

## Kepemimpinan Berbasis Gender: Systematic Literature View

Ahsan Zainur Rohim<sup>1\*</sup>, Amalia Rohmawati<sup>2</sup>, Az-zahrotul Fitriyah<sup>3</sup>, Fala Tania Lillah<sup>4</sup>,  
Riyan Sisiawan Putra<sup>5</sup>, Nuzulul Fatimah<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup>Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

E-mail: <sup>1)</sup> [3230021070@student.unusa.ac.id](mailto:3230021070@student.unusa.ac.id), <sup>2)</sup> [nuzulul@unusa.ac.id](mailto:nuzulul@unusa.ac.id)

### ABSTRAK

Kepemimpinan berbasis gender telah menjadi topik yang semakin penting dalam penelitian manajemen dan organisasi, mengingat adanya dorongan global untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja. Dengan semakin banyaknya perempuan yang berpartisipasi di berbagai bidang ekonomi dan politik di Indonesia, fenomena ini menjadi semakin signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis (SLR) terkait kepemimpinan berbasis gender. Dengan meninjau studi yang sudah ada, penelitian ini akan mengidentifikasi pola, tantangan, dan peluang dalam mempromosikan kesetaraan gender dalam kepemimpinan di Indonesia. Penelitian menggunakan jenis penelitian literature review atau kajian pustaka. Data yang menjadi sumber data utama dalam kajian pustaka ini adalah data sekunder. Kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor gender yang kompleks dan dinamis. Melalui metodologi penelitian yang komprehensif, artikel ini membahas berbagai aspek penting dalam kepemimpinan berbasis gender. Gender dalam kepemimpinan menyoroti bagaimana peran gender mempengaruhi gaya dan keefektifan kepemimpinan. Dengan demikian, pemahaman yang lebih dalam mengenai kepemimpinan berbasis gender dapat membantu mengidentifikasi strategi yang efektif untuk memberdayakan pemimpin dari berbagai latar belakang gender.

Kata kunci: Gender, Kepemimpinan, Efektivitas

### ABSTRACT

*Gender-based leadership has become an increasingly important topic in management and organizational research, given the global push to achieve gender equality and empower women in the workplace. With more women participating in various economic and political spheres in Indonesia, this phenomenon has become even more significant. This study aims to conduct a systematic literature review (SLR) on gendered leadership. By reviewing existing studies, this research will identify patterns, challenges, and opportunities in promoting gender equality in leadership in Indonesia. The research uses a literature review type of research. The main source of data in this literature review is secondary data. Leadership is influenced by complex and dynamic gender factors. Through a comprehensive research methodology, this article discusses various important aspects of gender-based leadership. Gender in leadership highlights how gender roles influence leadership style and effectiveness. Thus, a deeper understanding of gendered leadership can help identify effective strategies to empower leaders from different gender backgrounds.*

*Keywords: Gender, Leadership, Effectiveness*

### 1. Pendahuluan

Kepemimpinan berbasis gender telah menjadi topik yang semakin penting dalam penelitian manajemen dan organisasi, mengingat adanya dorongan global untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja. Dengan semakin banyaknya perempuan yang berpartisipasi di berbagai bidang ekonomi dan politik di Indonesia, fenomena ini menjadi semakin signifikan. Meskipun demikian, masih ada sejumlah hambatan yang menghalangi perempuan untuk naik ke posisi kepemimpinan senior di sektor publik dan swasta. Studi yang dilakukan oleh (Eagly & Heilman, 2016) menunjukkan bahwa, meskipun memiliki kualifikasi yang setara atau lebih tinggi,

perempuan sering dianggap kurang mampu atau kurang cocok untuk posisi kepemimpinan dibandingkan laki-laki karena adanya stereotip gender dan bias yang tidak disadari.

Menurut laporan (World Economic Forum, 2023), kesenjangan gender secara global (berdasarkan populasi) berada di angka 68,4%. Sementara itu, WEF menempatkan Indonesia pada peringkat ke-87 dalam hal kesenjangan gender. Sementara itu, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa Indeks Pemberdayaan Gender di Indonesia berada di angka 76,90 pada tahun 2023 dan untuk penempatan perempuan sebagai tenaga profesional masih berada pada angka 49,53% di tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan terus memiliki representasi yang lebih rendah dalam posisi profesional dibandingkan laki-laki di tempat kerja. Perempuan menghadapi berbagai tantangan yang berbeda yang menghalangi mereka untuk menjadi pemimpin, bukan karena kurangnya kemampuan. Perempuan memiliki potensi untuk memimpin, tetapi menghadapi tantangan dalam mencapai posisi ini. Kesenjangan gender akan memiliki pengaruh yang luas dan membatasi potensi yang dapat ditunjukkan oleh perempuan jika mereka diberikan hak yang sama dengan laki-laki.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis (SLR) terkait kepemimpinan berbasis gender. Dengan meninjau studi yang sudah ada, penelitian ini akan mengidentifikasi pola, tantangan, dan peluang dalam mempromosikan kesetaraan gender dalam kepemimpinan di Indonesia. Kajian literatur ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif dan mendalam untuk mendukung kebijakan dan praktik yang lebih inklusif di tempat kerja, sehingga dapat membantu mengatasi hambatan gender dan memberdayakan perempuan untuk mencapai potensi penuh mereka dalam peran kepemimpinan.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian literatur view atau tinjauan pustaka digunakan dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka adalah pemeriksaan komprehensif dan sintesis dari pengetahuan yang sudah ada yang berkaitan dengan masalah penelitian. (Intan Baiduri et al., 2023). Data sekunder merupakan sumber informasi utama yang digunakan dalam evaluasi literatur ini. Menurut (Sugiyono, 2017), Data sekunder adalah informasi yang diperoleh peneliti melalui perantara seperti orang lain atau bahan tertulis dan bukan secara langsung dari sumbernya. Sinta, Scopus, Crossref, dan Google Scholar digunakan untuk mencari artikel dengan menggunakan keywords gender dalam kepemimpinan, perempuan, stereotipe gender, perbedaan kepemimpinan dalam gender. Kriteria inklusi penelitian ini adalah karya-karya yang diterbitkan dalam jurnal penelitian berbahasa Inggris atau Indonesia antara tahun 2015 dan 2024 yang membahas gender dan kepemimpinan sesuai dengan penelitian. Setelah artikel ditemukan, artikel-artikel tersebut diperiksa secara menyeluruh untuk menentukan apakah artikel tersebut memenuhi persyaratan.

## 3. Pembahasan

### 3.1. Gender dalam kepemimpinan

Peran dan tanggung jawab dalam masyarakat ditentukan oleh gender sebagai konstruksi sosial, khususnya pada posisi kepemimpinan. Teori peran sosial menjelaskan bahwa masyarakat memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap laki-laki dan perempuan, sehingga mempengaruhi cara mereka menjalani hidup. Studi yang dilakukan oleh (Eagly, 2019) menemukan bahwa perempuan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada inspirasi dan pemberdayaan bawahan, sedangkan laki-laki fokus pada tugas dan hasil.

Perempuan dan laki-laki memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian ini. Menurut (Hoyt, 2020), penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan cenderung lebih kolaboratif dan partisipatif dibandingkan pemimpin laki-laki. Hal ini konsisten dengan temuan (Klenke, 2019) bahwa pemimpin perempuan seringkali lebih mudah beradaptasi dan fleksibel ketika menghadapi tantangan organisasi.

Gender juga mempengaruhi persepsi terhadap kinerja kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Paustian-Underdahl, (Paustian-underdahl et al., 2014) menunjukkan bahwa terdapat bias gender yang signifikan dalam evaluasi kinerja manajerial, dimana kinerja manajer perempuan setidaknya sama baiknya dengan rekan kerja laki-laki mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun proporsi perempuan dalam posisi kepemimpinan meningkat, masih terdapat hambatan signifikan yang harus diatasi terkait persepsi dan bias gender.

### **3.2. Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan mencakup perilaku individu dalam sebuah instansi, mendefinisikan jenis organisasi atau keadaan yang diciptakan perusahaan atau dianggap sesuai adalah pendekatan yang paling sederhana dalam penjelasan gaya kepemimpinan itu sendiri (Northouse, 2021). Mengidentifikasi jenis organisasi atau keadaan yang menghasilkan atau cocok untuk gaya tertentu adalah metode yang paling sederhana untuk berbicara tentang berbagai gaya. Kondisi masing-masing anggota organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kepemimpinan yang harus dilakukan seorang pemimpin di atasnya. Mengetahui situasi sesungguhnya anggota, memungkinkan seorang pemimpin untuk memilih model kepemimpinan terbaik. Bagaimanapun tidak mengecualikan kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda dan divisi yang berbeda. Pengaturan atau organisasi yang sesuai untuk atau diproduksi oleh gaya tertentu. Pada dasarnya, setiap gaya kepemimpinan hanya cocok dalam situasi tertentu. Pemimpin dapat memilih model kepemimpinan terbaik berdasarkan keadaan sebenarnya anggota (Hidayati & Mardhiah, 2019).

Menurut (Poppy Nurmayanti M et al., 2021) kepemimpinan mengacu pada standar perilaku yang digunakan seseorang dalam upaya untuk membentuk perilaku orang lain yang mereka amati. Dalam sebuah perusahaan, perbedaan gender seringkali bukan konsep panduan; namun, dalam kasus ini, kepemimpinan laki-laki lebih terlihat daripada kepemimpinannya perempuan. Alasan untuk perbedaan dalam kepemimpinan adalah bahwa pria cenderung berpikir lebih kompleks daripada wanita. Tidak mungkin untuk menilai gaya kepemimpinan berdasarkan hanya satu pendapat ketika menggunakan gender sebagai indikator kinerja. (Northouse, 2021) Wanita lebih cenderung daripada pria untuk memegang posisi kepemimpinan di perusahaan. Sebuah organisasi terus mendukung kesetaraan gender terlepas dari kesenjangan gender yang mencolok, berdasarkan keyakinan bahwa wanita sama-sama mampu mencapai kesuksesan profesional yang lebih besar dan memegang posisi kepemimpinan bersama laki-laki. Kemampuan subordinatnya untuk memilih dan menerapkan filosofi kepemimpinan yang tepat adalah faktor lain yang dipertimbangkan oleh seorang pemimpin yang sukses. Kepemimpinan transformatif, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinannya yang otoriter adalah beberapa jenis kepemimpinan yang prevalen. Tujuan utama kepemimpinan transformatif adalah untuk memupuk ikatan yang mendalam, mendorong pertumbuhan pribadi, dan menginspirasi bawahannya. Pemimpin otoriter melibatkan kontrol yang ketat dan pengambilan keputusan yang dominan, sedangkan pemimpin transaksional berfokus pada penghargaan dan hukuman berdasarkan pencapaian tujuan (Intan Baiduri et al., 2023).

### **3.3. Hubungan gender dalam kepemimpinan**

Efektivitas kepemimpinan berbeda dari satu peneliti ke peneliti lainnya. Menurut (Northouse, 2021) efektivitas kepemimpinan mengacu pada kapasitas pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi sambil memotivasi dan memberdayakan para pengikutnya. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi, mengarahkan, dan memfasilitasi para pengikutnya untuk berkolaborasi dan mencapai prestasi maksimal. Efektivitas kepemimpinan lebih dari sekadar memiliki karakteristik tertentu, tetapi juga tentang menunjukkan perilaku yang tepat dalam kondisi yang tepat.

(Intan Baiduri et al., 2023) menyatakan bahwa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian keefektifan kepemimpinan adalah melihat pekerjaan yang telah diselesaikan oleh kelompok atau organisasi di bawah arahan pimpinan. selain itu Indikator lain yang perlu diperhatikan ketika menganalisis efektivitas termasuk tingkat ketidakhadiran, tingkat pergantian staf, keluhan, pengaduan

kepada manajemen puncak, permintaan pemindahan, dan faktor lainnya (Poppy Nurmayanti M et al., 2021).

Secara umum, menurut (Internationale & Internationale, 2021) keefektifan seorang pemimpin dapat diukur berdasarkan beberapa pendekatan:

1. Evaluasi kinerja adalah pemeriksaan terhadap kinerja tim atau organisasi yang dapat mencakup indikator seperti produktivitas, kualitas hasil, dan pemenuhan target keuangan. Penelitian menunjukkan bahwa tinjauan kinerja yang sistematis dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keberhasilan seorang pemimpin
2. Survei Kepuasan Karyawan: Melakukan survei untuk menilai kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang merupakan penanda penting dari kinerja kepemimpinan. Kebahagiaan karyawan sering kali dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang digunakan
3. Studi kasus: dilakukan untuk mempelajari bagaimana pemimpin yang efektif bekerja dalam situasi yang berbeda

Perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan akurat mengenai kinerja kepemimpinan dalam berbagai konteks dan skenario dengan menggabungkan berbagai indikator dan metode pengukuran.

### **3.4. Perbedaan gender dalam kepemimpinan**

Di tempat kerja, gender dapat berdampak pada tanggung jawab kepemimpinan. Menurut (Koutsioumpa, 2023), telah terbukti bahwa karakteristik tertentu yang diinginkan dalam peran kepemimpinan dapat berdampak pada preferensi gender dalam kepemimpinan. Karena perempuan sering dianggap memiliki sifat-sifat yang lebih komunal daripada laki-laki, mereka sering dipilih untuk peran kepemimpinan yang menonjolkan sifat-sifat tersebut. Namun, terlepas dari fakta bahwa data empiris menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki yang menduduki posisi kepemimpinan tampaknya tidak berbeda dalam hal keefektifan atau gaya kepemimpinan, masih terlihat jelas bahwa pasar tenaga kerja dan tempat kerja masih dipisahkan secara gender.

Banyak penelitian telah menyelidiki hubungan antara gender dan kepemimpinan. (Internationale & Internationale, 2021) menjelaskan bahwa pemimpin wanita “relatif membantu, baik hati, simpatik, dan interpersonal”, sedangkan pemimpin pria “tegas, ambisius, dominan, energik, mandiri, dan percaya diri”. Menurut teori kesesuaian peran, laki-laki dipandang sesuai dengan tanggung jawab kepemimpinan, sementara perempuan dipandang tidak sesuai (Chen, 2022). Korelasi antara karakteristik stereotip yang diberikan kepada pemimpin dan karakteristik yang diinginkan terkait dengan tanggung jawab kepemimpinan dapat menjelaskan fenomena kesukaan terhadap pemimpin (Antonopoulou et al., 2021). Penelitian ilmiah menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan dan gender.

### **3.5. Prasangka dalam kepemimpinan**

Dalam lingkungan sebuah instansi yang menjadi landasan utamanya adalah pemimpin serta karyawannya, harmonisasi di Antara keduanya menjadi fondasi yang kokoh untuk pembentukan organisasi. jika tidak ada harmonis Antara keduanya, maka bisa timbul ketidakcocokan yang berpotensi menciptakan masalah mendominasi, terutama dalam konteks motivasi. sehingga dalam ranah kepemimpinan perbedaan gender memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin, yang dapat diidentifikasi melalui karakteristik kepemimpinan tanpa memandang apakah pemimpin itu laki-laki atau perempuan (Latifah et al., 2024).

Menurut (Baiduri, 2023) di dalam organisasi maupun instansi 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. 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.

Ketika mengevaluasi perbedaan dalam gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, kita dapat mengamati perbandingan tersebut dengan merujuk pada konsep kepemimpinan yang melekat pada keduanya, atau apakah itu berdasarkan pada gaya dan karakteristik spesifik yang teramati pada pemimpin laki-laki dan perempuan. Konsep 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. Konsep 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 (Intan Baiduri et al., 2023).

### **3.6. Motif menyingkirkan hambatan gender dalam kepemimpinan**

Bias dalam kepemimpinan telah menjadi topik yang semakin relevan dalam literatur psikologi manajemen dan organisasi sejak tahun 2019. Untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang komprehensif dan efektif, penting untuk memahami bagaimana bias berdampak pada proses pengambilan keputusan dan dinamika tim. Bagian ini menjelaskan konsep bias dalam konteks kepemimpinan, faktor-faktor yang mempengaruhi bias, dan dampak bias terhadap organisasi.

Istilah prasangka dalam kepemimpinan digunakan untuk menggambarkan sikap atau penilaian negatif yang tidak adil terhadap individu atau kelompok berdasarkan karakteristik tertentu, seperti ras, jenis kelamin, usia, atau etnis. (Greenwald & Krieger, 2006) mendefinisikan prasangka sebagai sikap atau keyakinan yang secara negatif mempengaruhi persepsi dan perilaku seseorang terhadap orang lain tanpa alasan yang masuk akal. Jenis prasangka ini dapat terwujud dalam berbagai cara, seperti keyakinan stereotip, diskriminasi, dan bias implisit yang sering kali tersembunyi dari para pemimpin.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi prasangka dalam kepemimpinan, antara lain:

1. Konteks budaya dan sosial: Pemimpin dari latar belakang budaya dan sosial tertentu mungkin memiliki prasangka terhadap kelompok lain yang berbeda dengan kelompoknya (Abrams & Hogg, 2010).
2. Pengalaman Pribadi dan Profesional: Pengalaman masa lalu para pemimpin dalam berinteraksi dengan berbagai kelompok dapat membentuk bias mereka (Pearson et al., 2009).
3. Struktur Organisasi dan Lingkungan Kerja: Struktur organisasi yang tidak inklusif dapat memperkuat bias melalui kebijakan dan praktik yang diskriminatif (Stevens et al., 2008).

Prasangka dalam kepemimpinan mempunyai dampak yang signifikan terhadap organisasi, antara lain:

1. Pengambilan keputusan yang tidak adil: Bias dapat mengakibatkan pengambilan keputusan yang tidak obyektif, sehingga dapat merugikan sebagian anggota kelompok (Greenwald & Krieger, 2006).
2. Menurunnya Semangat dan Kinerja Tim: Ketidakadilan dan diskriminasi yang dirasakan anggota tim dapat menurunkan semangat dan produktivitas mereka (Abrams & Hogg, 2010).

3. Kehilangan Bakat: Organisasi yang tidak dapat mengatasi bias kepemimpinan berisiko kehilangan karyawan berbakat yang merasa tidak dihargai atau didiskriminasi (Stevens et al., 2008)

Pembentukan lingkungan kerja yang adil dan produktif memerlukan kesadaran akan pentingnya prasangka dalam kepemimpinan dan mengambil tindakan untuk meminimalkan dampaknya. Para pemimpin dapat belajar dari pengalaman mereka dan mengambil pendekatan proaktif untuk mengatasi prasangka, sekaligus meningkatkan kerja tim dan kinerja organisasi.

### **3.7. Motif Menyingkirkan Hambatan Gender dalam Kepemimpinan**

Menyingkirkan hambatan gender dalam kepemimpinan merupakan tugas yang sulit dan membutuhkan berbagai pendekatan untuk menciptakan tempat kerja yang adil dan inklusif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stereotip gender, bias implisit, dan struktur organisasi yang tidak mendukung sering kali menjadi akar penyebab rintangan gender dalam kepemimpinan. Menurut (Eagly & Heilman, 2016), perubahan struktural sangat penting untuk memfasilitasi kemajuan perempuan dalam kepemimpinan. Perubahan ini mencakup peraturan keseimbangan kehidupan kerja dan inisiatif inklusivitas gender. Studi ini menyatakan bahwa untuk mendorong keragaman gender di tingkat kepemimpinan, perusahaan harus mengubah budaya dan kebijakan kerja mereka.

Motif untuk menghilangkan hambatan gender dalam kepemimpinan sangat beragam dan didorong oleh keinginan untuk mencapai keadilan sosial, meningkatkan kinerja organisasi, dan memanfaatkan potensi penuh dari tenaga kerja yang beragam. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan kepemimpinan yang beragam cenderung lebih inovatif, memiliki kinerja keuangan yang lebih baik, dan mampu beradaptasi lebih baik terhadap perubahan pasar. Sebagai contoh, sebuah studi oleh (Post & Byron, 2015), mengungkapkan bahwa kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat meningkatkan perspektif strategis dan inovasi organisasi, yang pada gilirannya mendorong kinerja perusahaan yang lebih baik.

Menurut (Gillard, 2022), Kepemimpinan perempuan sering kali mencakup sifat-sifat seperti kolaborasi, empati, dan ketangguhan, yang sangat penting dalam lingkungan kepemimpinan modern yang rumit. Dan menurut (Northouse P. G., 2017), proporsi perempuan lebih besar dalam memegang peran kepemimpinan. Untuk itu diperlukan upaya berkelanjutan untuk mencapai kesetaraan gender dalam kepemimpinan. Kita harus mengatasi hambatan yang masih ada, seperti stereotip gender dan bias implisit, yang dapat memengaruhi cara orang lain memandang dan menghargai kontribusi yang diberikan oleh perempuan dalam peran kepemimpinan. Secara keseluruhan, pertimbangan moral dan finansial berperan dalam gerakan untuk menghilangkan hambatan antar gender dalam kepemimpinan. Organisasi dapat membantu perempuan untuk mewujudkan potensi penuh mereka melalui lingkungan kerja yang inklusif dan kebijakan yang mendukung, yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat luas.

## **4. Kesimpulan**

Kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor gender yang kompleks dan dinamis. Melalui metodologi penelitian yang komprehensif, artikel ini membahas berbagai aspek penting dalam kepemimpinan berbasis gender. Gender dalam kepemimpinan menyoroti bagaimana peran gender mempengaruhi gaya dan keefektifan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang berbeda antara pria dan wanita menunjukkan variasi yang signifikan, sementara efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh persepsi dan stereotip gender.

Hubungan gender dalam kepemimpinan juga menunjukkan adanya dinamika dan interaksi yang unik. Perbedaan gender dalam kepemimpinan terlihat dalam pendekatan dan prioritas yang berbeda. Selain itu, prasangka dalam kepemimpinan menegaskan adanya hambatan yang perlu diatasi untuk mencapai kesetaraan. Akhirnya, motif menyingkirkan hambatan gender dalam kepemimpinan menekankan pentingnya upaya kolaboratif untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan adil bagi semua pemimpin, tanpa memandang gender. Dengan demikian, pemahaman yang lebih dalam

mengenai kepemimpinan berbasis gender dapat membantu mengidentifikasi strategi yang efektif untuk memberdayakan pemimpin dari berbagai latar belakang gender.

## 5. Daftar Pustaka

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2010). Social identity and self-categorization. *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, January 2010, 179–193. <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n11>
- Antonopoulou, H., Katsibelis, A., & Halkiopoulos, C. (2021). Cognitive Parameters Detection Via Gamification in Online Primary Education During Covid-19. *INTED2021 Proceedings*, 1(March), 9625–9632. <https://doi.org/10.21125/inted.2021.2007>
- Eagly, A. H., & Heilman, M. E. (2016). Gender and leadership: Introduction to the special issue. *Leadership Quarterly*, 27(3), 349–353. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.04.002>
- Greenwald, A. G., & Krieger, L. H. (2006). Implicit bias: Scientific foundations. *California Law Review*, 94(4), 945–967. <https://doi.org/10.2307/20439056>
- Hidayati, R., & Mardhiah, N. (2019). Gender dan GayaKepemimpinan Perempuan Di Jabatan Publik: Studi Fenomenologi Pelaksanaan Syariat Islam di Aceh. *Jurnal Community*, 4(2), 236–246. <https://doi.org/10.35308/jcpds.v4i2.995>
- Intan Baiduri, Nabilatul Hasanah, Fadjar Maulana, & Mochammad Isa Anshori. (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>
- Internationale, R., & Internationale, R. (2021). *Leadership dans une perspective de genre Leadership from a gender perspective*. 2, 1373–1394.
- Koutsoumpa, E. (2023). Leadership Positions and Leadership Types in Work Setting: The Role of Gender. *Technium Business and Management*, 5, 1–14. <https://doi.org/10.47577/business.v5i.9531>
- Paustian-underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Journal of Applied Psychology Gender and Perceptions of Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis of Contextual Moderators Gender and Perceptions of Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis of Contextual Moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145. <https://doi.org/10.1037/a0036751>
- Pearson, A. R., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2009). The Nature of Contemporary Prejudice: Insights from Aversive Racism. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(3), 314–338. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00183.x>
- Poppy Nurmawati M, Evi Suryawati, Yohannes Firzal, Yusni Maulida, & Sinta Ramiyanti. (2021). Model Konseptual Kepemimpinan, Gender, Dan Diversitas. *Jurnal El-Riyasah*, 12, 1–16.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: Lehigh university. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546–1571.
- Stevens, F. G., Plaut, V. C., & Sanchez-Burks, J. (2008). Unlocking the benefits of diversity: All-inclusive multiculturalism and positive organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 116–133. <https://doi.org/10.1177/0021886308314460>

## Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).