EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Dinamika Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Industri Manufaktur

Tria Mitra Fatia[1], Fadia Azzahra Subandi[2], Farida Anjani[3], Febbry Auradriana[4], Rony Edward Utama[5]
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
E-mail: febbryauradriana@gmail.com[1], fadiaazhra1226@gmail.com[2], faridaanjani03@gmail.com[3], mitrafatia11@gmail.com[4], r.edwardutama@umj.ac.id[5]

Article History:
Received: 01 Mei 2024
Revised: 12 Mei 2024
Accepted: 15 Mei 2024

Keywords: *Industri, kepemimpinan, manufaktur, perempuan.*

Abstract: *Kepemimpinan melibatkan usaha dalam menggunakan gaya yang mempengaruhi, tanpa memaksa, untuk mendorong individu mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran gender dalam konteks kepemimpinan, mengevaluasi dampak stereotip gender terhadap persepsi terhadap kepemimpinan perempuan di sektor manufaktur, membandingkan gaya kepemimpinan antara perempuan dan laki-laki, menilai efektivitas kepemimpinan perempuan dalam sektor manufaktur, serta mengidentifikasi tantangan dan solusi dalam kepemimpinan perempuan di sektor manufaktur. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan studi pustaka sebagai metode pengumpulan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara gender dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada keberhasilan kepemimpinan, dengan perempuan yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung lebih efektif daripada laki-laki yang menggunakan pendekatan otoriter. Meskipun terjadi perbaikan dalam pandangan stereotip mengenai perempuan dan kepemimpinan, persepsi bahwa perempuan tidak sesuai sebagai pemimpin masih memengaruhi penilaian mereka. Perempuan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang demokratis dan partisipatif, sementara laki-laki lebih condong pada pendekatan transaksional yang otoriter dan direktif. Meskipun dominasi pria masih terjadi di industri manufaktur, semakin banyak perempuan yang mengambil peran kepemimpinan, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi dengan memunculkan inovasi, kreativitas, dan hubungan kerja yang harmonis. Tantangan dalam kepemimpinan perempuan di sektor manufaktur mencakup berbagai faktor, termasuk perbedaan*

dalam pendekatan, prioritas, dan strategi manajerial.

PENDAHULUAN

Menurut Gibson (2005), kepemimpinan melibatkan usaha dalam menggunakan cara pengaruh yang tidak memaksa untuk menggerakkan individu dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks teori kepemimpinan ini, peran seorang pemimpin dalam mengubah perilaku dan kinerja anggota timnya menjadi sangat penting. Pemilihan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin sangat bergantung pada gambaran keseluruhan pola tindakan yang dilihat oleh anggota timnya (Nawawi dkk, 2004). Inti dari kepemimpinan adalah menginspirasi orang lain untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugas yang penting. Seorang pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan tertentu harus memiliki pemahaman yang komprehensif tentang karakteristik individu yang dipimpinnya, mengenali kelebihan dan kekurangan bawahannya, serta mampu memanfaatkan kekuatan mereka untuk menutupi kelemahan yang dimiliki (Mathis dkk, 2003).

Porter, Crampon, dan Smith (2004) menyatakan bahwa pada saat ini, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara gender dalam bidang pekerjaan atau kepemimpinan. Mereka menyoroti bahwa hal ini terkait dengan bagaimana pengambilan keputusan oleh pemimpin, baik yang bersifat demokratis maupun otoriter, serta cara mereka memengaruhi bawahan, atasan, dan rekan kerja melalui strategi komunikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Eagly dan Johnson (1990) juga mengeksplorasi hubungan antara gender dan gaya kepemimpinan, menunjukkan perbedaan dalam gaya kepemimpinan yang terkait dengan jenis kelamin, baik yang bersifat maskulin maupun feminin. Namun, mereka menemukan bahwa, khususnya dalam konteks lingkungan organisasi yang sama, perempuan lebih cenderung menerapkan model kepemimpinan yang bersifat demokratis daripada laki-laki.

Raden Ajeng Kartini, atau lebih dikenal dengan RA Kartini, adalah seorang tokoh perempuan yang mempunyai pengaruh besar dalam gerakan emansipasi perempuan di Indonesia pada awal abad ke-20. Kartini dikenal karena perjuangannya dalam memperjuangkan hak-hak perempuan, terutama dalam bidang pendidikan dan kesetaraan gender. Melalui surat-suratnya yang terkenal, Kartini menyoroti pentingnya pendidikan bagi perempuan serta menentang praktik pembatasan hak-hak mereka, seperti poligami dan perjodohan. Visinya tentang pendidikan yang merata bagi perempuan telah menginspirasi banyak orang dan menjadikannya simbol perempuan yang berani berjuang untuk keadilan sosial. Meskipun Kartini wafat pada usia muda, warisannya tetap hidup dan terus mempengaruhi perjuangan perempuan di Indonesia dan di seluruh dunia.

Pada abad ke-21, peran perempuan dalam dunia industri semakin mendapatkan perhatian yang signifikan. Khususnya dalam industri manufaktur, terdapat pergeseran paradigma yang memperlihatkan peningkatan partisipasi dan kontribusi perempuan dalam kepemimpinan. Meskipun sebelumnya dominasi pemimpin laki-laki dalam industri manufaktur menjadi norma, namun kini semakin banyak perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan yang krusial. Hal ini sejalan dengan semakin meningkatnya kesadaran akan pentingnya keberagaman dan inklusi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika yang terjadi dalam gaya kepemimpinan perempuan di industri manufaktur.

Perubahan sosial, ekonomi, dan budaya telah memberikan dorongan signifikan bagi perempuan untuk memasuki dan berkarir dalam industri manufaktur. Tidak lagi hanya menjadi bagian dari tenaga kerja, tetapi perempuan kini juga memegang peran strategis dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya dalam industri ini. Dinamika ini

mencerminkan perubahan paradigma yang mendukung inklusi gender dan pengakuan akan kontribusi unik yang dibawa oleh kepemimpinan perempuan dalam konteks industri yang sangat kompetitif.

Namun demikian, perjalanan menuju kesetaraan gender dalam industri manufaktur tidaklah tanpa tantangan. Masih terdapat persepsi dan stereotip yang menghambat kemajuan perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan yang lebih tinggi. Selain itu, tekanan budaya dan struktural di lingkungan kerja seringkali menjadi penghalang bagi perempuan untuk mengekspresikan potensi kepemimpinan mereka sepenuhnya. Oleh karena itu, penelitian mengenai dinamika gaya kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur menjadi relevan untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi dan strategi yang efektif untuk memfasilitasi perkembangan karir perempuan dalam lingkungan ini.

Dalam konteks globalisasi dan transformasi digital, industri manufaktur menghadapi tantangan dan peluang baru yang membutuhkan kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Perempuan pemimpin di industri manufaktur tidak hanya dihadapkan pada tuntutan untuk memimpin secara efektif, tetapi juga untuk memimpin dalam menghadapi perubahan-perubahan yang cepat dan kompleks. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang dinamika gaya kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur akan menjadi landasan penting untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Melalui pemahaman yang lebih baik tentang peran dan kontribusi perempuan dalam kepemimpinan industri manufaktur, kita dapat mengidentifikasi strategi yang lebih efektif untuk mendorong inklusi gender dan memperkuat kapasitas kepemimpinan perempuan dalam menghadapi tantangan masa depan. Dengan demikian, penelitian mengenai dinamika gaya kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur memiliki relevansi yang besar dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan inovasi dalam industri yang menjadi tulang punggung perekonomian global.

LANDASAN TEORI

Konsep Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan menurut Nurkolis (2003) mencakup gaya kepemimpinan yang dipergunakan oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku warga sekolah. Kepemimpinan menurut Mullins (2005) dipengaruhi oleh hubungan antara seseorang yang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Siagian (2003) mencakup lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis: Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perlaku atau gaya kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik: Tipe kepemimpinan paternalistik banyak terdapat pada masyarakat tradisional, agraris, dan berpengaruh terhadap karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.
3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik: Tipe kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang mengandung kuatnya kekuasaan, memiliki percaya diri yang tinggi dan pendirian yang kuat pula dalam mewujudkan kepercayaan dan idealitasnya.

4. Gaya Kepemimpinan Laisser Faizer: Tipe kepemimpinan yang memungkinkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja secara independen dan bebas.
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis: Tipe kepemimpinan yang mengandung pengikut-pengikutnya dalam pengambilan keputusan dan membantu mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan telah menjadi topik yang semakin menarik minat dalam studi organisasi dan manajemen. Seiring dengan perkembangan zaman, paradigma tentang kepemimpinan mengalami perubahan signifikan, yang semakin mengakui peran penting perempuan dalam konteks kepemimpinan. Secara tradisional, kepemimpinan sering kali diidentifikasi dengan karakteristik yang dianggap lebih maskulin, seperti keberanian, dominasi, dan ketegasan. Namun, pandangan ini telah berubah seiring dengan munculnya penelitian yang menyoroti keunggulan-keunggulan kepemimpinan yang dimiliki oleh perempuan.

Gaya kepemimpinan perempuan menurut Situmorang (2011) dapat diklasifikasikan ke dalam dua tipe: gaya kepemimpinan feminism-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional.

1. Feminism-Maskulin

Gaya kepemimpinan perempuan feminism-maskulin menggabungkan elemen-elemen tradisional yang sering kali dianggap "maskulin" dengan nilai-nilai feminis. Secara khas, gaya ini menekankan pada kekuatan, ketegasan, dan orientasi pada hasil, yang sering kali diasosiasikan dengan kepemimpinan yang lebih maskulin. Namun, yang membedakan gaya ini adalah pendekatannya yang lebih inklusif, kolaboratif, dan memperhatikan keadilan gender. Para pemimpin perempuan yang mengadopsi gaya ini mungkin menunjukkan karakteristik tradisional "maskulin" seperti keputusan yang tegas dan fokus pada tujuan, namun tetap memperhatikan hubungan interpersonal yang kuat dan kesetaraan gender dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan perempuan feminism-maskulin mencerminkan upaya untuk menyeimbangkan atribut-atribut tradisional dengan prinsip-prinsip feminis, menciptakan pendekatan kepemimpinan yang lebih holistik dan inklusif.

2. Transformasional-Transaksional

Gaya kepemimpinan perempuan yang transformasional-transaksional menggabungkan dua pendekatan utama dalam kepemimpinan: transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada pengaruh yang kuat terhadap bawahan dengan menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan mereka menuju visi yang bersama. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional menekankan pada pertukaran yang jelas antara pemimpin dan bawahan, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian atau memberikan sanksi atas ketidakpatuhan.

Pemimpin perempuan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional cenderung mampu menciptakan ikatan yang kuat dengan tim mereka sambil tetap fokus pada pencapaian hasil yang nyata. Mereka mendorong pertumbuhan dan perkembangan individu dalam tim sambil memastikan bahwa pekerjaan sehari-hari tetap terkelola dengan baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini mencerminkan kombinasi yang seimbang antara inspirasi dan kepraktisan, yang memungkinkan pemimpin perempuan untuk efektif mengelola tim mereka dalam lingkungan kerja yang kompleks.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui studi pustaka adalah pendekatan yang menitikberatkan pada analisis dan sintesis literatur yang terkait untuk menggali pemahaman yang lebih dalam tentang Dinamika Gaya Kepemimpinan Perempuan di Industri Manufaktur. Dalam upaya ini, peneliti akan menginvestigasi beragam sumber literatur, termasuk jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen-dokumen terkait lainnya yang membahas topik gaya kepemimpinan khususnya kepemimpinan perempuan.

Menurut Moleong (2007), penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi di dalam kehidupan manusia secara mendalam dan komprehensif. Penelitian ini cenderung bersifat deskriptif dan interpretatif, dengan fokus pada proses-proses, nilai-nilai, dan makna-makna yang terkandung dalam suatu konteks sosial. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas dan keragaman pengalaman manusia, serta memahami bagaimana individu dan kelompok membuat makna dari pengalaman-pengalaman mereka.

Penelitian kualitatif sering dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas bagi peneliti dalam memahami konteks sosial yang dinamis dan kompleks, serta memungkinkan mereka untuk menangkap beragam perspektif dalam penelitian. Lebih lanjut, penelitian kualitatif menekankan pada validitas internal, yakni sejauh mana interpretasi dan analisis data sesuai dengan realitas yang diamati dan dipahami oleh subjek penelitian.

Studi literatur, yang juga dikenal sebagai studi pustaka atau review literatur, merupakan teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif. Dalam pendekatan ini, peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini membantu peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian dan mendukung pengembangan argumen atau teori yang diperlukan (Warsiah, 2009).

Langkah awal dalam penggunaan studi pustaka adalah mengidentifikasi sumber-sumber literatur yang relevan, seperti buku, artikel jurnal, tesis, dan laporan riset terkait kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur. Setelah sumber-sumber tersebut diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah melakukan seleksi dengan mempertimbangkan kriteria seperti relevansi, kredibilitas, dan kualitasnya.

Kemudian, peneliti membaca dan menganalisis literatur yang telah dipilih. Analisis literatur ini melibatkan pembacaan, rangkuman, dan evaluasi terhadap konten dari setiap sumber literatur yang relevan. Tujuannya adalah untuk memahami temuan-temuan sebelumnya, teori-teori, dan pendekatan-pendekatan yang ada terkait dengan gaya kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur. Peneliti kemudian melakukan interpretasi dan sintesis terhadap hasil analisis literatur untuk mengidentifikasi pola, tema, atau tren tertentu yang muncul.

Selanjutnya, hasil dari analisis literatur ini akan diintegrasikan dengan temuan dari penelitian kualitatif lainnya. Integrasi ini membantu dalam membangun pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika gaya kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur. Hasil dari studi pustaka juga dapat digunakan untuk memperkuat argumen yang disajikan dalam makalah atau jurnal, serta untuk memberikan konteks yang lebih luas bagi temuan dari penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gender dalam Kepemimpinan

Anne Fausto-Sterling (2012) mengemukakan bahwa gender merupakan suatu struktur sosial yang kompleks, yang terpengaruh oleh berbagai faktor seperti unsur biologis, kebudayaan, dan karakteristik individual yang membentuk identitas gender seseorang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eagly dan koleganya (2011), kesesuaian antara gender dengan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang penting terhadap tingkat keberhasilan kepemimpinan. Dalam studinya, mereka menemukan bahwa perempuan yang menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dan kolaboratif lebih efektif dalam menghadirkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki yang menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih otoriter dan kontroler. Namun, kesesuaian gender dengan gaya kepemimpinan tidak sempurna, sehingga ada banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas.

Gender dalam kepemimpinan merujuk pada peran dan pengaruh gender dalam konteks posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi atau masyarakat. Meskipun dianggap sebagai konsep universal, persepsi dan pengalaman kepemimpinan sering kali dipengaruhi oleh norma-norma gender yang ada dalam budaya dan struktur sosial. Tradisionalnya, kepemimpinan sering diidentifikasi dengan atribut-atribut yang dianggap lebih "maskulin", seperti keberanian, kekuatan, dan ambisi, sementara sifat-sifat yang lebih "feminin", seperti empati dan kepekaan, sering diabaikan.

Namun, pemahaman terhadap gender dalam kepemimpinan telah berkembang, dan semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada jenis kepemimpinan yang secara intrinsik lebih baik antara pria dan perempuan. Kepemimpinan perempuan sering kali lebih berfokus pada kerjasama, komunikasi, dan keberdayaan kolektif, sementara pria cenderung menonjolkan keputusan yang tegas dan otoritas yang kuat. Meskipun demikian, baik pria maupun perempuan dapat memadukan sifat-sifat yang dianggap "maskulin" dan "feminin" dalam gaya kepemimpinan mereka.

Tantangan utama terkait gender dalam kepemimpinan termasuk stereotip gender, bias, dan diskriminasi yang masih ada dalam dunia kerja. Perempuan sering menghadapi hambatan-hambatan yang lebih besar dalam mencapai posisi kepemimpinan tinggi karena adanya plafon kaca dan pengharapan yang lebih tinggi terhadap mereka dalam peran-peran tradisional. Namun, dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keberagaman dalam kepemimpinan, banyak organisasi yang mulai mengadopsi kebijakan yang mendukung kenaikan karir bagi perempuan dan mengurangi bias gender.

Dalam konteks yang terus berkembang ini, pemahaman tentang gender dalam kepemimpinan terus berevolusi. Semakin banyak organisasi yang menyadari nilai tambah yang dibawa oleh kepemimpinan yang inklusif dan beragam, yang mencakup berbagai perspektif gender. Oleh karena itu, memahami peran gender dalam kepemimpinan bukan hanya penting untuk mencapai kesetaraan gender, tetapi juga untuk memaksimalkan kinerja dan inovasi dalam organisasi modern yang kompleks.

Stereotip Gender dalam Mempengaruhi Persepsi Terhadap Pemimpin Perempuan

Rudman dan Glick (2012) menegaskan bahwa stereotip gender memiliki pengaruh penting terhadap cara orang mengevaluasi kepemimpinan perempuan. Meskipun terjadi perubahan positif dalam stereotip yang berkaitan dengan perempuan dan kepemimpinan, mereka menyoroti bahwa persepsi yang masih menetap bahwa perempuan tidak cocok sebagai pemimpin tetap memengaruhi cara orang menilai mereka. Dalam lingkungan di mana stereotip gender

konvensional masih dominan, pandangan tersebut menjadi penghalang bagi kemajuan perempuan dalam mendapatkan pengakuan dan dukungan sebagai pemimpin. Situasi ini menunjukkan bahwa persepsi negatif yang timbul akibat stereotip gender bisa menjadi hambatan yang signifikan bagi perempuan dalam meraih posisi kepemimpinan yang dihargai secara luas.

Stereotip gender dalam kepemimpinan perempuan dapat mempengaruhi persepsi terhadap mereka. Perempuan yang memiliki karakter seorang pemimpin, seperti memberi arahan, pidato, retorika, serta ide-ide kreatif, masih dapat mengalami stereotip yang menghambatnya dalam mendapatkan pengakuan dan dukungan sebagai pemimpin. Bias gender yang masih ada di masyarakat dapat menyebabkan perempuan dianggap kurang kompeten atau kurang otoritatif sebagai pemimpin, yang dapat mempengaruhi evaluasi mereka. Untuk mengurangi efek negatif dari stereotip gender terhadap kepemimpinan perempuan, perlu dilakukan perubahan sosial yang mempromosikan kesadaran akan potensi dan kemampuan perempuan sebagai pemimpin yang efektif (Kinanti dkk, 2021).

Stereotip gender memainkan peran penting dalam mempengaruhi persepsi terhadap pemimpin perempuan. Secara tradisional, stereotip gender cenderung mengasosiasikan kepemimpinan dengan karakteristik yang dianggap "maskulin", seperti kekuatan, ketegasan, dan ambisi, sementara sifat-sifat yang dianggap "feminin", seperti empati dan kepekaan, sering dianggap kurang relevan dalam konteks kepemimpinan. Akibatnya, pemimpin perempuan sering dievaluasi lebih keras dan lebih kritis daripada rekan-rekan pria mereka, dengan harapan yang lebih tinggi terhadap mereka untuk membuktikan diri.

Selain itu, stereotip gender juga dapat mempengaruhi persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perempuan. Perempuan yang menunjukkan atribut kepemimpinan yang dianggap "maskulin" sering kali dipandang sebagai agresif atau berlebihan, sementara mereka yang menonjolkan sifat-sifat yang dianggap "feminin" mungkin dianggap kurang mampu atau tidak efektif sebagai pemimpin. Oleh karena itu, stereotip gender dapat menghadirkan hambatan-hambatan bagi perempuan dalam mencapai kesuksesan dalam peran kepemimpinan dan mempengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan.

Perbedaan Kepemimpinan Perempuan dan Laki-Laki

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, A. (2015), disebutkan bahwa remaja perempuan Anglo-American cenderung menunjukkan perilaku yang tergantung dan penuh perhatian, sementara remaja laki-lakinya cenderung mandiri dan agresif. Selain itu, terdapat perubahan dalam sikap dan nilai mereka terkait identitas seksual di berbagai budaya Amerika. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan Anglo-American cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih transformasional, sementara laki-lakinya lebih cenderung menggunakan gaya transaksional. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa perempuan cenderung menerapkan pendekatan kepemimpinan yang lebih demokratis dan partisipatif, sedangkan laki-laki lebih condong ke arah kepemimpinan yang otokratik dan direktif.

Eagly dan Johnson (1990) menemukan perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Mereka menemukan bahwa perempuan lebih cenderung melakukan pendekatan yang mengajak bawahan untuk ikut maju, sementara laki-laki lebih cenderung melakukan pendekatan yang mengajak bawahan untuk mengikuti perintah. Perempuan juga lebih cenderung menggunakan pendekatan yang berorientasi hubungan, sementara laki-laki lebih cenderung menggunakan pendekatan yang berorientasi interpersonal.

Efektivitas Kepemimpinan Perempuan dalam Industri Manufaktur

Yuwono dkk (2019) menjelaskan bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin yang efektif dalam industri manufaktur. Mereka menekankan bahwa perempuan memiliki karakter seorang pemimpin, seperti memberi arahan, pidato, retorika, serta ide-ide kreatif. Namun, peran stereotip gender dalam kepemimpinan perempuan masih mempengaruhi persepsi terhadap mereka, sehingga perusahaan dan pemimpin harus berpikir strategis untuk mengurangi efek negatif dari stereotip gender terhadap efektivitas kepemimpinan perempuan.

Sahban (2016) menjelaskan bahwa peran kepemimpinan perempuan dalam pengambilan keputusan di Indonesia membawa dampak yang mengarah lebih baik, yang ditandai dengan kesetaraan gender dan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Yapsani dkk (2020) menjelaskan bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin yang efektif dalam industri manufaktur. Mereka menekankan bahwa perempuan memiliki karakter seorang pemimpin, seperti memberi arahan, pidato, retorika, serta ide-ide kreatif. Namun, peran stereotip gender dalam kepemimpinan perempuan masih mempengaruhi persepsi terhadap mereka, sehingga perusahaan dan pemimpin harus berpikir strategis untuk mengurangi efek negatif dari stereotip gender terhadap efektivitas kepemimpinan perempuan.

Efektivitas kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur merupakan topik yang semakin mendapat perhatian dalam penelitian organisasi dan manajemen. Meskipun tradisionalnya dominasi pria dalam sektor manufaktur, semakin banyak perempuan yang memegang peran kepemimpinan dalam industri ini. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama dalam hal inovasi, kreativitas, dan hubungan kerja yang harmonis. Ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan perempuan yang sering kali lebih kolaboratif, memperhatikan hubungan, dan sensitif terhadap kebutuhan tim kerja.

Namun, kendati adanya kontribusi positif, kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur masih dihadapkan pada berbagai tantangan. Stereotip gender dan bias yang masih ada di masyarakat dan tempat kerja dapat menghambat kemajuan perempuan dalam karir kepemimpinan. Perempuan mungkin mengalami kesulitan dalam mendapatkan dukungan dan pengakuan yang sama dengan rekan-rekan pria mereka. Selain itu, tuntutan peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga juga dapat menjadi hambatan bagi perempuan dalam mencapai tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi.

Dengan demikian, penting untuk terus mendorong inklusivitas dan kesetaraan gender dalam industri manufaktur, serta untuk meningkatkan kesadaran akan kontribusi positif yang dibawa oleh kepemimpinan perempuan. Upaya untuk mengurangi bias gender, meningkatkan kesempatan untuk pengembangan karir, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup bagi perempuan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih merata dan inklusif. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan dapat terus menjadi aset yang berharga dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan berkelanjutan dalam industri manufaktur.

Hambatan Kepemimpinan Perempuan dalam Industri Manufaktur

Beberapa faktor yang menjadi hambatan kepemimpinan perempuan di industri manufaktur menurut Sari dan Ratna (2020).

1. Perbedaan kebudayaan yang ada antara perempuan dan laki-laki menjadi salah satu faktor yang menjadi hambatan kepemimpinan perempuan. Penulis mengatakan bahwa perbedaan kebudayaan yang ada antara perempuan dan laki-laki dapat menyebabkan perbedaan dalam pendekatan, prioritas, dan cara mengelola diri.
2. Kekurangan pendidikan yang ada di kalangan perempuan menjadi salah satu faktor yang

menjadi hambatan kepemimpinan perempuan. Penulis mengatakan bahwa perempuan yang tidak memiliki pendidikan yang cukup dapat menjadi hambatan dalam mencapai posisi yang tinggi dalam industri manufaktur.

3. Kekurangan pengalaman yang ada di kalangan perempuan menjadi salah satu faktor yang menjadi hambatan kepemimpinan perempuan. Penulis mengatakan bahwa perempuan yang tidak memiliki pengalaman yang cukup dapat menjadi hambatan dalam mencapai posisi yang tinggi dalam industri manufaktur.
4. Kekurangan pendukungan yang ada di kalangan perempuan menjadi salah satu faktor yang menjadi hambatan kepemimpinan perempuan. Penulis mengatakan bahwa perempuan yang tidak memiliki pendukungan yang cukup dapat menjadi hambatan dalam mencapai posisi yang tinggi dalam industri manufaktur.
5. Kekurangan kesadaran yang ada di kalangan perempuan menjadi salah satu faktor yang menjadi hambatan kepemimpinan perempuan. Penulis mengatakan bahwa perempuan yang tidak memiliki kesadaran yang cukup mengenai industri manufaktur dapat menjadi hambatan dalam mencapai posisi yang tinggi dalam industri manufaktur.
6. Kekurangan kepemimpinan yang ada di kalangan perempuan menjadi salah satu faktor yang menjadi hambatan kepemimpinan perempuan. Penulis mengatakan bahwa perempuan yang tidak memiliki kepemimpinan yang cukup dapat menjadi hambatan dalam mencapai posisi yang tinggi dalam industri manufaktur.

Strategi Untuk Mengatasi Hambatan Kepemimpinan Perempuan Dalam Industri Manufaktur

Sari dan Ratna (2020) berpendapat bahwa dalam mengatasi hambatan dalam kepemimpinan perempuan di industri manufaktur, dapat dilakukan beberapa langkah berikut.

1. Membuat program pendidikan yang berperan dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan oleh perempuan dalam industri manufaktur.
2. Membuat program pengalaman yang berperan dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan oleh perempuan dalam industri manufaktur.
3. Membuat program pendukungan yang berperan dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan oleh perempuan dalam industri manufaktur.
4. Membuat program kesadaran yang berperan dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan oleh perempuan dalam industri manufaktur.
5. Membuat program kepemimpinan yang berperan dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan oleh perempuan dalam industri manufaktur.
6. Penulis juga mengatakan bahwa perlu dilakukan pengembangan yang lebih baik dalam pendidikan, pengalaman, pendukungan, kesadaran, dan kepemimpinan yang diperlukan oleh perempuan dalam industri manufaktur.

Contoh Pemimpin Perempuan Di Industri Manufaktur

Menjadi perempuan bukanlah penghalang untuk meniti karier hingga menjadi pucuk pimpinan perusahaan. Dibawah kepemimpinan seorang perumpuan, sejumlah perusahaan mencapai prestasi dan mengalami perkembangan pesat. Kesuksesan mereka bahwa kaum perempuan tidak kalah hebat dari pria dalam memimpin perusahaan.

Salah satu pemimpin perempuan dibidang manufaktur terdapat dalam perusahaan PT. Pertamina yang kini dipegang oleh perempuan lulusan Institut Teknologi Bandung (ITB), Nicke Widyawati, sejak 2018. Semasa kuliah, ia pernah bekerja sebagai pegawai bank di Bank Duta

cabang Bandung. Setelah itu, Nicke Widyawati sempat bekerja di PT. Rekayasa Industri hingga akhirnya bergabung dengan perusahaan BUMN. Ia bergabung dengan Mega Eltra, BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan dan menjadi direktur utama perusahaan tersebut. Kemudian, ia pindah ke PLN dan menjabat sebagai Direktur Pengadaan Strategis pada 2014. Nicke juga menerima sebuah penghargaan ” Women’s Work of Female Grace” dari Indonesia Asia Institute pada 2013.

Nicke membuka dan mendorong pandangan para perempuan Indonesia untuk lebih berani mengambil keputusan, peluang, dan menjalaninya dengan baik. Direktur Utama Pertamina Nicke Widyawati meyatakan untuk mencapai kesuksesan perempuan harus menjalani semua tahapan kehidupan dengan baik. Ia menyampaikan bahwa jangan membatasi diri sebagai perempuan ketika memimpin karena didunia apapun dan dibidang pekerjaan apapun semua perempuan mampu.

Dengan menjadi pemimpin Nicke menekankan, para perempuan tidak perlu khawatir dengan tantangan karena menurutnya tantangan merupakan peluang untuk belajar. Sebagai pemimpin, Nicke belajar membangun rasa percaya dari seluruh tim dan sebagai perempuan, Nicke memiliki kelebihan karena biasa memimpin dengan tegas tapi juga dengan kelembutan dan empati. Karena pemimpin yang paling efektif adalah memberikan contoh. Di PT Pertamina terdapat cakupan bisnis yang luar biasa dari hulu ke hilir dan kemampuan untuk belajar suatu hal yang baru secara holistic dan terintegrasi menjadi tantangan yang dibuktikan Nicke, bahwa walaupun bukan laki-laki dan tidak berasal dari background oil dan gas, tetapi sebagai pemimpin harus memahami setidaknya bagaimana setiap tahapan bias berpengaruh memperkuat bisnis Pertamina kedepannya.

KESIMPULAN

Penelitian Eagly, et al. (2011) menunjukkan bahwa kesesuaian gender dengan gaya kepemimpinan mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, di mana perempuan yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis lebih efektif dibandingkan dengan laki-laki yang otoriter.

Perbedaan gaya kepemimpinan antara perempuan dan laki-laki tercermin dalam perilaku remaja Anglo-American, di mana perempuan cenderung menunjukkan perilaku yang tergantung dan penuh perhatian, sementara laki-laki cenderung mandiri dan agresif. Penelitian ini juga menyoroti bahwa perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang demokratis dan partisipatif, sementara laki-laki cenderung menggunakan gaya transaksional yang otokratik dan direktif.

Efektivitas kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur mendapat sorotan dalam penelitian organisasi dan manajemen. Meskipun dominasi pria di sektor ini, semakin banyak perempuan memegang peran kepemimpinan, yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi dengan inovasi, kreativitas, dan hubungan kerja yang harmonis. Meskipun demikian, stereotip gender dan bias di tempat kerja dapat menghambat kemajuan perempuan dalam karir kepemimpinan, dengan tantangan tambahan dari tuntutan peran ganda. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mendorong inklusivitas dan kesetaraan gender, serta mengurangi bias gender, meningkatkan kesempatan karir, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup bagi perempuan dalam industri manufaktur, sehingga kepemimpinan perempuan dapat terus menjadi aset berharga dalam pencapaian keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Hambatan kepemimpinan perempuan dalam industri manufaktur meliputi beberapa faktor. Pertama, perbedaan kebudayaan antara perempuan dan laki-laki dapat menyebabkan perbedaan

dalam pendekatan, prioritas, dan cara mengelola diri. Kedua, kekurangan pendidikan dan pengalaman di kalangan perempuan dapat menjadi penghalang dalam mencapai posisi tinggi dalam industri tersebut. Selain itu, kurangnya pendukungan, kesadaran, dan kepemimpinan yang memadai juga menjadi faktor hambatan bagi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan yang tinggi dalam industri manufaktur.

Terdapat beberapa stategi untuk mengatasi hambatan dalam kepemimpinan perempuan di industri manufaktur. Pertama, mereka menyarankan pembuatan program pendidikan dan pengalaman yang dapat mengembangkan kemampuan yang diperlukan oleh perempuan dalam industri tersebut. Selain itu, program pendukungan, kesadaran, dan kepemimpinan juga dianggap penting untuk memberikan dukungan yang diperlukan bagi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan. Penulis juga menekankan perlunya pengembangan yang lebih baik dalam semua aspek tersebut untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam industri manufaktur.

DAFTAR REFERENSI

Danial, E. Dan Warsiah N. 2009. Metode Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: Laboratorium PKn UPI

Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological bulletin,* 108(2), 233.

Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (2011). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin.* 117(1), 125-145.

Eagly, A.H., and johnson, B.T. Gender and Leadership style: A Meta Analisys CHIP Documents, 1990, Paper 11.

Fausto-Sterling, A. (2012). The dynamic development of gender variability. *Journal of Homosexuality*, 59(3), 398-421.

Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.

Gibson, James, L. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses . Edisi ke 5. Cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005, h 121

Kinanti dkk. 2021. Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia. Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia Vol 44 No. 1 hlmn. 1-16

Mathis, Robert dan John Jackson. . Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2. Jakarta: PT. Salemba 4. 2003

Moleong, Lexy J. 2007. Metode Penelitian Kualititatif. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset: Bandung

Mullins J. Laurie. Management and Organisational Behavior, 7thEdition, (Essex: Pearson Education Limited. 2005), p.282.

Nawawi, Hadari & Hadari, M. Martini. Kepemimpinan yang Efektif. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta, 2004, h. 113

Nurkolis. 2003. Manajeman Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi", Grasindo

Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. Organizational commitment and managerial turnover. OrganizationalBehavior and Human Performance, 2004, h 15, 87–98.

Rudman, L. A., & Glick, P. (2012). *The social psychology of gender: How power and intimacy shape gender relations*. Guilford Press.

Sahban, Hernita. 2016. Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Di Indonesia. Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi) hlmn. 57-72

Sari dan Ratna. 2020. Perbedaan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender Dan Usia Pemimpin Perusahaan Keluarga Mahasiswa Universitas Ciputra. Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis Volume 4, Nomor 6 hlmn. 900-911

Siagian . P, Sondang . Teori Dan Praktek kepemimpinan,Rineka Cipta :Jakarta, 1994

Yapsani, Allen, dkk. 2020. Pengaruh Dimensi Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perusahaan Manufaktur di Indonesia. PERWIRA Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indoensia Vol 3 No. 2 hlmn. 67-80

Yuwono, Teguh, dkk. 2019. Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 5, No. 3 hlmn. 615-632