

**ANALIS PENGARUH GENDER TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN PADA PT SOLUSI BANGUN INDONESIA
CILACAP**

Ayu Kurnia Rahmahwati¹⁾

¹⁾Universitas Islam Indonesia

Email: ayuk2470@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this research is to find out how much influence gender has on leadership style at PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap. This research was conducted using a qualitative method that focuses on a particular case in real life. This research wants to find out more about how gender differences influence the leadership style used to lead PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap. For this reason, this research uses qualitative methods in order to find out more clearly about this problem. There were 6 informants in this study, 1 female leader, 1 male leader and 4 subordinates of the leaders. The results of this research reveal that gender is not a benchmark for leadership style at PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap, but rather the existing gender differences give color to the company's leadership. The differences that each individual has make leadership collaboration better.*

Keywords: *Gender, Leadership Style, Qualitative Study.*

Abstrak: Tujuan dari dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh gender terhadap gaya kepemimpinan di PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif yang berfokus pada sebuah kasus tertentu pada kehidupan nyata. Penelitian ini ingin mengetahui lebih dalam mengenai seberapa pengaruh perbedaan gender terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan untuk memimpin PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap. Untuk itu penelitian ini menggunakan metode kualitatif agar dapat mengetahui lebih jelas mengenai persoalan tersebut. Narasumber pada penelitian ini berjumlah 6, 1 pemimpin perempuan, 1 pemimpin laki-laki dan 4 bawahan dari para pemimpin. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *gender* tidak menjadi tolak ukur terhadap gaya kepemimpinan di PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap, melainkan perbedaan jenis kelamin yang ada memberi warna di dalam kepemimpinan perusahaan. Perbedaan yang dimiliki setiap individu menjadikan kolaborasi kepemimpinan menjadi lebih baik.

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

PENDAHULUAN

Kepemimpinan perempuan selalu menjadi isu publik yang menimbulkan pro dan kontra terhadap pemimpin perempuan disuatu organisasi. Masih banyak anggapan di masyarakat yang memandang bahwa perempuan dalam memimpin suatu organisasi, masih cenderung mengutamakan hati dibanding logikanya sehingga timbul sikap yang menempatkan perempuan di posisi tidak penting serta budaya mempengaruhi cara pandang masyarakat, sehingga perempuan pada posisi yang lemah hanya bertahan dalam ruang domestiknya. Hal tersebut mengakibatkan dalam hal terkait kepemimpinan, posisi perempuan dinilai belum pantas menduduki jabatan yang berhubungan dengan posisi yang biasanya laki-laki pegang. Perempuan dianggap lemah karena tidak sepatutnya perempuan bekerja diluar rumah, banyak persepsi menyatakan bahwa lebih baik wanita mengurus dapur dari pada harus bekerja.

Perbedaan *gender* selalu menempatkan posisi perempuan lebih rendah dari pada laki-laki. Karena laki-laki cenderung lebih tegas, maskulin, dan objektif, sedangkan perempuan lebih dikenal menekankan sebuah perasaan. Seiring berjalannya waktu perempuan semakin berkembang, dan tidak sedikit wanita yang berada dalam posisi jabatan tinggi. Setiap organisasi memerlukan seorang pemimpin yang mampu mengatur dan mengkoordinasi serta memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan dengan baik dan benar.

PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap mampu membawa posisi perempuan untuk menduduki jabatan yang sama dengan laki-laki. Dari jumlah 252 pekerja posisi GA & Comrel Manager dipegang oleh pemimpin perempuan. Selain itu SBI memberikan dukungan penuh terhadap para pekerja dengan *gender* perempuan yang ingin menduduki posisi jabatan tinggi, dukungan yang diberikan SBI berupa memberikan beberapa fasilitas *training* yang dapat diikuti untuk menunjang lebih *skills* yang dimiliki. Hal ini dikarenakan bahwa SBI tidak pernah membedakan antar *gender* bahkan memberikan kesempatan yang sama untuk dapat menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Gender secara tidak langsung mempengaruhi gaya kepemimpinan dari masing-masing pihak. Seperti laki-laki sering dikatakan memiliki gaya kepemimpinan yang tegas serta memiliki otoritas yang tinggi. Sifat laki-laki yang cenderung keras membuat mereka

lebih disegani oleh banyak orang. Hal demikian yang membuat kaum perempuan terkadang lebih tertinggal dalam persoalan pekerjaan, lingkungan bahkan politik dari pada kaum laki-laki (Siregar, 2023). Pro dan kontra mengenai kepemimpinan merupakan topik yang sering diperbincangkan, banyak yang memiliki pemikiran bahwa laki-laki wajib mencari nafkah dan perempuan mengurus rumah tangga (Zulhidayat, 2023). Masyarakat Indonesia masih belum sepenuhnya menerima jika seorang perempuan menempati jabatan tinggi seperti laki-laki. Namun demikian Indonesia memiliki pemimpin perempuan dalam jajaran menteri seperti, menteri luar negeri dipegang oleh Ibu Retno Marsudi, Menteri perikanan dipegang oleh Ibu Susi Puji Astuti. Selain di jajaran menteri, BUMN di Indonesia juga dipimpin oleh perempuan seperti Ketua Direktur utama PT Pertamina (Persero) dipimpin oleh Ibu Nicke Widyawati, Wakil Direktur Utama Bank Mandiri dipimpin oleh Ibu Alexandra Askandra. Beberapa pemimpin perempuan yang dapat dijadikan contoh bahwa tidak hanya laki-laki saja yang dapat menduduki posisi tinggi namun perempuan juga memiliki kesempatan yang sama.

PT Solusi Bangun Indonesia merupakan perusahaan konstruksi yang memiliki pekerja dengan 80% dengan *gender* laki-laki seperti Production Shift Manager dipimpin oleh bapak Yuliadi Cipta Kusuma, Community Relations Coordinator dipimpin oleh bapak Andika Prasetya. Dengan demikian peneliti ingin mengetahui mengapa pekerja rata-rata dengan *gender* laki-laki dan seberapa pengaruh *gender* terhadap kepemimpinan di PT Solusi Bnagun Indonesia. Rumusan masalah yang dibentuk adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan antara pemimpin laki-laki dan pemimpin perempuan pada PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap?
2. Apa faktor penghambat dan faktor pendukung kepemimpinan perempuan dalam perspektif kesetaraan gender pada PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang menggunakan studi kasus didalam penelitian kualitatif. Studi kasus merupakan bagian metode penelitian yang memberikan kerangka tertentu pada tahapan prosesnya, seperti menentukan tema dan subjek penelitian, menentukan tempat, menentukan metode, menentukan teknik pengumpulan, menganalisis hasil data dari subjek penelitian, membuat kesimpulan dan laporan

penelitian (Hidayat, 2029). Penelitian kualitatif dijelaskan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak dapat diperoleh melalui prosedur statistic atau metode kuantitatif. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian terdapat kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif dengan langkah-langkah penelitian secara oprasional yang menyangkut pendekatan penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, dan tahap-tahap penelitian (Hayat, 2022).

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak narasumber PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap, sementara data sekunder diperoleh dari literatur seperti buku dan internet. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini mencakup pengumpulan data dan informasi melalui beberapa metode yaitu:

1. Metode Observasi : Observasi langsung ke perusahaan dilakukan peneliti untuk mengoptimalkan data-data mengenai penelitian sebelum pelaksanaan wawancara dengan para narasumber.
2. Metode Wawancara : Dilakukan untuk melengkapi dan memperoleh data yang akurat dari para narasumber PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap.

Metode Dokumentasi: Dilakukan untuk menggali data berupa dokumen terkait sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan pemimpin perusahaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perbedaan *gender* tidak menjadi pengaruh terhadap kepemimpinan pada PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap, Ketika pemimpin perempuan atau karyawan perempuan yang memiliki potensi maka SBI akan memberikan support untuk kenaikan kariernya, bentuk support yang perusahaan berikan adalah dengan memfasilitasi beberapa pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya. *Gender* tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin pada PT Solusi bangun Indonesia Cilacap, melainkan dapat memberikan warna karna perbedaan karakter dari setiap individu.

Gender

SBI sangat memberikan support terkait kesetaraan *gender*, seperti memberikan kesempatan yang luas bagi perempuan untuk meningkatkan kemampuan dan *soft skill* nya. Dalam pemberian *job desk* SBI juga menyamaratakan antara perempuan dengan laki-laki, tidak ada pembeda kapasitas hanya melainkan perempuan lebih difokuskan didalam kantor sedangkan laki-laki dilapangan. Saat ini perempuan sudah memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin. Untuk menjadi seorang pemimpin perbedaan jenis kelamin tidak lagi dipermasalahkan. Pemimpin perempuan akan lebih mengalami kompleksitas masalah yang lebih dibanding laki-laki, karna perempuan memiliki peran yang berbeda dalam keluarga seperti mengurus suami dan anak-anak. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan bersifat rutinitas.

Perempuan masi mengalami hambatan dalam memegang kepemimpinan salah satunya faktor budaya yang berkembang dimasyarakat secara umum bersifat patriarki walaupun tidak semua beranggapan seperti itu. Patriarki ini merupakan sebuah pandangan dimana laki-laki biasanya memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Faktor budaya memang menjadi sangat berpengaruh karena budaya yang telah tertanam sejak lama biasanya menjadi salah satu acuan dalam melakukan interaksi atau hubungan. Hal tersebut kemudian menjadi dasar pola hubungan yang membuat perempuan tidak banyak memainkan perannya sebagai pemimpin. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Artisa (2022), hambatan-hambatan kepemimpinan perempuan mencakup hambatan kultur seperti budaya patriarki yang berpengaruh terhadap pemahaman masyarakat, peran domestik perempuan serta pandangan terkait gender.

Gender tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan para pemimpin, hal ini relevan dengan beberapa diskusi yang telah dilakukan selama dua decade seperti penelitian Powell (2020) dan Bass (2020) bahwa tidak ada perbedaan *gender* dalam gaya kepemimpinan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurpadillah (2021) yang menyatakan bahwa berdasarkan kalkulasi silang yang dilakukan variable *gender* sangat tidak memiliki pengaruh pada gaya kepemimpinan

pemilik UMKM kota bandar lampung. Kemudian Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amaliah (2019) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan kepemimpinan transformasional antara pemimpin laki-laki dan perempuan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soellstyoningrum (2020) menyatakan gender tidak berpengaruh signifikan.

Gaya Kepemimpinan

Dalam memimpin, gaya kepemimpinan yang dipakai seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau bagian yang dipimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan setiap pemimpin dapat berbeda-beda sesuai dengan apa yang dibawa pemimpin tersebut kedalam organisasi atau bagian yang dipimpin. Gaya kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin perempuan dan laki-laki sama saja yaitu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan para pemimpin dapat membangkitkan atau memotivasi bawahannya dengan kharisma, motivasi, inspiratif, intelektual, dan perhatian yang individual sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja yang tinggi sesuai yang diharapkan.

Terdapat perbedaan dalam menjalankan kepemimpinan antara pemimpin perempuan dengan pemimpin laki-laki. Pemimpin perempuan dianggap perfeksionis, karena perempuan makhluk feminine yang dianggap lebih mengutamakan perasaan dari pada logika, serta lebih mudah terbawa suasana. Berbeda dengan pemimpin laki-laki yang lebih memberikan kebebasan terhadap bawahan, dengan kebebasan tersebut yang membuat para bawahan merasa lebih enjoy dalam pekerjaannya.

Seorang pemimpin sangat berperan dalam mempengaruhi bawahannya dengan selalu memberikan motivasi, inspiratif dan support yang dapat membuat karyawan lebih maju, kemudian dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin memberikan kesempatan juga terhadap bawahannya untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. pemimpin diwajibkan dapat menjadi *role model* untuk para bawahannya, cara menginspirasi dan mendorong para bawahan pada lingkungan pekerjaan dapat dengan memberikan contoh kedisiplinan pemimpin terhadap kinerja dan menggunakan safety APD dengan baik pada saat dilapangan. Kemudian seorang pemimpin yang baik tidak

hanya menjadikan dirinya *role model* terkait pekerjaan saja, namun karakter diri yang memperlihatkan sifat sopan santun, jujur, rendah hati dan berbagai sifat baik lainnya tidak salah untuk dijadikan pemimpin sebagai *role model*. Hal ini karena karyawan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik (Yukl, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *gender* tidak berpengaruh dalam proses kepemimpinan melainkan dapat memberikan dampak positif dengan wawarnai proses kepemimpinan karna perbedaan yang dimiliki dari masing-masing *gender*. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan cara masing-masing pemimpin dalam menggerakkan bawahannya, hal tersebut berbeda antara satu dengan yang lainnya berdasarkan sifat dan karakter pemimpin itu sendiri.

Role model dan komunikasi kunci penting bagi para pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Jika pemimpin menginginkan bawahan disiplin, bekerja keras, tanggung jawab maka pemimpin dapat menjadi *role model* terlebih dahulu bagi bawahannya. Kemudian komunikasi adalah suatu persoalan yang sangat penting dalam kepemimpinan, membangun komunikasi yang searah, sejalan, dan dapat dimengerti memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Saran

PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap perlu memperhatikan terkait budaya yang digunakan didalam perusahaan, agar hal tersebut tidak lagi menjadi penghambat kepemimpinan bagi pemimpin perempuan. SBI tetap harus memperhatikan dan memberikan dukungan terhadap kepemimpinan perempuan untuk menunjang *karier*.

DAFTAR PUSTAKA

Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., dan Anshori, M, I. (2023). Gender dan Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal JIMEK*, 3(2), 179-204.

- Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Kasus Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 79-88.
- Bass, B. M. (2020). *Women and Leadership, in Ralph Stogdill's Handbook of Leadership Survey of Theory and Research, Second Edition*. Free Press. New York.
- Faisol, Y. F., & Romli, K. (2022). Gaya Komunikasi Pemimpin dengan Kinerja Karyawan Bank Lampung (Studi kasus Kantor Cabang Utama Bank Lampung). *KONTEKSTUAL: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1), 17-26.
- Hidayat, T., & Purwokerto, U. M. (2019). Pembahasan studi kasus sebagai bagian metodologi penelitian. *Jurnal Study Kasus*, 3(1), 1-13.
- Nurfadillah, N. (2021). *Pengaruh Usia Dan Gender Terhadap Gaya Kepemimpinan Di UMKM Bandar Lampung*.
- Powell, G. N. (2020). *Women and Man in Management, Second Edition*. Sage Publication. Newbury Park, CA.
- Purwanti, T. (2023). *Bank Mandiri Sukses Sabet Penghargaan Asiamoney (CBNC Indonesia)*.
- Robinson, G. F. (2021). *An Analysis of Gender Differences in Leadership Style and Their Influence on Organizational Effectiveness in the US Air Force* (Doctoral dissertation, Trident University International).
- Sai, D., Gandhi, P., & Subha, K. (2022). *Influence of Leadership Style on Organizational Culture with Gender as a Moderator*.
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). "Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223-2229.
- Soelistyoningrum, J. N. (2020). Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(1), 42-51.
- Wikaningrum, T., & Yuniawan, A. (2018). The relationships among leadership styles, communication skills, and employee satisfaction: A study on equal employment opportunity in leadership. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(1).
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja

<https://journalversa.com/s/index.php/jimb>

Tanggal Upload : 01 Juli 2024

**Jurnal Inovasi dan
Manajemen Bisnis**
Vol. 06, No. 3

Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*,
8(1), 131-153.

Yukl, G. (2021). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Indeks. Jakarta.