

## Peranan Gaya Kepemimpinan Wanita dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pemasaran

Dewi Indriani Jusuf<sup>a</sup>, Umi Narimawati<sup>b</sup>, Jonathan Sarwono<sup>c\*</sup>

<sup>a,c</sup> International Women University,

<sup>b</sup> Universitas Komputer Indonesia

email: [perpustakaan@iwu.ac.id](mailto:perpustakaan@iwu.ac.id)\*

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received : 22 Juni 2025

Revised : 23 Juli 2025

Accepted : 23 Juli 2025

#### **Keywords:**

leadership style and marketing performance

#### **Kata Kunci:**

gaya kepemimpinan dan kinerja pemasaran

DOI: 10.62335

### ABSTRACT

*This study aims to determine the role of women's leadership styles in improving marketing performance. In this study, the researcher uses meta-analysis and secondary data collection methods related to leadership theory. The findings of this research are: First, the leadership styles generally used by women leaders are 1) transformational leadership; 2) participative leadership or democratic leadership; and 3) visionary leadership. Second, the leadership styles used by women leaders contribute to improving marketing performance through their efforts to empower employees to support their leadership while leading the business organization they run and by using leadership models that they consider appropriate and effective for leading and running their business activities.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan wanita dalam upaya meningkatkan kinerja pemasaran. Dalam kajian ini peneliti menggunakan metode *meta analysis* dan pencarian data sekunder yang terkait dengan teori kepemimpinan. Adapun temuan dalam riset ini ialah: Pertama, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin wanita umumnya ialah 1) kepemimpinan transformasional; 2) kepemimpinan partisipatif atau kepemimpinan demokratis; dan 3) gaya kepemimpinan visioner. Kedua, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin wanita memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja pemasaran melalui usaha mereka memberdayakan pegawai untuk mendukung kepemimpinan mereka selama memimpin organisasi bisnis yang mereka jalani dan dengan cara menggunakan model kepemimpinan yang mereka anggap sesuai dan efektif untuk memimpin dan menjalankan aktivitas bisnis mereka.

## LATAR BELAKANG

Secara historis, perempuan selalu dianggap sebagai pengasuh, yang peran utamanya adalah mengurus rumah dan anak-anak. Bahkan ketika mereka diizinkan bekerja, mereka tidak dianggap serius. Pendapat perempuan sangat diabaikan dan mereka tidak pernah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Hal ini karena norma gender memengaruhi ekspektasi dari gaya kepemimpinan pria dan wanita. Pria dipandang sebagai makhluk dominan yang bisa bersikap tegas, sehingga secara alami mereka adalah pemimpin yang baik. Sementara wanita dianggap lemah lembut dan sensitif, tidak mampu memimpin orang lain. Hasil penelitian menunjukkan hambatan utama yang menghambat perempuan mencapai posisi kepemimpinan di berbagai sektor.

Berdasarkan penelitian, para pemimpin perempuan mengalami berbagai hambatan dalam karier mereka, yang selanjutnya memengaruhi pencapaian kepemimpinan mereka. Beberapa faktor yang menghambat karier mereka antara lain penguatan kapasitas, jejaring, kebijakan organisasi, kuota gender, budaya dan hubungan kerja, fleksibilitas, serta beban kerja (Saville, M.M, dkk., 2024). Beberapa faktor yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kemajuan karier perempuan di tingkat organisasi, sosial, individu, dan nasional adalah norma gender tradisional, diskriminasi gender, pendidikan, tempat kerja, dan kebijakan (Afghan A, dkk., 2025).

Analisis ini mencakup faktor-faktor sosial, organisasi, dan individu yang berkontribusi terhadap kesenjangan gender dalam kepemimpinan. Norma, bias, dan ekspektasi budaya masyarakat seringkali melanggengkan stereotip gender, menciptakan hambatan sistemik bagi perempuan yang bercita-cita meraih peran kepemimpinan. Struktur dan praktik organisasi, termasuk kurangnya kesempatan mentoring, bias gender dalam perekrutan dan promosi, serta diskriminasi di tempat kerja, semakin memperparah hambatan-hambatan ini (Chanda C.T & Loveness N, 2024). Lebih lanjut, pemimpin perempuan sering kali menghadapi "*double bind*", sebuah fenomena di mana mereka diharapkan menunjukkan sifat-sifat yang secara stereotip feminin (misalnya, kehangatan, empati) dan sifat-sifat yang secara stereotip maskulin (misalnya, ketegasan, ambisi) agar dianggap sebagai pemimpin yang efektif (Chidinma Favour, C, dkk., 2024).

Berkat perjuangan terus-menerus untuk hak-hak wanita, perjalanan wanita dalam peran kepemimpinan telah meningkat pesat. Namun, masih ada anggapan yang terbentuk sebelumnya tentang bagaimana wanita harus bertindak sebagai pemimpin dalam masyarakat kontemporer. Wanita selalu dinilai berdasarkan bagaimana orang lain menganggap mereka seharusnya. Sebelumnya, wanita dianggap tidak layak menjadi bagian dari ruang publik dan membuat keputusan politik terkait dunia tempat mereka tinggal. Sekarang, para wanita ini harus bertindak dengan cara tertentu jika mereka ingin menjadi pemimpin untuk berbagai lembaga.

Apabila dilacak kebelakang hasil suatu riset menggunakan metode meta-analisis komprehensif, Eagly dan Johannesen-Schmidt pada tahun 2007 (Crystal L Hoyt, 2017) menemukan perbedaan gender yang kecil namun dapat diandalkan dalam gaya kepemimpinan. Sebagai contoh, pemimpin wanita cenderung lebih demokratis dan partisipatif dibandingkan pemimpin laki-laki, sementara pemimpin laki-laki cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih direktif dan top-down

dibandingkan wanita. Selain itu, dalam konteks yang kurang didominasi laki-laki, wanita cenderung memimpin dengan gaya yang lebih stereotipikal sifat wanita, yaitu bersifat lebih komunal dibandingkan laki-laki.

Hasil riset lebih baru menjelaskan untuk memahami apakah wanita dan laki-laki berbeda dalam penggunaan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan pengikut dan sering dibandingkan dengan pemimpin transaksional yang memotivasi pengikut melalui sistem insentif berbasis penghargaan. Dalam konteks hasil riset ini, perbedaan gender lain yang kecil namun dapat diandalkan muncul, yaitu wanita cenderung lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan transformasional daripada laki-laki. Meskipun pemimpin wanita cenderung lebih transformasional dibandingkan pemimpin laki-laki, pemimpin laki-laki cenderung lebih transaksional dibandingkan pemimpin perempuan.

Wanita dianggap lebih baik hati, lebih lembut, dan termotivasi oleh orang lain. Selain itu, wanita juga harus bekerja lebih keras untuk bersaing dengan laki-laki agar dapat meraih posisi kepemimpinan. Dalam hal ini, wanita telah memperjuangkan kesetaraan kesempatan di tempat kerja selama beberapa dekade. Itulah sebabnya Hari Wanita Internasional mencerminkan pentingnya inovasi menuju kesetaraan gender dan nilai dari penetapan standar baru kode budaya, sosial, dan ekonomi untuk kesetaraan kesempatan gender di tempat kerja. Sekalipun demikian saat ini perubahan besar sudah terjadi, di berbagai negara banyak muncul wanita menduduki jabatan pimpinan puncak dan berhasil meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan dimana mereka memimpin (Bilal, Atif, dkk, 2021). Lebih lanjut hasil riset menunjukkan semakin banyak pemimpin wanita yang menduduki jabatan di sektor publik (Afgan, Ahmadzai, 2025). Bahkan mereka dilibatkan pada setiap proses pengambilan keputusan penting di organisasi (Federica Morandi & Americo Ciccetti, 2024). Terkait dengan kondisi di Indonesia saat ini semakin banyak wanita yang menduduki jabatan penting di parlemen, seperti anggota DPR maupun DPRD (Malihah, Elly, 2024).

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial yang mempunyai elemen – elemen rasional, emosional dan sosial. Tugas utama pemimpin ialah memberikan tuntutan saat perubahan terjadi dan meningkatkan efektivitas organisasi serta menjadi sumber kekuatan dalam organisasi. Oleh karena itu keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi penting dan bersifat sentral. Pekerjaan seorang pemimpin menunjukkan pola-pola yang sama di berbagai negara dan latar belakang organisasi (Hoy, Wayne, K & Miskel, Cecil, 2008). Selanjutnya kepemimpinan diartikan juga sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dengan tujuan agar visi dan tujuan suatu organisasi yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Dalam suatu organisasi sumber pengaruh ini diperoleh secara formal (Robin, S.P & Judge, T.A, 2015).

Selanjutnya, jika definisi kepemimpinan dilihat dari segi proses maupun sifatnya. Sebagai sebuah proses, kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk mengarahkan dan mengoordinasikan kegiatan kelompok anggota untuk mencapai suatu tujuan. Sebagai suatu sifat kepemilikan, maka kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang dikaitkan kepada mereka

yang dianggap berhasil menggunakan pengaruh tersebut. Secara umum kedua perspektif tersebut mengandung kemampuan untuk mempengaruhi persepsi, keyakinan, sikap, motivasi, dan/atau perilaku orang lain. Dari sudut pandang organisasi, kepemimpinan sangat penting karena memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap perilaku individu dan kelompok. Selain itu, arah tujuan ke mana kelompok diarahkan sering kali merupakan tujuan yang diinginkan dari pemimpin itu sendiri, yang kadang tidak cocok dengan tujuan organisasi menurut, Griffin, R.W. & Moorhead, G, (2014).

Bagaimana kepemimpinan wanita dapat meningkatkan kinerja organisasi? Menurut McKinsey (2022), ada 9 jenis perilaku kepemimpinan utama yang meningkatkan kinerja organisasi: 1) Pengambilan keputusan partisipatif, 2) Teladan, 3) Inspirasi, 4) Harapan dan penghargaan, 5) Pengembangan sumber daya manusia, 6) Stimulasi intelektual, 7) Komunikasi yang efisien, 8) Pengambilan keputusan individualistis, 9) Kontrol dan tindakan korektif. Selanjutnya, model kepemimpinan yang berhasil menekankan pentingnya kesadaran diri, pengaturan emosi, dan membangun koneksi yang kuat untuk kepemimpinan yang efektif. Model tersebut menekankan pada lima dimensi utama: 1) Menemukan Makna: Pemimpin yang menemukan tujuan dalam pekerjaan mereka cenderung lebih efektif. 2) Mengubah Emosi Negatif: Pemimpin dapat menyalurkan emosi negatif seperti rasa takut menjadi tindakan positif. 3) Memanfaatkan Koneksi: Membangun hubungan dan jaringan yang kuat sangat penting untuk dukungan dan kolaborasi. 4) Bertindak Menghadapi Risiko: Mengambil risiko yang terukur dan membuat keputusan yang tegas sangat penting untuk kemajuan. 5) Mempertahankan Energi: Para pemimpin perlu mempertahankan energi dan antusiasme mereka sendiri untuk mendorong perubahan.

Seperti yang kita ketahui, wanita secara alami cenderung memiliki kualitas kepemimpinan yang lebih berorientasi pada orang: kolaborasi, mendorong pertumbuhan, dan kemampuan untuk berbagi kekuasaan dan informasi. Mereka juga memiliki keterampilan interpersonal yang tajam - semuanya tentang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Takako Hirata (2022) memiliki pandangan tentang kepemimpinan wanita dalam bukunya "The Virtual Leader", ia menjelaskan bahwa karyawan menginginkan pengakuan, rasa kebersamaan, fleksibilitas, dan hubungan kerja yang positif. Dengan kata lain, mereka mencari kualitas pemimpin.

Para pemimpin perempuan terlibat dalam pekerjaan kepemimpinan dan identitas gender, di mana mereka secara aktif mengelola bagaimana mereka secara pribadi mendukung diri sendiri dan secara publik mengizinkan orang lain untuk mendukung pemimpin dan identitas perempuan mereka menggunakan hibridisasi identitas. Dengan demikian, mereka memadukan dan menggabungkan kembali unsur-unsur identitas pemimpin dan gender mereka untuk membangun identitas pemimpin perempuan yang koheren (Byrne, A. E & Chadwick, I.C., 2024).

Wanita juga seringkali memiliki keterampilan lunak yang lebih tinggi dan pemahaman yang lebih baik tentang kecerdasan emosional. Studi lanjutan oleh Catalyst menunjukkan bahwa karyawan dengan pemimpin yang berempati biasanya lebih terlibat dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Mereka juga menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka dan cenderung tidak meninggalkan organisasi. Dan ketika para pemimpin menerapkan kualitas-kualitas ini di tempat kerja, karyawan lebih bersedia untuk belajar, berkolaborasi, dan memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi.

Representasi pemimpin wanita yang setara tidak hanya mendorong kinerja tim yang lebih baik, tetapi juga kinerja bisnis yang lebih baik. Laporan Gender Equity Insights 2020 menyoroti bahwa profitabilitas dan kinerja bisnis lebih mungkin meningkat ketika terdapat wanita di posisi kepemimpinan. Para pemimpin wanita perlahan-lahan naik pangkat. Lebih lanjut, laporan tersebut juga menekankan bahwa peningkatan representasi perempuan dalam peran kepemimpinan berkaitan dengan peningkatan profitabilitas, kinerja, dan produktivitas. Lebih spesifik lagi, laporan tersebut menemukan bahwa memiliki CEO perempuan dapat meningkatkan nilai pasar dan kinerja perusahaan. Temuan detailnya adalah sebagai berikut:

Pertama, Hasil bisnis yang lebih baik: peningkatan kepemimpinan perempuan berkaitan dengan kinerja profitabilitas dan produktivitas yang lebih baik. Kedua, Peningkatan nilai pasar: perusahaan yang dipimpin oleh CEO perempuan mengalami peningkatan nilai pasar yang signifikan. Ketiga, Dampak kerja fleksibel: mewujudkan strategi kerja yang lebih fleksibel dapat berdampak positif pada proporsi pemimpin perempuan yang bekerja paruh waktu dan mengurangi kesenjangan upah gender paruh waktu. Keempat, Kasus bisnis untuk kesetaraan gender: Laporan tersebut memberikan bukti kuat bahwa kesetaraan gender bukan hanya masalah keadilan, tetapi juga pendorong utama kesuksesan bisnis yang berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis menggunakan metode meta analysis dan pencarian data sekunder secara sistematis. Meta analisis merupakan metode dalam pencarian informasi yang terkait dengan kajian yang sejenis. Data sekunder yang dicari merupakan teori-teori yang mendukung mengenai teori kepemimpinan dan secara khusus mengenai kepemimpinan wanita secara universal.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Pemimpin wanita bersifat lebih fleksibel dan adaptif serta seringkali menunjukkan perpaduan antara kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan demokratis. Hasil riset yang berasal beberapa pimpinan puncak perusahaan – perusahaan multinasional sebagai berikut:

*Pertama*, Indra Nooyi CEO di PepsiCo dengan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut yang bersangkutan bahwa kepemimpinan yang efektif bukanlah kepemimpinan satu orang; melainkan kolaboratif. Gaya kepemimpinannya berfokus pada pengembangan tim, pengembangan keahlian mereka, dan dorongan untuk selalu meningkatkan standar. Lebih penting lagi, ia menekankan pentingnya mempertahankan standar ini. Kepemimpinan semacam ini disebut kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional adalah seseorang yang menginspirasi dan memberdayakan anggota kelompoknya. Mereka antusias, bersemangat, dan fokus untuk membantu semua orang sukses. Dalam kasus Indra Nooyi di PepsiCo, perannya sebagai CEO menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya efektif di tingkat tim, tetapi juga di tingkat strategis dan organisasi. Ia bertanggung jawab untuk membentuk kembali strategi menyeluruh,

mendiversifikasi merek, dan menyegarkan tujuan PepsiCo.

*Kedua*, Ginni Rometty CEO dengan gaya kepemimpinan partisipatif, merupakan wanita pertama di IBM. Saat Ginni Rometty memimpin IBM telah membawa perubahan secara mendasar. Sepanjang tahun 2012 hingga 2020, Rometty merombak lebih dari separuh portofolio IBM, menjadikan IBM sebagai pemimpin dalam AI, dan membangun bisnis *cloud hybrid* senilai \$21 miliar. Ia melakukannya dengan memprioritaskan tim dan pengembangan pribadi mereka. Keputusan dibuat setelah diskusi tim dan tindakan serta tujuannya selalu transparan. Pemimpin partisipatif seperti Ginni Rometty sangat berfokus pada kerja sama. Mereka memotivasi dan menerima masukan dari seluruh tim, mengumpulkan berbagai perspektif sebelum mengambil keputusan. Rometty adalah contoh nyata bagaimana kepemimpinan partisipatif merangkul kerja sama tim untuk mengoptimalkan potensi individu dan organisasi. Semakin partisipatif pemimpin yang kita miliki di tempat kerja, semakin dekat kita dengan kesetaraan gender di tempat kerja.

*Ketiga*, Gail Kelly CEO 2 Bank besar di Australia St. George Bank dari tahun 2002-2007 dan Westpac dari tahun 2008-2015 dengan gaya kepemimpinan demokratis. Selama masa jabatannya, Gail Kelly adalah salah satu pebisnis perempuan paling berpengaruh di Australia. Di bawah kepemimpinan Gail Kelly, Westpac mengakuisisi St. George pada tahun 2008 dalam merger terbesar di pasar perbankan Australia. Sejak tahun 2008, ia menetapkan misinya untuk memiliki 40% posisi manajemen senior di Westpac dipegang oleh perempuan pada tahun 2014, sebuah target yang ia capai dengan cepat pada tahun 2012. Ia adalah sosok yang berpengaruh dalam membantu perempuan menaiki tangga karier di perusahaan. Gaya kepemimpinan demokratis Kelly berfokus pada peningkatan kerja sama tim dan loyalitas dengan mempertimbangkan masukan orang lain saat mengambil keputusan. Setiap orang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi, berbagi, dan mendiskusikan ide; menciptakan keterlibatan, produktivitas, dan kepuasan karyawan yang lebih baik.

*Keempat*, Sheryl Sandberg adalah mantan COO Facebook hingga Juni 2022 hingga ia mengundurkan diri untuk fokus pada pekerjaan filantropisnya. Ia menjadi pelopor bagi semua wanita dalam peran kepemimpinan teknologi. Dengan pengetahuan yang ia kuasai, ia diangkat sebagai wanita pertama yang menjabat sebagai dewan direksi Facebook. Kontribusinya dalam bisnis periklanan perusahaan membuat perusahaan tersebut menguntungkan. Ia percaya pada kerja tim yang kolaboratif sebagai seorang pemimpin. Ia mendorong komunikasi yang sehat dan mempertimbangkan masukan setiap orang. Ini berarti terlibat dengan anggota tim lain secara konstan dan juga belajar dari mereka. Model kepemimpinan yang menekankan pada unsur kolaborasi dengan tim kerja merupakan gaya kepemimpinan visioner.

Gaya Kepemimpinan yang berkembang bagi wanita di masyarakat saat ini menjadi suatu tantangan-tantangan dan bukan menjadi penghalang bagi mereka untuk menjadi pimpinan puncak. Mereka beradaptasi dengan norma-norma sosial ini dan menunjukkan kemampuan mereka di setiap kesempatan. Para pemimpin perempuan di masyarakat kontemporer dipandang menunjukkan kualitas kepemimpinan yang transformasional. Hal ini melibatkan memotivasi rekan satu timnya untuk berkinerja baik sesuai dengan kepentingan pribadi mereka. Intinya adalah merangkul kolaborasi dalam dinamika timnya. Ini berarti mendengarkan apa yang dikatakan setiap orang dan memahami apa yang dapat mereka berikan. Ini juga termasuk menugaskan tugas kepada setiap

orang berdasarkan apa yang mereka inginkan untuk menjaga lingkungan yang positif sekaligus menyelesaikan pekerjaan untuk tujuan yang lebih luas.

Sementara berusaha mempertahankan gaya kepemimpinannya dengan empati dan kecerdasan emosional, para pemimpin perempuan juga menyeimbangkan gaya ini dengan ketegasan. Ia berusaha menciptakan tempat kerja di mana orang-orang bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dan kesalahan mereka. Dengan menjadi tangguh dan mudah beradaptasi, para pemimpin perempuan berusaha menyelesaikan konflik sambil memungkinkan komunikasi yang terbuka dan sehat.

Para pemimpin wanita berusaha memasukkan beragam perspektif ke dalam proses pengambilan keputusan. Mereka memahami tekanan bias di tempat kerja, sehingga bersikap tidak bias saat memilih anggota tim. Hal ini secara tidak sengaja mendorong karyawan untuk memberi contoh dan menyadari prasangka mereka sendiri. Wanita dalam peran kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja kontemporer yang lebih inklusif. Menurut laporan McKinsey & Company, perusahaan dengan keragaman gender yang lebih besar di tingkat eksekutif memiliki kemungkinan 25% lebih besar untuk mencapai profitabilitas di atas rata-rata. Dari keragaman hingga kemakmuran, para pemimpin wanita tahu bagaimana mewujudkannya. Oleh karena itu, organisasi kepemimpinan yang dipimpin wanita adalah contoh yang baik tentang bagaimana kepemimpinan dapat berkembang dalam lingkungan yang beragam dan inklusif.

## **Pembahasan**

Didasarkan dari hasil analisis di atas, temuan riset ini ialah:

*Pertama*, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin wanita umumnya ialah Satu) kepemimpinan transformasional; Dua) kepemimpinan partisipatif atau kepemimpinan demokratis; dan Tiga) gaya kepemimpinan visioner.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mentransformasikan dan meningkatkan fungsi dan kapabilitas. Dengan demikian tugas dan jadwal yang ditetapkan oleh pemimpin yang mengikuti gaya kepemimpinan ini meminta karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka terus-menerus. Sebagian besar organisasi yang berpikiran untuk terus berkembang akan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan semacam ini. Teori kepemimpinan transformasional, yang awalnya dikembangkan oleh ilmuwan politik Amerika James MacGregor Burns pada akhir 1970-an, merupakan teori kepemimpinan paling terkenal dan paling berpengaruh dalam studi manajemen. Pemimpin transformasional adalah visioner yang terlibat dengan kebutuhan tingkat tinggi pengikut dan menginspirasi mereka untuk memberikan hasil yang luar biasa bagi organisasi mereka. Demokrasi merupakan inti dari konsepsi kepemimpinan transformasional Burns. Para anggota memilih individu menjadi pemimpin mereka. Apabila pemimpin yang sudah mereka pilih gagal dalam mewujudkan misi dan visi, maka para anggota tersebut memilih untuk keluar dari organisasi yang dipimpinnya. (Eaton, Lauren dkk, 2024). Dalam kepemimpinan seperti ini, maka anggota lebih banyak mengikuti apa kemauan dan arah pimpinan; dengan demikian peran pimpinan sangat

dominan (Alabdali, M.A., dkk, 2024).

### **Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Gaya kepemimpinan partisipatif yang juga disebut sebagai gaya kepemimpinan demokrasi adalah kombinasi dari tipe pemimpin otokratis dan laissez-faire. Pemimpin yang demokratis adalah seseorang yang meminta masukan dan mempertimbangkan umpan balik dari timnya sebelum mengambil keputusan. Karena anggota tim merasa suara mereka didengar dan kontribusi mereka penting, gaya kepemimpinan yang demokratis sering kali dipuji karena mendorong tingkat keterlibatan anggota dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ciri utama yang paling menonjol dalam kepemimpinan ini ialah adanya pelibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan (Ferrerias, et.al, 2022). Di antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan partisipatif, gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena efektivitas pemberdayaan kemampuan karyawan untuk menjadi lebih kreatif. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis dapat mengembangkan keahlian dan keterampilan mereka. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis juga meningkatkan kinerja praktis mereka yang tercermin pada jalur bisnis perusahaan secara keseluruhan dan keunggulan kompetitifnya di pasar bisnis (M. Alghizzawi, dkk., 2024).

### **Gaya Kepemimpinan Visioner**

Gaya kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan organisasi yang berfokus pada rencana jangka panjang untuk masa depan. Seorang pemimpin visioner yang kuat memiliki gagasan yang jelas tentang masa depan, yang mereka komunikasikan kepada anggota mereka untuk mendorong komunitas kolaborasi dan kerja tim. Berarti menempatkan anggota sesuka hati mereka tanpa mematuhi aturan atau protokol yang ketat untuk menyelesaikan proyek dan pekerjaan. Pemimpin laissez-faire menghindari melakukan pengelolaan para anggotanya. Para pemimpin laissez-faire berpendapat bahwa mereka tidak berinvestasi dalam kemajuan staf karena mereka berasumsi bahwa staf harus menjaga diri mereka sendiri dan bekerja dengan baik (Elenwo & Worlu, N., 2024) menggunakan inisiatif mereka sendiri. Selanjutnya ditemukan bahwa kepemimpinan visioner dan pola pikir kepemimpinan inovatif berpengaruh terhadap perkembangan organisasi dalam jangka panjang secara berkelanjutan (Bayan, Y.,F, 2024).

Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan wanita berpengaruh positif signifikan terhadap komunikasi asertif di Pemerintah Kabupaten Pasuruan dan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Pasuruan (Lilik, F.H., dkk., 2025). Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pimpinan wanita memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja pemasaran bisnis sebagaimana dibuktikan oleh ke 4 (empat) pimpinan wanita, yaitu: 1) Indra Nooyi CEO di PepsiCo, 2) Ginni Rometty CEO IBM, 3) Gail Kelly CEO George dan Westpac Bank; serta 4) Sheryl Sandberg adalah mantan COO Facebook. Gaya kepemimpinan yang efektif dipandang sebagai sumber yang kuat bagi keunggulan kompetitif berkelanjutan dan perkembangan bisnis (Al Khajeh, 2018 dalam Elenwo & Worlu, N., 2024). Gaya kepemimpinan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan saat ini secara lebih efektif dengan menghubungkan kinerja karyawan dengan insentif yang diharapkan dan memastikan bahwa staf memiliki perangkat

yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Secara implisit gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh para pemimpin wanita tersebut memberikan kontribusi utama bagi kinerja pemasaran di organisasi bisnis mereka. Didasarkan hasil riset terbukti bahwa Gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan laissez-faire berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan (Handle, Z.A & Habtewold, E.M, 2024). Hal yang sama menjelaskan bahwa kinerja inovatif karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Adapun gaya kepemimpinan visioner terbukti dapat meningkatkan kinerja inovatif karyawan (Le Wang, dkk., 2024). Lebih jauh lagi berdasarkan hasil penelitian, terungkap bahwa pemimpin wanita dinilai lebih tinggi di semua kompetensi kepemimpinan oleh bawahannya (Lindsey Darwin, et.al.,2025).

## **PENUTUP / KESIMPULAN**

Didasarkan pembahasan di atas, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin wanita umumnya ialah 1) kepemimpinan transformasional; 2) kepemimpinan partisipatif atau kepemimpinan demokratis; dan 3) gaya kepemimpinan visioner.

Kedua, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pimpinan wanita memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja pemasaran bisnis melalui usaha mereka memberdayakan pegawai untuk mendukung kepemimpinan mereka selama memimpin organisasi bisnis yang mereka jalani dan dengan cara menggunakan model kepemimpinan yang mereka anggap sesuai dan efektif untuk memimpin dan menjalankan aktivitas bisnis mereka.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afgan, Ahmadzai, (2025) A Phenomenological Inquiry of Afghan Women and Leadership: Assessing factors influencing female professionals' career success in Afghanistan. *Education Planning*. Vol. 32 No. 1
- Alabdali, M.A., dkk, (2024) Unveiling green digital transformational leadership: Nexus between green digital culture, green digital mindset, and green digital transformation. *Journal of Cleaner Production*, Volume 540 Elsevier
- Bayan, Y., F, (2024) Visionary leadership and innovative mindset for sustainable business development: Case studies and practical applications. *Research in Globalization*. Volume 6. Science Direct
- Bilal, Atif, dkk, (2021) How Women's Transformational Leadership Induces Employees' Innovative Behaviour Through Trust and Connectivity: A Sequential Mediation Model. *Global Business Review*. Sage.
- Byrne, A. E & Chadwick, I.C., (2024) How Women Leaders' Identities Coexist Through Public and Private Identity Endorsements. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2024, Vol. 31(1)
- Chanda C.T & Loveness N, (2024) Women in Leadership: Examining Barriers to Women's Advancement

- in Leadership Positions. *Asian Journal of Advanced Research and Reports* Volume 18, Issue 6
- Chidinma Favour, C, dkk., (2024) Navigating the double bind: Strategies for women leaders in overcoming stereotypes and leadership biases. *GSC Advanced Research and Reviews*
- Crystal L Hoyt, (2017) *Social Psychological Approaches to Women and Leadership Theory*. Jepson School of Leadership Studies. Univeristy of Rechmond
- Eaton, Lauren dkk, (2024) Advancing the democratization of work: A new intellectual history of transformational leadership theory. *Leadership* 2024, Vol. 20(3)
- Elenwo & Worlu, N., (2024) Relationship between laissez- affair leadership technique and capability. *International Journal of Management, Accounting and Finance*. Vol. 10 No. 1
- Federica Morandi & Americo Ciccetti, (2024) Assessing Leadership Styles in Patient Advocacy Associations: An Exploratory Study. *Public Organization Review*.
- Ferreras, et.al, (2022) Let's democratize and decommodify work. *Boston Globe*.
- Gender Equity Insights 2020
- Griffin, R.W. & Moorhead, G, (2014) *Organizational Behavior*. South Western: Cengage Learning.
- Handle, Z.A & Habtewold, E.M, (2024) The Effect of Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles on Employees' Level of Performance: The Case of Hospital in Oromia Region, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*. Dovepress
- Hoy, Wayne,K & Miskel, Cecil, (2008) *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 9<sup>th</sup> edition. New York: McGraw Hill
- Le Wang, dkk., (2024) *The Process of Visionary Leadership Increases Innovative Performance among IT Industry 4.0 for SMEs for Organizational Sustainability: Testing the Moderated Mediation Model*. Sustainability MDPI
- Malihah, Elly, (2024) *Understanding political skills and leadership styles on public satisfaction in women politicians*. Cogent Social Sciences. Taylor & Francise
- McKinsey. (2022) Model 7-S
- Robin, S.P & Judge, T.A, (2015) *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Takako Hirata (2022) The Virtual Leader: How to Manage a Remote Work Place. *Wall Street Journal*.