

## **Analisis Perbedaan Gender dalam Kepemimpinan**

**Nurul Latifah<sup>1</sup>, Wahib Assyahri<sup>2\*</sup>, Yulia Ningsih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi, Indonesia

\*Corresponding author, e-mail: wassyahri.wa@gmail.com

### **Abstract**

In organizations, gender inequality persists, especially at the highest levels of leadership, this can be an obstacle for women in achieving leadership positions equal to men, Social and cultural factors have the potential to influence women's ability to achieve leadership positions policies and regulations in government organizations also have an impact on women's opportunities and access to leadership positions, This includes balance policies gender that increases women's representation at all levels of the organization. The purpose of this study was to determine gender differences in leadership. This research uses a literature study method, referring to research journals that support the understanding of gender differences in leadership. The results of this study show that although women play an important role in leadership, they still face challenges such as limited access to top positions and gender pay gaps. Global efforts to address gender inequality in the workplace were also highlighted, including aspects of training, participation in decision-making, and their impact on women's career development.

**Keywords:** *Gender, Leadership, Women's Performance*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

---

### **Pendahuluan**

Pada masa Jahiliyah sebelum masuknya Islam, Masyarakat sangat merendahkan bahkan menghina dan tidak menghormati Perempuan. Pengendalian oleh laki-laki melibatkan penguasaan terhadap posisi jabatan, otoritas moral, struktur sosial, menciptakan budaya patriarki, dan aspek lainnya. Dampak dari pengendalian ini tidak terbatas pada tingkat individu saja, namun juga mencakup bidang politik, ekonomi, hukum, Masyarakat dan bidang lainnya. Sejarah menggambarkan bahwasanya pola budaya seperti ini tidak hanya terbatas pada wilayah timur saja, tetapi juga menyebar ke berbagai belahan dunia. Martabat Perempuan secara konsisten direndahkan dalam berbagai struktur organisasi, baik itu sistem politik, hukum, agama dan beragam kebudayaan. Oleh karena itu, agama Islam datang untuk meningkatkan derajat Perempuan dengan cara menghormatinya, memuliakannya dan mengembalikan hak-hak yang seharusnya mereka miliki (Qolbah et al., 2023).

Dalam lingkungan organisasi yang menjadi landasan utamanya adalah pemimpin serta karyawannya, harmonisasi di antara keduanya menjadi fondasi yang kokoh untuk pembentukan organisasi. Jika tidak ada harmoni antara keduanya, maka bisa timbul ketidakselarasan yang berpotensi menciptakan masalah kontrol, terutama dalam konteks motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hoyt (dalam Sunarso, 2023) yang mengatakan bahwasanya kepemimpinan itu adalah seni atau kegiatan yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama berdasarkan pada kemampuan orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan. Sehingga dalam ranah kepemimpinan perbedaan gender mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin, yang dapat diidentifikasi melalui

karakteristik kepemimpinan tanpa memandang apakah pemimpin itu laki-laki atau perempuan. Umar (1999) menambahkan bahwa Kesetaraan gender dalam Islam melibatkan hubungan dan kerja sama antara laki-laki dan perempuan, di mana keduanya saling membutuhkan dan tidak dapat terpisah dalam berbagai aspek. Meskipun terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan, perbedaan tersebut diakui sebagai faktor pelengkapan, yang membentuk dasar bagi terbentuknya hubungan yang harmonis antara keduanya (Azizah, 2021).

Di dalam organisasi ketidaksetaraan gender masih terus terjadi terutama dalam tingkat kepemimpinan tertinggi. Hambatan ini bisa menjadi tantangan bagi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan sejajar dengan laki-laki. Kemampuan wanita dalam mencapai posisi kepemimpinan dalam kebijakan dan regulasi di lembaga pemerintahan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan budaya. Dampaknya juga mencakup peluang dan akses wanita untuk mencapai posisi kepemimpinan, termasuk implementasi kebijakan keseimbangan gender yang bertujuan meningkatkan representasi wanita di berbagai tingkatan organisasi. (Baiduri et al., 2023) Adams-Prassl menyatakan bahwa meskipun peran perempuan di sektor pekerjaan telah mengalami perkembangan yang besar, perusahaan masih menghadapi kesulitan dalam menciptakan lingkungan yang adil untuk semua individu. Warisan ketidaksetaraan gender dan peran tradisional yang terbenam dalam masyarakat bisa memengaruhi dinamika di tempat kerja (Leovani et al., 2023).

Kajian yang dilakukan oleh (Baiduri et al., 2023) juga menunjukkan bahwa fenomena gender dalam kepemimpinan di Indonesia masih rendah, karena masih sedikitnya perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan di sektor publik dan swasta. Sebagai contoh, pada tahun 2021, hanya terdapat satu Menteri Perempuan dalam kabinet Presiden Joko Widodo di Indonesia. Selain itu ditingkat daerah persentase kepemimpinan Perempuan juga masih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Gender menjadi topik pembicaraan yang hangat belakangan ini. Menurut pendapat Nugroho, Gender merujuk pada perbedaan-perbedaan yang melibatkan peran, fungsi, hak, dan perilaku antara perempuan dan laki-laki, yang terbentuk oleh norma-norma sosial dan budaya dalam masyarakat setempat. Saat ini, semakin banyak individu yang percaya bahwa gender menjadi faktor yang memisahkan antara laki-laki dan perempuan (Izzah & Hidayah, 2022).

Laporan *World Economic Forum* (WEF) tahun 2020 menunjukkan bahwa Kesenjangan Gender Global, berdasarkan jumlah penduduk, mencapai skor 68,6%. Artinya, terdapat kesenjangan sebesar 31,4% yang melibatkan pekerjaan rumah bersama dalam masyarakat global. Di negara Indonesia, menurut laporan WEF, peringkat kesenjangan gender berada pada posisi 85. Sementara itu, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2019, Indeks Pemberdayaan Gender yang mengukur keterlibatan perempuan sebagai tenaga profesional di Indonesia masih berkisar antara 35% hingga 55% (Baiduri et al., 2023).

Oleh karena itu, sejalan dengan teori nurture yang dipresentasikan oleh Watson pada tahun 1925, bahwasanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki dipandang sebagai hasil konstruksi sosial budaya, sehingga membentuk peran dan tugas yang berbeda. Dengan adanya perbedaan tersebut, perempuan sering kali mengalami ketertinggalan dan kurangnya pengakuan terhadap peran serta kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Struktur sosial membawa perempuan dan laki-laki ke dalam perbedaan kelas. Laki-laki diasosiasikan dengan kelas borjuis, sementara perempuan dianggap sebagai anggota kelas proletar. Kemudian, berdasarkan teori nature yang dijelaskan oleh Thorndike pada tahun 1903, perbedaan antara laki-laki dan perempuan dianggap sebagai takdir alamiah yang harus diterima. Perbedaan biologis tersebut mencerminkan dan menghasilkan indikasi serta konsekuensi bahwa kedua jenis kelamin memiliki peran dan tugas yang berbeda. Terdapat peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, namun ada yang tidak dapat diubah karena memang berasal dari kodrat alamiah yang berbeda. Seiring

---

berjalannya waktu, kesadaran muncul bahwa beberapa kelemahan dalam konsep nurture dianggap tidak mampu menciptakan kedamaian dan harmoni dalam kehidupan keluarga dan masyarakat, terutama terkait dengan ketidakadilan gender. Oleh karena itu, muncul kecenderungan untuk beralih ke teori nature. Meskipun ketidakadilan gender terutama dirasakan oleh perempuan, dampaknya juga memengaruhi laki-laki. Perempuan lebih sering mengalami ketidakadilan gender karena mereka menghadapi lebih banyak situasi yang melibatkan ketidakadilan gender dalam kehidupan mereka (Soelistyoningrum, 2020).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Muarifuddin (2023) mengemukakan bahwasanya penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa masih ketidakseimbangan dalam menerapkan kesetaraan gender disebabkan oleh dominasi laki-laki dalam kepemimpinan organisasi. Hal ini menciptakan pandangan bahwa laki-laki dianggap memiliki sifat dan sikap yang lebih kuat dibandingkan perempuan (Kartika & Muarifuddin, 2023). Ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Avolio (1992) dan Druskat (1994) yang menjelaskan bahwa perbedaan gender dalam kepemimpinan transformasional disebabkan oleh perbedaan antara pria dan Wanita dalam mempromosikan pengembangan bawahan. Kemudian Druskat menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional di identik dengan feminisme, dan lebih sering muncul di semua organisasi Perempuan, Dimana Perempuan mengontrol sumber daya dan kurang dibatasi dalam gaya kepemimpinan mereka (Lendrawaty, 2021).

Perlu dipahami bahwasanya berdasarkan kajian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya kesetaraan gender yang terjadi di dalam kepemimpinan, partisipasi perempuan dalam posisi profesional masih lebih rendah daripada laki-laki. Hal ini bukan disebabkan oleh ketidakmampuan perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan, melainkan karena adanya berbagai rintangan yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Kesenjangan gender ini dapat berdampak secara meluas dan menghambat perwujudan potensi yang dapat diperlihatkan oleh perempuan menunjukkan potensi yang sama dengan laki-laki jika diberikan hak yang setara. Oleh karena itu, berdasarkan konteks tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang gender dalam kepemimpinan, untuk melihat sejauh mana peran kepemimpinan laki-laki dan Perempuan, dan faktor apa saja yang menyebabkan posisi kepemimpinan Perempuan lebih rendah dari laki-laki.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metode studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Pemilihan pendekatan kualitatif dilakukan karena tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam Analisis Perbedaan Gender Dalam Kepemimpinan: Pendekatan Melalui Kajian Literatur. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian dapat mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti dokumen, artikel, dan buku, sehingga dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai topik yang sedang diteliti. Penggunaan metode studi pustaka juga disertakan karena penelitian ini melibatkan tinjauan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi ide, teori, konsep, dan praktik yang terkait dengan analisis perbedaan gender dalam kepemimpinan. Data yang terhimpun kemudian dianalisis melalui proses yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Uji triangulasi sumber digunakan sebagai langkah untuk menguji keabsahan data dengan cara menggali informasi melalui berbagai sumber perolehan data.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Kepemimpinan melibatkan keterampilan yang perlu dimiliki oleh pemimpin untuk mengelola kepemimpinannya sehingga anggotanya dapat bertindak sesuai dengan visi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syahril, 2019). Kepemimpinan melibatkan pola

---

---

perilaku seorang pemimpin yang memandu dan mengelola anggota timnya menuju pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan, serta budaya organisasi di lingkungan tersebut, memiliki perbedaan dengan organisasi lain. Perbedaan ini dipengaruhi oleh pengaruh dari lingkungan yang memengaruhi organisasi, termasuk lingkungan eksternal dan internal. Tambahan dari itu, Robin juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan melibatkan keterampilan memengaruhi sekelompok orang guna mencapai tujuan yang spesifik (Rahmawati et al., 2023).

Ketika mengevaluasi perbedaan dalam gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, kita dapat mengamati perbandingan tersebut dengan merujuk pada stereotip kepemimpinan yang melekat pada keduanya, atau apakah itu berdasarkan pada gaya dan karakteristik spesifik yang teramati pada pemimpin laki-laki dan perempuan. Stereotip seperti itu tidak hanya menyampaikan pesan tentang pandangan terhadap kelompok yang berbeda, tetapi juga menentukan norma perilaku dan ciri-ciri yang diasosiasikan dengan kelompok dominan, serta menyampaikan harapan terkait dengan penilaian yang akan diberikan. Stereotip gender, sebagaimana yang dijelaskan oleh Janet dan Margaret, bahwasanya keyakinan yang beredar secara sosial mengenai ciri-ciri umum dan sikap laki-laki dan perempuan yang memengaruhi cara kita melihat individu-individu dari kedua jenis kelamin tersebut. (Lendrawaty, 2021)

### **Kepemimpinan Laki-Laki**

Bush & Coleman menyatakan bahwasanya pemimpin laki-laki lebih memperhatikan aspek finansial dan gaji, mereka berusaha dalam konteks persaingan, cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan menginginkan status serta penghargaan. (Izzah & Hidayah, 2022) laki-laki menunjukkan sikap dan karakter yang lebih dominan dalam konteks budaya patriarki, sementara Yaqoub, Dwiri, dan Okatan menyoroti bahwa pria jarang fokus pada hubungan kerja karena lebih memprioritaskan hasil (Nurmayanti et al., 2021). Budaya patriarki yang dianut oleh sebagian besar negara, termasuk Indonesia, menyiratkan keyakinan bahwa laki-laki memiliki kekuatan, keperkasaan, dan hak untuk menduduki peran yang lebih penting daripada perempuan, dan pandangan ini telah meresap dalam struktur budaya masyarakat Indonesia (Susanto dalam Kartika & Muarifuddin, 2023).

Menurut teori peran sosial, laki-laki sering kali menunjukkan sifat-sifat seperti ketangguhan, kekuatan, superioritas, dan kepercayaan diri (Eagly dan Schmidt; Eagly dan Johnson, 1990). Secara sejarah, pemimpin cenderung didominasi oleh laki-laki, dan perempuan menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai posisi kepemimpinan (Eagly, 2002). Hasil studi eksperimental oleh Vecchio dan Bullis (2001) menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin pemimpin, bawahan cenderung menunjukkan reaksi psikologis dan perilaku kerja yang berbeda, serta menunjukkan tingkat persetujuan yang berbeda terhadap manajer perempuan dan laki-laki. (Nurmayanti et al., 2021)

Terdapat dua tipe peran gender, yakni peran gender yang bersifat maskulin dan yang bersifat feminin. Ciri-ciri dari peran gender maskulin ini melibatkan gambaran diri sebagai individu yang memiliki kekuatan, ketegasan, keberanian, keteguhan, semangat, harga diri, dan keyakinan diri yang kokoh. Pemegang peran ini juga dikenal karena kemampuan mengambil risiko, sikap agresif, kebebasan, dominansi, objektivitas, tidak terpengaruh emosi, keaktifan, kompetitif, ambisi, rasionalitas, ketertarikan terhadap kejadian dan kurangnya tanggapan terhadap aspek emosional atau perasaan. Sementara itu, sifat-sifat peran gender yang bersifat feminin mencakup lebih fokus pada perasaan, memiliki kepekaan emosional, ketertiban, kecermatan, ketahanan, kelembutan, kehangatan, hemat, kewaspadaan, dan keramahan. Dari ciri-ciri tersebut, banyak orang yang mengaitkan gender dengan jenis kelamin, dengan mengasosiasikan yang bersifat maskulin untuk laki-laki dan yang bersifat feminin untuk perempuan (Izzah & Hidayah, 2022).

---

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan laki-laki ini lebih memperhatikan dan peduli terhadap aspek finansial dan gaji, serta berupaya dalam hal kompetitif. Pemimpin laki-laki cenderung mudah puas dengan pekerjaannya, menginginkan status penghargaan, dan cenderung tidak fokus pada hubungan kerja karena lebih memprioritaskan pencapaian hasil. Hal ini mencerminkan bahwasanya laki-laki memiliki orientasi yang lebih sederhana terkait pekerjaan dan berfokus pada pencapaian status dan penghargaan. Selain itu kepemimpinan laki-laki juga di identik dengan kekuatan, ketegasan, keberanian dan lain sebagainya.

### **Kepemimpinan Perempuan**

Robbins berpendapat bahwa perempuan cenderung mengadopsi atau menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Hal ini konsisten dengan pandangan Boatwright dan Forrest (2007) yang menyatakan bahwa perempuan lebih memilih untuk menginterpretasikan kepemimpinan dalam bentuk transformasional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai suatu proses di mana pemimpin dan pengikut meningkatkan satu sama lain ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Yulk dalam Nurmayanti et al., 2021). Kepemimpinan perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, transformatif, dan kolaboratif. Mereka mendorong partisipasi, pembagian kekuasaan, dan penyebaran informasi, serta berusaha meningkatkan harga diri para pengikutnya. Kepemimpinan perempuan umumnya terlihat melalui keterlibatan, mengandalkan karisma, keahlian, jaringan, dan keterampilan interpersonal untuk memengaruhi orang lain. Kualitas kepemimpinan seseorang, termasuk kepemimpinan perempuan, seharusnya tidak dipertanyakan karena ditentukan oleh kompetensi, karakteristik, kecerdasan, dan pemahaman yang luas. Mereka cenderung berperan sebagai motivator dan menciptakan hubungan pribadi yang positif, seperti memberikan pengakuan atas pencapaian yang baik serta bekerja sama dengan baik dalam kerja tim. (Izzah & Hidayah, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iirusinqhe dan Lyons (dalam Izzah & Hidayah, 2022) dapat disimpulkan bahwasanya pemimpin perempuan menggambarkan diri mereka sebagai lebih berorientasi pada hubungan, demokratis, dan peduli, artistik, perilaku, penuh kesadaran, teliti dan mengkhawatirkan, pekerja tim dan juga sebagai pelengkap. Rothschild menyebutkan ada enam karakteristik Perempuan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Setiap anggota dianggap sebagai individu yang dihormati. Mereka diperlakukan sebagai individu dengan nilai dan kebutuhan yang unik;
2. Non-oportunistik. Hubungan dianggap memiliki nilai intrinsik, bukan hanya sebagai alat formal untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Karier diartikan sebagai pelayanan kepada orang lain. Berbeda dengan anggota organisasi dalam konteks birokrasi yang menggambarkan kesuksesan karier melalui promosi, perolehan kekuasaan, dan peningkatan gaji, anggota organisasi dalam model feminin menilai keberhasilan karier berdasarkan konsep pelayanan kepada orang lain;
4. Komitmen terhadap pengembangan karyawan. Dalam organisasi feminin, penekanan diberikan pada penciptaan peluang pertumbuhan pribadi yang luas bagi anggotanya, daripada memfokuskan pada spesialisasi dan pengembangan keahlian yang terbatas. Organisasi ini menciptakan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan keterampilan dan memperluas kompetensi melalui penyediaan pengalaman belajar yang inovatif. Selain itu, ditekankan pula penciptaan komunikasi yang peduli;
5. Anggota menjadi terikat secara akrab;
6. Berbagi kekuasaan. Semua anggota yang akan terpengaruh oleh suatu keputusan diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Berdasarkan Dari beberapa pandangan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung diasosiasikan dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Pemimpin perempuan lebih menitikberatkan pada hubungan manusiawi, peduli terhadap anggota, memprioritaskan kerja sama, dan menunjukkan saling menghormati sesama. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perempuan cenderung lebih sopan, dan melakukan strategi kolaboratif dengan bawahan untuk menyelesaikan suatu konflik.

### **Hambatan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan**

Sejak tahun 1970-an, perbedaan antara pemimpin laki-laki dan perempuan telah menjadi pusat penelitian, dan hasil-hasil penelitian tersebut bervariasi. Hingga saat ini, belum ada bukti yang meyakinkan yang menyatakan bahwa secara keseluruhan, pemimpin perempuan lebih atau kurang efektif dibandingkan pemimpin laki-laki. Selain itu, tidak ada konsistensi dalam identifikasi sifat dan perilaku yang berbeda antara pemimpin laki-laki dan perempuan. Ini bukan suatu hal yang baru, mengingat pemimpin laki-laki lebih umum dan lebih sesuai dengan norma budaya dan sosial. Di sisi lain, literatur dan temuan penelitian terkait perempuan dan kepemimpinan masih dianggap memiliki kecenderungan, kontradiksi, dan paradoks. Situasi ini mencerminkan dominasi unsur maskulin dalam perilaku kepemimpinan dan dinamika manajemen. Pertimbangan mengenai gender selalu terkait dengan isu kesetaraan dan keadilan dalam peran sosial antara laki-laki dan perempuan, yang dipengaruhi oleh faktor agama, tradisi, dan budaya (Nurmayanti et al., 2021).

Kemunculan aspek feminisme dalam penelitian kepemimpinan melibatkan upaya perempuan untuk menyempurnakan sudut pandang yang umumnya berpusat pada laki-laki. Penelitian yang dilakukan oleh Lewis dan Fagenson Eland Penelitian menunjukkan adanya perbedaan gender dalam perilaku kepemimpinan. Hasil riset oleh Eagly dan Johnson mengindikasikan bahwa pemimpin perempuan tidak lagi terikat pada asumsi stereotip yang memisahkan perilaku kepemimpinan berdasarkan pola perilaku feminin dan maskulin. Tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memiliki sifat interpersonal yang lebih kuat dan kurang berorientasi pada tugas dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Meskipun wanita lebih sering menghadapi hambatan dalam mencapai posisi kepemimpinan dibandingkan dengan pria, namun sedikit sekali kesepakatan yang menjelaskan perbedaan atau kesamaan dalam perilaku kepemimpinan (Nurmayanti et al., 2021).

Lelaki memiliki peluang lebih besar daripada perempuan untuk menjadi pemimpin di dalam organisasi. Oleh karena itu, perempuan perlu melakukan usaha ekstra untuk mencapai posisi tertinggi, dinilai berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman di bidang mereka masing-masing. Walaupun begitu, saat ini, para pemimpin perempuan semakin memperoleh kepercayaan diri untuk memimpin organisasi. Pemimpin perempuan juga dapat membawa kekuatan, sudut pandang, dan inovasi yang berbeda dalam praktik kepemimpinan. (Gunawan, 2019)

Penelitian yang dilakukan secara komprehensif oleh Schein memverifikasi bahwa secara umum, terdapat suatu dugaan bahwa manajer dianggap memiliki sifat-sifat yang umumnya diidentifikasi sebagai milik laki-laki. Perempuan sering kali dianggap kurang memiliki kompetensi dan efektivitas. Selain itu, terdapat bias yang tidak terlihat, seperti saat wanita berhasil dalam tugas-tugas yang umumnya dianggap sebagai pekerjaan laki-laki. Dalam konteks ini, kesuksesan wanita lebih sering dianggap hasil dari keberuntungan atau usaha, bukan kemampuan, jika dibandingkan dengan persepsi terhadap pria. Sebaliknya, kegagalan wanita lebih cenderung dikaitkan pada kurangnya kemampuan dibandingkan dengan mengaitkannya dengan nasib buruk (Lendrawaty, 2021).

Bush & Coleman menambahkan bahwasanya: (1) laki-laki cenderung lebih memperhatikan aspek finansial dan gaji, sementara wanita lebih memperhatikan hubungan dengan orang-orang di lingkungan sekolah dan beban kerja mereka; (2) laki-laki lebih

---

cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, sementara wanita masih merasa ragu atau tidak yakin; (3) laki-laki lebih cenderung bersaing secara kompetitif, sementara wanita lebih memperhatikan kerja sama, berbagi, dan bekerja dalam tim; (4) Laki-laki dianggap memiliki keinginan untuk mencapai status dan penghargaan dalam pekerjaan mereka, sementara perempuan terlihat kurang tertarik atau tidak menginginkan status tersebut. Pemimpin perempuan umumnya menerapkan gaya kepemimpinan partisipasi, transformatif, dan kolaboratif. Mereka cenderung menjadi motivator dan menekankan pentingnya hubungan personal yang positif, seperti memberikan apresiasi terhadap kinerja yang baik dan berkolaborasi secara timbal balik. (Izzah & Hidayah, 2022).

Northouse (2017) berpendapat bahwasanya terdapat tiga jenis pemaparan yang umumnya merinci hambatan yang dihadapi oleh perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan elit. *pertama* terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, yang melibatkan hal-hal seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang dapat mempengaruhi kapabilitas seseorang dalam mencapai posisi kepemimpinan. Perempuan mungkin menghadapi tantangan dalam memperoleh akses dan dukungan yang setara dalam hal investasi ini. *Kedua* melibatkan ketidaksetaraan gender antara laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja dan masyarakat secara umum. Terdapat norma-norma sosial dan harapan yang berbeda terhadap perempuan dan laki-laki dalam hal peran dan karakteristik kepemimpinan. Stereotip gender dapat memengaruhi cara orang melihat dan menilai kemampuan perempuan dalam kepemimpinan, sehingga menciptakan rintangan dalam mencapai posisi kepemimpinan elit. *Ketiga* Terlibat dalam tindakan prasangka dan diskriminasi terhadap perempuan sebagai pemimpin. Terdapat persepsi atau keyakinan yang keliru bahwa perempuan kurang sesuai atau tidak mampu memimpin dalam posisi-posisi kepemimpinan yang tinggi. Prasangka dan diskriminasi tersebut dapat menjadi penghambat bagi perempuan untuk mendapatkan peluang yang setara dan pengakuan yang seharusnya dalam karier kepemimpinan. (Baiduri et al., 2023)

Menurut Rao, C. R., faktor paling penting yang menjelaskan mengapa perempuan jarang menempati peran kepemimpinan tertinggi adalah ketidakseimbangan pembagian kerja. Perempuan seringkali tidak dapat menghindari dari tanggung jawab domestik, sehingga menghadapi kesulitan dalam melewati rintangan tersebut. Perempuan menerima dorongan, pelatihan, dan peluang yang kurang daripada laki-laki. Partisipasi perempuan yang lebih rendah dalam jam kerja disebabkan oleh keterlibatan yang tinggi dalam tugas-tugas rumah tangga. Penelitian mencerminkan bahwa laki-laki lebih aktif dalam melakukan pekerjaan rumah tangga dan merawat anak dibandingkan dengan periode sebelumnya. Meskipun demikian, perempuan masih menjadi pihak yang bertanggung jawab atas sebagian besar pekerjaan rumah tangga. Dalam kerangka karier, perempuan semakin terpinggirkan karena mereka harus mengemban tanggung jawab dalam pekerjaan rumah tangga dan merawat anak. Perempuan menghadapi lebih banyak hambatan dibandingkan dengan laki-laki saat memutuskan untuk berhenti bekerja karena alasan keluarga. Mereka merasa tertekan untuk menjalankan peran ganda, yaitu bersaing di tempat kerja sambil tetap mengelola rumah tangga dengan baik. (Baiduri et al., 2023)

Hambatan lain yang menghalangi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan adalah perbedaan psikologis antara gender. Perempuan cenderung lebih emosional daripada laki-laki, dan mereka biasanya menggunakan pendekatan yang lebih mendukung daripada pendekatan yang bersifat direktif. Pemimpin perempuan cenderung bersifat partisipatif dan sering berkolaborasi dengan orang lain. Mereka umumnya mengalami kesulitan dalam menentang atau tidak setuju dengan orang lain dalam situasi tertentu. Perempuan sebagai pemimpin lebih cenderung tidak terlalu agresif dan secara konsisten berinvestasi waktu dalam membangun hubungan yang positif. Sebaliknya, pemimpin laki-laki yang tegas dan keras biasanya dianggap berhasil. Namun, ketika perempuan menunjukkan ketangguhan dan kekuatan, atau menampilkan perilaku yang dianggap maskulin, mereka bisa menghadapi

---

---

kritik atau reaksi yang tidak menyenangkan. Sebaliknya, ketika perempuan bersikap ramah dan lembut, mereka mungkin dianggap sebagai lemah atau dianggap sebagai hambatan bagi kemajuan mereka. Menurut penelitian, empat puluh enam persen dari individu yang diwawancarai lebih memilih untuk dianggap kompeten dan disenangi. Pandangan seperti itu dapat membuat perempuan merasa terkekang dan dapat menghambat kemajuan mereka. Keadaan ini dikenal sebagai 'ikatan ganda'. Menurut penelitian dari Catalyst (2007), ikatan ganda terjadi ketika seseorang terdorong untuk memilih di antara dua opsi yang kurang menguntungkan, dan responsnya dianggap tidak tepat tanpa memandang pilihan yang diambil. (Baiduri et al., 2023)

Oleh karena itu, Ketidaksetaraan gender pada dasarnya bukanlah hasil kebijakan suatu organisasi, melainkan timbul sebagai akibat dari hakikat dan tanggung jawab individu perempuan terhadap dirinya sendiri. Pada dasarnya, Perempuan menunjukkan gaya kepemimpinan yang sejajar dengan laki-laki. Namun, karena peran kodrat sebagai ibu rumah tangga dengan tanggung jawab penuh terhadap keluarga dan anak-anaknya, waktu kerja mereka lebih terbatas dibandingkan dengan laki-laki. Tidak langsung, peran kodrat tersebut menimbulkan pembatasan bagi perempuan untuk mengejar karier tinggi, dan itulah yang membedakan posisi perempuan dengan laki-laki dalam kontribusi mereka terhadap kinerja organisasi.

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan merupakan keterampilan yang diperlukan oleh seorang pemimpin untuk mengelola timnya agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini melibatkan pola perilaku yang memandu anggota tim menuju pencapaian visi bersama, dengan budaya organisasi yang dapat bervariasi antar lingkungan. Saat melihat perbedaan antara gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan, perlu diperhatikan stereotip yang melekat dan apakah perbedaan tersebut berdasarkan karakteristik konkret atau pandangan umum. Pemimpin laki-laki cenderung fokus pada aspek finansial, bersifat kompetitif, puas dengan pekerjaan, dan mencari status serta penghargaan. Budaya patriarki juga memainkan peran dalam persepsi terhadap peran laki-laki dalam kepemimpinan.

Di sisi lain, pemimpin perempuan lebih sering menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif, transformatif, dan kolaboratif. Mereka lebih fokus pada pengembangan hubungan personal, memberikan pengakuan terhadap kinerja baik, dan fokus pada pertumbuhan karyawan. Meskipun ada bias dan stereotip dalam persepsi terhadap pemimpin perempuan, kesetaraan gender dalam kepemimpinan menjadi semakin diperjuangkan. Pemimpin perempuan membawa kekuatan, perspektif, dan inovasi yang berbeda ke dalam praktik kepemimpinan. Namun, perempuan masih menghadapi rintangan terkait dengan pembagian kerja yang tidak seimbang, tanggung jawab domestik, dan persepsi kurangnya kompetensi. Kesetaraan gender di tempat kerja menjadi penting untuk menciptakan lingkungan yang adil dan inklusif, di mana kemampuan dan kompetensi diakui tanpa memandang jenis kelamin.

### **Daftar Pustaka**

- Azizah, N. (2021). Aliran Feminis dan Teori Kesetaraan Gender dalam Hukum. *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies*, 1(1), 1–10.
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan Kepemimpinan : Sebuah Kajian Literatur . *Jurnal Jimek Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* , 3(2), 179–204.

- 
- Gunawan, N. (2019). Implikasi Gender Dalam Kepemimpinan Terhadap Sistem Pengendalian Manajemen Agar Mengatasi Masalah Motivasi Di Cv. M Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 8(1), 217–229.
- Izzah, A. A., & Hidayah, N. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Perspektif Studi Gender. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(2), 147–164.
- Kartika, F. E. W., & Muarifuddin. (2023). Analisis Kesetaraan Gender Dalam Kepemimpinan Organisasi Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 2441–2455.
- Lendrawaty. (2021). Perspektif Gender dalam Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan*, 2(3), 502–515.
- Leovani, E., Ismadi, F. H., & Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan Gender Di Tempat Kerja : Tinjauan Mengenai Proses Dan Praktek Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(2), 303–319.
- Nurmayanti, P. M., Suryawati, E., Firzal, Y., Maulida, Y., & Ramaiyanti, S. (2021). Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, Dan Diversitas. *Jurnal El-Riyasah*, 12(1), 1–25.
- Qolbah, I. N., Taufik, W., & Rusmana, D. (2023). Kajian Semiotik: Perspektif Kesetaraan Gender Dalam Kepemimpinan Pada Tafsir Al-Misbah Dan Al-Azhar. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 65–76.
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 2(3), 41–48.
- Soelistyoningrum, J. N. (2020). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(1), 47–57.
- Sunarso, B. (2023). *Teori Kepemimpinan*. CV. Madani Berkah Abadi.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *RI'AYAH*, 4(2), 208–215.