

KEPEMIMPINAN WANITA DI PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4 MANADO

Woman/s Leadership At PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional 4 Manado Branch

Brian Abraham Manimpurung¹, Olivia S. Nelwan², Jessy J. Pondaag³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: manimpurungb@gmail.com , olivinelwan@gmail.com, jessypondaag1978@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan wanita yang diterapkan oleh General Manager di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Cabang Manado, serta persepsi dan dampaknya terhadap lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Meskipun keberhasilan kepemimpinan wanita didukung oleh faktor internal berupa kompetensi profesional, pengalaman kerja, integritas, serta kemampuan komunikasi. Dari sisi eksternal, dukungan organisasi, kebijakan inklusi gender, dan loyalitas bawahan turut memperkuat efektivitas kepemimpinannya. Terdapat beberapa hambatan yang dihadapi antara lain adanya stereotip gender, tantangan budaya maskulin di dunia kepelabuhanan, serta peran ganda yang dijalankan pemimpin wanita. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh General Manager perempuan serta menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan wanita di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif, Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan General Manager, pejabat struktural, serta beberapa pegawai; observasi langsung di lapangan; dan analisis dokumentasi perusahaan. Data dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan sesuai dengan model analisis Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa General Manager Wanita di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Manado menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Gaya tersebut tercermin dari kemampuannya memberikan inspirasi, membangun komunikasi terbuka, serta mendorong keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Wanita, Kepemimpinan Transformasional, PT. Peliindo Manado

Abstract: This study focuses on the female leadership style applied by the General Manager at PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado Branch, as well as its Perception and impact in the work environment and organizational performance. Although the success of female leadership is supported by internal factors such as professional competence, work experience, integrity, and communication skills. From the external side, organizational support, gender inclusion policies, and subordinate loyalty also strengthen the effectiveness of her leadership. There are several obstacles faced, including gender stereotypes, challenges of masculine culture in the port works, and the dual roles played by female leaders. This study aims to describe the leadership style applied by female General Managers and analyze the supporting and

Article History

Received: December 2025

Reviewed: December 2025

Published: December 2025

Plagiarism checker no 1574

DOI : prefix DOI :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

inhibiting factors in the implementation of female leadership in the enviroment of PT . Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Manado Branch. The research method used is a descriptive qualitative method. Data were collected through in-depth interviews with the General Manager, structural officials, and several employees; direct observation in the field, and analysis of company documentation. Data were analyzed using data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusion in accordance with the Miles & Huberman analysis model. The results of the study indicate that female General Managers at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Manado Branch implements a transformational and participatory leadership style. This style is reflected in its ability to inspire, build open communication, and encourage involvement of subordinates in decision making.

Keywords : Leadership, Women, Transformasional Leadership, PT. Pelindo Manado

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan komponen esensial dalam keberhasilan organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, serta mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya, kepemimpinan tidak lepas dari pengaruh budaya, struktur sosial, nilai - nilai organisasi, dan juga konstruksi gender yang berkembang di masyarakat. salah satu tatangna utama dalam diskursus kepemimpinan saat ini di masyarakat. salah satu tantangan utama dalam posisi - posisi strategis, khususnya dalam sektor yang selama ini didominasi oleh laki-laki, seperti sektor pelabuhan.

Secara historis, peran wanita dalam dunia kerja, khususnya di Indonesia. Mengalami berbagai dinamika. Wanita Indonesia mulai menunjukkan keterlibatan aktif di sektor formal sejak masa kemerdekaan, namun dominasi laki-laki dalam posisi manajerial dan strategis tetap terlihat sangat kuat. Hal ini dipengaruhi oleh sistem patriarki, pembagian peran tradisional, dan streotip yang melekat pada jenis kelamin. Wanita diasosiasikan dengan sifat lemah lembut, emosional, atau tidak cocok untuk pekerjaan lapangan dan pengambilan keputusan strategis. Stereotip in mempersempit ruang gerak perempuan untuk meniti karier hingga level manajemen puncak, terutama di sektor-sektor yang dianggap ‘maskulin’

Salah satu sektor yang mencerminkan dinamika tersebut adalah sektor kepelabuhanan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo merupakan BUMN strategis yang menangani kegiatan operasional pelabuhan diseluruh Indonesia. Setelah merger Pelindo pada tahun 2021, sistem kerja dan manajemen menjadi lebih terintegrasi dan berorientasi pada efisiensi serta pelayanan jasa logistik. Dalam struktur perusahaan yang kompleks dan padat operasional ini, keberadaan pemimpin wanita menjadi suatu fenomena yang menarik untuk dikaji, khusnya dalam konteks budaya kerja yang sebelumnya sangat maskulin.

Dalam konteks ini, keberadaan pemimpin perempuan di lingkungan kerja PT Pelindo Cabang Manado menjadi fenomena penting yang layak untuk diteliti. Bukan hanya karena

jumlah perempuan dalam posisi pimpinan masih terbatas, tetapi juga karena peran tersebut menantang norma-norma dan ekspektasi sosial yang selama ini membatasi ruang wanita dalam organisasi. Kepemimpinan wanita dalam lingkungan kerja di pelabuhan buka hanya berbicara soal kuantitas, tetapi juga kualitas, gaya kepemimpinan, serta strategi yang digunakan dalam menghadapi tantangan profesional maupun sosial.

Nurlayla Arbie adalah General Manager PT Pelabuhan Indonesia regional 4 cabang Manado, menjabat sejak 10 September 2024 dan aktif hingga saat ini, sebagai pemimpin Nurlayla Arbie tidak hanya membawa perspektif baru, tetapi juga mengimplementasikan kebijakan-kebijakan progresif, seperti sistem pembayaran non-tunai, digitalisasi layanan dan penegakan disiplin kerja. Selain itu, ia juga turut aktif menangani krisis seperti lonjakan arus mudik dan reformasi kultural di dalam perusahaan. Langkah - langkah tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan wanita buka hanya simbol, melainkan memiliki dampak nyata terhadap efektivitas organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal, gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh GM Nurlayla Arbie menunjukkan kombinasi antara gaya transformasional dan transaksional. Ia mendorong perubahan, memotivasi karyawan dengan visi kedepan, sekaligus tugas dalam menegakkan aturan. Ini membantah stereotip lama bahwa wanita terlalu emosional atau kurang tegas dalam memimpin.

Tujuan Penelitian

Mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh General Manager perempuan, serta menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan wanita di lingkungan di PT. Pelabuhan Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Wanita

Julia Gillard dan Ngozi Okonjo-Iweala. Dalam *Women and Leadership: Real Lives, Real Lessons* (2021:1) menegaskan bahwa kepemimpinan wanita ditandai oleh nilai inklusivitas dan kesadaran keragaman (intersectionality). Mereka menemukan bahwa pemimpin perempuan sadar akan dinamika identitas (gender, etnis, budaya) dan cermat menangani tantangan seperti media sexist bias dan hukuman atas ketidaksempurnaan. Buku ini menunjukkan bahwa wanita memanfaatkan kesadaran tersebut sebagai kekuatan untuk menciptakan kepercayaan dan keterlibatan berkelanjutan. Kirstin Ferguson, *Head and Heart : The Art Of Modern Leadership*. dalam bukunya menegaskan bahwa pemimpin efektif mampu mengharmoniskan penalaran rasional (head) dengan empati dan koneksi emosional (heart). Bagi perempuan, ini bukan hanya sifat, tetapi strategi kepemimpinan: menggunakan rasionalitas bersama dengan kehangatan untuk memimpin di organisasi dinamis. Sally Helgesen, *Rising Together* (2023:3) menguraikan cara pemimpin perempuan membangun hubungan lintas kategori seperti generasi, ras, dan gender melalui strategi web of inclusion, mendorong kerja sama lintas departemen dan memperkuat organisasi secara keseluruhan. Fokus ini membantu menciptakan budaya inklusif yang mendukung keberagaman.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Lolah Mailah, Haya Zabidi, Noor Aktia, (2024). berjudul *Women's Leadership and Gender Equality: A Review*. Pada era globalisasi ini terjadi perubahan paradigma di beberapa aspek kehidupan, salah satunya di bidang sumber daya manusia terutama

kepemimpinan. Jika zaman dahulu kepemimpinan hanya identik dengan kaum laki-laki namun saat ini sudah mulai banyak perempuan yang menduduki jabatan tinggi sebagai pemimpin. Tulisan ini merupakan sebuah tinjau yang mengkaji berbagai macam tantangan dalam kepemimpinan perempuan. Data diperoleh dari studi kepustakaan dari berbagai sumber referensi seperti buku, artikel yang dipublikasi di jurnal dan sumberlainnya yang relevan. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya upaya mewujudkan kesamaan hak dan setaraan gender, sehingga kesempatan perempuan untuk menjadi pemimpin tidak terbatas. Beberapa perempuan telah berhasil menduduki jabatan-jabatan strategis baik dalam bidang politik ekonomi dan Pendidikan.

Penelitian Vanessa Waworuntu, Rita N Taroreh, Genita G Lumintang (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wanita dan Komunikasi Wanita Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chas Gas Adhikarya Manado. ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1) gaya kepemimpinan wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) komunikasi wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada semua karyawan PT. Chas Gas Adhikarya Manado. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh (Sampling Sensus). Data diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang gaya kepemimpinan, komunikasi wanita dan kinerja karyawan kepada 32 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang digunakan adalah analisis chi square. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan wanita berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komunikasi wanita tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chas Gas Adhikarya Manado

Penelitian Ica Putri Cahyaningsih (2020) yang berjudul Peran Kepemimpinan Wanita di era modern. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan wanita di era modern seperti sekarang. Yang mana masih ada kontroversi dari berbagai pihak. Dan berbedanya gaya kepemimpinan antara pria dan wanita. Penelitian ini menggunakan metode library research atau telaah pustaka untuk melakukan pengidentifikasian secara sistematis, analisis dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang memuat informasi, yang berkaitan dengan masalah Peran Kepemimpinan wanita khususnya di era modern. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa wanita memiliki sifat feminisme dan maskulinisme ketika memimpin. Karakteristik feminisme yang berorientasi pada sikap lembut, sistematis, intuitif dan mudah peka terhadap orang lain sangat mendukung gaya kepemimpinan wanita. Meski wanita tidak mengadopsi cara berpikir pria, namun wanita juga tidak dapat menghindari kelembutan yang mereka miliki. Kata Kunci: Era Modern, Kepemimpinan, Wanita.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

penelitian ini memilih pendekatan kualitatif, untuk memahami fenomena secara logistik melalui deskripsi dalam bentuk kata - kata yang diperoleh dari pengalaman langsung partisipan.

Fokus Penelitiann

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh General Manager wanita, menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan perempuan di lingkungan PT. Pelindo Manado.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Cabang Manado, Provinsi Sulawesi Utara.

Informan Penelitian

Informan Kunci : General Manager

Informan Pendukung (Staf Senior/kepala disivi) :

1. Kepala Operasi
2. Kepala Keuangan
3. Kepala SDM

Staff atau Karyawan Reguler :

1. Staff Administrasi, petugas operasional, bagian pelayanan pelanggan.

Pihak Eksternal :

1. Perwakilan KSOP
2. Mitra kerja dari perusahaan pelayaran atau pelanggan jasa pelabuhan.

Sumber Data

1. Pemimpin perempuan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Manado yang memegang posisistruktural/ strategis.
2. Staf perempuan sebagai pihak yang mengalami langsung pengaruh kepemimpinan wanita
3. Staff laki-laki untuk melihat perspektif dan dinamikarelasi gender di tempat kerja
4. Struktur organisasi dan data demografis pegawai berdasarkan gender
5. Notulen rapat atau dokumen kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kepemimpinan

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara mendalam
Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, dengan panduan pertanyaan terbuka yang memungkinkan informan mengungkapkan pengalaman, pandangan, dan refleksi mereka secara bebas dan mendalam.
2. Observasi
Peneliti mengamati secara langsung dinamika kerja di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia, dengan fokus pada interaksi sosial, gaya kepemimpinan, dan representasi gender dalam aktivitas organisasi
3. Dokumentasi
Mengumpulkan data dari dokumen tertulis , foto, arsip, surat,dan sebagainya Di PT.Pelindo Manado

Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data (Data Reduction) : reduksi adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengorganisasikan data mentah dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Penyajian Data (Data Display) : penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif. Matriks, atau bagan tematik yang memudahkan peneliti melihat pola, hubungan, dan kecenderungan antar kategori data.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusin Drawing and Verification) : tahap ini merupakan proses interpretasi makna data untuk menjawab rumusan masalah. Peneliti kesimpulan awal berdasarkan pola yang muncul, kemudia memverifikasi melalui triangulasi data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dokumen)

Teknik Uji Keabsahan

Menurut Arnild Mekarisce (2020), keabsahan data berarti bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti sama dan tidak berbeda dari data yang sebenarnya dilapangan, sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian kualitatif, terdapat empat aspek pengujian keabsahan data, yaitu: credibility, transferability, dependability, dan confirmability.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh General Manager perempuan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Manado memiliki kecenderungan transformasional, partisipatif, dan inklusif. Gaya kepemimpinan ini dinilai relevan dengan karakteristik sektor pelabuhan yang kompleks, penuh tantangan, serta membutuhkan inovasi berkelanjutan.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terlihat dari upaya General Manager dalam memberikan visi dan inspirasi kepada bawahan. Beliau tidak sekadar memberi instruksi, tetapi juga menekankan pentingnya tujuan bersama, yaitu menjadikan Pelabuhan Manado lebih modern, efisien, dan berdaya saing. Sikap ini sesuai dengan teori Bass & Avolio (1994) yang menjelaskan empat dimensi kepemimpinan transformasional: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

Praktiknya, idealized influence tercermin dalam ketegasan dan konsistensi beliau dalam menerapkan aturan. Inspirational motivation ditunjukkan melalui arahan visi dan motivasi di setiap rapat. Intellectual stimulation terlihat ketika beliau mendorong staf untuk berinovasi, misalnya melalui penerapan sistem digital dalam pelayanan kapal dan barang. Sementara individualized consideration tampak dari kepedulian beliau terhadap kebutuhan pegawai, misalnya pemberian jam kerja fleksibel bagi pegawai perempuan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Selain transformasional, gaya kepemimpinan partisipatif juga menonjol. General Manager senantiasa melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, baik dalam rapat rutin maupun forum koordinasi. Hal ini sesuai dengan teori Yukl (2013), bahwa partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi, memperkuat loyalitas, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat.

Contoh nyata yang ditemukan dalam penelitian adalah keterlibatan karyawan dalam merancang sistem operasional terminal penumpang. Bawahan tidak hanya diberi instruksi, tetapi juga diajak berdiskusi untuk mencari solusi terbaik. Hal ini menjadikan karyawan merasa dihargai dan meningkatkan motivasi kerja.

3. Kepemimpinan Inklusif

General Manager perempuan juga memperlihatkan gaya kepemimpinan inklusif. Ia memberi ruang yang sama bagi laki-laki maupun perempuan untuk berkembang dan berkontribusi. Hal ini konsisten dengan teori Carmeli et al. (2010) tentang inclusive leadership, yang menekankan pentingnya menciptakan psychological safety di mana semua anggota tim merasa dihargai dan aman untuk menyampaikan ide. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan keberhasilan dalam mengombinasikan pendekatan transformasional, partisipatif, dan inklusif, sehingga mampu menjawab

kebutuhan organisasi sekaligus mengatasi stereotip gender yang masih melekat. inovasi pelayanan pelabuhan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan General Manager Wanita
General Manager wanita di PT. Pelindo Cabang Manado menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Ia mampu memberikan inspirasi, arahan visi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu bawahan. Selain itu, pendekatan inklusif yang diterapkan membangun suasana kerja yang kolaboratif, terbuka, dan adil, sehingga berdampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai.
2. Faktor Pendukung dan Penghambat
Keberhasilan kepemimpinan wanita didukung oleh faktor internal berupa kompetensi profesional, pengalaman kerja, integritas, serta kemampuan komunikasi. Dari sisi eksternal, dukungan organisasi, kebijakan inklusi gender, dan loyalitas bawahan turut memperkuat efektivitas kepemimpinannya.
Hambatan yang dihadapi antara lain adanya stereotip gender, tantangan budaya maskulin di dunia kepelabuhanan, serta peran ganda yang dijalankan pemimpin wanita. Hambatan tersebut selaras dengan teori Role Congruity yang menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan seringkali berhadapan dengan bias sosial terkait peran gender.

Saran

1. Bagi Perusahaan (PT. Pelindo)
Perlu memperkuat program leadership development yang memberi ruang lebih luas bagi perempuan untuk menduduki posisi strategis.
Meningkatkan sosialisasi dan edukasi internal terkait kesetaraan gender agar stereotip negatif terhadap kepemimpinan wanita dapat diminimalisasi.
Menerapkan kebijakan kerja yang ramah gender, misalnya fleksibilitas jam kerja atau program work-life balance, sehingga beban ganda wanita dapat terkelola dengan baik.
2. Bagi Pemimpin Wanita
Penting untuk terus mengasah kompetensi kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen konflik agar mampu mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja maskulin. Memanfaatkan strategi kepemimpinan inklusif untuk memperkuat loyalitas dan partisipasi pegawai. Menjadi role model bagi generasi perempuan selanjutnya yang beraspirasi untuk memimpin di sektor strategis.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian berikutnya dapat memperluas objek penelitian pada cabang Pelindo lain atau BUMN sektor transportasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.
Disarankan menggunakan pendekatan mixed method agar hasil penelitian lebih mendalam dan memiliki validitas yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrohman Al Asy'ari, Robingun Suyud El Syam (2022) yang berjudul Kepemimpinan Wanita menurut Al-Qur'an (Kajian Komparasi Tafsir As-Sya'rawi dan Shafwatut At-Tafasir Surat An-Naml Ayat 29-33 <https://journal.iaincurup.ac.id/index.php/alquds/article/view/058>

- Ali Mohsin Ba Awain, Ali Said Jaboob, Anwar Alsheyadi, Khairul Anuar Mohd Ali (2024) yang berjudul Empowering Women Worldwide: Education, Mentorship, and Skill-Building for Women's Leadership <https://www.igi-global.com/chapter/empowering-women-worldwide/348636>
- Alvado Da Meisa, Prawinda Putri Anzari (2021) yang berjudul Penerapan Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia <https://journal3.um.ac.id/index.php/fis/article/view/399>
- Annura Nazwa, Tajul Arifin (2024) berjudul Kontroversi Kepemimpinan Wanita: Perbedaan Pandangan Hadis Bukhari Dan UU Pasal 27 Ayat 1. <https://journal.appisi.or.id/index.php/risoma/article/view/189>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Google Books - Avolio & Bass (akses detail bervariasi)
- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press. Google Books - Bass (1985)
- Biahimo, Ellys Rachman (2024) yang berjudul dinamika gender dalam organisasi: pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja tim <https://e-journal.unbitago.ac.id/home/index.php/J-PIAMS/article/view/212>
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2007). Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders. Boston: Harvard Business School Press. Harvard Business Review Press - Book Overview
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. The Leadership Quarterly, 14(6), 807-834. ScienceDirect - Leadership Quarterly
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 108(2), 233-256. APA PsycNet - Psychological Bulletin
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review, 109(3), 573-598. APA PsycNet - Psychological Review
- Enceng lip Syaripudin, Sasa Sunarsa, Nurul Asiyah. (2024) yang berjudul Memperkuat Peran Perempuan dalam Pembangunan Ekonomi Inklusi Gender melalui Pendekatan Manajemen Bisnis Syariah <https://journal.stai-musaddadiyah.ac.id/index.php/manisya/article/view/932>
- Ghafar Muhammad, Imtihanah Anis Hidayatul (2023) yang berjudul Model Kepemimpinan Inklusif Berbasis Gender: Profil Sukses Kepemimpinan Wanita Di Perguruan Tinggi Islam Indonesia. <http://ejournal.iai-tabah.ac.id/index.php/equality/article/view/3508>
- Lolah Mailah, Haya Zabidi, Noor Aktia, (2024). berjudul Kepemimpinan Perempuan dan kesetaraan gender: sebuah tinjauan <https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/4904>
- Marno Marno, Moh Padil, Ruma Mubarak, Angga Teguh Prastyo, Qodariah Barkah, Adawiyah Binti Ismail, Mukhammad Gufron Kholidi (2023) berjudul Kepemimpinan egaliter yang mendunia: Smart community dan pengarusutamaan gender dalam pengelolaan perguruan tinggi di Malaysia dan Indonesia <http://repository.uin-malang.ac.id/18236/>

- Ni Wayan Eka Sumartin (2021) berjudul *Kepemimpinan Wanita Dalam Kehidupan Sosial Perspektif Hukum Perkawinan*
<https://prosiding.iahntp.ac.id/index.php/seminar-nasional/article/view/49>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Penelitian Shanayyara Mahmood, Shafiq Ur Rehman, Muhammad Umair Ashraf (2023) yang berjudul *Organizational culture, AI training, and technological tools: influencing women's leadership success in the unique context of the UAE*.
<https://journals.smarcons.com/index.php/jems/article/view/146>
- Putri Wulandari, Nurul Huda (2024) yang berjudul *Inklusivitas Gender dan Kinerja Perusahaan: Studi tentang Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Ekonomi Islam di Indonesia*
<https://journal.staiypiqbaubau.ac.id/index.php/Maslahah/article/download/2212/2507>
- Retno Kusumawirant (2024) yang berjudul *Pengarusutamaan gender dan inklusi sosial dalam pembangunan desa. menjadi salah satu permasalahan utama dalam pembangunan nasional*.<http://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/populika/article/view/348>
- Rosener, J. B. (1990). *Ways women lead*. Harvard Business Review, 68(6), 119-125. Harvard Business Review - Ways Women Lead
- Simone TA Phipps, Leon C Prieto (2023) yang berjudul *Leaning in: A historical perspective on influencing women's leadership* <https://www.jstor.org/stable/45396236>
- Sonya G Smith, Jeanne C Sinkford (2022) *Gender equality in the 21st century: Overcoming barriers to women's leadership in global health*
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jdd.13059>
- Tamer Koburtay, Tala Abuhussein, Yusuf M Sidani (2023) Yang berjudul *Women leadership, culture, and Islam: Female voices from Jordan*.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-022-05041-0>
- Vanessa Waworuntu, Rita N Taroreh, Genita G Lumintang (2022) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wanita dan Komunikasi Wanita Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chas Gas Adhikarya Manado* JurnalPedia.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44404>
- Viat Murni Mendrofa Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah .<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43996>
- Yeka Ramadhani, Evy Ratna Kartika Waty, Mega Nurrisalia, Miranti Miranti, Maisaro Maisaro, Aunil Mulki (2024) yang berjudul *Kepemimpinan Menteri Wanita Dalam 10 Tahun Pemerintahan Jokowi*.<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jssr/article/view/1276>
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education. Pearson Education - Yukl
- Zuman Malaka (2024) berjudul *Kepemimpinan Wanita dalam Perspektif Syariah dan Sosiologi Hukum: Fenomena Pemilihan Gubernur Jawa Timur Tahun 2024*.
<https://journal.staitaruna.ac.id/index.php/JK/article/view/335>