

PENGARUH GENDER DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Eka Sri Mulyani Siregar¹⁾, Yunia Wardi²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

¹Email: ekasrimulyani120899@gmail.com

²Email: yuniawardi@fe.unp.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 23 Mei 2023

Revisi, 4 Juni 2023

Diterima, 30 Agustus 2023

Publish, 15 September 2023

Kata Kunci :

Gender

Gaya Kepemimpinan

Kinerja Organisasi

ABSTRAK

Gender dan gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan kebijakan suatu organisasi. Ketidaksetaraan gender yang terjadi mempengaruhi kebijakan organisasi yaitu kebijakan mengenai pengambilan keputusan atau peningkatan karir dalam suatu organisasi. Berdasarkan keterkaitan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gender dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja organisasi melalui metode *literature review*. *Review* dilakukan terhadap database online yang terdiri dari 20 jurnal internasional terakreditasi yang mengkaji mengenai pengaruh gender dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh gender dan gaya kepemimpinannya. Ketidaksetaraan gender dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu kinerja organisasi. Pada dasarnya baik gaya kepemimpinan perempuan maupun laki – laki memiliki kelebihan dan kekurangannya masing – masing. Oleh karena itu, harus ada kolaboratif antara gender dalam mengembangkan peningkatan karir demi terwujudnya tujuan kinerja organisasi yang lebih baik.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Eka Sri Mulyani Siregar

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

Email: ekasrimulyani120899@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Gender merupakan perbedaan yang terlihat antara laki – laki dan perempuan dan gender merupakan status sosial yang ditimbulkan secara biologis sebagai laki – dan perempuan serta sifat dan perilaku yang melekat kepada gender tersebut. Secara lahiriah laki – laki memiliki sifat yang tegas dan memiliki otoritas yang tinggi sedangkan perempuan lebih kepada lemah lembut dan situasional dengan keadaan lingkungan sekitar. Perbedaan gender tersebut sering juga dikaitkan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. dalam suatu organisasi kerja secara tidak langsung gender mempengaruhi gaya kepemimpinan dari masing – masing pihak. Dalam gaya kepemimpinan disuatu organisasi laki – laki sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang tegas dan memiliki otoritas yang tinggi, kepemimpinan yang tegas biasanya dilihat dari cara pengambilan keputusan kebijakan tertentu pada organisasi yang

dipimpinnya. Selain itu sifat laki – laki yang cenderung keras membuat mereka lebih disegani oleh karyawan – karyawannya. Hal ini sebenarnya tidak berbeda jauh dari sifat atau karakteristik perempuan dimana perempuan sering diibaratkan dengan kaum lemah dan juga lembut namun pada dasarnya perempuan juga bisa menjadi seseorang yang tegas ketika dihadapkan dengan tanggung jawab serta kepercayaan yang diberikan kepadanya. Sifat lemah lembut perempuan juga merupakan kelebihan dari perempuan tersebut dimana dengan sifat tersebut perempuan akan lebih peka dengan kondisi sekelilingnya. Kondisi tersebut misalnya dengan melakukan pendekatan dengan karyawannya, melihat keluhan yang ada pada setiap karyawan sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan.

Berdasarkan perbedaan yang dipaparkan tetap saja suatu organisasi mengharapkan adanya kesamaan gender di organisasinya dengan menganggap bahwa

perbedaan tersebut akan lebih menguntungkan apabila perbedaan tersebut ditiadakan. Kesetaraan gender selalu dideklarasikan oleh suatu organisasi melalui kebijakan – kebijakan baik kebijakan tertulis maupun tidak tertulis atau lisan, namun fakta yang terjadi tetaplah ketidaksetaraan itu muncul secara tidak langsung. Fakta yang terjadi adalah secara lahiriah perempuan tetap akan menurun karir nya seiring dengan tanggung jawab yang harus dipenuhinya. Beberapa tanggung jawab tersebut diantara lain adalah tanggung jawab yang harus dilaksanakan di rumah maupun di organisasi kerjanya. Berdasarkan fakta tersebut, maka diyakini bahwa gender dan juga gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dimana tujuan dari penelitian ini adalah ingin menggambarkan hasil *literatur review* atau *me review* hasil – hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh para ahli melalui hasil penelitiannya dalam bentuk jurnal Internasional yang telah terakreditasi. Jumlah jurnal yang di *review* terdiri dari 20 jurnal internasional terakreditasi yang mengkaji mengenai pengaruh gender dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Tujuan dari literatur review ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang banyaknya hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai penguat ilmu pengetahuan. Informan dalam kajian ini adalah hasil dari jurnal para ahli yang kemudian ditelaah dan diambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gender, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Organisasi

Perbedaan seringkali kali menjadi topik yang sangat menarik untuk dikaji karena perbedaan dapat dikaji dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Perbedaan yang sering dikaji adalah mengenai perbedaan *gender*. Sejak dari kecil perbedaan mengenai gender ini sudah terlihat, hal sederhana yang kita lihat adalah perbedaan pola asuh atau didikan kepada anak dengan gender nya masing – masing. Pola asuh atau didikan yang diberikan kepada anak laki – laki cenderung tegas sedangkan kepada anak perempuan cenderung dengan lemah lembut. Dalam suatu konsep kepemimpinan kedudukan gender yaitu laki – laki dan perempuan menjadi pertimbangan yang sangat kuat dalam menentukan keberhasilan suatu konsep kepemimpinan tersebut. Secara umum perbedaan gender tidak terlalu menjadi prinsip yang utama pada suatu organisasi, namun pada kasus ini gaya kepemimpinan laki – laki lebih menonjol daripada gaya kepemimpinan perempuan. Perbedaan gaya kepemimpinan tersebut terjadi karena laki – laki lebih cenderung dengan pemikiran yang kompleksitas dibandingkan dengan perempuan sehingga pada kasus tertentu laki – laki lebih bisa diandalkan daripada

perempuan dalam memperoleh investasi eksternal sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi. perbandingan pengalaman juga menjadi perbandingan gender dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi, pengalaman laki – laki dalam hal kepemimpinan lebih diunggulkan daripada perempuan yang cenderung lebih feminim sehingga dari laki – laki lebih diutamakan dalam hal kinerja kepemimpinan (Kimbu, et.all. 2021).

Tren gaya kepemimpinan dengan menggunakan gender sebagai alat ukur kinerja tidak dapat kita ukur dengan menggunakan satu pendapat saja. Pada kasus lain ditemukan hal yang bertolak belakang dengan pendapat sebelumnya, pada kasus ini gender yang mendapat posisi sebagai kepemimpinan dengan kinerja yang dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi adalah perempuan. Hal ini dibuktikan oleh suatu riset bahwa dalam 6 bulan pertama di tahun 2020 posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi diadakan oleh perempuan dan ternyata peningkatan ini terjadi dibandingkan dengan tahun – tahun sebelumnya. Pada kasus yang terjadi pada organisasi ini kinerja perempuan lebih mengutamakan perilaku daripada suatu pemikiran yang kompleksitas dan hal ini pula yang membuat konsumen atau pengguna jasa lebih menginginkan kepemimpinan seorang perempuan daripada laki – laki. Namun disisi lain organisasi tersebut juga menyelenggarakan suatu kesamaan gender dalam hal kepemimpinan, hal ini dilakukan karena kepemimpinan seorang laki – laki juga menjadi prioritas utama dalam menunjang keberhasilan kinerja organisasi tersebut (Neil, et all. 2023). Apabila dikaji secara naluariah, keinginan laki – laki lebih tinggi untuk menjadi seorang pemimpin daripada perempuan. Kepemimpinan laki – laki lebih kuat daripada perempuan. Namun peran kepemimpinan bukan hanya diukur dari kesuksesan kinerja saja, namun ada beberapa kategori lain diantaranya adalah penelitian, pendidikan, keselamatan kerja, kualitas perbaikan kerja, dan kinerja kepemimpinan. Pada perbedaan gender ini, laki – laki memiliki lebih banyak kesempatan dalam pengembangan karir daripada perempuan dimana perempuan biasanya terhalang oleh hakikatnya sebagai seorang perempuan dan statusnya sebagai seorang Ibu sehingga seringkali terjadi jeda karir yang disebabkan karena kehamilan, kerja paruh waktu untuk membesarkan anak serta tugas di rumah yang menjadi tanggung jawabnya. Ada yang berasumsi bahwa jeda karir tersebut merupakan diskriminasi terhadap gender dimana perempuan dikatakan lebih banyak kerja dibawah tekanan sehingga memicu emosional yang tidak stabil daripada perempuan sehingga pada sebagian organisasi kerja mendukung adanya kesetaraan gender (Marko et. All. 2019).

Berdasarkan riset yang dilaksanakan oleh Dalia, LKMD, et. All. 2021 mendeskripsikan bahwa secara umum perbedaan gender itu ada, dalam hal ini peluang perempuan untuk menjadi pemimpin dalam suatu organisasi lebih kecil dibandingkan laki – laki.

Dalam hal akademik laki – laki dan perempuan memiliki jenjang pendidikan yang dapat dikatakan sama tingkatannya, namun yang membuat laki – laki lebih unggul adalah pemberian promosi kinerja atau peningkatan kinerja untuk tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi seringkali kali diberikan kepada laki – laki sehingga untuk peningkatan karir dalam hal kepemimpinan dalam suatu kinerja organisasi laki – laki lebih tinggi daripada perempuan. Meskipun perbedaan gender itu terlihat dengan jelas, namun suatu organisasi tetap mengedepankan status ketaraan gender dengan berasumsi bahwa perempuan juga bisa meningkatkan karir nya ke arah yang lebih tinggi dan setara dengan kepemimpinan laki – laki. Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh organisasi kerja tersebut diantaranya penyediaan sumber daya manusia, memfasilitasi peningkatan kinerja dan kesejahteraan hidup, dan memberikan bimbingan serta dukungan dalam bentuk promosi peningkatan kinerja sehingga kepemimpinan dalam suatu organisasi kerja tidak lagi memandang gender. Atau dengan kata lain posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi kerja dapat diduduki masing – masing gender. *Stereotypes gender* dapat mempengaruhi pandangan seseorang tentang karakteristik laki – laki dan perempuan. Karakteristik laki – laki diharapkan dapat menjadi seorang yang lebih tegas terutama dalam hal pengambilan keputusan yang membutuhkan penegasan, kontrol emosi yang baik, memiliki daya saing yang tinggi, dan keinginan untuk terus berprestasi, dalam hal ini prestasi yang dimaksud adalah peningkatan karir ke jenjang yang lebih tinggi lebih dimiliki oleh laki – laki. Peningkatan karir ke jenjang lebih tinggi tentunya akan menambah reward untuk menentukan posisi yang baik dalam suatu organisasi kerja. Sementara karakteristik perempuan cenderung lebih kepada sikap komunal yaitu lebih mengedepankan sikap kepedulian terhadap sesama dan simpati terhadap keadaan atau kondisi di sekelilingnya. Perbedaan yang terjadi ini sering dikaitkan dengan dampak buruk yang terjadi terhadap kepemimpinan seorang pemimpin, terutama pada pemimpin perempuan. Seringkali kinerja dari suatu organisasi mematahkan prinsip perbedaan gender tersebut namun tetap saja ketidaksetaraan sikap tersebut dapat dilihat secara langsung melalui sikap yang ditunjukkan pada saat kepemimpinan berlangsung.

Kepemimpinan laki – laki terlihat lebih tegas dan konsisten terhadap suatu keputusan dalam kepemimpinannya serta memiliki otoriter kepada bawahannya. Sedangkan kepemimpinan perempuan lebih kepada lemah lembut dan mempertimbangkan perasaan dalam pengambilan keputusan dalam kepemimpinannya. Perbedaan karakteristik tersebut jelas terlihat, namun pada dasarnya perbedaan kepemimpinan tersebut memberikan kesan tersendiri pada masing – masing bawahannya dan pada akhirnya perbedaan kepemimpinan berdasarkan gender tersebut sama – sama memberikan keuntungan kepada kinerja organisasi (Wang AC., et. All. 2013). Permasalahan

gender menjadi topik yang sering dikaji terutama itu menyangkut kepada gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh masing – masing gender tersebut. Topik ini juga pernah dikaji oleh The New York Times dalam sebuah wawancara dengan Carol Smith, dalam pertemuan tersebut dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan seorang perempuan lebih baik daripada laki – laki. Seorang perempuan lebih cenderung menggunakan perasaan dalam memimpin sehingga mereka lebih terkesan dengan kepemimpinan yang baik hati, mereka juga dapat menjadikan mereka bukan hanya sekedar pemimpin yang baik namun juga dapat menjadi seorang penasehat yang baik, dan sebagai pembimbing dalam menjadikan kinerja organisasi yang lebih baik, serta memiliki gaya kepemimpinan dengan pemikiran yang rasional. Hal ini berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan laki – laki dimana laki – laki lebih senang dengan keputusan yang dibuatnya sendiri atau dengan kata lain mereka lebih senang berdiskusi dengan dirinya sendiri. Dalam pertemuan tersebut gaya kepemimpinan perempuan lebih menonjol untuk dipromosikan sebagai pemimpin pada suatu kinerja organisasi dibanding laki – laki (Powell, Gary, N., 2011).

Kebijakan organisasi sering mendeklarasikan kesetaraan gender dalam kepemimpinan suatu organisasi karena pada dasarnya kesetaraan gender lebih membuat karyawan lainnya lebih nyaman tanpa merasa ada perbandingan perlakuan terutama dalam pengambilan keputusan untuk sebuah kebijakan suatu organisasi. kebijakan organisasi yang mengedepankan kesamaan gender pada akhirnya juga akan berakhir dengan ketidaksetaraan gender, dimana dalam suatu kinerja organisasi karyawan dan pimpinan yang merupakan heterogen yaitu yang terdiri dari laki – laki dan perempuan pastinya dengan karakteristik yang sudah ada sejak lahiriah maka tidak akan lepas dari perbedaan gender tersebut. Meskipun suatu organisasi terus menerapkan kesamaan gender, namun perbedaan tersebut tidak akan mampu dibatasi oleh kebijakan organisasi tersebut. Terlepas dari itu gaya kepemimpinan baik laki – laki maupun perempuan seharusnya mengesampingkan ketidaksetaraan tersebut demi terwujudnya tujuan kinerja organisasi dengan menerapkan gaya kepemimpinan menuju kesetaraan gender dan menganggap kekuasaan serta kekuatan mereka yang harus selalu didampingi oleh rasa tanggung jawab untuk memberikan keuntungan kepada organisasi dan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang dihaapkan adalah kepemimpinan yang mengesampingkan pemikiran bahwa ketidaksetaraan gender ada, apabila pemikiran tersebut masih ada dalam kepemimpinannya maka dapat dipastikan bahwa tujuan kebijakan organisasi akan sulit untuk dicapai dan memperburuk karakteristik seseorang dimata karyawannya. Selain itu juga, karakteristik yang harus ditumbuhkan dalam jiwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang diperkuat dengan sejumlah motivasi yang ada didalam

pikiran pemimpin tersebut (London, M. Et al., 2019). Pada umumnya dalam membentuk suatu kebijakan organisasi diperlukan kepemimpinan dan karyawan yang heterogen yang terdiri dari Perbedaan agama, ras, suku, dan budaya agar tercipta pemikiran yang beragam sehingga tujuan kinerja organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan seseorang harus bersifat terbuka dalam memahami keberagaman budaya tersebut dalam mengembangkan kecerdasan budaya, kecerdasan sosial, dan memiliki pemikiran terbuka untuk menerima pemikiran – pemikiran dari suatu kelompok organisasi tertentu. Gaya kepemimpinan perempuan sering dianggap lemah dan mengandalkan perasaan namun hal tersebut tidak boleh dianggap sebagai kelemahan dalam suatu kepemimpinannya dalam suatu organisasi dan juga dalam mencapai tujuan posisi kepemimpinan dengan terciptanya prinsip kinerja organisasi (Kumaran, Maha. 2012).

Apa artinya menjadi seorang pemimpin? Pertanyaan ini tertuang dalam riset Holmes, Janet (2005) dalam riset ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekedar berakitan dengan pengambilan keputusan pada suatu kebijakan, namun ada tanggung jawab lain yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi yaitu tanggung jawab sebagai penasehat atau pendamping dengan cara membimbing rekan kerja sehingga terjadi peningkatan kerja yang didukung oleh peningkatan karir oleh rekan kerja tersebut. Pada dasarnya mulai dari dahulu pendampingan karir tersebut biasanya dilakukan oleh pemimpin laki – laki, namun pemimpin perempuan juga terampil dalam melakukan pembimbingan karir tersebut, hanya saja perempuan terkadang kekurangan kepercayaan untuk mengemban tanggung jawab tersebut. Namun hal ini dapat dibuktikan dengan baik oleh perempuan bahwa apabila tanggung jawab tersebut sudah diberikan kepadanya maka tanggung jawab tersebut akan dilaksanakan dengan sangat baik dan perempuan juga mampu bersaing dan sukses dengan gaya kepemimpinannya dalam suatu organisasi tertentu. Dengan kata lain tanggung jawab kepemimpinan yang dilakukan oleh perempuan dapat membantu dalam pembentukan identitas gender yang setara secara sosial. Perempuan menduduki setengah dari posisi tenaga kerja saat ini (Franczak and Margolis, 2022), apabila perbandingan tersebut kita ukur dalam bentuk angka maka perbandingan gender tersebut adalah 50 : 50 namun meskipun demikian secara dramatis keberadaan perempuan tersebut dapat dikatakan kurang terwakili dalam peran kepemimpinan pada kinerja suatu organisasi. Hal ini makin diperburuk pada saat pandemi melanda hampir sebagian negara di dunia, keterpurukan tersebut diakibatkan karena selama pandemi tugas dan tanggung jawab perempuan lebih meningkat dari biasanya. Tanggung jawab perempuan meningkat seiring dengan adanya masalah tersebut sehingga dari sebagian tenaga kerja perempuan lebih memilih meninggalkan kerja atau menurunkan karir mereka untuk sementara waktu

demi mengurangi beban tanggung jawab yang berlebih. Masalah penurunan karir tersebut tentu saja menimbulkan pandangan bahwa ketidaksetaraan gender itu ada dalam kepemimpinan organisasi dan yang menjadi masalah lain adalah terjadinya kekosongan posisi kepemimpinan perempuan. Apabila tidak ada perempuan yang mampu menggantikan posisi tersebut maka laki – laki akan maju dengan gaya kepemimpinannya yang tegas dan otoriter. Dalam menghadapi kasus ini, maka harus ada perbaikan sistem pendampingan atau pelatihan terhadap gender khususnya perempuan agar mereka bisa berada di setiap jenjang karir. Apabila peningkatan karir tersebut diasumsikan sebagai anak tangga, maka perempuan harus ada di setiap anak tangga tersebut mulai dari tangga bawah yaitu untuk posisi training sampai dengan tangga teratas yaitu pemimpin. Apabila semua anak sudah dipenuhi, maka diyakini kepemimpinan yang dilakukan perempuan tetap ada dan berkelanjutan dan dapat disimpulkan bahwa kesetaraan gender dapat dipertahankan dengan baik.

Permasalahan kesetaraan gender sering juga diartikan sebagai konflik dalam menerapkan kebijakan kepemimpinan, hal ini juga dijelaskan oleh Ferine, Farida, K. Et. All. (2021) ini menjelaskan bahwa suatu organisasi tidak akan terlepas dari konflik – konflik yang ada, dimana konflik tersebut adalah sesuatu hal yang menjadi perbedaan. Salah satu permasalahan yang dianggap menjadi perbedaan adalah masalah gender dengan gaya kepemimpinannya yang dianggap berbeda. Namun ternyata dalam risetnya dijelaskan bahwa konflik tersebut tidak menimbulkan efek atau dampak negatif terhadap kinerja kepemimpinan bahkan konflik tersebut diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja kepemimpinan dengan keberagaman pemikirannya sehingga tercipta kebijakan organisasi yang tentunya memberikan keuntungan kepada kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang diasumsikan juga dapat mempengaruhi atau memberikan dampak positif dan signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Secara logis gaya kepemimpinan yang baik tanpa memberikan tekanan kerja dan selalu memberikan motivasi – motivasi yang positif terhadap karyawan sesungguhnya dapat menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang terbuka dan transformasional dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan keleluasaan kepada mereka untuk mendapatkan bimbingan atau *training* tanpa ada batasan tertentu serta tanpa ada deklarasi ketidaksetaraan gender.

Gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan ketika prestasi kerja meningkat maka gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dikatakan berjalan dengan baik. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentunya akan menyinggung kinerja karyawan serta peningkatan karir yang berdampak kepada kinerja

organisasi. gaya kepemimpinan diklasifikasikan dengan kategori berikut: 1). Kepedulian terhadap tanggung jawab sehingga dengan adanya kepedulian tersebut pemimpin akan menjalankan tanggung jawabnya terhadap tugas yang harus diselesaikan, 2). Kepedulian terhadap karyawan, kepedulian ini meliputi bagaimana pendekatan pemimpin terhadap karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan peduli dengan peningkatan karir karyawan, 3) Kepemimpinan yang otoriter, 4) Kepemimpinan yang demokratis, gaya kepemimpinan ini mengedepankan kebebasan berkreasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, 5). Kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan ini menginginkan pemimpin yang berkelanjutan. Keberhasilan kinerja organisasi tergantung kepada sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia melalui karyawan dengan baik sehingga kualitas kinerja organisasi tercapai dengan baik (Samad, Sarminah. 2012). Kepemimpinan memiliki posisi yang strategis dalam suatu organisasi, kepemimpinan memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tercipta perilaku organisasi yang baik. Selain itu, kepemimpinan juga kunci dalam meningkatkan potensi pertumbuhan dan perkembangan mereka. Kinerja organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu seperti masalah keuangan organisasi dengan menghasilkan keuntungan yang tinggi dan menghasilkan produk – produk dengan kualitas yang tinggi, dimana dalam menciptakan tujuan dan sasaran tersebut seorang pemimpin memiliki peran yang cukup besar dalam hal kinerja dan kreativitas karyawan atau dengan kata lain gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Wahab, Samsudin. Et. all. 2016).

Unsur terpenting dalam membentuk gaya kepemimpinan khususnya kepemimpinan publik adalah dengan melakukan kesetaraan gender, kesetaraan tersebut diharapkan bukan hanya sekedar teori yang harus dipelajari namun harus beralih kepada praktik. Ada beberapa tahapan dalam memvisualisasikan langkah – langkah yang diperlukan untuk membangun kapasitas menjadi pemimpin publik demi terciptanya kesetaraan gender dan salah satunya adalah dengan menggunakan pemikiran pedagogis yang berbeda. Kesetaraan gender bukanlah sesuatu konflik yang harus diajarkan tapi suatu praktek yang harus didukung oleh partisipasi aktif semua pihak baik karyawan maupun pimpinan suatu organisasi (Munive, Alex, et. all. 2022). Dalam upaya menaikkan status perempuan tanpa membatasi kinerjanya dengan tanggung jawab diluar organisasi, salah satu upayanya adalah dengan memberikan kesempatan kepada perempuan untuk menghadiri suatu pertemuan tanpa adanya laki – laki namun fakta yang terjadi adalah seringkali pertemuan organisasi menghadirkan mereka secara bersama – sama. Pada

pertemuan sejenis ini yang akan dikaji seringkali mengenai masalah proyek dilapangan dan konteks ini tentunya konteks yang relevan dengan perempuan juga namun pada hakikatnya untuk jenjang karir yang lebih tinggi terdapat beberapa pertanyaan yang sering diajukan kepada perempuan yaitu apakah tanggung jawab keluarga tidak akan mempengaruhi kinerja organisasi nantinya ketika peningkatan karir itu terjadi? Dan secara tidak langsung argumen tersebut tetap menimbulkan pemikiran tentang ketidaksetaraan gender dalam suatu organisasi itu ada (Mangubhai, Sangeeta. et. all. 2022).

Salah satu pengembangan organisasi adalah organisasi waralaba (Suarez, Luis Vazquez. 2022) menjelaskan berdasarkan riset nya bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang saling mendukung satu sama lain termasuk juga kualitas pelayanan yang baik. Efek positif dari organisasi waralaba ini lebih rendah dibawah kepemimpinan laki - laki daripada perempuan, untuk efek negatif yang ditimbulkan dalam suatu organisasi lebih rendah untuk organisasi yang dikelola oleh perempuan daripada laki – laki. Sebagai seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan seperti gaya kepemimpinan yang transformational dan transaksional ini tentunya membutuhkan pemikiran yang inovatif, eksplorasi, dan cakup dalam berbagai hal termasuk juga kepemimpinan dalam kaitannya dengan teknologi dan transformasi. Gaya kepemimpinan yang transformasional dapat membimbing karyawan menuju pengembangan peningkatan kerja, dan gaya kepemimpinan tersebut berdampak terhadap kinerja organisasi dimana pada suatu organisasi pemimpin diharapkan lebih memperhatikan peningkatan sumber daya manusia dalam agar mempermudah dalam pengembangan kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi tersebut (Ebrahimi, Pejman, et. all. 2016). Kinerja organisasi berskala kecil yang menerapkan keragaman ditetapkan sebagai prioritas strategis oleh pimpinan. Argumen yang mengidentifikasi permasalahan gender dan etnis serta beberapa kebijakan – kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi, adapun salah satu isi dari kebijakan tersebut adalah mengenai kebijakan kembali bekerja setelah cuti keluarga. Permasalahan kebijakan tersebut tidak lepas dari permasalahan gender dikarenakan posisi perempuan sebagai pemegang karir dan status sebagai ibu dalam sebuah keluarga tidak menutup kemungkinan pengambilan cuti bekerja akan sering terjadi. Banyaknya tanggung jawab yang harus dijalankan oleh perempuan membuat karir nya di suatu organisasi lemah atau dengan kata lain permasalahan tanggung jawab kerja ini akan menjadi argumen dalam mengidentifikasi permasalahan gender (Coe, Imagen R. 2019). Selanjutnya gaya kepemimpinan yang selalu diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi di suatu organisasi berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh Elenkov

(2022) peningkatan kinerja organisasi serta gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan yang transformasional dan transaksional sama – sama saling menguntungkan suatu organisasi.

3. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gender sangat mempengaruhi kinerja organisasi. ketidaksetaraan gender pada dasarnya bukanlah suatu kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi kerja namun ketidaksetaraan itu sendiri muncul seiring dengan hakikat dan tanggung jawab perempuan terhadap dirinya sendiri. Pada dasarnya perempuan mempunyai gaya kepemimpinan yang sama dengan laki – laki, hanya saja kodrat perempuan sebagai ibu rumah tangga dengan tanggung jawab penuh terhadap kehidupan rumah tangganya beserta anak – anaknya membuat waktu bekerja mereka lebih sedikit daripada laki – laki. Secara tidak langsung kodrat tersebut memberi batasan kepada perempuan untuk melanjut ke jenjang karir yang lebih tinggi dan hal itulah yang membedakan posisi perempuan dengan laki – laki dalam kinerja organisasi. selain itu akibat dari ketidaksetaraan tersebut juga menimbulkan efek terhadap gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja organisasinya, dimana gaya kepemimpinan perempuan disimpulkan lebih lemah daripada laki – laki. Hal ini dapat dilihat dari cara pengambilan keputusan perempuan dan laki – laki dimana laki – laki lebih tegas daripada perempuan namun dari segi pendekatan terhadap karyawan gaya kepemimpinan perempuan lebih diunggulkan. Berdasarkan hal tersebut pada dasarnya tidak ada ketidaksetaraan gender dalam memajukan suatu organisasi kerja, gaya kepemimpinan laki – laki dan perempuan saling melengkapi dalam kemajuan atau peningkatan suatu kinerja organisasi.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam mengkaji faktor – faktor yang menjadi penyebab terjadinya ketidaksetaraan gender dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam hal ini, diharapkan adanya kajian yang lebih luas lagi mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut dengan melihat beberapa sudut pandang yang berbeda.

5. REFERENSI

- Albert, N.K., Anna J., Issahaku, A., (2021). Recontextualising gender in entrepreneurial leadership. *Annal of Tourism Research* 88 (2021) 103176
- Coe, Imagen R. Wiley, Ryan, Bekker LG. 2019. Organisational Best Practices towards Gender Equality in Science and Medicine. www.thelancet.com vol 393
- Dalia, Limor, KMD., Laura, S. BS., et all. (2021). Gender disparity in dermatology society

leadership. *International Journal of Women's Dermatology* 7 (2021) 445-450

- Ebrahimi, Pejman. Moosavi, Seyedah M. Chairani, Ebrahim. Relationship between Leadership Styles and Organizational Performance by Considering Innovation in Manufacturing Companies of Guilan Province. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 230 (2016) 351 – 358
- Elenkov, Detelin S. 2022. Effects of Leadership on Organizational Performance in Russian Companies. *Journal of Business Research* Volume 55, Issue 6 pages 467 – 480
- Ferine, Farida, K. Et. All. 2021. An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic and Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority. *Journal of Heliyon* 7 e07698
- Franczak, Jennifer and Margolis, Jaclyn. 2022. Women and Great Place to work: Gender Diversity in Leadership and how to get there. *Organizational Dynamics* 51 10091 3
- Gary, Powell, N., 2011. The Gender and Leadership Wars. *Organizational Dynamics* (2011) 40, 1-9
- Holmes, Janet. 2005. Leadership Talk: How do Leader's do Mentoring, and is gender relevant?. *Journal of Pragmatics* Volume 37, Issue 11 Pages 1779 – 1800
- Kumaran, Maha. 2012. Leadership as Defined by Culture, Profession and Gender. *Chandom Information Professional Series* page 19 – 43
- London, Manuel, Julia. B., Cushenberry, L., Sherman, Gary, D., 2019. *Human Resource Management Review* 29 418 – 427
- Mangubhai, Sangeeta. Lawless, Sarah, et. all. 2022. Progressing Gender Equality in Fisheries by Building Strategic Partnerships with Development Organisations. *World Development* 158 (2022) 105975
- Marko, Z., Osinova, D., Collaborators. (2020). Perceptions of gender equity in departmental leadership, research opportunities, and clinical work attitudes. *British Journal of Anaesthesia*, 124 (3): e160-e170(2020)
- Munive, Alex. Danville, Jenn. Domstad, Gary L. 2022. Public Leadership for Gender Equality: a Framework and Capacity Development Approach for Gender Transformative Policy Change. www.thelancet.com Vol 5
- Neil, K.R.S., John, S. Brownstein, Maimuna, S.M., (2023). US Covid 19 clinical trial leadership gender disparities. Gaurav.tuli@children.harvard.edu
- Powell, Gary, N., 2011. The Gender and Leadership Wars. *Organizational Dynamics* (2011) 40, 1-9
- Samad, Sarminah. 2012. The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 57 pages 486 – 493

- Suarez, Luis Vazquez. Et. all. 2022. Gender's Moderating Role in the Relationship between Organisational from and Performance in the Spanish Supermarket Industry. *Journal of Retailing and Consumer Service* 64 (2022) 102757
- Wahab, Samsudin. Rahmat, Adlan, et. all. 2016. Organization Performance and Leadership Style. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 57 pages 593 – 598
- Wang AC., Chiang, JT, et. All., 2013. The moderating role of leader gender on the raltionship between leadership style and subordinate performance. *Organizational Behavior and Human Decisin Processes* Volume 122, Issue 2, page 101 113