

ANALISIS WOMENPRENEUR LEADERSHIP DALAM MENJALANKAN ORGANISASI

Syuryatman Desri¹, Maharani Lorenzha², Riska Maharani³
Universitas Andalas
desrisuryatman@gmail.com ; maharanriska177@gmail.com

Abstract

Leaders of companies or organizations are mostly led by men. But now, a woman can lead a business. Every leader, whether male or female, has a certain way of being a leader. Gender is a factor in how a woman feels valued. There are four types of women's empowerment, namely women's empowerment through feminism, women's empowerment through transactivism, and women's empowerment through transformation. The purpose of this research is to analyze the characteristics of female leadership applied in an organization. . The type of analysis used is quantitative descriptivism. Among these leadership styles, the leader who is dominant in the transformational leadership style is clearly visible when compared to the transactional leadership style. However, among the feminine and transformational leadership styles, leaders tend to show greater dominance in the use of the feminine leadership style. This is because leaders are people or team oriented individuals and have charisma.

Keywords: Companies; Gender; Leaders; Organizations; Women

Abstrak: Pemimpin perusahaan atau organisasi kebanyakan dipimpin oleh pria . Namun saat ini, seseorang wanita sudah bisa memimpin bisnis. Setiap pemimpin, baik pria maupun wanita, memiliki cara tertentu untuk menjadi pemimpin. Gender adalah faktor dalam bagaimana seorang wanita merasa dihargai. Terdapat empat jenis pemberdayaan perempuan yaitu pemberdayaan perempuan melalui feminisme, pemberdayaan perempuan melalui transaktivisme, dan pemberdayaan perempuan melalui transformasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis karakteristik kepemimpinan perempuan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. . Jenis analisis yang digunakan adalah deskriptivisme kuantitatif. Di antara gaya kepemimpinan tersebut, pemimpin yang dominan pada gaya kepemimpinan transformasional terlihat jelas jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Namun, di antara gaya kepemimpinan feminin dan transformasional, pemimpin cenderung menunjukkan dominasi yang lebih besar dalam penggunaan gaya kepemimpinan feminin. Hal ini disebabkan karena pemimpin adalah individu yang berorientasi pada orang atau tim dan memiliki karisma.

Kata Kunci: Gender; Organisasi; Pemimpin; Perempuan; Perusahaan

PENDAHULUAN

Kehadiran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat menentukan untuk mencapai kesuksesan. konteks atau setting, hasil penelitian ini mungkin memiliki implikasi yang berbeda.

Untuk secara efektif menavigasi melalui sisi yang berbeda dan membuat keputusan berdasarkan informasi, serta mempertahankan kecepatan perkembangan yang stabil, seorang pemimpin diperlukan untuk gerakan tersebut.

Kepemimpinan yang efektif dan kolaborasi tim dapat memfasilitasi penyelesaian tantangan dan hambatan dengan relatif mudah. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan tanggung jawab berat yang memegang pengaruh yang cukup besar atas sikap dan perilaku karyawan, sekaligus memberikan bimbingan kepada bawahan.

Kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organisasi dianggap sangat penting. Kegagalan untuk memenuhi tanggung jawab dan tujuan dapat mengakibatkan konsekuensi yang merugikan bagi pemimpin.

Kesetaraan gender berkembang pesat di zaman kontemporer. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (2010), gender tidak hanya mencakup perbedaan biologis antar jenis kelamin, tetapi juga mencakup aspek kepribadian dan ekspektasi masyarakat. Kesetaraan gender menghadapi tantangan di tempat kerja, sebagaimana dibuktikan oleh sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa di antara 500 industri Fortune, masih ada perbedaan.

Menurut Lublin (2010), hanya 30% perempuan menduduki posisi puncak di industrinya masing-masing, dengan hanya 12 perempuan yang berhasil menduduki posisi CEO (Chief Executive Officer) pada tahun 2008. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender tidak dapat dianggap sepenuhnya dicapai di negara-negara maju.

Representasi pemimpin perempuan di Indonesia secara signifikan lebih rendah dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka. Kelompok-kelompok tertentu melihat munculnya pemimpin perempuan sebagai keadaan yang khas. Sementara perempuan berhak atas hak yang sama dengan laki-laki, laki-laki memiliki hak untuk menduduki posisi kepemimpinan. Pada kenyataannya, masih ada kepercayaan umum bahwa perempuan yang mengambil posisi kepemimpinan bercita-cita melebihi rekan laki-laki mereka. Fakhrudin Pada tanggal 21 Maret, hari Senin, lantai lima ditempati. Menurut Qibthiyah (2021), dapat disimpulkan bahwa Dalam bidang studi feminis, kerangka teori dikategorikan ke dalam dua

kategori berbeda: teori moderat awal atau teori berbeda. Perspektif ini berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama tetapi memiliki perbedaan yang melekat, tanpa satu jenis kelamin dianggap lebih tinggi dari yang lain. Dalam skenario ini, adalah umum bagi individu untuk memanfaatkan praktik tertentu untuk menegakkan peran gender tradisional. Teori kedua, seperti dijelaskan Alimatul, bersifat progresif dan berpandangan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dalam segala aspek kehidupan. Ini karena nilai seseorang ditentukan oleh kemampuannya dan bukan jenis kelaminnya, begitu mereka mencapai posisi tertentu.

Kesetaraan gender tidak berarti harapan bagi perempuan untuk mengungguli laki-laki dalam hal pencapaian pendidikan. Jika hal ini terjadi, kemungkinan akan mengakibatkan hasil yang merugikan. Di Finlandia, di mana peraturan kesetaraan gender tidak ada, sejumlah besar perempuan menunjukkan kemampuan luar biasa. Akibatnya, diamati bahwa laki-laki sering mengambil peran sebagai pengurus rumah tangga, menggantikan tanggung jawab keibuan tradisional. Terjadinya peristiwa seperti itu di Indonesia akan menyebabkan kehancuran bangsa.

Isu gender yang diangkat terutama berakar pada ranah Kepemimpinan Perempuan. Hal ini disebabkan fakta bahwa perempuan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memimpin dan mendukung satu sama lain. Kelangkaan pemimpin perempuan dapat dikaitkan dengan dua faktor: norma budaya yang membuat perempuan enggan mengejar peran kepemimpinan, yang menyebabkan sejumlah besar perempuan memilih keluar dari posisi kepemimpinan, dan stereotip dan bias negatif yang diasosiasikan dengan perempuan dalam posisi kepemimpinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki upaya perempuan dalam peran kepemimpinan untuk mencapai kesetaraan gender.

METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui teknik penyusunan. Penyelidikan kali ini tergolong kajian pustaka, yang bertujuan untuk mengumpulkan sumber-sumber dari berbagai karya tulis atau fenomena yang masih saling berhubungan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan hal itu, menyusun dan menganalisis buku, perangkat elektronik, gambar, dan bahan tekstual lainnya selain menyelesaikan tinjauan pustaka. kepemimpinan ideal di generasi milenial dibahas, bersama dengan jurnal dan studi

terkait. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik kepemimpinan wanita , pemimpin yang dominan adalah yang mengadopsi gaya kepemimpinan feminin.

HASIL

Menurut Hassan (2014), kepemimpinan adalah topik yang secara inheren bersifat subyektif dan memiliki definisi yang luas. Menurut sebagian besar definisi dalam literatur, kepemimpinan sebagian besar berkaitan dengan seseorang yang mencoba membujuk kelompok atau pengikut untuk mencapai tujuan tertentu.

Sastra juga menunjukkan bahwa ada banyak teori yang mendefinisikan kepemimpinan, seperti sifat-sifat karakter yang memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dan tugas-tugas penting yang dimainkan seorang pemimpin. Menurut studi awal yang dilakukan oleh Universitas Iowa, Universitas Ohio, dan Universitas Michigan, serta studi yang dilakukan oleh peneliti lain, literatur juga menunjukkan gaya dan pendekatan yang harus diterapkan oleh pemimpin. Teori kepemimpinan juga memperhitungkan tantangan dan kondisi yang mereka hadapi. Tulisan-tulisan yang lebih baru tentang kepemimpinan mencakup kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang melayani.

Menurut teori sosial struktural, hubungan gender ada dalam ranah pekerjaan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa jalur karir perempuan dipengaruhi oleh ada tidaknya peluang. Kemungkinan perempuan berhasil jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan laki-laki. Terlepas dari kemajuan pemikiran non-diskriminatif terhadap manusia, masih ada sistem di dunia kerja yang melanggengkan pembatasan akses perempuan terhadap peluang berdasarkan jenis kelamin. Menurut Yuliani (2011), karya Epstein direferensikan.

Dalam penelitian ini gender dibedakan berdasarkan jenis kelamin biologis. Yang pertama umumnya dianggap sebagai kumpulan karakteristik yang dibangun secara sosial yang dikategorikan sebagai maskulin atau feminin, sedangkan yang terakhir berkaitan dengan atribut Yang, yang terutama ditentukan oleh faktor biologis. Kualitas alat kelamin laki-laki umumnya dikaitkan dengan sifat-sifat seperti agresi, kemandirian, objektivitas, logika, rasionalitas, analisis, penegasan, kepercayaan diri, ambisi, oportunisme, dan impersonalitas. Dibedakan dari ciri-ciri wanita.

Gender dicirikan oleh ciri-ciri seperti ekspresi emosional, kepekaan, kerja sama, intuisi, perhatian, penerimaan terhadap ide, banyak bicara, kelembutan, kebijaksanaan, empati, dan

kepatuhan. Konsep kualitas sering diasosiasikan dengan perbedaan gender, dengan argumentasi yang menyatakan bahwa jenis kelamin laki-laki cenderung lebih mengutamakan kualitas. Hal ini tercermin dalam gaya kepemimpinan mereka yang seringkali ditandai dengan pendekatan yang lebih impersonal dan berorientasi pada tugas, yang biasa disebut sebagai kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, kualitas gender perempuan cenderung menekankan gaya, dengan fokus pada pengasuhan kepemimpinan dan strategi berorientasi hubungan. Ini biasanya disebut sebagai kepemimpinan transformasional, yang memprioritaskan pengembangan hubungan positif dan pengikut yang menginspirasi untuk mencapai potensi penuh mereka.

PEMBAHASAN

Pentingnya Peran Pemimpin

Seorang pemimpin adalah seorang individu yang memiliki seperangkat keterampilan dan kekuatan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan pengaruh atas orang lain, sehingga memfasilitasi keterlibatan kolektif dalam kegiatan yang ditujukan untuk mencapai satu atau lebih tujuan. Pemimpin adalah individu yang memiliki satu atau lebih bakat atau kelebihan bawaan. Sumber yang dikutip adalah Musgar (2019).

Menurut Musgar (2019), aspek mendasar dari kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahan. Tanpa bawahan, peran seorang pemimpin menjadi usang. Saling ketergantungan antara kedua variabel terlihat jelas.

Menurut Cahyo (2014), seorang pemimpin perlu memiliki keunggulan tertentu, yang dapat meliputi:

- (1) Konsep status sosial atau posisi dalam masyarakat atau kelompok tertentu.
- (2) Jumlah maksimum sesuatu yang dapat dipegang atau dikandung.
- (3) Prestasi atau keberhasilan yang telah dicapai.
- (4) Keterlibatan atau keterlibatan aktif dalam suatu kegiatan atau peristiwa tertentu.
- (5) Tugas atau kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan

Kesetaraan Gender

Gender didefinisikan jenis kelamin. (Adriardi, 2014) menunjukkan bahwa masih ada tempat-tempat yang lingkungannya tidak mendukung upaya pemerintah dalam menjelaskan gender. Menjelaskan posisi pekerja perempuan, tentunya dengan mengingat sudut pandang sosiologis bahwa mereka tidak memiliki pekerjaan yang sama dengan dua peran yang dimiliki oleh laki-laki. Perempuan tidak jarang diperlakukan sewenang-wenang dan hak-hak mereka sering diabaikan dalam budaya ini, yang juga terlihat di perusahaan (Sembiring 2016).

Menurut (Epstein dalam (Yuliani, 2011), ada teori struktur sosial yang menegaskan bahwa wanita karir dihasilkan dari kebetulan. Namun, peluang yang dimiliki seseorang dibatasi karena beberapa hambatan yang menghalangi akses mereka. Selain itu, proses rekrutmen untuk pekerjaan kurang sensitif gender dan tidak cukup luas bagi kedua gender untuk mencapai pekerjaan yang layak.

Menurut (Resti, 2013), kesetaraan gender bertujuan untuk mencapai keadilan dalam masyarakat dengan menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk prasangka, kebiasaan, dan faktor lain berdasarkan senioritas.

Menurut Yazeen (2010), pemimpin perempuan di negara-negara Arab menunjukkan tingkat kepemimpinan demokratis yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Pemimpin wanita lebih baik dalam memotivasi dan menginspirasi bawahannya. Dalam konteks ini, pemimpin perempuan diharapkan memiliki keunggulan dalam menjalin hubungan yang kuat dengan bawahannya dan terlibat dengan masyarakat secara lebih efisien. rekan kerja, dan atasannya.

Kepemimpinan Perempuan

Representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan masih sangat rendah, yang berimplikasi pada kesejahteraan suatu bangsa secara keseluruhan. Sangat penting untuk menyebarkan informasi ini untuk meningkatkan keakraban di kalangan masyarakat umum. Mengingat pesatnya arus globalisasi, peran perempuan di era ini sangat penting untuk diperhatikan.

Saat ini, sejumlah besar perempuan telah mencapai keberhasilan dalam mengambil peran kepemimpinan. Namun, ada hambatan-hambatan tertentu yang tampaknya tidak terlihat,

namun berpotensi menghambat kemajuan menuju puncak kepemimpinan. Hambatan ini mungkin termasuk tantangan terkait gender dan ketidaksetaraan.

Menurut Troena (2011), pemimpin perempuan menghadapi tantangan unik dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional mereka dengan kewajiban keluarga, yang mengakibatkan konflik yang harus diatasi. Salah satu faktor yang menghambat perempuan untuk bercita-cita menjadi pemimpin adalah kurangnya motivasi. Menurut Artisa (2014), budaya patriarki ditandai dengan keyakinan bahwa perempuan hanya bertanggung jawab atas tugas rumah tangga. Konstruksi sosial dapat menimbulkan hambatan bagi pertumbuhan dan perkembangan perempuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kekosongan dalam literatur yang ada berkaitan dengan gender dan perilaku kepemimpinan dalam konteks pengembangan masyarakat. Secara khusus, penelitian ini berusaha untuk menyoroti fenomena kontribusi anak perempuan yang kurang terdokumentasi, yang cenderung substansial tetapi sering tidak diperhatikan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pemimpin perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif atau kolaboratif.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada perempuan dalam posisi kepemimpinan di negara lain. Studi tersebut mengungkapkan bahwa motivasi yang signifikan bagi individu untuk mengambil peran kepemimpinan adalah keinginan mereka untuk melayani masyarakat, panggilan agama, dan kebutuhan untuk memberi kembali. Pemimpin perempuan menghadapi berbagai kendala, termasuk namun tidak terbatas pada, penolakan dari anggota tertentu, kendala keuangan, kebutuhan untuk menyeimbangkan identitas gender mereka dengan tanggung jawab kepemimpinan mereka, dan penurunan keterlibatan. Untuk mengatasi tantangan ini, mereka mungkin menggunakan taktik seperti memanfaatkan pendekatan kepemimpinan kolaboratif.

Implementasi strategi yang komprehensif dan berorientasi pada akar rumput sangat penting untuk signifikansi kepemimpinan perempuan dalam kemajuan masyarakat. Pendekatan yang dimaksud telah menunjukkan tingkat kemanjuran dan pengaruh yang lebih tinggi dalam ranah pengembangan masyarakat ketika disandingkan dengan pendekatan "top-down" konvensional yang biasa digunakan oleh pemimpin komunitas laki-laki.

Upaya menuju kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan kesetaraan gender. Untuk memfasilitasi kemajuan pemimpin perempuan di ranah pengembangan masyarakat, para sarjana merekomendasikan untuk menerapkan langkah-langkah berikut:

1. Ciptakan peluang bagi para pemimpin ini untuk mendokumentasikan pengalaman dan perkembangan mereka sebagai pemimpin komunitas. Studi dan laporan yang menyertakan wanita yang menceritakan kisah mereka akan meningkatkan kesadaran akan prestasi dan kontribusi perempuan di lapangan.
2. Melalui pendokumentasian dan penyebaran informasi, para perempuan dapat berbagi pengalaman "terbaik" praktek" dan belajar dari satu sama lain.
3. Menumbuhkan pemimpin baru melalui pelatihan atau pendampingan.
4. Mengintegrasikan hasil kajian dalam program pelatihan kepemimpinan.
5. Menyelenggarakan sesi dialog di antara organisasi yang dipimpin perempuan untuk berbagi pengetahuan dan sumber daya

(Puspitosari, 2014) menjelaskan bahwa ada beberapa upaya yang bisa dilakukan yaitu:

1. Segi intern yaitu menuntun ilmu setinggitingginya
2. Segi eksteren yaitu peran masyarakat yaitu:
3. Masyarakat mulai membantu menempatkan perempuan dalam ranah politik
4. Lembaga Swadaya Masyarakat berkontribusi dalam meningkatkan yayasan-yayasan yang melibatkan perempuan.
5. Pemerintah membuat peraturan nomor 9 tahun 2000 tentang gender.

Proyek telah berhasil memberikan dukungan kepada perempuan dalam meningkatkan keterampilan hukum mereka, terutama dalam kaitannya dengan hak-hak mereka sebagai perempuan, manajemen proyek, mobilisasi sumber daya, komunikasi, dan sumber pendanaan untuk inisiatif tingkat komunitas. Hal ini dicapai melalui keterlibatan berbagai pemimpin dan perempuan potensial dari berbagai segmen masyarakat. Program

Artikel tersebut memuat analisis potensi peningkatan keterlibatan PBB, pemerintah, dan masyarakat sipil dalam memfasilitasi kemajuan pemimpin perempuan. Setyawan (2019) mengemukakan bahwa entitas ini dapat berperan lebih aktif dalam mempromosikan dan memberikan dukungan bagi pemimpin perempuan.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan memainkan peran penting dalam mempromosikan kesetaraan gender. Pemimpin perempuan dapat menggunakan pendekatan langsung untuk terlibat dengan masyarakat, yang berpotensi menghasilkan hasil yang sukses dan berdampak lebih besar pada pembangunan publik. Pendekatan ini menanamkan optimisme terhadap tercapainya kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki.

Salah satu pendekatan untuk memberdayakan perempuan adalah mendokumentasikan pengalaman dan perkembangan mereka sebagai studi dan laporan, menyebarkan informasi, memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada masyarakat, dan menyelenggarakan sesi dialog antara organisasi yang dipimpin perempuan untuk berbagi pengetahuan dan sumber daya. Ini dapat dicapai dengan memberi mereka kesempatan. Hal ini dapat memfasilitasi hubungan yang lebih dekat antara pemimpin perempuan dan masyarakat, memungkinkan adanya dorongan langsung. Dalam hal ini, jika terbukti efektif, akan menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mampu setara atau bahkan mengungguli kepemimpinan laki-laki di berbagai ranah. Pemanfaatan hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan dan sumber informasi bagi masyarakat dalam pemilihan pemimpin di era kontemporer.

Selain itu, diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan dapat memajukan pemahaman dan menawarkan saran. baik pembaca maupun ahli lainnya. Studi ini diantisipasi untuk berfungsi sebagai sumber dasar untuk studi masa depan dan literatur ilmiah. Berkenaan dengan badan-badan pemerintah/Temuan ini diantisipasi untuk diperhitungkan saat memilih antara pria dan wanita untuk posisi kepemimpinan. Masukan dari penelitian ini diantisipasi dari institusi pemerintah Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, Annisa. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIs*, 11(2), 1–23.
- Munajim, Ahmad, Vidiati, Cory, Selasi, Dini, Apriliani, Ayu, & Pratama, Fidy Arie. (n.d.). Kepemimpinan Perempuan Di Perusahaan Asuransi Jiwa Di Cirebon, Jawa Barat. *Al-Maslahah: Jurnal Hukum Islam Dan Pranata Sosial Islam*, 37–50.
- Muslimah, Ismi Rohmattul. (2021). Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 198–207. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2021.11.2.198-207>

- Nizomi, Khairin. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.30829/jupi.v4i2.3885>
- Purnamasari, Dewi. (2016). Model Kepemimpinan Perempuan Di Era Wikinomics. *Jurnal Studi Gender*, 7(2), 313–344.
- Rosintan, Melyn, & Setiawan, Roy. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Pt. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 2(2), 11.
- Safitri, Oki, Firmansyah, Agung, Putra, Riyan Sisiawan, Zhulqarnain, Muhammad Rijal Iskandal, & Ciputri, Oki. (2021). Kepemimpinan Perempuan Dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender. *Prosiding SNP2M UMAHA*, 1(1), 183–186.
- Studi, Program, Kampus, Manajemen, & Andalas, Universitas. (n.d.). *Laporan akhir proyek statistik multivariat umkm leven coffe roaster*.
- Surahman, Susilo, & Munadi, Muhammad. (2022). Kepemimpinan Perempuan Di Perguruan Tinggi: Manajerial Atau Akademik. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(1), 18–26. <https://doi.org/10.34125/kp.v7i1.662>
- Yulianti, Reny, Putra, Dedi Dwi, & Takanjanji, Pulus Dika. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *Madani- Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 1689–1699.