

Doi:

Website: <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com>

|              |                 |                  |
|--------------|-----------------|------------------|
| Naskah Masuk | Direvisi        | Diterbitkan      |
| 10 Juni 2024 | 17 Oktober 2024 | 14 Desember 2024 |

### Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif gender

Ali Murtopo

Universitas Islam Indragiri

Email: [alimurtopomurtopo@gmail.com](mailto:alimurtopomurtopo@gmail.com)

Nurul Fadilah

Universitas Islam Indragiri

Email: [nurul127800@gmail.com](mailto:nurul127800@gmail.com)

Risna Safitri

Universitas Islam Indragiri

Email: [risnarisba@gmail.com](mailto:risnarisba@gmail.com)

### ABSTRACT

*The study aims to provide insight into the differences in leadership styles in a gender perspective, highlighting the importance of overcoming gender stereotypes and creating an enabling environment for individuals to develop their own identities. This research has significant implications for individuals who want to change their gender-based leadership styles. Research on leadership focuses on identifying the difference between transactional leadership and transformational leadership. The method used is descriptive analysis using library studies. (library research). The research plan includes the selection of topics, the exploration of information, the determination of the focus of research based on the information obtained, the collection of data from books, journals, research reports, and other literature that supports the research theme. Research has shown that leaders can use interactive leadership styles, such as transformational leadership, which involves conflict management, construction, and personal organization. Women who use existing leadership are significant and there are effective. Women also use "transformational leadership" that uses the styles of "interactive leadership", encouraging participation, sharing of power and information, and raising people's self-esteem. This leadership style deals with seven generally influential management skills: deployment, conflict management, coaching and developing, personal organization and time management, communication, personal adaptability, and problem analysis and decision-making. While men tend to motivate people by transforming individual self-pleasure into group goals, women prefer to delegate and then train, while men prefer to tend to direct and then support. Women may be more likely to show that they use an interactive style of leadership than men, called transformational leadership.*

**Keyword:** *Leadership, Leadership style, Gender*

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai perbedaan gaya kepemimpinan dalam perspektif gender. Studi ini menyoroti pentingnya mengatasi stereotip gender dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi individu untuk mengembangkan identitas mereka sendiri. Penelitian ini mempunyai implikasi signifikan bagi individu yang ingin mengubah gaya kepemimpinan berdasarkan gender. penelitian tentang kepemimpinan berfokus pada mengidentifikasi perbedaan antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan kajian kepustakaan (*library research*). Rancangan penelitian meliputi pemilihan topik, eksplorasi informasi, menentukan fokus penelitian berdasarkan informasi yang telah diperoleh, pengumpulan data dari buku-buku, jurnal, laporan penelitian, dan literatur lainnya yang mendukung tema penelitian ini. Penelitian telah menunjukkan bahwa para pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan interaktif, seperti kepemimpinan transformasional, yang melibatkan

manajemen konflik, pembinaan, dan organisasi pribadi. Perempuan yang menggunakan kepemimpinan yang terdapat yang signifikan dan terdapat yang efektif. Perempuan juga menggunakan "kepemimpinan transformasional" yang menggunakan gaya-gaya "kepemimpinan interaktif" dengan mendorong partisipasi, pembagian kekuasaan dan informasi, dan mempertinggi harga diri orang-orang. Gaya kepemimpinan ini berhubungan dengan tujuh skill manajemen secara umum yang berpengaruh: pendelagasian, manajemen konflik, coaching dan developing, personal organization dan time management, komunikasi, adaptabilitas personal, dan analisa masalah dan pengambilan keputusan. Sedangkan laki-laki cenderung memotivasi orang-orang dengan mentransform kesenangan diri individu ke dalam tujuan-tujuan kelompok, perempuan lebih memilih untuk mendelegasikan dan kemudian melatih, sedangkan laki-laki lebih memilih cenderung mengarahkan dan kemudian mendukung. Perempuan mungkin lebih bisa menunjukkan bahwa mereka menggunakan sebuah gaya kepemimpinan interaktif dibanding laki-laki, yang disebut kepemimpinan transformasional

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Gender*

## Pendahuluan

Secara harfiah, kepemimpinan atau *leadership* adalah sifat, kapasitas, dan kemampuan seseorang dalam memimpin. Makna kepemimpinan sendiri sangat luas dan bervariasi berdasarkan para ilmuwan yang menjelaskannya. Menurut Charteris-Black, definisi dari kepemimpinan adalah "*leadership is process whereby an individual influence a group of individuals to achieve a common goal*". (Zahara Mutia Wahyuni, dkk, 2020) Kepemimpinan merupakan peran penting dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Selain itu, faktor yang sangat penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama dari faktor kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan organisasi adalah suatu kegiatan untuk melakukan perubahan secara terencana yang meliputi diagnosa sistematis organisasi. Seorang pemimpin harus berperan aktif dalam mengelola pelaksanaan kegiatan usaha pengembangan organisasi. (Husen Waedoloh, dkk, 2021)

Ketika isu gender diangkat, yang timbul dalam benak kita adalah diskriminasi terhadap wanita dan penghilangan hak-hak terhadap mereka.. Sementara hubungan antara *stereotype* laki-laki dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi sangat menyolok. Organisasi seringkali menjadi rasional, analitis, strategis, berorientasi kepada keputusan, keras dan agresif dan begitu juga dengan para lelaki. Hal ini mempunyai implikasi yang penting bagi perempuan yang ingin menjalankan dunia semacam ini sebab sejauh ini apabila mereka berusaha mengembangkan nilai-nilai tersebut, mereka sering dipandang melanggar *stereotype* tradisional perempuan sehingga akan menimbulkan kritikan-kritikan seperti menjadi "terlalu tegas" dan mencoba memainkan peran laki-laki. Banyak diskusi yang dilakukan selama dua decade terakhir mempersoalkan apakah seorang manajer laki-laki dan manajer perempuan berbeda. (Ryani Dhyan Parashakti, 2015).

## Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Pertama penelitian ini berhadapan langsung dengan teks atau data angka, bukan dengan lapangan atau saksi mata (*eyewitness*), berupa kejadian, orang atau benda-benda lain. Kedua, data bersifat siap pakai (*readymade*), artinya peneliti tidak pergi kemana-mana, kecuali hanya berhadapan langsung dengan sumber yang sudah ada di perpustakaan.

Ketiga, data perpustakaan umumnya adalah sumber data sekunder, dalam arti bahwa peneliti memperoleh data dari tangan kedua bukan asli dari tangan pertama dilapangan. Keempat, kondisi data di perpustakaan tidak dibagi oleh ruang dan waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perbedaan gaya kepemimpinan dalam perspektif gender. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan kajian kepustakaan (*library research*). Rancangan penelitian meliputi pemilihan topik, eksplorasi informasi, menentukan fokus penelitian berdasarkan informasi yang telah diperoleh, pengumpulan data dari buku-buku, jurnal, laporan penelitian, dan literatur lainnya yang mendukung tema penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *editing* (mengedit informasi), *organizing* (mengorganisir data), dan *finding* (mencari sumber-sumber relevan). Sedangkan untuk analisis data, digunakan metode analisis deduktif dan interpretatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana perbedaan gaya kepemimpinan dalam perspektif gender.

## Hasil dan Pembahasan

### Kepemimpinan

Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Adapun istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan “pemimpin”. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.(Tun Huseno, 2021).

Kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi. (Wirawan, 2013). Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. (Setyowati, 2013). Kepemimpinan (*leadership*) mempunyai fokus dalam hal pergerakan yang mencoba membawa sekelompok orang menuju perubahan ke arah yang lebih baik dan ideal. Maka dari itu, dapat dibayangkan bahwa fungsi seorang leader adalah membawa organisasi untuk bergerak. (Lensufiie, 2010) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan dan maksud. Maksudnya bahwa kepemimpinan setidaknya melibatkan unsur-unsur: orang yang dapat mempengaruhi, orang yang dapat dipengaruhi, dan adanya kegiatan atau serangkaian tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Definisi kepemimpinan terus mengalami evolusi sebagaimana dikemukakan oleh Husaini Usman, (2019) yakni sebagai berikut:

1. 1920: kepemimpinan adalah memengaruhi pengikut agar taat, hormat, dan setia, serta mudah bekerja sama.

2. 1929: lebih menekankan pada kontrol dan sentralisasi kekuasaan.
3. 1930-an: memandang kepemimpinan sebagai cara memengaruhi daripada mendominasi.
4. 1940-an: mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku individu yang melibatkan secara langsung pada kegiatan kelompok. Pada saat yang bersamaan, kepemimpinan adalah menghimbau atau mengajak pengikutnya. Definisi ini membedakan kepemimpinan dengan mengajak atau memaksakan arah (Copeland, 1942).
5. 1950-an: kepemimpinan adalah pemimpin yang bertindak di dalam kelompok. Kepemimpinan adalah hubungan dalam mengembangkan tujuan bersama berdasarkan perilaku pemimpin. Kepemimpinan adalah keefektifan kemampuan dalam memengaruhi seluruh pengikut untuk mencapai tujuan bersama.
6. 1960-an: kepemimpinan adalah perilaku memengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan bersama.
7. 1970-an: definisi kepemimpinan Burns (1991) adalah konsep terpenting kepemimpinan, yaitu timbal balik proses menggerakkan orang dengan motif, nilai, ekonomi, politik, dan sumber daya lain dalam konteks kompetisi dan konflik sehingga tujuan tercapai secara saling tergantung dan tumpang tindih dilakukan pemimpin dan pengikut.
8. 1980-an: kepemimpinan didefinisikan sebagai berikut.
  - a. Melakukan seperti yang pemimpin harapkan.
  - b. Pengaruh.
  - c. Trait.
  - d. Transformasi.
9. 2000-kini: perdebatan kepemimpinan dan manajemen berlangsung terus secara hingga kini. Kepemimpinan akan tetap dipahami sebagai perbedaan makna secara terus-menerus oleh orang yang berbeda.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan, proses, atau fungsi seseorang untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang agar mengerjakan tugas sesuai perintah yang telah direncanakan dan ditentukan sebelumnya, dengan tujuan mencapai hasil tertentu

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hasnawati, 2020)

Menurut Thoah (2010) mengemukakan bahwa: “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain

atau bawahan”. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan tidak hanya tergantung dari sifat pribadi si pemimpin tetapi juga dari iklim yang sudah ditentukan oleh struktur dan kebudayaan kelompok. Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan antara lain: kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan mengarahkan-memotivasi tingkah laku orang lain. Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan sasaran kerja. Jiwa kepemimpinan disini diharapkan mampu mendelegasikan atau memberikan tanggung jawab yang sesuai antar seorang pemimpin dengan anggotanya secara seimbang dan adil.(Elvi Wirdah, Mirawati, 2022)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Hal-hal yang bersumber dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- b. Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggungjawab.
- c. Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahanannya. Adapun Jenis gaya kepemimpinan menurut (Tambunan, 2015) yaitu:

- a. Kepemimpinan otokratis/ diktatorial (*autocratic leadership*) merupakan kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin tipe ini tidak suka menerima kritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang-orang yang di dalam maupun luar organisasi
- b. Kepemimpinan militeristik (*militarisme leadership*), kepemimpinan ini terlihat pada pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahanannya. Pemimpin tipe ini terlalu menjaga wibawa dan jabatannya, sehingga pemimpin ini ingin selalu dihormati dan disegani oleh para bawahanannya, yang mengakibatkan kekakuan dan kurangnya komunikasi dengan para bawahanannya
- c. Kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*). Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, diharapkan dapat menjadi “bapak” bagi para pengikutnya. Pemimpin ini biasanya merupakan orang yang di-tuakan, dan dihormati, diangkat berdasarkan golongan/kasta, dan/atau berdasarkan keturunan dari seorang pemimpin suku

- d. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*) merupakan kepemimpinan yang mendesentralisasi wewenang. Ia akan terus melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut
- e. Kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai
- f. Kepemimpinan Bebas-Kendali (*freerein leadership*). Kepemimpinan yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri. Jenis kepemimpinan ini kurang efektif dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan
- g. Kepemimpinan karismatis (*charismatic leadership*). kharismatis diasumsikan sebagai suatu karakteristik individual dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal untuk memperoleh dukungan dan penerimaan
- h. Kepemimpinan demkoratis (*democratic leadership*) merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin tersebut berupaya untuk mengajari dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitas dari para bawahannya

## Gender

Gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari sudut non-biologis. Gender sering disalah artikan dengan jenis kelamin (sex) padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender sering juga dipamahami sebagai pemebrian tuhan atau kodrat ilahi, padahal gender tidak semata-mata demikian (Chotim, 2020).

Secara etimologi kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti Jenis Kealamin (Bangun, 2020) Kata gender bisa diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dalam hal nilai dan perilaku. Secara etimologis Gender bisa didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan, sedangkan menurut Handayani (2020) mengatakan bahwa Gender adalah perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi social dan budaya. Menurut Tupamahu (2020) bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Secara umum, gender lebih banyak berkonsentrasi pada aspek sosial, budaya, psikologis dan aspek-aspek non biologis lainnya. Studi gender lebih menekankan perkembangan maskulinitas (*masculinity/rujuliyah*) atau feminitas (*femininity/nisa'iyah*) seseorang.

Dari bebrapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gender adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya. (Nurhasanah, Zuriatin, 2023). Adapun Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin lebih jelasnya dipaparkan pada tabel dibawah ini:

| No | Gender                                                                                                                                                                                                                          | Jenis Kelamin (Seks)                                                                                                                                                          |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Terjadi karena konstruksi masyarakat                                                                                                                                                                                            | Terjadi karena perbedaan biologis                                                                                                                                             |
| 2  | Diajarkan melalui sosialisasi                                                                                                                                                                                                   | Pemberian Tuhan                                                                                                                                                               |
| 3  | Dapat diubah. Contoh<br>seorang perempuan : memasak, merawat anak, mendidik anak.<br>Laki-laki : bekerja diluar ruma, menjadi tenaga profesional dan sebagainya. Peran- peran ini bisa dikerjakan oleh laki-laki dan perempuan. | Tidak dapat diubah, contoh perempuan : reproduksi, haid, hamil, melahirkan, dan sebagainya.<br>Laki-laki : memproduksi sperma. Fungsi biologis ini tidak dapat dipertukarkan. |

Sumber : Modul Perkuliahan PGMI

Table di atas memberikan penjelasan bahwa tidak ada perbedaan antara peran laki-laki dan perempuan. Keduanya memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan mengembangkan diri. Dengan demikian, konseptualisasi ini sangat berbeda dengan pemikiran selama ini berlaku yang menyatakan bahwa diskriminasi yang diterima wanita bersumber pada faktor biologis, perbedaan jenis kelamin. Sedangkan sumber permasalahan yang sebenarnya adalah hubungan sosial yang asimetris antara pria dan wanita sehingga timbul dominasi pria, subordinasi terhadap wanita, eksploitasi terhadap wanita, *second class* dan sebagainya. (Nuruddin, 2018).

Implikasi dari gender adalah adanya perbedaan antara pria dan wanita. Pria dianggap sebagai makhluk yang memiliki sifat rasional, kuat, perkasa dan jantan, sedangkan wanita memiliki sifat emosional, lemah lembut, cantik dan keibuan. Oleh karenanya, dalam memainkan peranannya mereka juga dituntut untuk berbuat sesuai dengan yang diberikan masyarakat kepadanya.

### Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Gender

Banyak penelitian terdahulu tentang kepemimpinan menitikberatkan pada pengidentifikasian ciri-ciri kepribadian yang dikenal dengan kepemimpinan efektif. Pada tahun 1990-an muncul trend baru penelitian kepemimpinan. Para peneliti mulai memfokuskan perhatian mereka pada dua gaya manajemen yang kontras yaitu kepemimpinan transformasional vs transaksional.

Kepemimpinan transformasional mengembangkan hubungan positif dengan bawahan agar memperkuat performa bekerja dan organisasi. Manajer yang menampilkan kepemimpinan

transformasional mendorong pekerja untuk melihat ke depan kebutuhan mereka sendiri dan juga menitikberatkan pada kepentingan kelompok secara keseluruhan. Rosener (1991) memberikan penekanan yang lebih besar pada perempuan dibanding laki-laki dalam gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini melibatkan partisipasi, motivasi dan kekuasaan (dengan kharisma), sedangkan pendekatan transaksional melibatkan motivasi dengan memberikan reward dan punishment kepada karyawan.

Burke dan Collins (dalam Ryani Dhyani Parashakti, 2015) melaporkan hasil kajiannya bahwa perempuan mungkin lebih bisa menunjukkan bahwa mereka menggunakan sebuah gaya kepemimpinan interaktif dibanding laki-laki, yang disebut kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini sangat berhubungan dengan tujuh skill manajemen secara umum yaitu (1) pendelagasian, (2) manajemen konflik, (3) coaching dan developing, (4) personal organization dan time management, (5) komunikasi, (6) adaptabilitas personal, serta (7) analisa masalah dan pengambilan keputusan.

Rosener (dalam Ryani Dhyani Parashakti, 2015) melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan manajer laki-laki dan manajer perempuan serta dan menemukan beberapa hal yaitu

- Perempuan kelihatannya lebih menggunakan “kepemimpinan transformasional” daripada laki-laki yaitu memotivasi orang-orang dengan mentransformasi kesenangan diri individu ke dalam tujuan-tujuan kelompok.
- Perempuan menggunakan gaya-gaya “kepemimpinan interaktif” dengan mendorong partisipasi, pembagian kekuasaan dan informasi, mempertinggi harga diri orang-orang.
- Dibandingkan laki-laki, perempuan kelihatan lebih suka menganggap asal mula kekuasaannya adalah dari kemampuan interpersonal yang dimiliki daripada jabatan dalam organisasi.
- Perempuan sebagai pemimpin percaya bahwa orang-orang akan tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa senang akan diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka, dan ia mencoba membuat situasi-situasi yang membantu kepada perasaan itu.
- Dalam setiap aspek manajemen, mencoba membuat orang-orang merasa sebagai bagian organisasi mulai dari membuat tujuan-tujuan sampai memutuskan strategi.

Masih menurut Rosener (dalam Ryani Dhyani Parashakti, 2015), para laki-laki cenderung untuk lebih dari perempuan dalam hal:

- Mengadopsi gaya-gaya kepemimpinan transaksional (memberikan penghargaan atau hukuman untuk bawahan).
- Menggunakan kekuasaan yang datang dari posisi dan wewenang formal organisasi mereka.

Pada dasarnya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keefektifitasan kepemimpinan antara pemimpin perempuan dan laki-laki. Namun hal yang membedakan adalah kepercayaan karyawan tentang gender dan perilaku pemimpinnya dalam berbagai variasi budaya (Jonsen, Maznevski, & Schneider, 2010). Hal ini diperjelas dalam tabel mengenai perbedaan perilaku gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional di bawah ini:

| Transaksional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Transformasional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. <i>Laissez-Faire</i> (Hands-off leadership)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidadaan kepemimpinan</li> <li>• Menolak mengambil sikap atas sebuah isu</li> <li>• Tidak menekankan pada hasil</li> <li>• Menahan diri dari campur tangan ketika isu timbul</li> <li>• Tidak peduli terhadap kinerja karyawan</li> <li>• “pemimpin itu tidak peduli apakah kita melakukan pekerjaan ataupun tidak.”</li> </ul>                                                        | <p>1. <i>Individualized Consideration</i> (Compassionate leader)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berempati pada kebutuhan individual</li> <li>• Membuat hubungan interpersonal dan karyawan</li> <li>• Secara tulus memberikan perhatian dan menunjukkannya melalui tindakan</li> <li>• Mendorong perkembangan dan pertumbuhan dari karyawan secara terus-menerus</li> <li>• Mengirimkan pesan, “aku peduli tentang mu dan aku mencari apa yang kau inginkan.”</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>2. <i>Management-By-Exception</i> (Putting out the fires)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengambil tindakan perbaikan</li> <li>• Memiliki standar, tetapi baru bergerak ketika masalah muncul</li> <li>• Menekankan pada apa yang salah dilakukan</li> <li>• Menegakkan aturan, tidak menyukai perlawanan atas status quo</li> <li>• Hanya mendengarkan dari pemimpin apabila terjadi kesalahan</li> </ul>                                                             | <p>2. <i>Intellectual Stimulation</i> (Thinking outside of the box)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendorong imajinasi dari karyawan</li> <li>• Mencari cara terbaik untuk melakukan sesuatu</li> <li>• Melawan cara lama dalam menjalankan sesuatu</li> <li>• Mendorong bawahan untuk tidak berpikir seperti dia</li> <li>• Berani mengambil resiko untuk keuntungan potensial</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>3. <i>Contingent Rewards</i> (let’s make a deal!)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengaplikasikan transaksi yang membangun</li> <li>• Membuat ekspektasi yang jelas mengenai hasil dan penghargaan</li> <li>• Memberikan penghargaan dan pengakuan untuk keberhasilan</li> <li>• Secara aktif memonitor kemajuan karyawan dan memberikan ‘umpan balik’ yang suportif.</li> <li>• “apabila kamu melakukan sesuai perjanjian, kamu akan mendapat penghargaan.”</li> </ul> | <p>3. <i>Inspirational Motivation</i> (Exciting the masses/Sharing the vision)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menginspirasi orang lain untuk perform</li> <li>• Menjelaskan dengan baik bagaimana organisasi dimasa depan</li> <li>• Menciptakan tujuan yang kuat diantara para karyawan</li> <li>• Menyamakan kebutuhan organisasi dan individu</li> <li>• Membantu karyawan untuk meraih lebih dari apa yang mereka pikirkan</li> <li>• Mengirim pesan, “apabila kita berfokus pada apa tujuan organisasi, maka kita dapat memperoleh apapun yang kita inginkan!”</li> </ul> <p>4. <i>Idealized Influence</i> (Action speak louder than words)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendemonstrasikan visi yang inklusif</li> <li>• Menjalankan apa yang harus dijalankan</li> <li>• Memperlihatkan komitmen yang kuat dan kegigihan dalam mencapai tujuan</li> <li>• Menunjukkan kepercayaan diri dalam visi organisasi</li> <li>• Mengembangkan kepercayaan dan kepercayaan diri karyawan</li> </ul> |

|  |                                                                                                                                                                                                  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyimbolkan tujuan dan misi dari organisasi</li> <li>• Mengirimkan pesan, “aku percaya bahwa ini lah hal yang benar-benar harus dilakukan.”</li> </ul> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Kesimpulan

Berdasarkan kajian diatas, dapat disimpulkan bahwa perbedaan gaya kepemimpinan dalam perspektif gender, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keefektivitasan kepemimpinan antara pemimpin perempuan dan laki-laki. Namun dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan gaya kepemimpinan, dimana Perempuan cenderung menggunakan “kepemimpinan transformasional” yang menggunakan gaya-gaya “kepemimpinan interaktif” dengan mendorong partisipasi, pembagian kekuasaan dan informasi, dan mempertinggi harga diri orang-orang. Gaya kepemimpinan ini sangat berhubungan dengan tujuh skill manajemen secara umum yaitu:

1. Pendelagasian, adalah proses pembagian wewenang dan kekuasaan kepada orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu
2. Manajemen konflik, adalah pendekatan untuk menghindari, mengatur, dan memitigasi pertentangan antar pihak yang terlibat dalam konflik
3. Coaching dan developing, adalah proses membina individu atau tim untuk meraih kinerja optimal. Ini melibatkan memberdayakan, memfasilitasi pembelajaran diri, dan mengatasi hambatan.
4. Personal organization dan time management, adalah kemampuan untuk mengatur diri sendiri, mengelola waktu, dan mengoptimalkan produktivitas
5. Komunikasi, adalah kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan efektif dengan orang lain, baik secara verbal maupun non-verbal.
6. Adaptabilitas personal, adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja.
7. Analisa masalah dan pengambilan keputusan.yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, mengevaluasi opsi, dan memilih solusi yang tepat.

Sedangkan laki-laki cenderung memotivasi orang-orang dengan mentransform kesenangan diri individu ke dalam tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan para laki-laki cenderung untuk lebih dari perempuan dalam hal, mengadopsi gaya-gaya kepemimpinan transaksional (memberikan penghargaan atau hukuman untuk bawahan). Serta Menggunakan kekuasaan yang datang dari posisi dan wewenang formal organisasi mereka. Dengan semakin kompleks dan semakin beragamnya *organisational setting* maka tidak ada gaya kepemimpinan yang paling efektif secara universal. Hal tersebut tergantung pada situasi dan orang-orang yang dikelola.

Selain itu, kecenderungan gender yang konsisten terhadap gaya kepemimpinan tertentu terwujud dalam seluruh proses kelompok penelitian, terbukti bahwa perempuan lebih memilih untuk mendelegasikan dan kemudian melatih, sedangkan laki-laki lebih memilih lebih cenderung mengarahkan dan kemudian mendukung.

Dari sini dapat disimpulkan adanya stabilitas tertentu preferensi dalam gaya kepemimpinan berdasarkan gender. Temuan menarik lainnya adalah, meski dengan perbedaan ini pada gaya kepemimpinan pilihan berdasarkan gender, tidak terdapat perbedaan skor fleksibilitas dan efisiensi untuk gaya kepemimpinan antara pria dan wanita. Namun mengingat terjadinya nilai ambang batas ketergantungan yang dapat dibuktikan, maka akan lebih baik jika kita mengkaji tren ini lebih lanjut, sehingga menciptakan ruang untuk melakukan penelitian lebih lanjut pengujian gaya kepemimpinan berdasarkan gender.

### Saran dan Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi, mulai dari proses penelitian, hingga penulisan artikel ini. penulis harap Artikel yang berjudul “*Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Gender*” dapat menambah informasi dan wawasan yang sangat bermanfaat kepada para pembaca. Artikel ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan jika dilihat berdasarkan gender. Semoga artikel-artikel seperti ini terus ditulis dan dibagikan agar semakin banyak orang yang dapat mengetahui bahwa gender memiliki peran terhadap perbedaan gaya kepemimpinan. Dalam kepemimpinan generalisasi setiap individu dapat memiliki kombinasi berbagai ciri-ciri. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya tergantung pada jenis kelamin, tetapi juga pada keterampilan, kepribadian, dan konteks organisasi. Namun, dalam perspektif gender gaya kepemimpinan dapat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi.

### Daftar Isi

- Bangun. B. H. (2020). *Hak Perempuan dan Kesetaraan Gender dalam Perspektif Filsafat Hukum*. Pandeeta Reseach Law Journal, Vol. 15 No. 1
- Chotim, E, E, (2020). *Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia: Keinginan dan Keniscayaan Pendekatan Pragmatis (Studi Terhadap UKM Cirebon Homemade)*. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, Vol. 2 No. 1.
- Handayani, B., Daherman, Y. (2020). *Wacana Kesetaraan Gender: Kajian Konseptual Perempuan Dan Pelaku Media Masa*. Jurnal Ranah Komunikasi (JRK) Vol. 4 No.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasnawati, (2021), *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*, Gowa: Pustaka Almaida
- Huseno Tun, (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. MNC Publishing.
- Jonsen, K., Maznevski, M., & Schneider, S.C. (2010). *Gender Differences In Leadership: Believing in Seeing. Implication for Managing Diversity. Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal*. Vol. 29. No. 6.
- Lensufiie, T, (2010) , *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*, Jakarta: Erlangga

- 
- Nurhasanah, Zuriatin. (2023). *Gender dan Kajian Teori Tentang Wanita*. Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi. Vol. 6. No. 1
- Nuruddin. (2018). *Kepemimpinan Perspektif Gender*. Selong : Garuda Ilmu
- Parashakti Ryani Dhyana, 2015, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1.
- Setyowati. (2013). *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. (Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tambunan, T. S. (2015), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tupamahu, M.K. (2020). *Perempuan Dalam Pembangunan Berwawasan Gender : Sebuah Kajian Dalam Perspektif Fenomenologis*. Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora. Vol. 2. No. 5
- Usman, Husaini, (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waedoloh Husen, dkk, (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif*, Jurnal Universitas Sebelas Maret
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press
- Wirdah Elvi, Mirawati. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi*. EDUCATIVO: Jurnal Pendidikan. Vol. 1 No. 2
- Zahara Mutia, dkk, 2020, *Kepemimpinan dan Gender Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.2 No. 1.