil IPO. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa diversitas gender dalam dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, di mana keberadaan perempuan dalam posisi pengambil keputusan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan reputasi perusahaan. Temuan dalam artikel lain menunjukkan bahwa budaya korporat dapat secara signifikan memengaruhi keberagaman gender di dewan direksi, menciptakan peluang untuk perbaikan lebih lanjut dalam keterwakilan wanita dan potensi pengaruh positif pada kinerja perusahaan. Temuan serupa juga menunjukkan bahwa IPO perusahaan dengan setidaknya satu perempuan di dewan mengalami underpricing lebih tinggi, meskipun tidak dapat dijelaskan oleh perbedaan dalam profitabilitas atau karakteristik perusahaan lainnya. (Rau et al., 2024; Roszkowska, 2022; Sari et al., 2022)

Dalam konteks Islam, nilai-nilai keadilan dan kesetaraan sangat ditekankan. Al-Qur'an mengajarkan bahwa setiap individu, tanpa memandang gender, memiliki hak untuk berkontribusi dalam pembangunan masyarakat (QS. 4:32). Harahap et al. (2023) menekankan bahwa dengan menerapkan inklusivitas gender dalam organisasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan inovatif yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan. Kepemimpinan perempuan dalam ekonomi Islam tidak hanya dilihat sebagai isu keadilan sosial, tetapi juga sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Meskipun terdapat banyak potensi, tantangan tetap ada dalam mencapai kesetaraan gender di tingkat manajemen. Rizkiyah et al. (2012) menunjukkan bahwa banyak perusahaan mengalami kinerja jangka panjang yang buruk setelah melakukan Initial Public Offering (IPO), yang sering kali disebabkan oleh praktik underpricing dan asimetri informasi. Dalam konteks

ini, penting untuk menganalisis bagaimana inklusivitas gender dalam manajemen dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik pasca IPO. M. Hasibuddin et al. (2023) juga menyoroti bahwa kepemimpinan perempuan memiliki implikasi positif terhadap pengembangan institusi pendidikan Islam, yang menunjukkan bahwa perempuan dapat berperan penting dalam berbagai sektor.

Inklusivitas gender dalam ekonomi Islam, dengan fokus pada kepemimpinan perempuan, merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan dalam upaya mencapai kesetaraan gender dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dapat berkontribusi pada kinerja perusahaan dan dampaknya terhadap struktur permodalan serta transparansi informasi keuangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan corporate governance yang lebih inklusif dan menyoroti pentingnya peran wanita dalam manajemen sebagai salah satu kunci untuk mencapai kelestarian ekonomi dan sosial yang lebih baik di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Inklusivitas Gender dalam Manajemen Perusahaan

Inklusivitas gender adalah upaya untuk memastikan bahwa setiap orang, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki akses yang setara terhadap sumber daya, kesempatan, dan keterlibatan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pengambilan keputusan di tempat kerja dan tempat kerja (Annie Kelly & Tinna Johnson, 2021). Menurut United Nations Women (2020), inklusi gender adalah "proses di mana perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam semua aspek kehidupan sosial, ekonomi, dan politik, serta memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan manfaat."

Inklusivitas gender dalam manajemen perusahaan berarti bahwa orang dari berbagai gender memiliki kesempatan yang sama untuk membuat keputusan dan berpartisipasi dalam posisi pengambilan keputusan. Adanya keberagaman gender dalam tim manajemen dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam pengambilan keputusan, menurut teori keragaman (Diversity Theory) (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023). Menurut Alice H Eagly (2014), inklusi gender baik untuk kinerja perusahaan karena tidak hanya meningkatkan keadilan sosial dan pemerataan.

Teori Corporate Governance

Teori corporate governance menjelaskan bagaimana struktur dan proses pengambilan keputusan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Keberagaman gender dalam dewan direksi dan posisi kepemimpinan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kinerja perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman gender yang lebih tinggi dalam dewan direksi memiliki kinerja keuangan yang lebih baik (Adams & Ferreira, 2009).

Teori Resource Dependence

Teori resource dependence menjelaskan bagaimana organisasi bergantung pada sumber daya eksternal untuk bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, keberagaman gender dalam kepemimpinan dapat dilihat sebagai sumber daya strategis yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi kebijakan inklusif cenderung lebih mampu menarik dan mempertahankan talenta yang beragam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Keller, 2024).

Teori Ekonomi Islam

Teori ekonomi Islam menekankan prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan tanggung jawab sosial dalam kegiatan ekonomi. Dalam konteks ini, inklusivitas gender dan pemberdayaan perempuan dianggap sebagai bagian integral dari pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Al-Qur'an mengajarkan bahwa setiap individu, tanpa memandang gender, memiliki hak untuk berkontribusi dalam pembangunan masyarakat (QS. 4:32) (Kamali, 2008).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam studi ini yaitu metode kualitatif. Metode kualitatif dengan tinjauan literatur merupakan pendekatan penelitian yang efektif dalam menggali fenomena sosial melalui analisis mendalam terhadap sumber-sumber tertulis. Dalam kerangka ini, peneliti mengumpulkan dan menganalisis data dari artikel jurnal, buku, dan dokumen relevan untuk memahami tema dan pola yang muncul dari literatur yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Maisyarah dan Hadi menegaskan penggunaan pendekatan kualitatif dalam tinjauan literatur untuk mengidentifikasi pola dan integrasi temuan dari berbagai sumber yang berhubungan dengan pengelolaan wakaf berbasis digital dan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) (Maisyarah & Hadi, 2024).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Inklusivitas Gender dalam Konteks Ekonomi Islam

Inklusivitas gender dalam ekonomi Islam merupakan konsep yang merujuk pada upaya untuk memastikan bahwa setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki akses yang setara terhadap sumber daya dan peluang. Prinsip-prinsip dasar inklusivitas gender dalam konteks ini meliputi kesetaraan hak, pemberdayaan perempuan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang diakui dalam ajaran Islam. Ajaran Al-Qur'an, khususnya dalam Surah Al-Hujurat ayat 13, menegaskan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, yang menjadi landasan argumen bahwa keduanya mempunyai hak yang sama dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi (Furhan Zubairi et al., 2024; Nawaz et al., 2021).

Aspek pemberdayaan perempuan menjadi krusial dalam konteks inklusivitas gender karena menyediakan landasan bagi perempuan untuk berperan aktif dalam ekonomi. Hal ini tidak hanya mencakup akses terhadap pendidikan dan pekerjaan, tetapi juga pengakuan terhadap kontribusi perempuan dalam pengambilan keputusan di berbagai level, mulai dari keluarga hingga organisasi (Jirzanah & Budisutrisna, 2023). Penelitian juga menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di tempat kerja, menciptakan inovasi yang lebih tinggi dan meningkatkan inklusivitas dalam lingkungan kerja (Ibnouf, 2015).

Nilai-nilai Islam turut mendukung prinsip inklusivitas gender. Dalam hal ini, Al-Qur'an dan hadis menunjukkan bahwa perempuan, seperti halnya laki-laki, memiliki hak untuk berkontribusi dalam pembangunan masyarakat. Contoh sejarah perempuan dalam Islam, seperti Khadijah binti Khuwailid, yang dikenal sebagai pengusaha sukses, menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya mampu berkontribusi tetapi juga memiliki potensi untuk menjadi pemimpin dalam sektor ekonomi (Amjad Hussain et al., 2023; Karimullah & Aliyah, 2023). Pendekatan keadilan sosial dalam Islam menyerukan penciptaan kebijakan yang memungkinkan perempuan untuk berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan ekonomi dan pengambilan keputusan, yang mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan (Alfarizi & Ngatindriatun, 2022).

Untuk mendorong inklusivitas gender dalam ekonomi Islam, penting bagi kebijakan dan praktik yang ada untuk bertransformasi. Pemerintah dan organisasi harus mengembangkan kebijakan yang mendukung partisipasi perempuan, seperti program pelatihan yang sesuai dan akses ke modal (Jirzanah & Budisutrisna, 2023). Pendidikan dan kesadaran di masyarakat juga harus ditingkatkan untuk memastikan bahwa peran perempuan dalam ekonomi diakui dan

dihargai, agar perempuan dapat berkontribusi secara optimal dalam pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Karimullah & Aliyah, 2023; Suhartini, 2023).

Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip inklusivitas gender dalam konteks ekonomi Islam, diharapkan tercipta lingkungan yang lebih adil dan berkelanjutan, di mana perempuan dapat meluangkan waktu dan energi untuk berkontribusi terhadap kemajuan masyarakat, sehingga ekonomi Islam dapat berkembang dengan baik sesuai dengan nilai-nilai Islam yang adil dan egaliter.

Kepemimpinan Perempuan dalam Ekonomi Islam

Kepemimpinan perempuan dalam konteks Islam dapat ditelusuri sejak masa awal sejarah Islam, di mana perempuan seperti Khadijah binti Khuwailid berperan signifikan dalam pengembangan agama. Khadijah, sebagai istri Nabi Muhammad SAW, tidak hanya berfungsi sebagai supporter moral tetapi juga berperan sebagai pemimpin bisnis yang sukses, menunjukkan bahwa perempuan memiliki posisi yang strategis dalam masyarakat Islam pada saat itu (Mardiyah & Asili, 2019).

Dalam sejarah Indonesia, fakta bahwa perempuan terlibat dalam kepemimpinan selama masa kerajaan juga menandakan adanya warisan yang kuat mengenai partisipasi perempuan dalam bidang ini. Contohnya, Ratu Sima dari Kerajaan Kalingga dan Ratu Kalinyamat dari Jepara adalah beberapa contoh pemimpin perempuan yang dikenal (Jati, 2014). Namun, pengaruh kolonial dan budaya patriarki setelahnya menyebabkan peran perempuan dalam kepemimpinan semakin terpinggirkan, menciptakan tantangan bagi mereka dalam mencapai posisi setara di berbagai sektor (Sahyana et al., 2022).

Dalam beberapa dekade terakhir, terdapat upaya yang semakin meningkat untuk mengatasi tantangan ini, terutama dengan fokus pada pentingnya inklusivitas gender dalam kepemimpinan. Berbagai program pendidikan dan pemberdayaan telah diperkenalkan di Indonesia untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan, seperti pelatihan kepemimpinan dan kebijakan afirmatif (Umar & Nugroho, 2023). Meskipun ada peningkatan dalam kesadaran dan dukungan untuk perempuan dalam kepemimpinan, tantangan yang dihadapi tetap kompleks, termasuk stereotip gender dan norma budaya patriarki yang menghalangi kemajuan mereka (Pratama et al., 2024)

Stereotip gender, yang mengasumsikan bahwa perempuan kurang handal dalam pengambilan keputusan strategis, menjadi penghalang yang signifikan. Ini sering kali menyebabkan perempuan merasa tidak yakin untuk mengejar kepemimpinan, menciptakan hambatan psikologis yang mempengaruhi ambisi mereka. Selain itu, norma sosial yang

menetapkan peran tradisional bagi perempuan dalam keluarga sebagai pengasuh anak tidak jarang menyulitkan mereka untuk mengejar karir yang lebih tinggi (Herwanto et al., 2023).

Hambatan struktural dalam organisasi juga berdampak signifikan. Dengan struktur yang didominasi laki-laki dan kebijakan yang tidak mendukung inklusivitas gender, perempuan sering kali mendapatkan akses yang minim terhadap peluang pengembangan karir, termasuk kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja dan kurangnya kebijakan dukungan untuk cuti melahirkan yang memadai (Umar & Nugroho, 2023). Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan inklusif agar perempuan dapat bersaing dan berkontribusi secara efektif dalam kepemimpinan (Pratama et al., 2024).

Secara keseluruhan, meskipun ada kemajuan dalam pemberdayaan perempuan, tantangan yang masih dihadapi oleh perempuan dalam kepemimpinan sangat nyata dan memerlukan perhatian berkelanjutan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Peningkatan partisipasi perempuan dalam berbagai posisi kepemimpinan sangat penting untuk mencapai kesetaraan gender yang diinginkan, baik di tingkat organisasi maupun dalam masyarakat secara keseluruhan (Pratama et al., 2024).

Dampak Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Perusahaan

1) Hubungan antara Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Perusahaan

Kepemimpinan perempuan memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang telah dibuktikan melalui berbagai penelitian. Keberadaan perempuan dalam posisi eksekutif dapat memfasilitasi peningkatan inovasi dan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Sebagai contoh, studi oleh Catalyst memperlihatkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak perempuan dalam posisi kepemimpinan melaporkan kinerja keuangan yang lebih baik, termasuk peningkatan pendapatan dan laba, serta peningkatan kreativitas yang dihasilkan dari perspektif yang lebih beragam (Rahmadhani et al., 2021). Selain itu, penelitian oleh McKinsey & Company menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman gender yang lebih tinggi memiliki kemungkinan 25% lebih besar untuk mencapai kinerja profitabilitas di atas rata-rata, yang menekankan pentingnya peran gender dalam tim kepemimpinan (Keller, 2024).

Perempuan dalam manajemen cenderung memilih pendekatan yang kolaboratif dalam pengambilan keputusan, sering kali mempertimbangkan berbagai perspektif yang relevan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan (Galbreath, 2016). Pendekatan ini tidak hanya membuat keputusan yang lebih inklusif tetapi juga

berdampak positif pada reputasi perusahaan di mata publik, sehingga mendorong loyalitas pelanggan (Setiani, 2023). Temuan lainnya menunjukkan bahwa keberagaman gender di dewan direksi berkorelasi positif dengan praktik corporate social responsibility (CSR), yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan (Orazalin & Baydauletov, 2020).

2) Studi Kasus Perusahaan di Indonesia

Di Indonesia, sejumlah perusahaan telah menunjukkan dampak positif dari penerapan kepemimpinan perempuan terhadap kinerja mereka. Contoh yang mencolok adalah PT Unilever Indonesia Tbk, di mana penerapan kebijakan inklusi gender telah terbukti berkontribusi pada pertumbuhan penjualan yang signifikan. Mereka melaporkan bahwa adanya perempuan dalam posisi kepemimpinan mendorong peningkatan inovasi produk dan kepuasan pelanggan, faktor-faktor yang sangat penting dalam konteks persaingan pasar global (Nguyen, 2023).

Bank Mandiri juga menunjukkan dampak positif dari keberagaman gender, di mana perempuan dalam posisi manajerial strategis membantu mempercepat proses pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Penelitian internal yang dilakukan oleh Bank Mandiri mengindikasikan bahwa kebijakan yang mendukung keadilan gender tidak hanya menarik tetapi juga mempertahankan talenta terbaik, yang menjadi kunci bagi kinerja perusahaan yang berkelanjutan (Keller, 2024; Orazalin & Baydauletov, 2020) Lebih jauh, dampak dari kepemimpinan perempuan di perusahaan-perusahaan Indonesia menunjukkan bahwa ia tidak hanya berkontribusi terhadap keadilan gender, tetapi juga menciptakan keuntungan kompetitif yang substansial dalam pasar yang semakin kompetitif (Setiani, 2023).

Dari studi kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan di Indonesia menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui strategi yang lebih inklusif dan inovatif. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami lebih dalam aspek-aspek yang memengaruhi hasil ini dan untuk mengeksplorasi praktik terbaik dalam penerapan inklusivitas gender di berbagai sektor industri.

Strategi Meningkatkan Inklusivitas Gender

Dalam rangka meningkatkan inklusivitas gender di organisasi, terdapat beberapa kebijakan dan praktik terbaik yang perlu diterapkan. Salah satu kebijakan yang efektif adalah pengembangan program mentoring untuk perempuan. Penelitian menunjukkan bahwa mentor

dapat memberikan dukungan emosional dan praktis yang penting bagi perempuan, membantu mereka menghadapi tantangan dalam karier, dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik serta meningkatnya peluang untuk mencapai posisi kepemimpinan. Selain itu, pelatihan kepemimpinan yang dirancang khusus untuk perempuan juga krusial, di mana pelatihan yang memfokuskan pada keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan membantu perempuan merasa lebih siap untuk mengambil posisi manajerial (Ravindran et al., 2022).

Kebijakan fleksibilitas kerja adalah langkah lain yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan tersebut mengalami peningkatan retensi karyawan dan kepuasan kerja yang lebih baik, terutama bagi perempuan yang seringkali memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar (Yeselin & Mar'iyah, 2021). Selain itu, rekrutmen yang inklusif juga penting. Penggunaan bahasa netral gender dalam iklan lowongan kerja dan pelatihan panel wawancara tentang kesadaran bias dapat mencegah diskriminasi dan mendorong keberagaman dalam tim kepemimpinan (Rindani, 2022). Semua strategi ini berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung bagi semua gender.

Peran pemerintah dan lembaga terkait dalam meningkatkan inklusivitas gender sangat signifikan. Pemerintah dapat memulai dengan mengembangkan kebijakan dan regulasi yang melindungi kesetaraan gender di tempat kerja. Misalnya, undang-undang yang mengharuskan perusahaan melaporkan data gender dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas (Remich et al., 2016). Selain itu, dukungan finansial untuk program-program pelatihan kepemimpinan perempuan dan inisiatif yang mendorong kewirausahaan di kalangan perempuan juga menjadi langkah penting untuk mengatasi hambatan yang ada (Khadka, 2022; Yeselin & Mar'iyah, 2021).

Kemitraan antara sektor swasta dan pemerintah juga bisa menciptakan inisiatif yang mendukung inklusivitas gender. Melalui kolaborasi ini, program-program pelatihan dapat dikembangkan bersama serta kampanye kesadaran yang bisa meningkatkan norma sosial terkait gender. Terakhir, pendidikan dan kesadaran publik tentang pentingnya inklusivitas gender harus dipromosikan melalui kampanye yang mendidik masyarakat tentang manfaat keberagaman (Hazmin & Wijayanti, 2022; Hildayanti et al., 2023).

Dengan mengimplementasikan kebijakan dan praktik terbaik serta melibatkan pemerintah dan sektor swasta, diharapkan inklusivitas gender dapat ditingkatkan secara signifikan dalam organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

Implikasi untuk Corporate Governance

Inklusivitas gender dalam corporate governance memiliki implikasi yang signifikan terhadap struktur dan fungsi tata kelola perusahaan. Pertama-tama, keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki dewan direksi yang beragam secara gender cenderung lebih transparan dalam laporan keuangan dan pengungkapan informasi, hal ini didukung oleh temuan dari Adams dan Ferreira, yang menunjukkan bahwa keberagaman gender di perusahaan berhubungan positif dengan tingkat transparansi dan etika pengambilan keputusan (Song, 2024). Dengan membawa perspektif yang berbeda, perempuan dalam dewan dapat membantu mengurangi bias dalam keputusan strategis dan mendorong praktik yang lebih etis.

Selanjutnya, keberagaman gender juga mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebuah penelitian oleh Catalyst memperlihatkan bahwa perusahaan yang memiliki lebih banyak perempuan di posisi kepemimpinan menunjukkan peningkatan dalam hal inovasi produk dan layanan (Akbar, 2015). Penelitian dengan fokus pada iklim perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan berdampak positif pada performa perusahaan di saat menghadapi krisis keuangan (Abbas & Frihatni, 2023). Keterampilan berbagai perspektif yang dibawa oleh perempuan dalam diskusi tim dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan berkelanjutan (Gunawan et al., 2019).

Namun, untuk mengintegrasikan inklusivitas gender dalam corporate governance secara efektif, tindakan kebijakan perlu dilakukan. Penerapan kebijakan kuota gender di dewan direksi telah terbukti efektif di beberapa negara, seperti Norwegia dan Prancis, dalam meningkatkan representasi perempuan (Fornasari, 2022). Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan dan mentoring yang ditargetkan pada perempuan, guna mempersiapkan mereka untuk posisi kepemimpinan. Program ini harus fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan akses ke jaringan profesional (Amelia & Mulyono, 2024). Kebijakan fleksibilitas kerja juga sangat penting, karena dapat membantu perempuan menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi, sehingga meningkatkan partisipasi mereka dalam corporate governance.

Terakhir, pengawasan dan evaluasi yang berkala terhadap kebijakan inklusivitas gender yang diterapkan di perusahaan juga sangat penting. Hal ini tidak hanya memastikan efektivitas kebijakan yang diterapkan, tetapi juga membantu dalam memahami dampak kebijakan tersebut terhadap kinerja perusahaan dan memberikan data yang diperlukan untuk perbaikan berkelanjutan (Akbar, 2015; Gunawan et al., 2019). Dalam konteks ini, corporate governance

yang kuat harus mencakup praktik inklusif, dengan tujuan akhirnya untuk menciptakan struktur yang mendukung keberagaman dan akuntabilitas yang lebih besar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa inklusivitas gender dalam konteks ekonomi Islam memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Temuan utama dari pembahasan ini menekankan bahwa peran kepemimpinan perempuan tidak hanya penting untuk mencapai kesetaraan gender, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan inovasi, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan kinerja keuangan yang lebih tinggi.

Kepemimpinan perempuan dalam organisasi terbukti mampu membawa perspektif yang beragam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas tim dan mendorong budaya kerja yang lebih inklusif. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan inklusif gender cenderung memiliki tingkat transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi, yang merupakan elemen kunci dalam corporate governance yang baik. Dengan demikian, inklusivitas gender bukan hanya isu sosial, tetapi juga merupakan strategi bisnis yang cerdas yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global.

Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang berharga mengenai hubungan antara kepemimpinan perempuan dan kinerja perusahaan dalam konteks ekonomi Islam, masih terdapat banyak area yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi konteks yang berbeda, misalnya dengan melakukan studi komparatif antara negara-negara yang memiliki latar belakang budaya dan ekonomi yang beragam guna memahami bagaimana konteks lokal memengaruhi penerapan inklusivitas gender serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penting untuk menginvestigasi faktor-faktor penghambat yang dihadapi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan, termasuk hambatan sosial, budaya, dan struktural yang dapat menghalangi kemajuan karier mereka. Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk menganalisis dampak jangka panjang dari kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan dan kontribusinya terhadap keberlanjutan ekonomi. Lebih jauh lagi, pengembangan model atau kerangka kerja praktis yang dapat diadopsi oleh perusahaan untuk meningkatkan inklusivitas gender sekaligus mengukur dampaknya terhadap kinerja dan tata kelola perusahaan (corporate governance) menjadi langkah strategis yang penting. Dengan mengarahkan fokus penelitian ke area-area tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pemahaman tentang

inklusivitas gender dalam ekonomi Islam dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, A., & Frihatni, A. A. (2023). Gender diversity and firm performances suffering from financial distress: Evidence from Indonesia. *Journal of Capital Markets Studies*, 7(1), 91–107. <https://doi.org/10.1108/JCMS-12-2022-0045>
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). *Women in the boardroom and their impact on governance and performance*.
- Akbar, A. (2015). The Role of Corporate Governance Mechanism in Optimizing Firm Performance: A Conceptual Model for Corporate Sector of Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*, 5(6), 109–115. <https://doi.org/10.18488/journal.1006/2015.5.6/1006.6.109.115>
- Alfarizi, M. & Ngatindriatun. (2022). Determination of the Intention of MSMEs Owners Using Sharia Cooperatives in Improving Indonesian Islamic Economic Empowerment. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 9(6), 834–849. <https://doi.org/10.20473/vol9iss20226pp834-849>
- Amelia, S. W., & Mulyono, M. (2024). THE INFLUENCE OF WOMEN'S LEADERSHIP ON EMPLOYEE ENGAGEMENT MEDIATED BY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR AT DIGITAL AGENCIES. *Journal of Entrepreneurship*, 72–86. <https://doi.org/10.56943/joe.v3i1.467>
- Amjad Hussain, Rizwana Gul, & Aas Muhammad. (2023). A Comprehensive Examination of the Concept of Women Rights in Islam, along with a Concise Comparative Analysis of Legal Systems in other Nations: Exploring the Clash of Narratives. *Sjesr*, 6(2), 18–28. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss2-2023\(18-28\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss2-2023(18-28))
- Annie Kelly, & Tinna Johnson. (2021). *WEF_GGGR_2021*. Un Women. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- Fornasari, T. (2022). GENDER BALANCE ABOVE CORPORATE GOVERNANCE QUOTAS. *International Journal of Social Sciences & Economic Environment*, 7(2), 01–19. <https://doi.org/10.53882/IJSSEE.2022.0702001>
- Furhan Zubairi, Jamal Ahmed Bashier Badi, & Mohammad Eisa Ruhullah. (2024). Quranic Analysis: A Critical Examination of Gender in Islamic and Western Paradigms. *MAQOLAT: Journal of Islamic Studies*, 2(2), 70–86. <https://doi.org/10.58355/maqolat.v2i2.67>
- Galbreath, J. (2016). Is Board Gender Diversity Linked to Financial Performance? The Mediating Mechanism of CSR. *Business & Society*. <https://doi.org/10.1177/0007650316647967>

- Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. *Merits*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- Gunawan, C. C., R. Murhadi, W., & Utami, M. (2019). A study on the effects of good corporate governance – gender diversity on the company performance. *Proceedings of the 16th International Symposium on Management (INSYMA 2019)*. Proceedings of the 16th International Symposium on Management (INSYMA 2019), Manado, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/insyama-19.2019.9>
- Hazmin, G., & Wijayanti, A. (2022). Pendekatan Berbasis Phygital dalam Menjembatani Kesenjangan dalam Transformasi Digital. *International Journal of Community Service Learning*, 6(2), 159–166. <https://doi.org/10.23887/ijcsl.v6i2.48470>
- Hildayanti, S. K., Alie, J., & Setiadi, B. (2023). Merayakan Keanekaragaman Kita: Mempromosikan Inklusivitas, Pemahaman Budaya, Keterlibatan Masyarakat, dan Kebanggaan Komunitas. *Jurnal Pengabdian West Science*, 2(05), 325–334. <https://doi.org/10.58812/jpws.v2i5.372>
- Ibnouf, F. O. (2015). *The Gender Equality and Women's Human Rights in Islamic Texts (Quran and Hadith)*. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3421.1367>
- Jati, W. R. (2014). HISTORISITAS POLITIK PEREMPUAN INDONESIA. *Paramita: Historical Studies Journal*, 24(2). <https://doi.org/10.15294/paramita.v24i2.3123>
- Jirzanah, J., & Budisutrisna, B. (2023). Women's Equality in Islamic Teachings Seen Through the Perspective of Fair and Civilized Humanity (Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab). *Jurnal Filsafat*, 33(2), 246. <https://doi.org/10.22146/jf.82044>
- Kamali, M. H. (2008). *Principles of Islamic Jurisprudence*. <https://asimiqb2nd.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/06/islamic-law.pdf>
- Karimullah, S. S., & Aliyah, S. R. (2023). Feminist Criticism of Traditional Understanding of Women's Roles in Islam. *An-Nisa Jurnal Kajian Perempuan Dan Keislaman*, 16(2), 195–214. <https://doi.org/10.35719/annisa.v16i2.177>
- Keller, H. (2024). Gender Diversity in Corporate Leadership and Firm Financial Performance in Germany. *International Journal of Leadership and Governance*, 4(2), 37–48. <https://doi.org/10.47604/ijlg.2694>
- Khadka, G. (2022). Strategies of Gender Mainstreaming in Provincial Election of Nepal. *Rupantaran: A Multidisciplinary Journal*, 6(01), 28–38. <https://doi.org/10.3126/rupantaran.v6i01.46984>
- Maisyarah, A., & Hadi, K. (2024). Implementasi Model Pengelolaan Wakaf Berbasis Digital dalam Meningkatkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sdg's). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 887. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12079>
- Mardiyah, S., & Asili, A. (2019). WOMENPRENUER ALISA KHADIJAH SEBAGAI AGEN RECOVERY EKONOMI KELUARGA DAN MASYARAKAT DI PALEMBANG. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 10(1). <https://doi.org/10.32678/jiei.v10i1.112>

- Nawaz, S., Shabbir, M. S., Shaheen, K., & Koser, M. (2021). The Role of Human Rights and Obligations toward Cross Gender Empowerment under the domain of Islamic Laws. *iRASD Journal of Management*, 3(3), 208–217. <https://doi.org/10.52131/jom.2021.0303.0039>
- Nguyen, C. (2023). Board gender diversity and corporate financial performance in the Vietnamese stock market. *Science & Technology Development Journal: Economics-Law & Management*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v7i2.1167>
- Orazalin, N., & Baydauletov, M. (2020). Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1664–1676. <https://doi.org/10.1002/csr.1915>
- Pratama, B. I., Wijaya, A., Hermawan, B., Baharuddin, B., Ari, D. P. S., & Setiawan, R. H. (2024). INKLUSIVITAS GENDER DALAM TOP MANAGEMENT PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DI INDONESIA. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 8(1), 109–122. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v8i1.5594>
- Rahmadhani, S., Nurlita, D., & Savitri, D. (2021). Indirect Effect of CSR Disclosure on The Relationship of Gender Diversity on Company Performance. *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development, ICONS 2020, 30 November, Tegal, Indonesia*. Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development, ICONS 2020, 30 November, Tegal, Indonesia, Tegal, Indonesia. <https://doi.org/10.4108/eai.30-11-2020.2303715>
- Rau, P. R., Sandvik, J., & Vermaelen, T. (2024). IPO price formation and board gender diversity. *Journal of Corporate Finance*, 88, 102629. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2024.102629>
- Ravindran, T. K. S., Ippolito, A. R., Atiim, G., & Remme, M. (2022). Institutional gender mainstreaming in health in UN Agencies: Promising strategies and ongoing challenges. *Global Public Health*, 17(8), 1551–1563. <https://doi.org/10.1080/17441692.2021.1941183>
- Rindani, N. W. (2022). Pengaruh Kesetaraan Gender di Birokrasi terhadap Peluang Pegawai Perempuan dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Solok. *Jurnal Demokrasi dan Politik Lokal*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.25077/jdpl.3.2.95-109.2021>
- Roszkowska, P. (2022). Women on Boards: Does Corporate Culture Influence Board Gender Diversity? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4130640>
- Sahyana, A. F., Nursyifa, D., Khaerunnisa, F. I., Triana, L., Lestari, T., & Laksono, B. A. (2022). Marginalization of Women's Leadership in Politics and Government: Marginalisasi Kepemimpinan Perempuan Dalam Politik dan Pemerintahan. *Progress In Social Development*, 3(2), 63–74. <https://doi.org/10.30872/psd.v3i2.46>
- Sari, R. D. P., Atmaja, H. E., & Hirawati, H. (2022). THE EFFECT OF GENDER DIVERSITY, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, AND CAPITAL

STRUCTURE ON COMPANY VALUE IN ENERGY SECTOR 2016-2020.
Corporate Social Responsibility, 10(4).

- Setiani, E. P. (2023). The Impact of ESG Scores on Corporate Financial Performance: Moderating Role of Gender Diversity. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen, 12(1)*, 128–139. <https://doi.org/10.21831/nominal.v12i1.59778>
- Song, Y. (2024). The Relationship Between Board Gender Diversity and Real Earnings Management in U.S. Companies. *Advances in Economics, Management and Political Sciences, 104(1)*, 127–134. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/2024.17729>
- Suhartini, S. (2023). Bibliometric Analysis of Gender Equality in Islam Analisis Bibliometrik About Gender Equality in Islam. *Jurnal Sosial Dan Sains, 3(11)*, 1141–1150. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i11.1065>
- Yeselin, I. M., & Mar'iyah, C. (2021). *Analisis Anggaran Responsif Gender Di Sektor Kesehatan Pada Apbd Provinsi Dki Jakartatahun 2017-2019. 1.*