

## **Keterkaitan dan Pengaruh Peran, Kepribadian, dan Perilaku Gender dalam Kepemimpinan Perempuan**

**Dena Siti Dinafilah<sup>1</sup>, Dewinta Alyvia Utami<sup>2</sup>, Muhammad Ghazi Febriansyah<sup>3</sup>,  
Tarin Rahmayanti<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, FPMIPA, Bandung, Indonesia  
denadinafilah9@upi.edu, dewinta.au@upi.edu, tarinrahmayanti252upi.edu,  
ghazifebriansyah@upi.edu

### **ABSTRACT**

*Women's leadership has become an increasingly significant topic in the modern era, alongside the growing contributions of women in various sectors. This study explores the relationship between social roles, personality, and gender behavior in shaping the effectiveness of women's leadership. Using a descriptive qualitative method through questionnaires distributed to respondents aged 18-45 years, the findings reveal that gender stereotypes and structural barriers still influence perceptions of women's leadership. The results indicate that women tend to adopt transformational leadership styles that emphasize collaboration and empathy, although they are often perceived as less assertive compared to men. These findings highlight the importance of organizational culture reform and women empowerment strategies to create more inclusive gender equality in the workplace. This study provides insights into efforts to strengthen women's participation in leadership at various levels.*

**Keywords:** *women's leadership, gender roles, personality, gender stereotypes, transformational.*

### **ABSTRAK**

Kepemimpinan perempuan telah menjadi topik yang semakin penting di era modern, seiring dengan meningkatnya kontribusi perempuan di berbagai sektor. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara peran sosial, kepribadian, dan perilaku gender dalam membentuk efektivitas kepemimpinan perempuan. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden usia 18-45 tahun, ditemukan bahwa stereotip gender dan hambatan struktural masih mempengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan perempuan. Hasil menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada kolaborasi dan empati, meskipun sering dianggap kurang tegas dibandingkan laki-laki. Temuan ini menyoroti pentingnya reformasi budaya organisasi dan strategi pemberdayaan perempuan untuk menciptakan kesetaraan gender yang lebih inklusif di lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan bagi upaya memperkuat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan di berbagai tingkatan.

**Kata kunci :** *kepemimpinan perempuan, peran gender, kepribadian, stereotip gender, transformasional*

*Keterkaitan dan Pengaruh Peran, Kepribadian, dan Perilaku Gender dalam Kepemimpinan Perempuan*  
Dena Siti Dinafilah, et. al.

## 1. PENDAHULUAN

Peran perempuan dalam kepemimpinan telah menjadi topik yang semakin menarik perhatian dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya kontribusi perempuan di berbagai sektor masyarakat. Kepemimpinan perempuan tidak hanya mencerminkan keberhasilan dalam melampaui hambatan struktural, tetapi juga mengungkap dinamika yang kompleks antara peran, kepribadian, dan perilaku gender. Keberadaan perempuan dalam kepemimpinan membawa perspektif yang lebih luas, yang dapat memperkaya diskusi dan pengambilan keputusan. Penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam tim kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Putranto & Perdhana, 2018).

Perilaku dan kepribadian gender perempuan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan perempuan. Norma sosial dan budaya sering menetapkan harapan terhadap perempuan, seperti menjadi lebih empatik, mendukung, dan bekerja sama dibandingkan laki-laki. Meskipun stereotip ini dapat membantu dalam hubungan interpersonal, itu juga dapat membatasi perempuan karena menempatkan mereka dalam kategori kepemimpinan yang dianggap kurang tegas atau visioner daripada laki-laki (Mayasari, 2016). Sebaliknya, penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan dapat membangun kerja tim, mendengarkan bawahan, dan mendorong anggota tim untuk mencapai tujuan bersama (Putranto & Perdhana, 2018).

Melalui artikel ini, kita akan mengkaji bagaimana peran sosial, kepribadian, dan perilaku gender saling mempengaruhi dan membentuk efektivitas kepemimpinan perempuan. Fokus kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai dinamika kompleks yang dihadapi perempuan dalam dunia kepemimpinan, sekaligus merumuskan strategi untuk memperkuat posisi dan partisipasi perempuan di berbagai tingkat organisasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, diharapkan stereotip dan hambatan yang masih membayangi kepemimpinan perempuan dapat diatasi, serta membuka peluang bagi terciptanya kesetaraan gender yang lebih merata di lingkungan profesional dan publik.

## 2. LITERATURE REVIEW

### 1.1. Gender dan Peran Sosial

Gender merupakan konsep yang merujuk pada perbedaan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi sosial antara laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh konstruksi sosial dan budaya, bukan sekadar perbedaan biologis. Secara etimologis, kata "gender" berasal dari bahasa Inggris yang berarti "jenis kelamin" (Echols & Shadily, 1983), tetapi dalam konteks sosial, gender memiliki makna yang lebih luas, yakni mengenai nilai, perilaku, dan norma yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan (Neufeld, 1984). Konstruksi ini menciptakan batasan mengenai bagaimana perempuan dan laki-laki seharusnya bertindak, berpikir, dan berperan di masyarakat.

Perbedaan gender yang terinternalisasi dalam budaya sering kali melahirkan struktur peran yang tidak setara, di mana perempuan cenderung diasosiasikan dengan peran domestik dan emosional, sementara laki-laki dikaitkan dengan peran kepemimpinan yang rasional dan tegas (Fakih, 1997). Akibatnya, pembagian peran ini membentuk stereotip yang mempengaruhi ekspektasi terhadap perempuan di ranah publik, termasuk dalam kepemimpinan. Norma gender juga berpengaruh pada bagaimana perempuan memosisikan diri sebagai pemimpin dan bagaimana mereka diterima dalam lingkungan kerja yang masih kental dengan bias gender.

Memahami konstruksi gender ini menjadi penting dalam membahas kepemimpinan perempuan, karena kepribadian dan perilaku mereka seringkali dinilai melalui lensa norma sosial yang membatasi ruang gerak dan kapasitas mereka untuk memimpin secara efektif. Oleh karena itu, kajian ini akan mengeksplorasi keterkaitan antara peran sosial, kepribadian, dan perilaku gender dalam membentuk kepemimpinan perempuan serta dampaknya terhadap efektivitas dan penerimaan mereka di dunia kerja.

### 1.2. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah proses dinamis yang melibatkan pengaruh timbal balik antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama (Silaningtyas & Hamdanah, 2024). Kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kekuasaan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh karakter, kepribadian, dan kompetensi pemimpin. Kekuasaan dalam kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam lima jenis, yaitu expert power (kekuasaan berbasis keahlian), legitimate power (kekuasaan formal), referent power (kekuasaan karena keteladanan), reward power (kekuasaan melalui penghargaan), dan coercive power (kekuasaan melalui hukuman) (Yudiatmaja, 2013). Jenis-jenis kekuasaan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh posisi, tetapi juga oleh kualitas personal yang dimiliki seorang pemimpin.

Konsep kepemimpinan telah berkembang sejak zaman kuno, seperti yang dijelaskan oleh Lao Tze dalam ajaran Tao Te Ching lebih dari 2000 tahun lalu, yang menekankan pentingnya kebijaksanaan, kehati-hatian, dan ketekunan dalam memimpin. Sun Tzu dalam *The Art of War* juga menyoroti pentingnya mengenal diri sendiri dan memahami lingkungan sebagai strategi utama dalam meraih kemenangan. Prinsip-prinsip ini tetap relevan hingga saat ini dan menjadi dasar bagi teori kepemimpinan modern yang menyoroti peran strategi, adaptasi, dan pengaruh interpersonal dalam mencapai efektivitas kepemimpinan.

Dalam konteks kepemimpinan perempuan, penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mereka cenderung bersifat transformasional, yang menekankan pada kolaborasi, pemberdayaan, dan pengembangan individu dalam tim (Eagly & Carli, 2007). Gaya ini kontras dengan gaya transaksional yang lebih hierarkis dan berbasis pada sistem imbalan dan hukuman yang umumnya diidentikkan dengan kepemimpinan laki-laki (Bass, 1990). Pemimpin perempuan sering kali menggunakan pendekatan yang

lebih empatik dan komunikatif, yang memungkinkan mereka membangun hubungan interpersonal yang kuat, meningkatkan motivasi tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Namun, meskipun gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam berbagai konteks, perempuan masih dihadapkan pada tantangan seperti stereotip gender dan ekspektasi sosial yang menganggap mereka kurang tegas atau tidak cocok untuk posisi kepemimpinan strategis (Heilman, 2001). Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian dan perilaku gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana perempuan dipersepsikan dalam peran kepemimpinan. Oleh karena itu, memahami keterkaitan antara peran, kepribadian, dan perilaku gender menjadi kunci untuk mengeksplorasi potensi dan efektivitas kepemimpinan perempuan dalam menghadapi dinamika organisasi modern.

### 1.3. Peran Perempuan dalam Kepemimpinan

Perempuan memainkan peran yang sangat penting dalam kepemimpinan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan tidak hanya mendukung kesetaraan gender, tetapi juga membawa perspektif yang beragam dan inovatif dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan organisasi (Eagly & Carli, 2007). Studi menunjukkan bahwa perempuan sering kali mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pendekatan inklusif, kolaboratif, dan partisipatif (Rosener, 1990). Mereka cenderung lebih empatik, peka terhadap isu-isu sosial, dan mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat, sehingga memperkuat kepercayaan dan kerja sama dalam tim (Eagly, Johannesen-Schmidt, & Van Engen, 2003).

Dalam konteks kepemimpinan lokal, misalnya, kepala desa perempuan di beberapa daerah telah berhasil menginisiasi program pemberdayaan masyarakat yang fokus pada peningkatan keterampilan dan ekonomi perempuan (Mandasari & Septiani, 2024). Program-program ini tidak hanya meningkatkan kapasitas ekonomi rumah tangga, tetapi juga memperkuat peran perempuan dalam pembangunan komunitas (Sahban, 2016). Di tingkat nasional, pemimpin perempuan telah menunjukkan kemampuannya dalam menciptakan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan sosial, termasuk isu-isu seperti kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial (Hoyt, 2010).

Namun, meskipun memiliki kontribusi yang signifikan, perempuan dalam kepemimpinan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti stereotip gender, ekspektasi sosial yang bias, serta hambatan struktural yang membatasi akses mereka ke posisi strategis (Heilman, 2001). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam tentang bagaimana peran, kepribadian, dan perilaku gender mempengaruhi efektivitas kepemimpinan perempuan, serta strategi yang dapat digunakan untuk memperkuat partisipasi perempuan di berbagai tingkatan kepemimpinan.

#### 1.4. Keterkaitan Kepribadian Terhadap Kepemimpinan Perempuan

Perempuan memainkan peran yang sangat penting dalam kepemimpinan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan tidak hanya mendukung kesetaraan gender, tetapi juga membawa perspektif yang beragam dan inovatif dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan organisasi (Eagly & Carli, 2007). Studi menunjukkan bahwa perempuan sering kali mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pendekatan inklusif, kolaboratif, dan partisipatif (Rosener, 1990). Mereka cenderung lebih empatik, peka terhadap isu-isu sosial, dan mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat, sehingga memperkuat kepercayaan dan kerja sama dalam tim (Eagly, Johannesen-Schmidt, & Van Engen, 2003).

Dalam konteks kepemimpinan lokal, misalnya, kepala desa perempuan di beberapa daerah telah berhasil menginisiasi program pemberdayaan masyarakat yang fokus pada peningkatan keterampilan dan ekonomi perempuan (Mandasari & Septiani, 2024). Program-program ini tidak hanya meningkatkan kapasitas ekonomi rumah tangga, tetapi juga memperkuat peran perempuan dalam pembangunan komunitas (Sahban, 2016). Di tingkat nasional, pemimpin perempuan telah menunjukkan kemampuannya dalam menciptakan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan sosial, termasuk isu-isu seperti kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial (Hoyt, 2010).

Namun, meskipun memiliki kontribusi yang signifikan, perempuan dalam kepemimpinan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti stereotip gender, ekspektasi sosial yang bias, serta hambatan struktural yang membatasi akses mereka ke posisi strategis (Heilman, 2001). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam tentang bagaimana peran, kepribadian, dan perilaku gender mempengaruhi efektivitas kepemimpinan perempuan, serta strategi yang dapat digunakan untuk memperkuat partisipasi perempuan di berbagai tingkatan kepemimpinan.

#### 1.5. Diskriminasi Gender dan Hambatan Struktural dalam Kepemimpinan Perempuan

Dua faktor utama yang menghalangi perempuan dari mencapai posisi kepemimpinan yang setara dengan laki-laki adalah diskriminasi gender dan hambatan struktural. Menurut Heilman (2001), diskriminasi gender adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perlakuan yang tidak adil terhadap seseorang berdasarkan jenis kelamin mereka. Hal ini seringkali diperkuat oleh stereotip sosial dan budaya yang menempatkan perempuan dalam peran konvensional sebagai pengasuh atau pendukung (Heilman, 2001). Dalam kepemimpinan, perempuan sering dianggap tidak kompeten, tidak tegas, atau tidak memiliki atribut yang terkait dengan seorang pemimpin yang baik, seperti ketegasan, dominasi, dan keberanian (Eagly & Karau, 2002). "Think manager-think male" bias disebabkan oleh stereotip ini, di mana sifat kepemimpinan dianggap lebih cocok untuk laki-laki daripada perempuan (Schein, 2001).

Hambatan struktural juga memperburuk ketidaksetaraan ini. Perempuan kerap menghadapi “glass ceiling” atau langit-langit kaca, yaitu hambatan tak kasat mata yang membatasi mereka untuk mencapai posisi puncak meskipun memiliki kualifikasi dan pengalaman yang memadai (Morrison et al., 1987). Selain itu, mereka sering terjebak dalam “sticky floor”, yang merujuk pada kesulitan perempuan untuk keluar dari posisi rendah dan menengah menuju posisi strategis (Cabrera, 2007). Faktor ini diperparah dengan “glass cliff”, situasi di mana perempuan lebih mungkin ditempatkan dalam posisi kepemimpinan berisiko tinggi, di mana kemungkinan kegagalan lebih besar (Ryan & Haslam, 2005).

Perempuan juga menghadapi ketidakseimbangan tanggung jawab kerja dan rumah tangga, yang sering kali membatasi waktu dan energi mereka untuk menempuh karir yang menuntut (Eagly & Carli, 2007). Kurangnya mentor dan jaringan profesional, serta ketidakadilan dalam promosi dan penilaian kinerja, semakin mempersempit kesempatan mereka untuk berkembang (Ibarra, Ely, & Kolb, 2013). Studi menunjukkan bahwa evaluasi kinerja perempuan cenderung lebih ketat dibandingkan laki-laki, di mana keberhasilan mereka sering kali diatribusikan pada keberuntungan daripada keterampilan (Heilman, 2001).

Dengan adanya hambatan-hambatan ini, penting untuk mengidentifikasi dan menerapkan strategi pemberdayaan perempuan melalui pelatihan kepemimpinan, kebijakan kesetaraan gender, dan penguatan jaringan profesional. Reformasi budaya organisasi juga diperlukan untuk membangun lingkungan yang lebih inklusif, di mana perempuan tidak hanya diberi kesempatan yang sama, tetapi juga diakui dan didukung sebagai pemimpin yang kompeten dan efektif.

### **3. METODE**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sugiyono (2010, hlm. 199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Kuesioner ini kemudian disebar kepada responden via google form. Adapun kriteria responden yang dibutuhkan yaitu orang-orang yang berusia direntang 18-45 tahun atau pada rentang dewasa awal-dewasa. Alasan penulis memilih rentang tersebut karena yang penulis butuhkan yaitu pemikiran mengenai peran gender dalam keluarga dan bagaimana pendapat mengenai kepemimpinan perempuan dari orang-orang dengan generasi milenial dan generasi Z agar tidak terlalu jauh generasinya yang berdampak pada pemikiran mengenai topik tersebut. Kuesioner disebar, Setelah terjaring 80 responden yang telah mengisi google form ini secara daring. Menurut Nasution (1988, hlm. 129-130) serta Miles dan Huberman (1984, hlm. 21), data yang telah diperoleh kemudian dianalisis melalui prosedur sebagai berikut.

1. Reduksi Data Reduksi data merupakan tahap meringkas kembali catatan lapangan dengan memilih hal-hal yang penting atau pokok, yakni meringkas semua jawaban responden yang berkaitan dengan penelitian.
2. Display Data Pada tahap ini, hasil data yang telah direduksi atau data pokok dirangkum dalam susunan yang sistematis tema dan polanya. Untuk memudahkannya pada penelitian ini menggunakan berbagai diagram sebagai hasil persentase penelitian.
3. Kesimpulan dan Verifikasi Dari pola dalam bentuk diagram display data yang sudah dibuat, selanjutnya dapat kesimpulan sehingga ditarik data suatu yang terkumpul memiliki makna. Proses analisis dilakukan semenjak data awal dikumpulkan.

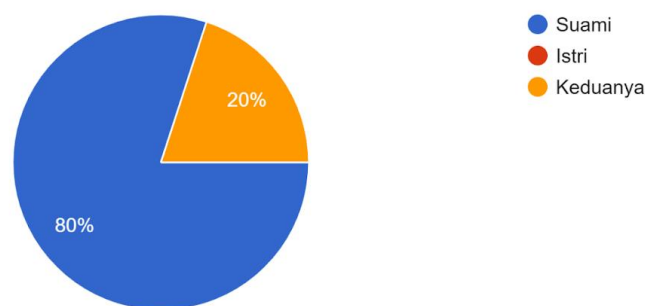
Metode yang digunakan penulis yaitu metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden via *google form*. Kriteria responden yang penulis butuhkan yaitu orang-orang yang berusia direntang 18-45 tahun atau pada rentang dewasa awal-dewasa. Alasan penulis memilih rentang tersebut karena yang penulis butuhkan yaitu pemikiran mengenai peran gender dalam keluarga dan bagaimana pendapat mengenai kepemimpinan perempuan dari orang-orang dengan generasi milenial dan generasi Z agar tidak terlalu jauh generasinya yang berdampak pada pemikiran mengenai topik tersebut.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang kami peroleh dari 40 responden dengan 22 orang perempuan dan 18 orang laki-laki yang mengisi kuesioner serta rata-rata yang mengisi kuesioner ini berusia 20 tahun.

##### Peran Gender dalam Keluarga

Menurut Anda, siapa yang seharusnya menjadi pencari nafkah utama dalam keluarga?  
40 jawaban



**Figure 1.** Pencari nafkah utama dalam keluarga

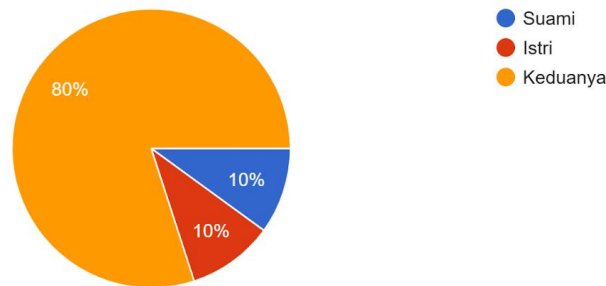
Hasil dari pertanyaan data yang telah penulis analisis mengenai alasan responden yaitu 80% menjawab bahwa peran suami sebagai pencari nafkah utama berdasarkan ajaran agama terutama agama islam yang menetapkan suami sebagai pemimpin dan penanggung jawab untuk memenuhi nafkah. Alasan lain yaitu karena laki-laki lebih

*Keterkaitan dan Pengaruh Peran, Kepribadian, dan Perilaku Gender dalam Kepemimpinan Perempuan*  
Dena Siti Dinafilah, et. al.

cocok secara fisik dan biologis untuk bekerja sebagai pencari nafkah utama dibanding perempuan yang cenderung berperan dalam mengurus rumah tangga. Sedangkan 20% yang memilih keduanya memberikan alasan bahwa setiap anggota keluarga memiliki tugas masing-masing, suami dan istri bisa berbagi tanggung jawab sesuai dengan situasi dan kesepakatan. Ada juga responden yang memberikan alasan bahwa peran pencari nafkah itu sifatnya fleksibel, tergantung pada kebutuhan dan kemampuan masing-masing serta penting bagi wanita untuk memiliki kemandirian finansial, adaptasi terhadap keadaan yang tak terduga di masa mendatang.

Penulis menanyakan pula bagaimana pendapat responden jika seorang istri/perempuan menjadi pencari nafkah utama dalam keluarga, banyak responden yang berpendapat tidak masalah jika istri/perempuan menjadi pencari nafkah utama, asalkan ada kesepakatan dan saling pengertian antara suami dan istri. Beberapa responden setuju jika seorang istri/perempuan menjadi pencari nafkah namun tetap menekankan pentingnya suami tetap berkontribusi baik dalam pekerjaan lain yang mendukung ekonomi keluarga. Ada responden yang berpandangan bahwa peran istri sebagai pencari nafkah utama bisa diterima jika disebabkan oleh kondisi tertentu (Contohnya : Suami sakit jadi diharuskan istri menjadi pencari nafkah utama). Tetapi ada juga responden yang kurang setuju karena bertentangan dengan hal tersebut karena stereotip suami adalah pencari nafkah dan istri sebaiknya hanya membantu dan bukan menjadi sumber utama pendapatan ekonomi keluarga.

Menurut Anda, siapa yang lebih bertanggung jawab dalam mengurus pekerjaan rumah tangga?  
40 jawaban



**Figure 2.** Tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga

Penulis pula menanyakan siapa yang seharusnya yang memiliki tanggung jawab dalam mengurus pekerjaan rumah, dapat dilihat sebanyak 80% responden menjawab bahwa tanggung jawab pekerjaan rumah itu merupakan tanggung jawab bersama.

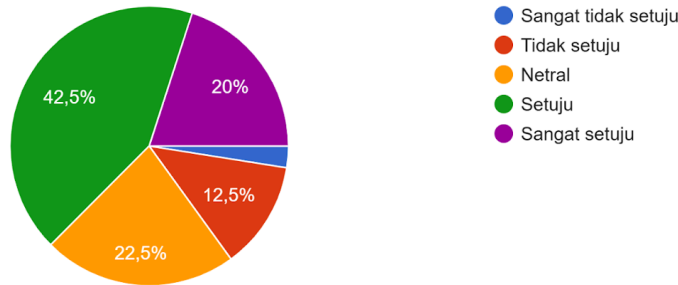
Dari jawaban responden tersebut penulis menyimpulkan bahwa peran gender dalam keluarga telah berubah dalam beberapa tahun terakhir, dilihat dari pendapat responden mengenai peran gender dalam keluarga ini sudah mengalami perubahan yang signifikan dibuktikan dengan saat ini banyak keluarga yang berbagi tanggung jawab dalam pekerjaan rumah tangga dan pencari nafkah utama hal tersebut dapat dipengaruhi

salah satunya oleh globalisasi. Tetapi tetap ada saja masyarakat yang masih berpandangan bahwa suami sebagai pencari nafkah utama dan istri sebagai pengurus rumah tangga dan di beberapa lingkungan yang masih menerapkan stereotip tersebut.

**Kepemimpinan Perempuan**

Menurut Anda, apakah gender mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang?

40 jawaban

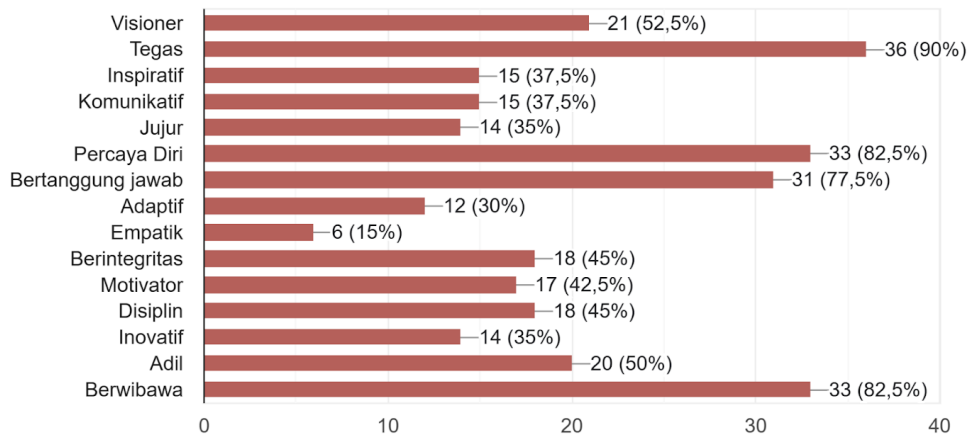


**Figure 3.** Pengaruh gaya kepemimpinan seseorang

Dari 40 responden mereka setuju dengan gender mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang.

Karakteristik kepemimpinan apa yang Anda anggap lebih sering ditunjukkan oleh pemimpin laki-laki

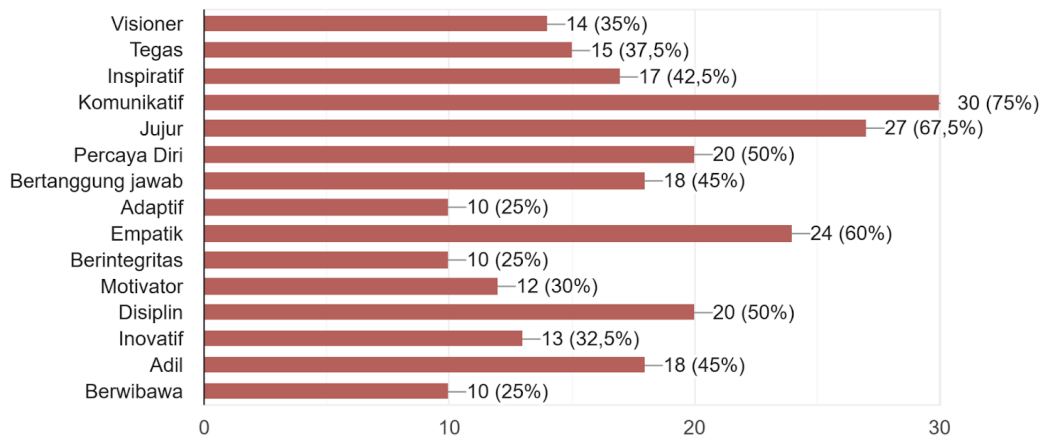
40 jawaban



**Figure 4.** Karakteristik kepemimpinan laki-laki

Berdasarkan data yang ditampilkan laki-laki cenderung dipersepsikan memiliki kualitas kepemimpinan yang berfokus pada ketegasan, kepercayaan diri, dan kemampuan dalam mengambil tanggung jawab.

Karakteristik kepemimpinan apa yang Anda anggap lebih sering ditunjukkan oleh pemimpin perempuan  
40 jawaban



**Figure 5.** Karakteristik kepemimpinan perempuan

kepemimpinan perempuan dipersepsikan memiliki pendekatan yang lebih empatik dan kolaboratif. Kecenderungan ini menekankan pada gaya kepemimpinan perempuan yang berfokus pada membangun hubungan baik dan dukungan emosional dalam tim.

Pandangan terhadap representasi gender dalam kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan masih didominasi oleh laki-laki karena dipengaruhi oleh norma sosial dan persepsi bahwa laki-laki lebih cocok sebagai pemimpin karena dianggap lebih tegas, rasional, dan memiliki wibawa sedangkan perempuan lebih empatik dan kolaboratif yang menjadi kekuatan serta dianggap kelemahan dalam situasi tertentu. Beberapa responden berpendapat bahwa kepemimpinan seharusnya didasari oleh kemampuan tanpa memandang gender dan menilai bahwa representasi gender yang seimbang dapat meningkatkan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

**5. KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran-peran di kehidupan seperti sosial, kepribadian dan perilaku gender dapat mempengaruhi efektivitas dari kepemimpinan perempuan. Dari kepemimpinan perempuan, cenderung lebih empati dan pemberdayaan anggota tim. Tetapi, adapun hambatan seperti stereotip gender tersebut yang beranggapan jika dipimpin oleh perempuan akan kurang tegas dan seringkali membatasi ruang gerak.

Dari analisis diatas ditunjukkan bahwa masyarakat sudah menerima peran perempuan sebagai pemimpin dan pencari nafkah. Jika dilihat dari persepsi, laki-laki lebih kompeten dan dominan dalam kepemimpinan, tetapi dari data menunjukkan bahwa keseimbangan representasi gender dapat meningkatkan kinerja . Hal itulah yang

perlu ditegaskan dalam perubahan dalam kesetaraan gender, bisa dalam bentuk pelatihan kepemimpinan agar sesuai dan paham bagaimana dinamika gender dalam kepemimpinan juga membuka jalan bagi penelitian lanjutan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang masih ada maupun belum teratasi.

### Daftar Pustaka

- Baiduri, N. I., Hasanah, N. N., Maulana, N. F., & Anshori, N. M. I. (2023). Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1782>
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Cabrera, E. F. (2007). Opting Out and Opting In: Understanding the Complexities of Women's Career Transitions. *Human Resource Management Review*, 17(1), 52–70. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.11.002>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The Leadership Styles of Women and Men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781–797. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00241>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Echols, J. M., & Shadily, H. (1983). *Kamus Inggris–Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Fakih, Mansour. 1997. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Halimatuzzahro, Azmi, L. F., Andriani, M., Uin Mataram, Uin Mataram, & Uin Mataram. (n.d.). *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF*.
- Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Hoyt, C. L. (2010). Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(7), 484–498. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00274.x>
- Ibarra, H., Ely, R. J., & Kolb, D. M. (2013). Women Rising: The Unseen Barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60–66.
- Mandasari, N. N., & Septiani, N. E. (2024). Peran dan Tantangan Perempuan dalam Kepemimpinan Desa: Analisis di Kecamatan Gunung Raya, Kabupaten Kerinci. *Parlementer*, 1(2), 65–76. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v1i2.133>
- Mayasari, D. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIA CHANDRA UTAMA AGENCY KUPANG. *Agora*, 4(1), 776–781.

*Keterkaitan dan Pengaruh Peran, Kepribadian, dan Perilaku Gender dalam Kepemimpinan Perempuan*  
Dena Siti Dinafilah, et. al.

<https://www.neliti.com/publications/287301/pengaruh-gaya-kepemimpinan-perempuan-terhadap-kinerja-karyawan-di-pt-aia-chandra>

- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Neufeld, Victoria, (ed), *Webster New World Dictionary*, New York: Webster New World Clevelanland, 1984
- Putranto, I. D., & Perdhana, M. S. (2018). KEPEMIMPINAN BERDASARKAN GENDER: EFEKTIVITAS & TANTANGAN (Studi Kasus pada Kelurahan Mugassari dan Kecamatan Tembalang). *DJA : Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 369–379. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/22386/20528>
- Rosener, J. B. (1990). *Ways Women Lead*. *Harvard Business Review*, 68(6), 119–125.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Sahban, H. (2016). Peran kepemimpinan perempuan dalam pengambilan keputusan di Indonesia. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, 5, 56–71. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/JIB/article/view/8>
- Schein, V. E. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 57(4), 675–688. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00235>
- Silaningtyas, Y., & Hamdanah. (2024, June 30). PENGERTIAN, TEORI, TIPE, DAN GAYA KEPEMIMPINAN. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jimt/article/view/1511>
- Sugiyono. 2010. *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN PENDEKATAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sun Tzu. (2003). *The Art of War* (Trans. Thomas Cleary). Boston: Shambhala Publications.
- Yudiatmaja, F. & Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha. (2013). *Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya*. In *Media Komunikasi FIS: Vol. Vol 12, No 2* (p. 30).