

## **KEPEMIMPINAN PEREMPUAN BERDASARKAN *SELF EFFICACY*, *EMOTIONAL INTELEGENCE* DAN KOMPETENSI (PERBANDINGAN GENDER)**

**Rina Masruroh<sup>1</sup>, Munir Nur Komarudin<sup>2</sup>, Aris Budiman<sup>3</sup>, Dodi<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan, Kuningan, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan, Kuningan, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan, Kuningan, Indonesia

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan, Kuningan, Indonesia

rina.masruroh@uniku.ac.id<sup>1</sup>, munir.nur@uniku.ac.id<sup>2</sup>, aris.budiman@uniku.ac.id<sup>3</sup>, dodi@uniku.ac.id<sup>4</sup>

### ***Abstract***

*Currently, although there is an increase in the number of women's participation in various sectors, in the government sector there are still many women who experience obstacles to becoming leaders. Some of the obstacles faced include gender stereotypes, discrimination, multiple role demands and lack of access to resources. Apart from that, it is felt that research on women's leadership in regional government is still very minimal, so more in-depth research on women's leadership is needed. This research aims to analyze the factors that influence women's leadership in terms of self-efficacy, emotional intelligence and competence and compare them with men's leadership. Self efficacy is measured by magnitude, generality, strength. Emotional intelligence is measured by knowing one's emotions, managing emotions, one's own motivation, recognizing emotions in others, and handling relationships. Leadership competence is measured by knowledge, skills and attitude. This research uses a quantitative approach with descriptive verification methods and comparative analysis using the independent sample t-test. The research results show that the self-efficacy and competence of female leaders is higher than that of male leaders, but there are no significant differences, however, male and female leaders apparently have the same level of emotional intelligence.*

***Keywords:*** *Leadership; Woman Leadership; Self efficacy; Emotional Intelegence; Competence.*

### **Abstrak**

Saat ini meskipun terjadi peningkatan jumlah partisipasi perempuan di berbagai sektor, namun di sektor pemerintahan masih banyak perempuan yang mengalami kendala untuk menjadi pemimpin. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain stereotip gender, diskriminasi, tuntutan peran ganda dan minimnya akses terhadap sumber daya. Selain itu, penelitian tentang kepemimpinan perempuan di pemerintahan daerah dirasa masih sangat minim, sehingga diperlukan penelitian yang lebih mendalam tentang kepemimpinan perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan ditinjau dari efikasi diri, kecerdasan emosional dan kompetensi serta membandingkannya dengan kepemimpinan laki-laki. Efikasi diri diukur berdasarkan besarnya, keumuman, kekuatan. Kecerdasan emosional diukur dengan mengetahui emosi diri sendiri, mengelola emosi, motivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan menangani hubungan. Kompetensi kepemimpinan

diukur dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif dan analisis komparatif menggunakan uji-t sampel independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi pemimpin perempuan lebih tinggi dibandingkan pemimpin laki-laki, namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan, namun pemimpin laki-laki dan perempuan ternyata memiliki tingkat kecerdasan emosional yang sama.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kepemimpinan Perempuan; Efikasi Diri; Kecerdasan Emosional; Kompetensi.

*Corresponding author* : munir.nur@uniku.ac.id

## PENDAHULUAN

Isu gender dan perempuan dalam berbagai sektor selalu menjadi topik yang ramai dibicarakan. Budaya patriarki seolah menutup peluang yang sama bagi perempuan untuk berkiprah di sektor publik. Dalam lingkungan sosial, perempuan sering dianggap kurang pantas menjadi pemimpin, meskipun perempuan selalu memiliki keinginan untuk memimpin, tetapi selalu ada batasan secara politik, ekonomi maupun sosial (Evans, 2014).

Peningkatan peran dan posisi kepemimpinan perempuan pada sektor politik dan pemerintahan telah diatur dalam berbagai peraturan pemerintah diantaranya Permendagri No. 15 tahun 2008 tentang Pengarus Utamaan Gender, Permendagri No. 67 tahun 2011 tentang Pengarus Utamaan Gender, Permen PP-PA Nomor 10 tahun 2015 tentang Grand Design Peningkatan Keterwakilan Perempuan dalam Politik dan Pengambilan Keputusan. Di Indonesia, keberadaan pimpinan perempuan pada sektor pemerintahan selalu bertambah meskipun kurang signifikan setiap tahunnya (Handayani, 2019). Beberapa faktor yang menjadi tantangan dan hambatan perempuan untuk berperan sebagai pemimpin diantaranya adalah stereotip (Arani et al., 2020; Evans, 2014; Sales et al., 2020), diskriminasi gender (Ryan & Haslam, 2007; Sales et al., 2020; Samuelson et al., 2019), kurangnya dukungan dan mentoring (Barrios et al., 2020; Lyness &

Grotto, 2018), serta kurang kebijakan yang mendukung kepemimpinan perempuan (Lamichhane, 2020).

Saat ini sektor pemerintahan di Jawa Barat masih menunjukkan wajah maskulin dengan karakteristik patriarki yang dominan, dari 27 kab/kota hanya lima kabupaten yang memiliki kepala daerah perempuan, dan dua orang wakil kepala daerah perempuan hal ini berarti baru sekitar 18,5 % kepala daerah di Jawa Barat yang berjenis kelamin perempuan. Hal serupa ditunjukkan oleh proporsi jumlah kepala desa di Jawa Barat yang masih sangat didominasi oleh kaum laki-laki yaitu dari 5312 desa di Jawa Barat hanya 297 desa atau sekitar 5,59 % yang dipimpin oleh kepala desa perempuan.

Beberapa faktor dapat menjadi pendukung dalam kepemimpinan perempuan berdasarkan penelitian terdahulu diantaranya self efficacy dan emotional intelligence (Handayani, 2019), kompetensi (Eva Meizara, Puspita Dewi, 2016) optimisme (Marina & Utari, 2019), serta dukungan keluarga (Meizara dan Dewi, 2016; Sugiyanto, 2020).

Terdapat banyak perbedaan mendasar atas kepemimpinan perempuan dan laki-laki yakni pemimpin perempuan lebih demokratis dan partisipatif, selain itu perempuan dinilai memiliki pandangan yang lebih kuat pada nilai-nilai kesetaraan (Sumartini, 2021). Hasil

penelitian lain menunjukkan bahwa pemimpin perempuan lebih sabar, empati, multitasking serta lebih persuasif (Fitriani, 2015). Bahkan secara emosi, tingkat kecerdasan emosional perempuan lebih baik jika dibandingkan dengan laki-laki (Mandell & Perwani, 2003), selain itu perempuan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional dan partisipatif sehingga menjadi lebih emosional dan demokratis, sementara pemimpin pria cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional saja (Meizara dan Dewi, 2016)

Kepemimpinan merupakan suatu proses interaksi sosial yang menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya sehingga mampu mempengaruhi hasil kinerja para pengikutnya (Humphrey, 2002). Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses sosial yang bertujuan untuk memengaruhi dan mengarahkan kegiatan yang harus dilakukan para anggota kelompok atau bawahan (Sutrisno, 2016). Dengan demikian kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan seorang individu dalam mempengaruhi orang lain atau pengikutnya atau bawahannya untuk melakukan tindakan yang diinginkan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan perempuan merupakan kepemimpinan keibuan yang banyak dipengaruhi oleh peran sosialnya (Arani et al., 2020). Kepemimpinan perempuan mengarah pada sifat-sifat feminin manusia, perpaduan antara kepemimpinan dan sifat atau ciri feminis memunculkan konsep yang diberi nama kepemimpinan feminis (Sugiyanto, 2020). Kepemimpinan perempuan berfokus pada pencapaian keadilan sosial dan selalu menekankan pada keadilan terkait gender dan penindasan sistemik terhadap perempuan (Munive et al., 2023). Terdapat lima atribut kepemimpinan perempuan atau feminis yaitu

(1) kepedulian, berkaitan dengan komitmen moral untuk bertindak atas nama orang lain, menunjukkan kepedulian dan kasih sayang terhadap semua rekan kerja, (2) Visi berkaitan dengan kemampuan merumuskan dan mengartikulasikan gagasan orisinal, (3) Kolaborasi berkaitan dengan kemampuan kerja dalam kelompok, mendukung anggota kelompok, dan menciptakan lingkungan yang energik, (4) keberanian berkaitan dengan kesediaan mengambil resiko demi kemajuan tim dan individu, (5) Intuisi berkaitan dengan kemampuan memberi bobot yang sama pada pengalaman dan abstraksi, pikiran dan hati (Smit, 2017).

Secara teori, perempuan dan laki-laki sama-sama berpotensi untuk menjadi pimpinan. Namun demikian kepemimpinan wanita dan pria tetap berbeda. Faktor pembedanya adalah faktor trait yang mempengaruhi cara pandang wanita dan pria, karena secara konstruksi wanita dan pria memiliki sejumlah perbedaan (Lensufiie, 2010).

Self efficacy merupakan keyakinan seorang individu pada kemampuannya sendiri dalam melakukan tindakan yang dibutuhkan agar mendapatkan hasil sesuai harapan (Bandura, 1997). Lebih lanjut Bandura menjelaskan bahwa self efficacy dapat mempengaruhi cara berfikir seorang individu dalam merasakan sesuatu, memotivasi diri, dan cara mereka dalam bertindak. Pendapat lain menyatakan bahwa efficacy diri merupakan perkiraan kemampuan seseorang untuk mengatur kinerja melalui pelaksanaan dari keprilakuan sebagai upaya mendapatkan hasil yang diinginkan (Dwyer & Green, 2001).

Dalam penelitian ini self-efficacy diukur dengan 3 dimensi yaitu magnitude yang menggambarkan kesukaran atas tugas yang dilaksanakan seseorang, strength yang berarti keyakinan individu pada kompetensi pribadinya untuk mengerjakan tugas-tugas

tertentu, generality yang menggambarkan luas bidang keyakinan individu terhadap kemampuan mengerjakan tugas tertentu (Bandura, 1997).

Selanjutnya *emotional intelegence* diartikan sebagai kemampuan individu dalam pengendalian emosi dan memahami perasaan idividu serta cara menjalin hubungan baik dengan individu lain (Goleman, 2007). Pendapat lain mengemukakan bahwa *emotional intelegence* adalah kecerdasan memahami atas seorang individu untuk melihat perasan sosial, menyaring dan menggunakan informasi sehingga mampu membimbing pikiran dan tindakannya sendiri (Mayer et al., 2019). Dalam penelitian ini *emotional intelegence* diukur dengan menggunakan lima dimensi *emotional intelegence* dari Goleman (2007) yaitu : *knowing one's emotion*, *managing emotion*, *motivation oneself*, *recognition emotion in others*, dan *handling relationship* (Goleman, 2007).

Selain *self efficacy* dan *emotional intelegence*, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu dalam melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan juga sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2014). Menurut Spencer kompetensi merupakan karakteristik seorang individu yang menggambarkan kemampuannya dalam bekerja secara efektif (Spencer, 2017). Sementara Robbins and Judge berpendapat bahwa kompetensi adalah kapasitas individu dalam menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaannya (Robbins Stephen & Judge, 2013). Dalam penelitian ini kompetensi diukur dengan tiga dimensi yaitu pengetahuan, keahlian dan sikap (Wibowo, 2016).

Gaya kepemimpinan perempuan dapat dijelaskan oleh peran optimisme dan efikasi diri (Marina & Utari, 2019). Hasil penelitian Sumartini (2021) menunjukkan bahwa peran perempuan dan laki-laki adalah sama juga

bersama-sama memiliki peran yang penting dalam kehidupan sosial masyarakat, oleh karena nya perempuan harus mampu dan berani tampil serta memimpin masyarakat sebagai wujud pembaharuan dan kemajuan (Sumartini, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *emotional intelegence* pemimpin perempuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan para pegawai (Handayani, 2019). Terdapat dua perbedaan mendasar antara pemimpin perempuan dan laki-laki, yaitu hal yang berkaitan dengan kinerja dan hal yang berkaitan dengan empati (Meizara, E., Dewi, P. 2016).

Kebaruan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel kompetensi serta membandingkan kepemimpinan perempuan dengan kepemimpinan laki-laki. Survey dilakukan berdasarkan sudut pandang bawahan untuk mendapatkan hasil yang lebih objektif. Pegawai akan menilai sejauhmana *self efficacy*, *emotional intelegence* dan kompetensi dari pemimpin perempuan dalam mendorong kinerjanya dibandingkan dengan pemimpin laki-laki.

Berdasarkan uraian tersebut terdapat beberapa hal pokok yang perlu dianalisis dalam penelitian ini yakni faktor-faktor apa sajakah yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan perempuan dan bagaimana perbedaannya dengan kepemimpinan laki-laki. Penelitian difokuskan pada *self efficacy*, kecerdasan emosi dan kompetensi pemimpin perempuan di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kuningan.

Merujuk pada tinjauan teoritis dan penelitian sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat perbedaan yang signifikan *self-efficacy* pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki

H2 : Terdapat perbedaan yang signifikan emotional intelligence pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki

H3 : Terdapat perbedaan yang signifikan kompetensi pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki.

## KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan perempuan merupakan kepemimpinan keibuan yang banyak dipengaruhi oleh peran sosialnya (Arani et al., 2020). Kepemimpinan perempuan mengarah pada sifat-sifat feminin manusia, perpaduan antara kepemimpinan dan sifat atau ciri feminis memunculkan konsep yang diberi nama kepemimpinan feminis (Sugiyanto, 2020). Kepemimpinan perempuan berfokus pada pencapaian keadilan sosial dan selalu menekankan pada keadilan terkait gender dan penindasan sistemik terhadap perempuan (Munive et al., 2023). Self efficacy merupakan keyakinan seorang individu pada kemampuannya sendiri dalam melakukan tindakan yang dibutuhkan agar mendapatkan hasil sesuai harapan (Bandura, 1997). Lebih lanjut Bandura menjelaskan bahwa self efficacy dapat mempengaruhi cara berfikir seorang individu dalam merasakan sesuatu, memotivasi diri, dan cara mereka dalam bertindak. Pendapat lain menyatakan bahwa efficacy diri merupakan perkiraan kemampuan seseorang untuk mengatur kinerja melalui pelaksanaan perilaku yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Dwyer & Green, 2001). Dengan demikian self-efficacy diartikan sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas/masalah dengan efektif al., 2023).

Gaya kepemimpinan perempuan dapat dijelaskan oleh peran optimisme dan efikasi diri (Marina & Utari, 2019). Hasil penelitian Sumartini (2021) menunjukkan bahwa peran perempuan dan laki-laki adalah sama juga bersama-sama memiliki peran yang penting

dalam kehidupan sosial masyarakat, oleh karena itu perempuan harus mampu dan berani tampil serta memimpin masyarakat sebagai wujud pembaharuan dan kemajuan (Sumartini, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa self efficacy dan emotional intelligence pemimpin perempuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan para pegawai (Handayani, 2019). Terdapat dua perbedaan mendasar antara pemimpin perempuan dan laki-laki, yaitu hal yang berkaitan dengan kinerja dan hal yang berkaitan dengan empati (Meizara, E., Dewi, P. 2016).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

a) Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan khusus untuk penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kuningan dengan teknik pengambilan sample non probability sampling dengan purposive sampling yaitu pegawai dengan tingkat kepangkatan tertinggi yaitu Golongan IV-C sampai dengan IV-E. sebagai berikut: Tabel 1. Jumlah PNS Menurut Tingkat Kepangkatan Dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Kuningan.

Jumlah PNS Menurut Tingkat Kependudukan Dan Jenis Kelamin	Laki-laki			Perempuan			Laki-laki dan Perempuan		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	I/A (Juru Muda)	-	-	-	-	-	-	-	-
I/B (Juru Muda Tingkat I)	3	3	2	1	-	-	4	3	2
I/C (Juru)	8	3	1	-	2	1	8	5	2
I/D (Juru Tingkat I)	35	24	21	2	1	1	37	25	22
Total Golongan I/Range I	46	30	24	3	3	2	49	33	26
II/A (Pengatur Muda)	37	28	22	10	4	2	47	32	24
II/B (Pengatur Muda Tingkat I)	111	98	57	43	42	15	154	140	72
II/C (Pengatur)	318	211	197	120	117	192	438	328	389
II/D (Pengatur Tingkat I)	331	403	427	197	203	219	528	606	646
Total Golongan II/Range II	797	740	703	370	366	428	1167	1106	1131
III/A (Penata Muda)	320	304	333	267	275	349	587	579	682
III/B (Penata Muda Tingkat I)	622	408	354	683	494	383	1305	902	737
III/C (Penata)	746	778	634	913	857	668	1659	1635	1302
III/D (Penata Tingkat I)	932	921	875	1116	1161	1127	2048	2082	2002
Total Golongan III/Range III	2620	2411	2196	2979	2787	2527	5599	5198	4723
IV/A (Pembina)	570	625	691	534	629	808	1104	1254	1499
IV/B (Pembina Tingkat I)	1004	895	855	1273	1168	1110	2277	2063	1965
IV/C (Pembina Utama Muda)	118	153	199	95	125	194	213	278	395
IV/D (Pembina Utama Madya)	6	6	6	2	2	1	8	8	7
IV/E (Pembina Utama)	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Total Golongan IV/Range IV	1699	1680	1752	1905	1925	2115	3604	3605	3867

Berdasarkan data di atas maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 403 orang yang terdiri dari 206 orang berjenis kelamin laki-laki dan 197 orang berjenis kelamin perempuan. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dan berdasarkan hasil penyebaran angket dari 403 angket yang disebar terisi sebanyak 244 angket yang diisi secara lengkap oleh responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji beda dengan independen t-test, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membandingkan dua kelompok sampel. Dalam penelitian ini sampel yang dibandingkan adalah pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Independent T-test sampel dilakukan melalui aplikasi SPSS-25.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan independen t-test melalui SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Independent t-test

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Self Efficacy	perempuan	15	75.6667	5.20531	1.34400
	laki-laki	22	74.8636	7.11334	1.51657
Emotional Intelegence	perempuan	15	159.0000	9.69536	2.50333
	laki-laki	22	159.0000	14.49466	3.09027
Kompetensi	perempuan	15	25.9333	2.15362	.56606
	laki-laki	22	24.7273	2.14214	.45670

Sumber: Hasil olah data

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa self-efficacy pemimpin perempuan lebih tinggi dari pada self-efficacy pemimpin laki-laki yaitu  $75,66 > 75,86$ .

Emotional intelligence pemimpin laki-laki dan perempuan berada pada nilai yang sama yaitu 159,00 sedangkan kompetensi pemimpin perempuan lebih tinggi dari pada kompetensi pemimpin perempuan yaitu  $25,93 > 24,72$ .

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dalam penelitian dapat dibuktikan melalui tabel independent samples test di bawah ini

Tabel 3 Hasil Perhitungan Independent Sample Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Self Efficacy	Equal variances assumed	2.226	.145	.374	35	.711	.80303	2.14922	-3.56012	5.16618
	Equal variances not assumed			.396	34.769	.694	.80303	2.02641	-3.31177	4.91783
Emotional Intelegence	Equal variances assumed	5.285	.028	.000	35	1.000	.00000	4.28362	-8.69622	8.69622
	Equal variances not assumed			.000	34.998	1.000	.00000	3.97699	-8.07374	8.07374
Kompetensi	Equal variances assumed	.007	.936	1.678	35	.102	1.20606	.71882	-.25323	2.66535
	Equal variances not assumed			1.676	30.121	.104	1.20606	.71957	-.26326	2.67538

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas untuk diperoleh nilai sig (2-tailed) self-efficacy pemimpin perempuan sebesar  $0,711 > 0,05$ , artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara self-efficacy pemimpin perempuan dan laki-laki. Hal ini dapat terlihat pula dari perolehan nilai mean difference yang sama yaitu 0,803 dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak.

Selanjutnya diperoleh hasil nilai sig (2-tailed) untuk variabel emotional intelligence sebesar  $0,100 > 0,05$ , artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara emotional

intelegence pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki. Hal ini dapat terlihat pula dari perolehan nilai mean difference yang sama yaitu 0,000 dengan demikian H0 diterima dan H2 ditolak.

Berdasarkan perhitungan berikutnya untuk variabel kompetensi diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar  $0,102 > 0,05$ , artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi pemimpin perempuan dan laki-laki. Hal ini dapat terlihat pula dari perolehan nilai mean difference yang sama yaitu 1,206 dengan demikian H0 diterima dan H3 ditolak.

Self efficacy pemimpin merupakan keyakinan terhadap kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sebagai dasar untuk memimpin dan mengarahkan orang lain secara efektif. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa self-efficacy merupakan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan secara signifikan (Dwyer, 2019; Martins, 2010). Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa self-efficacy pemimpin perempuan lebih tinggi dibanding pemimpin laki-laki meskipun perbedaannya tidak signifikan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perbedaan gender dalam self-efficacy kepemimpinan laki-laki dan perempuan menunjukkan skor self-efficacy pemimpin laki-laki yang lebih tinggi dibanding pemimpin perempuan (Bobbio & Manganeli, 2019). Namun demikian merujuk pada teori efikasi diri menurut Bandura yang menyatakan bahwa ekspektasi efficacy diri secara luas didasarkan pada pengalaman individu (Bandura, 1997). Dengan demikian tingkatan efficacy diri baik pada perempuan maupun laki-laki sangat tergantung pada pengalaman pribadi yang telah dialami. Dengan budaya patriarki pemimpin perempuan banyak mengalami hambatan baik kelembagaan maupun ketidakadilan gender, stereotipe ditambah dengan peran ganda yang mereka miliki dalam wilayah domestik,

sehingga perempuan memiliki pengalaman yang unik dalam menciptakan self efficacy mereka. Efficacy diri pemimpin perempuan terbentuk dari pengalaman unik, latar belakang budaya dan kondisi sosial ekonominya, hal ini dapat menjadi faktor pendorong maupun penghambat self efficacy diri pemimpin perempuan.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu dalam memahami dan mengekspresikan serta mengatur emosi dalam berinteraksi dengan pihak lain sehingga dapat terjalin hubungan yang baik, hal ini dapat membantu memahami keadaan di sekitarnya. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa skor emotional intelligence pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki mendapatkan skor yang sama dan tidak ada perbedaan yang signifikan. Terdapat perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perempuan memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi dibanding dengan laki-laki (Lopez-Zafra et al., 2012; Mayer et al., 2019). Perempuan bisa dipandang lebih suportif dan afektif dengan ciri-ciri yang melibatkan pengelolaan emosi menggeneralisasi persepsi bahwa wanita lebih cerdas secara emosional, tetapi berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memiliki tingkat emosi yang relatif sama dengan pemimpin laki-laki. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya latar belakang pendidikan, motivasi, serta lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Kompetensi merupakan bagian terpenting yang harus dimiliki seorang pimpinan, tidak hanya kompetensi hard skill tetapi juga mencakup kompetensi soft skill. Seorang pimpinan tidak hanya berperan menjadi pendorong timnya agar dapat melaksanakan tugasnya tetapi juga berperan

untuk membuat tim nya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian kompetensi pimpinan merupakan pengetahuan, keterampilan dan perilaku pemimpin yang berkontribusi pada kinerja unggul serta mampu mendorong anggota tim nya agar memberikan kinerja yang unggul. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pemimpin perempuan lebih tinggi dibanding dengan kompetensi pemimpin laki-laki, namun dengan tingkat perbedaan yang tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa struktur otak manusia terdiri dari otak kanan dan otak kiri, para laki- laki cenderung lebih baik dalam memproses sesuatu pada otak kirinya sementara para perempuan mempunyai kemampuan yang sama dalam memproses sesuatu pada kedua belah otaknya, hal ini yang menjadi penyebab laki-laki lebih kuat dalam aktivitas otak kirinya serta kemampuan yang baik dalam pemecahan masalah, sedangkan perempuan cenderung mampu menyelesaikan masalah dengan lebih kreatif dan lebih sadar pada perasaan saat melakukan komunikasi, hal inilah yang menjadikan perempuan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan ganda dalam waktu sama (Wirawan, 2013). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pimpinan perempuan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan feminim, pemimpin dengan kepemimpinan feminim memiliki dimensi yang team oriented sehingga hubungan antar pegawai terjalin dengan erat, suasana kerja menjadi lebih baik dan pegawai dapat bekerja secara optimal serta mengurangi tingkat turnover karyawan di perusahaan (Rosintan & Setiawan, 2015). Selain itu pemimpin perempuan lebih mampu memelihara hubungan baik, lebih tertarik membantu orang lain berkembang dan mengungkapkan diri, para pemimpin perempuan cenderung memperoleh kepuasan ketika memberikan pertolongan, mereka memiliki kemampuan

alami dalam mencipta, memelihara, serta mendorong pertumbuhan untuk dan bersama orang lain (Sanchez-Hucles & Davis, 2010).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan kompetensi pemimpin perempuan lebih tinggi dari pada self-efficacy pemimpin laki-laki namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Berbeda dengan emotional intelligence yang menunjukkan hasil yang sama serta perbedaan yang tidak signifikan. Secara teoritis penelitian ini berkontribusi untuk menjelaskan perbedaan kepemimpinan perempuan dan laki-laki ditinjau dari aspek self efficacy, emotional intelligence dan kompetensi pada organisasi pemerintah. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan bagi pemerintah dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung partisipasi dan kepemimpinan perempuan dalam organisasi pemerintahan. Selain itu penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama sekaligus membuka wawasan akademik mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam pemerintahan..

## DAFTAR PUSTAKA