

PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENDIDIKAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

ABDUL KARIM^{1)*}, FEBI ADRIANA MUTIARA SOGALREY²⁾

^{1,2}Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Cenderawasih
email: abdulkarim@gmail.com; febidriana2@gmail.com

*) Korespondensi: abdulkarim@gmail.com

Naskah diterima: 29 September 2024 – disetujui: 31 Oktober 2024

ABSTRAK

Perempuan masih kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan di sebagian besar organisasi. Penelitian ini menganalisis aspek kepemimpinan perempuan, seperti hambatan, pendorong, kekuatan, dan kelemahan, untuk memahami tantangan serta peluang yang mereka hadapi. Dengan menggunakan metode tinjauan literatur sistematis, studi ini mencakup artikel ilmiah dan buku yang dipublikasikan antara 2019 hingga 2024 dari aplikasi *Publish or Perish 8*. Hasil menunjukkan bahwa penelitian tentang kepemimpinan perempuan sebagian besar dilakukan di negara maju dalam bidang seperti ilmu sosial, bisnis, kedokteran, dan pendidikan. Negara maju maupun berkembang, perempuan pemimpin menghadapi hambatan serupa, seperti kesenjangan gender, hambatan karier "*glass ceiling*," bias organisasi, kurangnya keberanian bersikap tegas, dan jaringan profesional yang terbatas. Beberapa faktor pendorong dapat meningkatkan kepemimpinan perempuan, seperti program mentoring, pelatihan yang efektif, dan budaya kerja yang inklusif. Kekuatan perempuan pemimpin mencakup kecerdasan emosional tinggi, empati, gaya kepemimpinan demokratis, dan kemampuan mengambil keputusan di bawah tekanan, yang sangat bermanfaat bagi organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan, kepemimpinan perempuan, pendidikan, *systematic review*

ABSTRACT

Women are still underrepresented in leadership positions in most organizations. This study analyzes aspects of women's leadership, such as barriers, enablers, strengths, and weaknesses, to understand the challenges and opportunities they face. Using a systematic literature review method, the study included scholarly articles and books published between 2019 and 2024 from the Publish or Perish 8 application. The results show that research on women's leadership is mostly conducted in developed countries in fields such as social sciences, business, medicine, and education. In both developed and developing countries, women leaders face similar barriers, such as gender gaps, "glass ceiling" career barriers, organizational bias, lack of courage to be assertive, and limited professional networks. Several enabling factors can enhance women's leadership, such as mentoring programs, effective training, and an inclusive work culture. The strengths of women leaders include high emotional intelligence, empathy, democratic leadership style, and the ability to make decisions under pressure, which are very beneficial for organizations.

Keywords: leadership role, women leadership, education, *systematic review*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam kesuksesan suatu organisasi, dan peran perempuan dalam posisi kepemimpinan semakin diakui di berbagai

bidang. Kenyataan menunjukkan bahwa perempuan masih kurang terwakili dalam posisi puncak di organisasi (Faugoo, 2024). Menurut laporan (World Economic Forum, 2024), kesenjangan gender di

sektor kepemimpinan global masih signifikan, meskipun terdapat berbagai inisiatif untuk mendorong kesetaraan gender. Fenomena ini kerap dikaitkan dengan konsep *glass ceiling*, yaitu hambatan struktural dan kultural yang membatasi perempuan untuk mencapai tingkat tertinggi dalam organisasi (Dilmaghani et al., 2024).

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hambatan yang dihadapi perempuan dalam kepemimpinan, seperti bias organisasi, kurangnya jaringan profesional, dan *stereotip gender* yang merugikan (Bich & Jones, 2023; Khushal, 2022). Penelitian di negara berkembang menunjukkan bahwa hambatan ini diperburuk oleh norma-norma budaya yang konservatif dan keterbatasan akses terhadap pendidikan tinggi (Hofstede, 2001). Pemimpin perempuan memiliki sejumlah keunggulan, seperti kecerdasan emosional yang tinggi, gaya kepemimpinan demokratis, dan kemampuan beradaptasi dalam situasi kompleks (Hilal et al., 2024; Vong et al., 2019).

Beberapa studi telah dilakukan, penelitian tentang kepemimpinan perempuan masih cenderung terfragmentasi (Ali & Rasheed, 2021; Areiqat, 2024; Kamberidou, 2020; Rinjani & Pertiwi, 2022). Studi ini didominasi oleh negara-negara maju seperti peneliti (Yahya et al., 2024) yang menerangkan bahwa negara maju lebih terbuka tentang kesetaraan jender dalam kepemimpinan

dalam pendidikan maupun sosial, sementara konteks di negara berkembang sering kali diabaikan hal ini juga sependapat dengan penelitian (Gandhi & Sen, 2021) yang dilakukan di negara asia yang menyatakan bahwa minimnya pemimpin wanita dalam dunia Pendidikan seperti universitas salah satu faktor penyebab yaitu faktor budaya lingkungan daerah yang menjunjung tinggi laki-laki sebagai pemimpin. Dari berbagai riset peneliti menemukan belum banyak penelitian yang mengintegrasikan berbagai aspek kepemimpinan perempuan, seperti hambatan, pendorong, kekuatan, dan kelemahan, dalam satu kerangka analitis. Maka diperlukan upaya yang lebih intensif untuk menyusun tinjauan literatur yang lebih komprehensif guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai aspek kepemimpinan perempuan melalui pendekatan tinjauan literatur sistematis. Dengan menggunakan data dari jurnal ilmiah yang dipublikasikan antara 2019 hingga 2024, penelitian ini berfokus pada identifikasi hambatan, pendorong, kekuatan, dan kelemahan kepemimpinan perempuan. Studi ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis yang terintegrasi, tetapi juga menawarkan rekomendasi kebijakan yang dapat mendukung peningkatan partisipasi perempuan dalam peran kepemimpinan. Dengan hasil ini, organisasi diharapkan

mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesetaraan gender. Penelitian ini akan membahas tentang (1) Hambatan dalam Kepemimpinan Perempuan dalam pendidikan. (2) Hambatan dalam Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan. (3) Hambatan dalam Kepemimpinan Perempuan. (4) Hambatan dalam Kepemimpinan Perempuan. (5) Hambatan dalam Kepemimpinan Perempuan (6) Tren Geografis dan Bidang Studi.

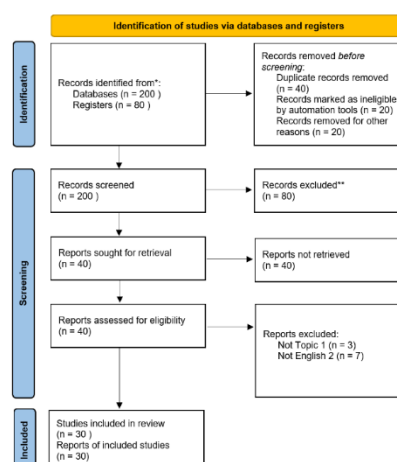
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* (SLR). Data dikumpulkan menggunakan metode penelitian sistematis yang mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan tinjauan pustaka dengan pendekatan PRISMA. PRISMA adalah standar yang diterima untuk menyajikan bukti dalam tinjauan sistematis dan meta-analisis. Hanya jurnal yang ditinjau sejawat yang diperhitungkan untuk penelitian ini (Bosco et al., 2023). Digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai studi terkait kepemimpinan perempuan secara sistematis (Thomas et al., 2020). Sumber data penelitian meliputi artikel jurnal ilmiah yang telah melalui proses *peer-review* dan referensi buku yang diterbitkan antara tahun 2019 hingga 2024. Data diperoleh dari basis data melalui aplikasi *publish or perish 8*, yang dikenal memiliki cakupan

literatur akademik yang luas dan terpercaya. Kriteria inklusi meliputi artikel berbahasa Inggris, relevan dengan tema kepemimpinan perempuan dalam berbagai konteks seperti bisnis, pendidikan, dan sosial, serta memuat data empiris atau analisis teoretis terkait empat aspek utama yang dikaji.

Pengumpulan data dilakukan melalui pencarian kata kunci seperti *women leadership in education, gender gap, glass ceiling, barriers to leadership, enablers for women leaders dan education*. Jumlah artikel sebanyak 200 Artikel yang terkumpul dan 30 artikel yang relevan diseleksi berdasarkan abstrak, kata kunci, dan judul, kemudian dievaluasi lebih mendalam untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif dan tematik. Analisis deskriptif mengidentifikasi tren umum, seperti wilayah geografis penelitian, bidang studi, dan jumlah publikasi, sedangkan analisis tematik mengelompokkan temuan berdasarkan empat aspek utama yang dikaji.

Gambar 1. Prima diagram flow

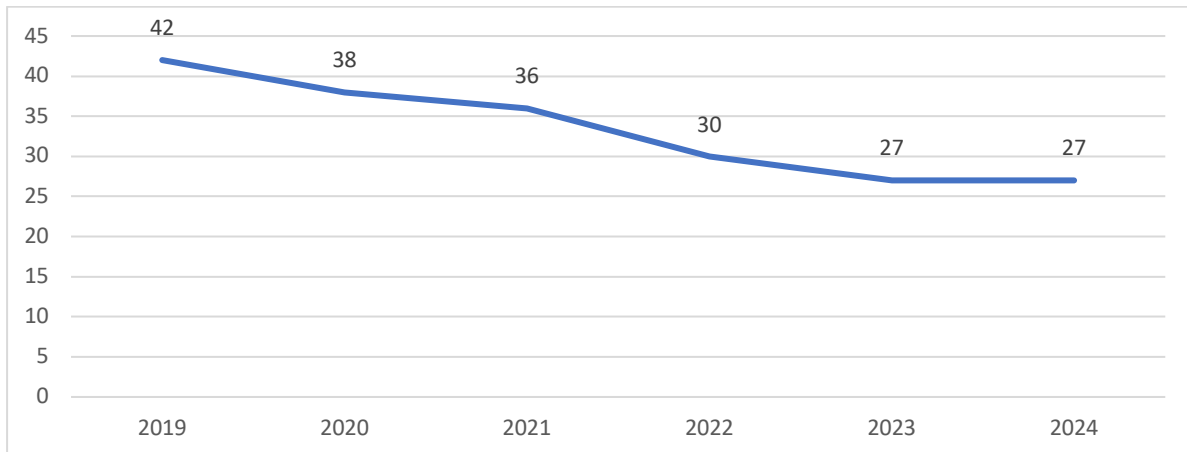


HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil riviw berikut ini merupakan pertumbuhan artikel lima tahun

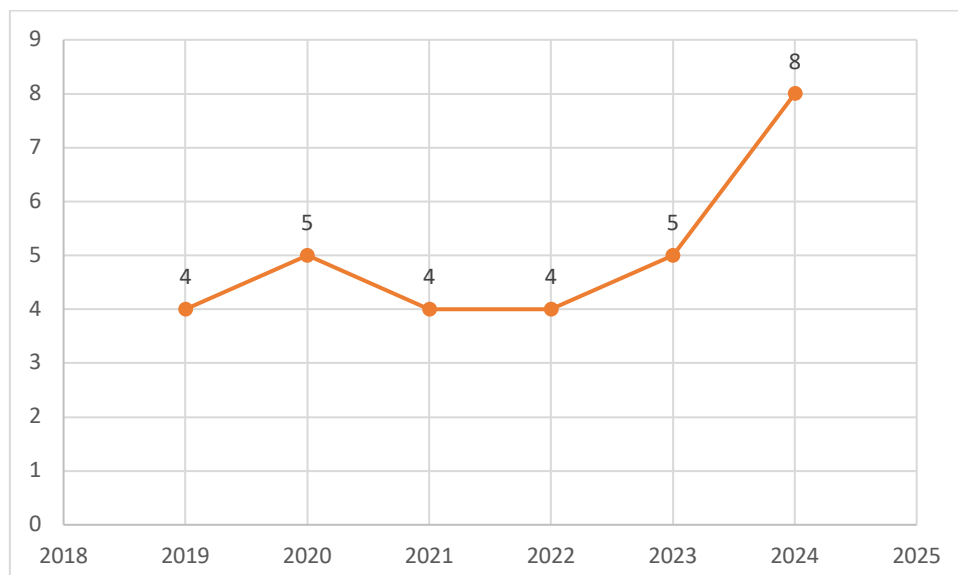
terakhir menggunakan aplikasi *Publish or Perish*.



Grafik 1. Total keseluruhan Pertumbuhan Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Lima Tahun Terakhir

Sumber *Publish or Perish 8* database terkumpul bulan September 2024

Berikut ini menyajikan grafik artikel ilmiah yang lolos riviw menggunakan *PRISMA table*:



Grafik 1. Artikel ilmiah yang lolos riviw *PRISMA table* Pertumbuhan Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Lima Tahun Terakhir: Sumber *Publish or Perish 8* database terkumpul bulan September 2024

Berdasarkan kumpulan data artikel ilmiah berikut in peneliti menyajikan temuan dari jurnal review disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Ringkasan Temuan

Tahun Riset	Authors	Judul	Temuan
2022	A. Kulkarni & Mishra	<i>Aspects of women's leadership in the organisation: Systematic literature review</i>	Studi tentang kepemimpinan perempuan menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar penelitian dilakukan di negara maju, perempuan di mana pun menghadapi tantangan serupa dalam mencapai peran kepemimpinan. Hambatan-hambatan tersebut meliputi bias organisasi, kurangnya ketegasan, dan jaringan yang buruk, sementara pendorongnya adalah pendampingan, program pelatihan, dan budaya tempat kerja yang mendukung. Kepemimpinan perempuan juga memiliki kekuatan seperti kecerdasan emosional yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang demokratis, tetapi juga keterbatasan seperti menjaga keseimbangan hidup dan tekanan kerja.
2023	Islam	<i>Gender and leadership in public higher education in South Asia: examining the individual, socio-cultural and organizational barriers to female inclusion</i>	Penelitian ini menyoroti hambatan utama bagi dekan perempuan di Bangladesh, termasuk tantangan pribadi seperti tugas keluarga, kurangnya pengetahuan teknologi, kurangnya minat dalam peran kepemimpinan, kurangnya dukungan pasangan, dan manajemen waktu yang buruk. Hambatan sosial budaya juga signifikan bagi peserta Bangladesh, meskipun kurang bagi peserta Malaysia. Selain itu, hambatan organisasi di universitas negeri juga dilaporkan. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi organisasi dan kebijakan dalam meningkatkan representasi perempuan dalam peran kepemimpinan.
2024	Kyambade	<i>Bridging the gender gap: analyzing women's participation and leadership representation in university governance</i>	Penelitian ini mengkaji pengaruh partisipasi gender terhadap representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan di universitas negeri Uganda. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan perempuan dan kesenjangan gender secara signifikan memengaruhi representasi kepemimpinan

			<p>perempuan. Studi ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor ini membentuk peran kepemimpinan perempuan, terutama dalam konteks Uganda yang kurang diteliti, dan menawarkan perspektif baru tentang mekanisme yang memengaruhi representasi gender dalam kepemimpinan.</p>
2024	Maheshwari & Adams	<i>More Practical Gender Research is Needed in Higher Education Leadership and Management</i>	<p>Artikel ini menyoroti bahwa bias gender, tradisi sosial-politik, ekspektasi budaya, dan norma kelembagaan serta faktor internal seperti kurangnya kepercayaan diri dan ketakutan akan kegagalan berkontribusi pada rendahnya representasi perempuan dalam peran kepemimpinan. Meskipun demikian, perempuan memiliki peran penting dalam membentuk standar kepemimpinan dan tim kepemimpinan yang beragam memberikan dampak transformatif. Artikel ini mendorong pendekatan ilmiah pragmatis untuk mencapai kesetaraan kesempatan bagi perempuan dalam kepemimpinan melalui pendidikan, kebijakan tempat kerja yang progresif, program bimbingan, dan pergeseran budaya.</p>
2022	Gaikwad & Pandey	<i>Transitioning to the Top: Learnings from Success Stories of Indian Women Leaders in Academia.</i>	<p>Penelitian ini menyoroti tantangan yang dihadapi pemimpin perempuan dalam dunia akademis India, terutama dalam mendapatkan rasa hormat dan membuktikan kompetensi mereka. Dukungan keluarga dan pendidikan terbukti menjadi pendorong penting bagi kemajuan mereka. Strategi seperti pelatihan, bimbingan, menjaga kepercayaan diri, dan keyakinan diri membantu mereka mengatasi hambatan dan mencapai posisi kepemimpinan yang diinginkan. Studi ini memberikan wawasan berharga tentang faktor-faktor dan strategi yang berkontribusi pada kemajuan profesional pemimpin perempuan dan membangun wacana tentang identitas interseksional dalam pengalaman kepemimpinan.</p>
2024	Hilal, Y Y, Mifsud, D Hammad, W	<i>Female educational leadership in the Arab world: a systematic review of published research literature</i>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor sosiokultural memainkan peran penting dalam membentuk tantangan dan pendorong kepemimpinan perempuan di dunia Arab. Faktor-</p>

faktor ini tidak hanya mempengaruhi cara perempuan dipandang sebagai pemimpin, tetapi juga berhubungan erat dengan perkembangan persepsi dan persona kepemimpinan yang mereka bangun. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan bagi para peneliti, pembuat kebijakan, dan praktisi di wilayah ini untuk lebih memahami kompleksitas yang ada dalam kepemimpinan perempuan dan bagaimana tantangan serta dukungan sosiokultural dapat mempengaruhi keberhasilan mereka.

Berdasarkan analisis terhadap literatur yang dipublikasikan antara 2019 hingga 2024, empat aspek utama yang ditemukan berkaitan erat dengan kepemimpinan perempuan dalam organisasi adalah hambatan, pendorong, kekuatan, dan kelemahan perempuan dalam posisi kepemimpinan. Temuan-temuan tersebut memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai tantangan serta potensi yang dimiliki oleh perempuan dalam mencapai peran kepemimpinan, serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi.

1) Hambatan dalam Kepemimpinan Perempuan

Hambatan terhadap kepemimpinan perempuan dalam organisasi teridentifikasi dalam sejumlah faktor sosial, budaya, dan struktural. (Maigah & Latip, 2024) Salah satu hambatan utama yang paling menonjol adalah kesenjangan gender yang masih ada di berbagai sektor. Meskipun ada peningkatan kesadaran mengenai pentingnya kesetaraan gender, angka representasi perempuan dalam posisi puncak di berbagai organisasi global masih

sangat rendah (Parkinson et al., 2019). Fenomena ini sering kali dihubungkan dengan konsep *glass ceiling*, yaitu hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk naik ke posisi eksekutif atau manajerial tertinggi.

Stereotip gender yang merugikan perempuan, seperti anggapan bahwa perempuan kurang tegas atau tidak kompeten dalam mengambil keputusan penting, tetap menjadi hambatan signifikan (Setyaningrum, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa bias *gender* dalam seleksi, promosi, dan pemberian tanggung jawab lebih sering menguntungkan laki-laki daripada perempuan. Bias ini tidak hanya berakar dari norma budaya tetapi juga merupakan bagian dari budaya organisasi yang memperkuat peran tradisional berdasarkan jenis kelamin.

Di beberapa negara berkembang, hambatan-hambatan ini diperburuk oleh norma sosial konservatif yang menempatkan perempuan pada peran tradisional di rumah, yang membatasi kesempatan mereka untuk berpartisipasi

dalam kegiatan profesional atau memimpin (A. B. Kulkarni et al., 2023). Akses terbatas terhadap pendidikan tinggi dan peluang pelatihan lebih lanjut juga memperburuk keadaan di negara-negara tersebut, di mana perempuan sering kali terpinggirkan dalam pendidikan dan pemberdayaan ekonomi.

2) Pendorong Kepemimpinan

Perempuan

Terlepas dari hambatan-hambatan tersebut, berbagai faktor pendorong telah ditemukan yang dapat membantu perempuan untuk memajukan karier kepemimpinan mereka (Maheshwari, 2023). Salah satu faktor utama yang dapat mendukung perempuan adalah program mentoring. Program ini terbukti efektif dalam membantu perempuan membangun keterampilan kepemimpinan, memperluas jaringan profesional, dan mendapatkan dukungan dari pemimpin senior, baik pria maupun Wanita (mikulášová & skorková, 2024).

Keberadaan pelatihan kepemimpinan yang inklusif juga memberikan dampak positif (Karmysov, 2023). Pelatihan yang menekankan kesetaraan gender dan kepemimpinan berbasis kompetensi, bukan gender, dapat mempersiapkan perempuan untuk posisi strategis dalam organisasi (Islam et al., 2023). Banyak organisasi yang kini menyadari bahwa mendukung perempuan melalui program pengembangan diri adalah langkah penting untuk menciptakan pemimpin yang lebih beragam dan efektif.

Budaya kerja inklusif yang mendorong kesetaraan gender, keadilan dalam kesempatan promosi, serta penghargaan terhadap kontribusi perempuan dalam organisasi juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan (Chanana, 2022). Organisasi yang memiliki kebijakan inklusif, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, dan pengaturan kerja jarak jauh, memungkinkan perempuan untuk tetap melaksanakan peran kepemimpinan tanpa mengorbankan keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional mereka.

3) Kekuatan Kepemimpinan

Perempuan

Kekuatan perempuan dalam kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai aspek yang dapat memberikan dampak positif pada organisasi (Baduge et al., 2023). Salah satu kekuatan utama adalah kecerdasan emosional yang tinggi. Menurut (Ali & Rasheed, 2021) penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki kemampuan untuk membaca dan mengelola emosi mereka sendiri, serta memahami dan merespons emosi orang lain. Kecerdasan emosional ini memfasilitasi hubungan interpersonal yang baik dan meningkatkan kolaborasi dalam tim.

Menurut (Osi & Teng-Calleja, 2021) gaya kepemimpinan demokratis juga menjadi kekuatan perempuan yang dapat membawa dampak positif bagi organisasi. Pemimpin perempuan cenderung lebih

terbuka terhadap masukan dari tim, mendengarkan pendapat anggota tim, dan menghargai keragaman perspektif. Hal ini menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan memungkinkan inovasi yang lebih besar dalam organisasi.

Perempuan memiliki kemampuan beradaptasi dalam situasi kompleks dan tekanan tinggi (Faugoo, 2024). Beberapa penelitian menurut (Alhosseiny, 2023; Chanana, 2022; Tindell et al., 2020) yang menunjukkan bahwa perempuan sering kali lebih sabar dan memiliki kemampuan untuk tetap tenang dalam menghadapi ketidakpastian atau situasi krisis, yang merupakan kualitas penting bagi pemimpin dalam dunia yang penuh tantangan dan perubahan cepat.

4) Kekuatan Kepemimpinan

Perempuan

Perempuan menghadapi beberapa kelemahan yang memengaruhi kinerja mereka dalam kepemimpinan (Adamu, 2023). Salah satu kelemahan yang paling sering diidentifikasi adalah kesulitan dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup. Tekanan ganda sebagai pemimpin di tempat kerja dan pengurus utama dalam kehidupan pribadi sering kali menambah beban perempuan. Dalam beberapa kasus, (Omiwale, 2024) perempuan merasa perlu untuk bekerja lebih keras dari rekan pria mereka untuk membuktikan kompetensi mereka, yang dapat menambah stres dan kelelahan.

Kemajuan dalam pengembangan karier perempuan, banyak perempuan tetap menghadapi kekurangan dalam jaringan profesional yang dapat mendukung mereka dalam karier kepemimpinan (Afzal et al., 2024). Menurut (Vidyakala et al., 2021) Riset menunjukkan bahwa perempuan lebih jarang daripada laki-laki terlibat dalam jaringan sosial yang memberikan akses ke peluang-peluang penting, seperti promosi atau penugasan proyek strategis.

Kelemahan lainnya adalah kurangnya komunikasi informal, yang sering kali terjadi di tempat kerja yang lebih didominasi oleh pria. Menurut (Saitova, 2022) dalam beberapa organisasi perempuan kurang memiliki akses ke jaringan komunikasi informal, seperti pertemuan sosial atau percakapan santai yang dapat mempengaruhi keputusan-keputusan penting di dalam organisasi.

5) Tren Geografis dan Bidang Studi

Sebagian besar studi yang tercakup dalam tinjauan literatur ini berasal dari negara-negara maju, terutama Amerika Utara, Eropa, dan Australia dari hasil *review* artikel ditemukan Amerika menduduki urutan pertama, eropa menduduki urutan kedua dan Australia menduduki urutan ketiga. Negara-negara ini, masalah kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di tempat kerja sudah menjadi agenda utama bagi banyak organisasi (Davis, 2021). Penelitian lebih banyak

dilakukan di bidang bisnis, pendidikan, dan ilmu sosial, yang mencakup topik-topik tentang kepemimpinan perempuan dalam konteks profesional dan organisasi (Reynolds, 2024).

Pembahasan

Berdasarkan analisis terhadap literatur yang dipublikasikan antara 2019 hingga 2024, kepemimpinan perempuan dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Dari hasil penelitian, ditemukan sebanyak 62,3% artikel berasal dari wilayah luar Asia dan 37,7% berasal dari wilayah Negara Asia. Ditemukan empat aspek utama yang sangat penting untuk memahami dinamika kepemimpinan perempuan: hambatan, pendorong, kekuatan, dan kelemahan. Pembahasan ini akan mencoba merangkum dan memberikan konteks lebih lanjut terkait temuan-temuan tersebut.

Hambatan dalam Kepemimpinan Perempuan

Hambatan terhadap kepemimpinan perempuan masih menjadi isu yang signifikan di banyak organisasi, baik di negara maju maupun berkembang. Kesenjangan gender yang mencolok dalam representasi perempuan di posisi puncak organisasi, yang sering disebut sebagai *glass ceiling*, masih menjadi tantangan besar (Alhosseiny, 2023). Meski banyak organisasi mengklaim mendukung kesetaraan gender, kenyataannya jumlah perempuan di posisi eksekutif masih sangat rendah. Stereotip gender yang menilai perempuan sebagai kurang tegas

atau tidak kompeten dalam pengambilan keputusan juga memperburuk situasi. Diskriminasi ini bukan hanya berupa bias langsung dalam seleksi dan promosi, tetapi juga budaya organisasi yang sering mengutamakan laki-laki dalam peran kepemimpinan.

Negara-negara berkembang mengalami hambatan sering diperburuk oleh norma sosial yang menempatkan perempuan dalam peran domestik (Gandhi & Sen, 2021), sehingga memperkecil kesempatan mereka untuk berpartisipasi di dunia kerja atau mengambil peran kepemimpinan. Akses yang terbatas terhadap pendidikan dan pelatihan lebih lanjut juga menjadi faktor yang membuat perempuan kesulitan menembus struktur organisasi yang didominasi oleh laki-laki.

Pendorong Kepemimpinan Perempuan

Terdapat berbagai hambatan, sejumlah faktor pendorong dapat meningkatkan peran perempuan dalam kepemimpinan. Program *mentoring* yang melibatkan bimbingan dari pemimpin senior terbukti efektif dalam membantu perempuan mengembangkan keterampilan kepemimpinan, memperluas jaringan profesional, dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk berkembang dalam karier mereka (Jain, n.d.). Pelatihan kepemimpinan yang inklusif yang menekankan kesetaraan gender dan berbasis kompetensi-menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam mempersiapkan perempuan untuk memegang posisi strategis di organisasi.

Budaya kerja yang inklusif juga berperan penting dalam mendorong kesetaraan gender (Hermosura & Bourgeault, 2024). Kebijakan yang mendukung fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, dan pengaturan kerja jarak jauh sangat membantu perempuan dalam menyeimbangkan peran sebagai pemimpin dan sebagai individu yang memiliki kehidupan pribadi. Organisasi yang menerapkan kebijakan ini cenderung memiliki tingkat keberagaman yang lebih tinggi dan dapat mengurangi beban yang dirasakan perempuan dalam mengelola karier dan keluarga.

Kekuatan Kepemimpinan Perempuan

Keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan bukan hanya sebagai hasil dari kebijakan atau pendorong eksternal, tetapi juga karena adanya kualitas kepemimpinan yang khas dan berharga yang dimiliki oleh perempuan (Areqat, 2024). Salah satu kekuatan utama yang dimiliki perempuan dalam kepemimpinan adalah kecerdasan emosional yang tinggi. Perempuan cenderung lebih mampu mengelola emosi mereka sendiri serta memahami dan merespons emosi orang lain dengan cara yang mendukung hubungan interpersonal yang lebih baik (Areqat, 2024). Kecerdasan emosional ini memperkuat kolaborasi tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Gaya kepemimpinan demokratis yang seringkali dipraktikkan oleh perempuan juga berperan dalam

menciptakan organisasi yang lebih inklusif dan inovatif (Badiozaman et al., 2023). Pemimpin perempuan cenderung lebih terbuka terhadap masukan dari tim dan lebih menghargai keragaman perspektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Keberhasilan perempuan dalam beradaptasi dengan situasi yang kompleks dan menekan juga menjadi bukti bahwa mereka mampu menjadi pemimpin yang efektif, terutama dalam menghadapi tantangan dunia yang cepat berubah.

Kelemahan Kepemimpinan Perempuan

Di balik kekuatan-kekuatan tersebut, perempuan juga menghadapi sejumlah kelemahan yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam posisi kepemimpinan. Salah satu kelemahan terbesar yang dihadapi perempuan adalah kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan antara kerja dan kehidupan pribadi manusia (Babic & Hansez, 2021). Tekanan ganda sebagai pemimpin di tempat kerja dan pengurus utama dalam kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berlebihan (Wardatun et al., 2023). Perempuan sering merasa perlu bekerja lebih keras dari rekan pria mereka untuk membuktikan kompetensi mereka, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka.

Banyak perempuan menghadapi kesulitan dalam membangun jaringan profesional yang mendukung perkembangan karier mereka. Perempuan

lebih jarang terlibat dalam jaringan sosial informal yang memberi akses kepada peluang-peluang penting, seperti promosi atau proyek strategis. Jaringan ini sangat penting untuk membangun kredibilitas dan memperluas pengaruh di dalam organisasi, dan kurangnya akses ini menjadi kelemahan signifikan dalam perjalanan karier perempuan.

Tren Geografis dan Bidang Studi

Penelitian mengenai kepemimpinan perempuan lebih banyak ditemukan di negara-negara maju, di mana isu kesetaraan gender telah menjadi agenda utama. Namun, di negara-negara berkembang, meskipun perhatian terhadap isu ini mulai meningkat, penelitian terkait kepemimpinan perempuan masih terbatas (Banker, 2023). Negara-negara seperti India, Brasil, dan beberapa negara Afrika mulai menyadari pentingnya peran perempuan dalam kepemimpinan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan sosial (Gaikwad & Pandey, 2022). Meskipun demikian, sektor-sektor tertentu, seperti teknologi dan STEM, masih memiliki representasi perempuan yang rendah, meskipun semakin banyak organisasi yang mulai melihat pentingnya keterlibatan perempuan dalam bidang-bidang tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggambarkan bahwa meskipun perempuan menghadapi berbagai hambatan dalam mencapai posisi kepemimpinan, mereka juga memiliki

kekuatan dan potensi yang dapat membawa dampak positif bagi organisasi. Dengan adanya dukungan melalui kebijakan inklusif, program mentoring, serta pelatihan kepemimpinan berbasis kompetensi, perempuan memiliki peluang besar untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan mencapai posisi kepemimpinan yang lebih tinggi. Namun, penting juga untuk terus mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada, seperti kesulitan dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup dan membangun jaringan profesional, agar perempuan dapat berkembang dan memberikan kontribusi maksimal dalam dunia kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamu, A. Y. (2023). Barriers to Women's Participation in and Contribution to Leadership in Ethiopian Higher Education. *Education Policy Analysis Archives*.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1403810>
- Afzal, S., Rasool, A., & Malik, A. S. (2024). Leading the Way: Empowering Women in Healthcare Leadership. ... *of Prevention, Advocacy and ...*
<https://journalofspark.com/journal/index.php/JSpark/article/view/611>
- Alhosseiny, H. (2023). Glass-Ceiling: The Never-ending Anguish of Working Women. *Journal of Entrepreneurship Education*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4374809
- Ali, R., & Rasheed, A. (2021). Women leaders in Pakistani academia: Challenges and opportunities. *Asian Journal of Women's Studies*.
<https://doi.org/10.1080/12259276.2021.1924481>
- Areiqat, A. Y. (2024). Empowering Women Through Digital Transformation: Case Studies in Enhancing Gender Equality in Business Leadership. ... *Development via*

- AI and Digitalization: Volume 2*.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-62106-2_82
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Badiozaman, I. F. A., Ling, V. M., & ... (2023). Of glass ceilings and glass cliffs: Navigating the gendered academy. *Women Practicing*
<https://doi.org/10.4324/9781003341482-2>
- Baduge, M. S. S. P., Mousa, M., Garth, B., & ... (2023). Organisational strategies for women nurses to advance in healthcare leadership: a systematic review. *Journal of Nursing*
<https://doi.org/10.1155/2023/2678916>
- Banker, D. V. (2023). Status of women leadership in the Indian higher education sector. *International Journal of Educational Management*.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2022-0216>
- Bich, D. P., & Jones, S. (2023). Factors Influencing Women’s Career Progression in Vietnamese Universities. *Effective Executive*.
<https://search.proquest.com/openview/73be03a6114e475af636e324c3199585/1?pq-origsite=gscholar%5C&cbl=2029988>
- Bosco, F., Giustra, F., Crivellaro, M., Giai Via, R., Lavia, A. D., Capella, M., Sabatini, L., Risitano, S., Rovere, G., Massè, A., & Vaishya, R. (2023). Is augmentation the best solution in partial anterior cruciate ligament tears? A literature systematic review and meta-analysis. *Journal of Orthopaedics*, 36, 11 – 17.
<https://doi.org/10.1016/j.jor.2022.11.018>
- Chanana, K. (2022). Women and leadership: Strategies of gender inclusion in institutions of higher education in India. ... *Academy: Higher Education, Aspiration and Inequality*.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-04174-7_8
- Dahlvig, J., Kulick, N. D., & ... (2024). Revisiting “Glass Ceilings and Sticky Floors”: A Commentary on Navigating Gender in Higher Education. ... *of University Teaching and*
<http://open-publishing.org/journals/index.php/jutlp/article/view/815>
- Davis, A. (2021). *Barriers, Enablers, and Strategies Influencing Female Leaders’ Career Advancement in the Nuclear Industry*. aquila.usm.edu.
<https://aquila.usm.edu/dissertations/1953/>
- Dilmaghani, M. S., Gholipour, A., Arbatani, T. R., & ... (2024). Women’s Promotion to Managerial Positions in Iranian Organizations: A Systematic Review Approach. ... *Strategies and*
<https://msexj.com/index.php/msex/article/view/47>
- Faugoo, D. (2024). Women’s Leadership as an Accelerator for Gender Equality and Advancing SDGs for a Sustainable Future. *Asian Journal of Research in Business and*
<https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajrbm/article/view/27734>
- Gaikwad, H. V., & Pandey, S. (2022). Transitioning to the Top: Learnings from Success Stories of Indian Women Leaders in Academia. *Journal of International Women’s*
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true%5C&profile=ehost%5C&scope=site%5C&authtype=crawler%5C&jrnI=15398706%5C&AN=157650253%5C&h=%2FJnGFOOj36INtUZr1rrHnbosvj2qdOscIHhTaUtKfMbzSN%2F8%2BoCtEvxWOzExCg6%2BT4qzEvvfHyvSjHCnUxWt3A%3D%3D%5C&crl=c>
- Gandhi, M., & Sen, K. (2021). Missing women in Indian university leadership: Barriers and facilitators. ... *Administration & Leadership*.
<https://doi.org/10.1177/1741143219896048>
- Hermosura, B. J., & Bourgeault, I. L. (2024). “It takes a village to raise a leader”: Overcoming gender-specific barriers through individual, workplace, and organizational level facilitators. ... *Women in Leadership Journal*.
<https://awl-ojs-tamu.tdl.org/awl/article/view/516>
- Hilal, Y. Y., Mifsud, D., & Hammad, W. (2024). Female educational leadership in the Arab world: a systematic review of published research literature. ... *Journal of Leadership in*
<https://doi.org/10.1080/13603124.2024.2>

- 316655
Islam, M. A., Hack-Polay, D., Rahman, M., & ... (2023). Gender and leadership in public higher education in South Asia: examining the individual, socio-cultural and organizational barriers to female inclusion. *Studies in Higher Education* <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2187771>
- JAIN, P. (n.d.). IDENTIFYING THE FACTORS THAT ENABLE/HINDER WOMEN LEADERS IN ORGANISATIONS IN INDIA. *Researchgate.Net*. https://www.researchgate.net/profile/Payal-Jain-21/publication/385244529_IDENTIFYING_THE_FACTORS_THAT_ENABLE_HINDER_WOMEN_LEADERS_IN_ORGANISATIONS_IN_INDIA_IDENTIFYING_THE_FACTORS_THAT_ENABLE_HINDER_WOMEN_LEADERS_IN_ORGANISATIONS_IN_INDIA/links/671bafcfdf
- Kamberidou, I. (2020). "Distinguished" women entrepreneurs in the digital economy and the multitasking whirlpool. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y>
- Karmysov, S. (2023). LEADERSHIP FOR EVERYONE: EMPOWERING LEADING FEMALES. *EDULEARN23 Proceedings*. <https://library.iated.org/view/KARMYSOV2023LEA>
- Khushal, S. (2022). *Book Review: Women and Leadership: Real Lives, Real Lessons*. journals.sagepub.com. <https://doi.org/10.1177/17427150211030134>
- Kulkarni, A. B., Khatwani, R., & Mishra, M. (2023). A study on barriers to women's leadership in India through ISM. *Gender in Management: An International Journal* <https://doi.org/10.1108/GM-07-2022-0250>
- Kulkarni, A., & Mishra, M. (2022). Aspects of women's leadership in the organisation: Systematic literature review. *South Asian Journal of Human Resources* <https://doi.org/10.1177/23220937211056139>
- Kyambade, M., Tushabe, M., Namatovu, A., & ... (2024). Bridging the gender gap: analyzing women's participation and leadership representation in university governance. *Cogent Social Science* <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2432519>
- Maheshwari, G. (2023). A review of literature on women's leadership in higher education in developed countries and in Vietnam: Barriers and enablers. *Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/17411432211021418>
- Maheshwari, G., & Adams, D. (2024). More Practical Gender Research is Needed in Higher Education Leadership and Management. *Journal of University Teaching and Learning* <http://open-publishing.org/journals/index.php/jutlp/article/view/849>
- Maigah, A., & Latip, H. A. (2024). Women Career Development: A Study On Enablers And Barriers Maigah, A., & Latip, H. A. (2024). Women Career Development: A Study On Enablers And Barriers To Senior Leadership Positions. *Educational Administration: Theory and Practice*. <http://kuey.net/index.EducationalAdministration:TheoryandPractice>. <http://kuey.net/index.php/kuey/article/view/2636>
- MIKULÁŠOVÁ, E., & SKORKOVÁ, Z. (2024). Bibliometric Analysis on Women in Leadership: Factors Affecting the Overcoming of Gender Barriers. *Proceedings of IAC in Education* https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=Yww1EQAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA150%5C&dq=women+leadership+gender+gap+glass+ceiling+barriers+to+leadership+dan+enablers+for+women+leaders%5C&ots=RV0RnIYhGD%5C&sig=btO6J_lslLhMhWxKl_mnfznLGS8
- Omiwale, B. R. (2024). *Gender gap in FinTech—how to expand the boundaries of women's representation and leadership in the FinTech ecosystem*. research.library.mun.ca. <https://research.library.mun.ca/16581/>
- Osi, E. C., & Teng-Calleja, M. (2021). Women on top: The career development journey of Filipina business executives in the Philippines. *Career Development Quarterly*

- International*.
<https://doi.org/10.1108/CDI-05-2020-0132>
- Parkinson, D., Duncan, A., & Archer, F. (2019). Barriers and enablers to women in fire and emergency leadership roles. *Gender in Management: An International Journal*.
<https://doi.org/10.1108/GM-07-2017-0090>
- Reynolds, S. (2024). *Women in Supply Chain Leadership: Barriers and Opportunities*. preprints.org.
<https://www.preprints.org/manuscript/202406.0499>
- Rinjani, N., & Pertiwi, K. (2022). Investigating women leadership construction in new media: Indonesia's context. ... *International Conference on Economics, Business and Management*.
<https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316919>
- Saitova, E. (2022). *Challenges to women's leadership in business organizations in Japan*. rgdi.sze.hu.
[https://rgdi.sze.hu/images/RGDI/honlapelmei/fokozatszerzesi_anyagok/Highlights of the dissertation revised.pdf](https://rgdi.sze.hu/images/RGDI/honlapelmei/fokozatszerzesi_anyagok/Highlights%20of%20the%20dissertation%20revised.pdf)
- Setyaningrum, G. (2024). Gender-Based Challenges in Women's Leadership Careers: A Literature Synthesis. *Technium Soc. Sci. J.*
https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/techssj63%5C§ion=25
- Thomas, J., Utley, J., Hong, S. Y., Korkmaz, H., & ... (2020). A Review of the Research. ... *of Research on STEM*
<https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=AjXfDwAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PT413%5C&dq=literature+review%5C&ots=0H7u1st3zO%5C&sig=JayUyd5B7XCPa4PTz5H66VWiFIQ>
- Tindell, C., Weller, R., & Kinnison, T. (2020). Women in veterinary leadership positions: their motivations and enablers. *Veterinary Record*.
<https://doi.org/10.1136/vr.105384>
- Vidyakala, K., Jennet, R., & Nithyakala, K. (2021). IMPACT OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL BARRIERS ON STRATEGIES EMPLOYED BY WOMEN LEADERS IN INFORMATION TECHNOLOGY SECTOR IN INDIA. ... *Issues in Business and Management*.
<https://cibgp.com/au/index.php/1323-6903/article/view/1150>
- Vong, S., Ros, B., Morgan, R., & Theobald, S. (2019). Why are fewer women rising to the top? A life history gender analysis of Cambodia's health workforce. *BMC Health Services Research*.
<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4424-3>
- Wardatun, A., Haeri, S., & Nurjanah, S. (2023). *FEMALE LEADERS CREATING STEPPING LADDERS*. pdfs.semanticscholar.org.
<https://pdfs.semanticscholar.org/4456/6f8fa2b1e0534fe1e73a91f0af67e09cac76.pdf>
- World Economic Forum. (2022). The future of jobs report 2020 | world economic forum. *The Future of Jobs Report, October*, 1163.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>
- Yahya, U., Anwar, R. H., & Zaki, S. (2024). Women leaders in higher education: A systematic review offering insights for nations with wider gender gaps. *Issues in Educational Research*.
<https://doi.org/10.3316/informit.T2024051500004091209240902>