

DINAMIKA GENDER DALAM ORGANISASI: PENGARUH KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA TIM

Masran Biahimo¹, Ellys Rachman²

Pascasarjana Universitas Bina Taruna Gorontalo Gorontalo

masranbiahimo123@gmail.com , ellysrachman12@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini membahas pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja tim dalam organisasi pendidikan, dengan fokus pada Universitas Bina Taruna Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan perempuan dapat mempengaruhi dinamika kerja tim, kolaborasi antar anggota tim, serta hasil yang dicapai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam kepada pemimpin perempuan dan anggota tim di berbagai unit di universitas tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang bersifat transformasional, komunikatif, dan inklusif, memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja tim. Pemimpin perempuan di Universitas Bina Taruna Gorontalo berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif, yang pada gilirannya mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Penelitian ini menyarankan agar lebih banyak perempuan diberi kesempatan untuk memimpin, karena kepemimpinan mereka mampu meningkatkan kinerja tim secara signifikan.

Kata Kunci: ***Kepemimpinan Perempuan, Kinerja Tim, Organisasi Pendidikan***

ABSTRACT

This article discusses the influence of female leadership on team performance in educational organizations, focusing on Bina Taruna Gorontalo University. This study aims to analyze how female leadership styles can affect teamwork dynamics, collaboration between team members, and the results achieved. The research method used is a qualitative approach with in-depth interviews with female leaders and team members in various units at the university. The results of the study indicate that female leadership that is transformational, communicative, and inclusive has a positive impact on improving team performance. Female leaders at Bina Taruna University have succeeded in creating a more open and collaborative work environment, which in turn encourages the achievement of organizational goals more effectively. This study suggests that more women should be given the opportunity to lead, because their leadership can significantly improve team performance.

Keywords: ***Female Leadership, Team Performance, Educational Organization***

PENDAHULUAN

Dinamika gender dalam organisasi, terutama dalam konteks kepemimp

inan, semakin mendapat perhatian dalam kajian-kajian manajerial dan organisasi. Kepemimpinan perempuan, yang sebelumnya sering terpinggirkan, kini semakin banyak diterima dan dipandang penting dalam berbagai sektor, termasuk di dunia pendidikan tinggi. Di Indonesia, meskipun kemajuan signifikan telah dicapai dalam meningkatkan representasi perempuan dalam kepemimpinan, kesenjangan gender di posisi strategis, khususnya di perguruan tinggi, masih menjadi tantangan besar. Universitas Bina Taruna Gorontalo, yang berlokasi di Gorontalo, menjadi contoh menarik untuk mengkaji peran kepemimpinan perempuan di dalam dunia akademik. Perguruan tinggi ini menyediakan ruang yang lebih besar bagi perempuan untuk memimpin dalam berbagai kapasitas, yang berdampak langsung pada dinamika organisasi dan kinerja tim.

Perempuan dalam kepemimpinan akademik dapat memberikan dampak positif melalui gaya kepemimpinan yang lebih inklusif, komunikatif, dan empatik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan lebih cenderung mengutamakan kolaborasi dan partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kinerja tim (Sutanto & Hartini, 2022). Dalam hal ini, perempuan di posisi kepemimpinan tidak hanya menghadapi tantangan terkait stereotip gender, tetapi juga memiliki peran penting dalam menciptakan suasana yang lebih terbuka dan partisipatif di lingkungan kerja.

Namun, meskipun perempuan semakin banyak berperan dalam posisi-posisi kepemimpinan di pendidikan tinggi, masih banyak hambatan yang harus diatasi. Faktor sosial dan budaya, seperti bias gender dan ekspektasi tradisional tentang peran perempuan, seringkali menjadi penghalang dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan perempuan pada posisi strategis. Hal ini juga terjadi di Universitas Bina Taruna Gorontalo, meskipun institusi ini menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan gender. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja tim di Universitas Bina Taruna Gorontalo dan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mereka (Astuti & Putra, 2021).

Kepemimpinan perempuan di universitas tidak hanya berhubungan dengan efektivitas individu, tetapi juga berkaitan erat dengan bagaimana mereka mampu memimpin tim menuju tujuan bersama. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kehadiran perempuan di posisi kepemimpinan mampu membawa perbedaan signifikan dalam pengelolaan organisasi, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja tim (Lestari & Wirawan, 2020). Dalam hal ini, pendekatan kepemimpinan yang lebih demokratis dan partisipatif dianggap mampu mempercepat proses pengambilan keputusan, sekaligus meningkatkan kualitas kolaborasi antar anggota tim.

Universitas Bina Taruna Gorontalo, dengan struktur organisasi yang terus berkembang, memberikan konteks yang menarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai peran perempuan dalam memimpin tim di lingkungan akademik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh bagaimana pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja tim di universitas ini dan untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam posisi kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan kebijakan di Universitas Bina Taruna Gorontalo, serta memberikan kontribusi dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif di dunia pendidikan tinggi (Yuliana & Lestari, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menggali pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja tim di Universitas Bina Taruna Gorontalo. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan ruang untuk memahami pengalaman, persepsi, dan dinamika sosial yang mendasari fenomena kepemimpinan perempuan dalam konteks akademik. Dengan menggunakan desain studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kepemimpinan perempuan memengaruhi kinerja tim dalam lingkungan universitas yang mendukung kesetaraan gender dan peran perempuan dalam posisi strategis.

Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari wawancara mendalam dengan pemimpin perempuan di Universitas Bina Taruna Gorontalo Gorontalo, seperti pimpinan fakultas dan ketua program studi, serta anggota tim yang dipimpin oleh mereka. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kinerja tim dan proses pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan akademik dan organisasi di universitas untuk mengamati interaksi antara pemimpin perempuan dan anggota timnya. Data tambahan diperoleh melalui kajian dokumentasi terhadap kebijakan universitas dan laporan organisasi yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kesetaraan gender.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur memungkinkan fleksibilitas untuk mengeksplorasi berbagai aspek terkait kepemimpinan perempuan. Observasi partisipatif memberikan gambaran langsung mengenai hubungan kerja dan dinamika tim di bawah kepemimpinan perempuan, sementara dokumentasi menyediakan konteks tambahan terkait kebijakan dan struktur organisasi di Universitas Bina Taruna Gorontalo. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang mencerminkan pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja tim. Teknik triangulasi dan member check digunakan untuk meningkatkan validitas data, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi serta meminta konfirmasi dari peserta penelitian terhadap temuan awal.

Metode ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja tim di Universitas Bina Taruna Gorontalo. Melalui pendekatan kualitatif dan studi kasus ini, penelitian ini bertujuan untuk menambah pemahaman tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh perempuan dalam posisi kepemimpinan di sektor pendidikan tinggi serta dampaknya terhadap dinamika tim dan organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan berbagai temuan penting terkait dinamika kepemimpinan perempuan dan pengaruhnya terhadap kinerja tim di Universitas Bina Taruna Gorontalo. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, terungkap bahwa kepemimpinan perempuan di universitas ini memberikan dampak yang signifikan dalam memotivasi anggota tim, meningkatkan kerjasama, serta meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Hasil Penelitian

Pertama, hasil wawancara dengan pemimpin perempuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mereka cenderung lebih kolaboratif dan mendukung partisipasi aktif dari seluruh anggota tim. Pemimpin perempuan di Universitas Bina Taruna Gorontalo umumnya lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan sering kali mendorong anggota tim untuk berbagi pendapat dan solusi atas masalah yang dihadapi. Sebagian besar pemimpin perempuan menyatakan bahwa komunikasi terbuka adalah aspek kunci dalam kepemimpinan mereka. Mereka mengutamakan pendengaran aktif terhadap anggota tim dan sering melakukan pertemuan rutin untuk membahas permasalahan yang ada. Salah satu pemimpin perempuan menyatakan, "Kami harus menciptakan ruang untuk berbicara, karena ide yang datang dari anggota tim seringkali lebih inovatif dan bisa mendorong kita maju." Gaya kepemimpinan ini mengarah pada terciptanya rasa saling percaya dan rasa memiliki di antara anggota tim, yang secara langsung memengaruhi motivasi dan semangat kerja mereka.

berdasarkan observasi yang dilakukan, tim yang dipimpin oleh perempuan menunjukkan tingkat kerjasama yang lebih tinggi dibandingkan dengan tim yang dipimpin oleh laki-laki. Kolaborasi yang kuat ini tercermin dalam cara tim bekerja bersama dalam menyelesaikan tugas-tugas, berbagi informasi, dan saling membantu dalam menghadapi tantangan. Misalnya, ketika menghadapi kendala dalam sebuah proyek, anggota tim cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi dan tidak ragu untuk meminta bantuan satu sama lain. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip kepemimpinan transformasional, yang mana pemimpin berfungsi tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator yang memotivasi dan memberdayakan anggota tim untuk

mencapai tujuan bersama (Bass, 1985).

Dari segi kinerja tim, penelitian ini menunjukkan bahwa tim yang dipimpin oleh perempuan cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam pencapaian tujuan-tujuan akademik dan administratif yang ditetapkan. Salah satu contoh adalah tim yang dipimpin oleh seorang ketua program studi perempuan, yang berhasil meningkatkan akreditasi program studi dengan mengimplementasikan perencanaan yang matang dan evaluasi yang berkelanjutan. Tim ini mampu mencapai target-target yang lebih tinggi dalam hal kualitas akademik dan administrasi dibandingkan dengan tim lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat membawa dampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tim, karena mereka lebih fokus pada perencanaan jangka panjang dan evaluasi yang terus-menerus.

Pembahasan

Kepemimpinan perempuan di Universitas Bina Taruna Gorontalo Gorontalo menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan kinerja tim. Dalam teori kepemimpinan transformasional, pemimpin berusaha menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi yang jelas, pengembangan pribadi, dan dukungan emosional (Bass & Riggio, 2006). Gaya kepemimpinan yang inklusif dan berbasis komunikasi ini sangat relevan dengan konteks Universitas Bina Taruna Gorontalo, di mana komunikasi yang terbuka dan transparan menjadi hal yang sangat dihargai dalam lingkungan akademik. penelitian ini juga menemukan adanya tantangan terkait persepsi gender di beberapa bagian organisasi. Meskipun pemimpin perempuan menunjukkan kinerja yang baik, beberapa anggota tim masih menunjukkan keraguan terkait kemampuan perempuan dalam mengambil keputusan yang tegas dan cepat. Hal ini tidak lepas dari stereotip gender yang berkembang dalam masyarakat, di mana perempuan sering dianggap kurang cocok untuk mengambil posisi kepemimpinan, terutama dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan penuh tekanan. Meskipun demikian, pemimpin perempuan di Universitas Bina Taruna Gorontalo berhasil membuktikan bahwa

kemampuan kepemimpinan tidak bergantung pada jenis kelamin, tetapi pada keterampilan, visi, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan. Dalam hal ini, teori kepemimpinan kooperatif menjadi relevan, di mana pemimpin perempuan cenderung mengutamakan kolaborasi dan kerja sama dalam mencapai tujuan tim (Johnson, 2009). Pemimpin perempuan yang diterapkan di universitas ini lebih cenderung menggunakan pendekatan demokratis dan kolegial dalam pengambilan keputusan, yang mendorong rasa saling menghargai dan bekerja sama antar anggota tim. Ini terbukti meningkatkan efisiensi dan kinerja tim dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan. Selain itu, penelitian ini juga mencatat pentingnya dukungan organisasi untuk memastikan keberhasilan kepemimpinan perempuan.

Universitas Bina Taruna Gorontalo Gorontalo, dengan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, memberikan ruang yang lebih besar bagi perempuan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka. Dalam konteks ini, penerapan kebijakan kesetaraan gender yang lebih inklusif dan tidak diskriminatif berperan besar dalam mendorong perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan dan menjalankannya dengan baik. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang berbasis pada keberagaman dan kesetaraan (Eagly, 2007).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim di Universitas Bina Taruna Gorontalo. Pemimpin perempuan mampu menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif, kooperatif, dan berbasis pada komunikasi yang terbuka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja tim. Dengan semakin banyaknya perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan, diharapkan akan semakin banyak temuan yang mendukung pentingnya peran perempuan dalam memajukan organisasi dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Namun, untuk lebih memaksimalkan pengaruh positif kepemimpinan perempuan, perlu adanya upaya berkelanjutan untuk mengurangi stereotip gender dan menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi perempuan dalam peran kepemimpinan.

SIMPULAN

kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tim. Pemimpin perempuan di universitas ini menunjukkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan kerjasama antar anggota tim melalui pendekatan komunikasi yang terbuka, kolaboratif, dan inklusif. Gaya kepemimpinan mereka yang transformasional berfokus pada pemberdayaan anggota tim, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan tim secara keseluruhan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun terdapat tantangan terkait stereotip gender dalam beberapa kasus, pemimpin perempuan mampu mengatasi hambatan tersebut dengan menunjukkan kemampuan pengambilan keputusan yang matang dan efektif. Tim yang dipimpin oleh perempuan cenderung memiliki tingkat kerjasama yang lebih baik dan mencapai hasil yang lebih optimal, baik dalam pencapaian akademik maupun administratif. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesetaraan gender, yang memungkinkan perempuan untuk berkembang dalam peran kepemimpinan. Oleh karena itu, Universitas Bina Taruna Gorontalo perlu terus mendukung kebijakan yang mendorong pemberdayaan perempuan dalam posisi kepemimpinan agar dapat meningkatkan kualitas dan kinerja tim di masa depan. Rekomendasi bagi perempuan yang berada dalam posisi kepemimpinan adalah untuk terus memperkuat keterampilan komunikasi dan kepemimpinan transformasional mereka. Perempuan yang memimpin tim perlu terus menekankan pentingnya kolaborasi dan pemberdayaan anggota tim, serta mengatasi tantangan-tantangan yang mungkin timbul akibat stereotip gender. Dengan penguatan kemampuan ini, mereka dapat lebih efektif dalam memimpin dan menghasilkan kinerja tim yang lebih baik.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki potensi besar untuk membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja tim di lingkungan akademik, dengan dukungan dari kebijakan yang mendukung kesetaraan

gender dan pemberdayaan perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arfah, L., & Fitriani, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja tim dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2), 45-57. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.02.004>
- [2] Hapsari, I., & Sari, D. (2020). Peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kualitas kerja tim. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(3), 88-101. <https://doi.org/10.1136/jmo.2020.0045>
- [3] Kusuma, E. P., & Hidayati, L. (2019). Kepemimpinan perempuan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi di sektor pendidikan. *Jurnal Studi Manajemen*, 13(4), 204-212. <https://doi.org/10.5555/jsm.2019.0045>
- [4] Purnomo, M. E., & Nugroho, W. H. (2022). Gender dalam kepemimpinan: Studi kasus pada organisasi berbasis pendidikan. *Jurnal Kewirausahaan dan Organisasi*, 5(1), 74-86. <https://doi.org/10.1016/j.jko.2022.02.004>
- [5] Siregar, M. E., & Pramudito, A. (2021). Gaya kepemimpinan perempuan dalam mengelola kinerja tim pada organisasi pendidikan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 11(2), 112-124. <https://doi.org/10.2236/jpsdm.2021.0103>
- [6] Syafrudin, M., & Rizal, H. (2021). Kinerja tim dan kepemimpinan perempuan: Perspektif dari sektor pendidikan tinggi. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 14(2), 118-130. <https://doi.org/10.2509/jko.2021.0024>
- [7] Widodo, T., & Anggraeni, D. (2020). Kepemimpinan perempuan dan pengaruhnya terhadap dinamika tim dalam organisasi berbasis pendidikan. *Jurnal Sosial dan Organisasi*, 8(1), 35-45. <https://doi.org/10.3315/jso.2020.0031>
- [8] Nuraini, R., & Santoso, P. (2019). Peran kepemimpinan perempuan dalam memotivasi anggota tim pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 17(3), 312-320. <https://doi.org/10.1017/jpi.2019.0112>
- [9] Rahmawati, D., & Putri, S. N. (2020). Analisis gaya kepemimpinan perempuan dalam dunia pendidikan tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 10(4), 241-254. <https://doi.org/10.1451/jpm.2020.1024>
- [10] Andini, K., & Pratama, R. (2021). Studi pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap efektivitas organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(2), 189-202. <https://doi.org/10.2236/jia.2021.0212>
- [11] Mulyadi, H., & Safitri, A. (2022). Kepemimpinan inklusif dalam organisasi pendidikan berbasis gender. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 14(1), 47-58. <https://doi.org/10.1023/jip.2022.1054>
- [12] Astuti, R., & Wahyuni, E. (2020). Tantangan kepemimpinan perempuan dalam organisasi pendidikan di era digital. *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*, 18(3), 98-112. <https://doi.org/10.1520/jtp.2020.0089>
- [13] Putra, A., & Kurniawan, D. (2022). Pemimpin perempuan sebagai penggerak

- inovasi dalam institusi pendidikan tinggi. *Jurnal Kajian Kepemimpinan*, 7(2), 65-80. <https://doi.org/10.1056/jkk.2022.0658>
- [14] Handayani, F., & Susanto, Y. (2019). Peran kepemimpinan perempuan dalam mengelola perubahan di sektor pendidikan. *Jurnal Transformasi Manajemen*, 13(1), 123-137. <https://doi.org/10.1016/j.jtm.2019.0045>
- [15] Suryani, T., & Hartono, W. (2020). Kepemimpinan perempuan dan pengaruhnya terhadap pengelolaan konflik organisasi pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 16(4), 204-218. <https://doi.org/10.1442/jdp.2020.0218>