

## **Tren Publikasi Penelitian Tentang Kepemimpinan Perempuan di Indonesia Periode 2000-2022: Analisis Bibliometrik**

**Lola Malihah\***

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam Martapura

\*Correspondence: [lolatasya@gmail.com](mailto:lolatasya@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Perempuan umumnya identik dengan peran urusan rumah tangga dikarenakan adanya persepsi budaya patriarki, faktor sosial dan agama yang sering dijadikan sebagai latar belakangnya. Namun seiring dengan perkembangan zaman, pemikiran perempuan semakin berkembang pula, hal ini terlihat dari semakin banyaknya partisipasi perempuan dalam ranah politik ataupun organisasi. Bahkan sekarang perempuan sudah bisa menjadi pemimpin seperti laki-laki. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan perempuan di Indonesia dari tahun 2000-2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan Bibliometrik. Data bersumber dari jurnal terindeks Sinta sebanyak 123 penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan tren penelitian terkait kepemimpinan perempuan mengalami pertumbuhan yang positif terutama dalam rentang 2018-2022.

**Kata kunci:** kepemimpinan, kesetaraan, perempuan

### **ABSTRACT**

*Women are generally identified with the role of household affairs due to the perception of patriarchal culture, social and religious factors which are often used as the background. However, as time goes by, women's thinking is also developing, this can be seen from the increasing number of women's participation in politics and organizations. Even now women can become leaders like men. The aim of this research is to determine women's leadership in Indonesia from 2000-2022. This research uses a bibliometric approach. Data sourced from Sinta indexed journals totaling 123 studies. The research results show that the development of research trends related to women's leadership has experienced positive growth, especially in the 2018-2022 range*

**Keywords :** leadership, equality, women

### **PENDAHULUAN**

Kesetaraan gender menjadi salah satu isu yang banyak diperbincangkan di skala nasional maupun internasional. Hal tersebut tidak terlepas dari paradigma sebagian masyarakat yang memahami konsep gender hanya sebatas pada membedakan laki-laki dan perempuan secara seksualitas saja. Bahkan tidak jarang isu terkait gender dihubungkan dengan kepercayaan atau agama. Dalam hal pembangunan, gender secara budaya tidak hanya bermakna pembagian peran antara laki-laki dan perempuan, walaupun pada faktanya masih terdapat kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan keluarga, masyarakat dan berbangsa (Sabrina, 2023). Sesungguhnya perbedaan gender tidak akan menjadi sebuah masalah kalau tidak menyebabkan adanya perlakuan yang tidak adil terhadap perempuan seperti subordinasi, beban ganda perempuan dalam rumah tangga dan pekerjaan bahkan sampai terjadi kekerasan terhadap perempuan (Nofianti, 2016). Pada prinsipnya gender merupakan sebuah sifat pembawaan sifat dan ketentuan fisik yang merupakan ketetapan Tuhan (Harris & Muhtar, 2019). Budaya patriarki yang ada pada sebagian masyarakat masih mengutamakan laki-laki yang menjadi pemimpin. Kondisi ini tentunya merupakan diskriminasi yang merugikan kaum perempuan.

Diskriminasi pada prinsipnya mengacu pada perlakuan yang membeda-bedakan pengucilan dan pembatasan dimana hal tersebut dilakukan karena perbedaan gender meniadakan pengakuan terhadap kebebasan perempuan. Fakta yang dialami perempuan terkait ketimpangan seolah telah menjadi sebuah budaya dan tradisi yang telah memasuki banyak aspek kehidupan seperti sosial, pendidikan, ekonomi, politik dan di dunia kerja. Kondisi ini menganggap posisi laki-laki lebih superior dari pada perempuan yang tanpa disadari telah memunculkan kelas sosial, pelecehan seksual bahkan pembatasan kesempatan kerja bagi perempuan (Sakina, 2017). Kemiskinan dan isu tentang

gender menjadi hal yang tidak terpisahkan, karena terkait dengan dinamika sosial, karakteristik masyarakat dan kondisi geografis (Asmara et al., 2021). Di Indonesia sendiri isu tentang kesetaraan gender sudah ada sejak tahun 80-an namun baru berkembang di tahun 90-an (Kusumawardhana dkk., 2018). Untuk mewujudkan kesetaraan gender memang bukan hal yang mudah, meningat terkait dengan berbagai aspek dalam kehidupan seperti sosial dan keagamaan (Hasan, 2019). Karena tidak jarang pembatasan kesempatan kerja bagi perempuan dikaitkan dengan alasan sosial dan agama terutama kepemimpinan perempuan.

Data dari Forum Ekonomi Dunia Global mencatat bahwa pada tahun 2020 masih terjadi kesenjangan antar gender yang dibuktikan hanya ada sebanyak 22,10% perusahaan di Indonesia yang mempunyai perwakilan perempuan pada jabatan manager. Selain itu *Voluntary Review* terkait *Sustainable Development Goal (SDGs)* menyebutkan bahwa sebanyak 33,08% posisi jabatan manajerial di sektor pemerintah dijabat oleh perempuan (DP3AP2KB Provinsi NTB, 2022). Beberapa negara maju di Eropa juga masih terjadi kesenjangan upah yang tinggi antar gender, seperti di negara Inggris, Jerman, Finlandia dan Prancis (Arbiyanti, 2020). Budaya patriarki memang masih melekat pada kehidupan sosial masyarakat yang sering dijadikan alasan sehingga terjadi pembatasan kesetaraan gender terutama dalam kepemimpinan yang berdampak pada posisi jabatan level tinggi umumnya masih ditempati oleh kaum laki-laki (Baiduri dkk., 2023). Tidak adanya perlakuan diskriminasi yang negatif terhadap perempuan dalam memperoleh kesempatan kerja menjadi perhatian khusus pemerintah di masing-masing negara mengingat hal tersebut merupakan salah satu tujuan *Sustainable Development Goal (SDGs)* yang ke 5 yaitu kesetaraan gender (Nasution & Yuniasih, 2022).

Mengidentikkan perempuan dengan pemimpin merupakan suatu hal yang belum banyak dilakukan, masih banyak juga pemikiran masyarakat yang beranggapan perempuan tidak patut memosisikan dirinya sebagai penentu kebijakan atau pengambil keputusan dalam sebuah organisasi baik lingkup kecil sampai sector publik yang di dalamnya terdapat kaum laki-laki. Hal ini dikarenakan perempuan hanya fokus pada perannya secara umum dalam lingkup penyelesaian pekerjaan rumah tangga dan perangkat-perangkatnya. Budaya patriarki yang masih mengakar mendominasi di kalangan masyarakat membuat kaum perempuan dinilai lemah dan tidak mampu memimpin terutama dalam dunia politik yang penuh dengan persaingan dan kekuasaan. Persepsi negatif tersebut melekat pada perempuan sendiri dan tersusun sedemikian rupa dalam pandangan kaum perempuan dan kaum laki-laki (Rizka dkk, 2018).

Pada kenyataannya memang masih terjadi kesenjangan partisipasi kerja antara kamu perempuan dengan laki-laki, sehingga membuat kesempatan kerja bagi perempuan menjadi lebih terbatas (Saragih, 2020). Ada beberapa persepsi dan alasan yang membatasi perempuan dalam mengembangkan potensi kepemimpinan yaitu pertama secara budaya dan diperkuat oleh pandangan agama bahwa perempuan berada diposisi subordinat dari laki-laki, perempuan masih dianggap sebagai makhluk yang berada di bawah perlindungan laki-laki, sehingga dalam penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kehidupan sosial, maupun kehidupan pribadi pada kenyataannya perempuan tidak memiliki hak untuk berpendapat apabila mengambil keputusan dan menjalankannya. Kedua, kesempatan perempuan terhadap ekonomi dan informasi relatif kecil yang berdampak terhadap kesulitan bagi para perempuan untuk meningkatkan posisinya dalam setiap penetapan kebijakan dan keputusan. Ketiga, sejak dihilangkannya gerakan perempuan pada masa orde baru yang kemudian dilanjutkan pada pencitraan perempuan yang dipaksakan. Keempat, perempuan cenderung memiliki tingkat percaya diri yang rendah (Rahim, 2016).

Ketika dihadapkan dengan pilihan untuk memilih perempuan atau laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin, organisasi atau komunitas masyarakat seringkali mengesampingkan perempuan dan hanya berpandangan bahwa hanya laki-laki yang pantas untuk menjadi seorang pemimpin. Anggapan bahwa kaum perempuan masih irasional atau emosional sehingga tidak bisa ditunjuk sebagai seorang pemimpin memunculkan sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang kurang penting. Akan tetapi, seiring dengan perkembangan zaman, ilmu kepemimpinan secara alamiah juga ikut berkembang. Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat, pengalaman dan gender laki-laki saja, tetapi kepemimpinan juga dapat dilakukan oleh seorang perempuan dengan kesiapan yang terencana (Putry, 2015).

Terlihat dari semakin meningkatkan jumlah perempuan yang aktif dalam ranah politik ataupun organisasi yang dapat mewakili kaum perempuan dalam kegiatan masyarakat. Perkembangan

pemikiran perempuan juga dibuktikan dengan sejarah yang mencatat beberapa perempuan berhasil memegang kendali dalam lembaga politik yang menduduki jabatan wakil rakyat tingkat provinsi maupun kabupaten, menteri bahkan presiden (Hamka, 2013). Kehadiran perempuan menjadi seorang pemimpin membawa pengaruh baik. Situasi ini membuat permasalahan mengenai kesetaraan gender mulai berkurang ditandai dengan mulai tidak dibedakannya perempuan dan laki-laki terutama dalam hal karir. Sekarang ini, kaum perempuan dapat membuktikan bahwa mereka mampu berkontribusi lebih banyak dan lebih baik bagi negara.

Penelitian Agesta (2018) yang membahas tentang kepemimpinan perempuan dalam perspektif hukum Islam. Hasil penelitian menyatakan bahwa persoalan kepemimpinan perempuan dalam pandangan Islam memang sudah sering dibahas namun sampai saat ini persoalan tersebut belum terselesaikan secara tuntas. Kondisi ini tidak lepas beberapa faktor penyebab salah satunya adanya perbedaan pendapat dikalangan tokoh masyarakat, para ulama bahkan masyarakat itu sendiri. Penelitian Izzad (2018) mengatakan bahwa pembahasan tentang kesetaraan gender dalam perspektif Islam harus dikaji secara kontemporer sehingga menghasilkan sebuah konsep pemikiran baru yang lebih kontekstual dan relevan dengan perkembangan zaman. Penelitian Mufarikhin & Dewi (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan perempuan secara kontemporer masih menjadi hal yang kontroversi dan masih sering diperdebatkan karena ada sebagian cendekiawan Islam yang memperbolehkan dengan alasan sesuai dengan tuntutan di masyarakat, sedangkan sebagian yang lainnya menolak karena dinilai akan berdampak melemahkan. Penelitian Sahban (2016) yang membahas peran kepemimpinan perempuan dalam pengambilan keputusan, hasil penelitian ini mengatakan bahwa dengan adanya keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan akan berdampak baik terhadap tidak adanya perlakuan diskriminasi dan terwujudnya kesetaraan gender.

Penelitian Prastio dkk (2021) mengatakan bahwa seorang pemimpin perempuan di sektor pemerintahan dapat memberi perhatian lebih kepada perempuan dan anak seperti dengan membentuk satuan tugas perlindungan perempuan dan anak sehingga dapat meminimalisir permasalahan yang sering terjadi terhadap perempuan dan anak. Pemberdayaan perempuan merupakan salah satu usaha untuk mencegah terjadinya ketidakadilan gender terhadap perempuan ditengah budaya patriarki dikalangan masyarakat (Halizah & Faralita, 2023). Penelitian Zahruddin dkk (2023) menyajikan data dengan Bibliometrik tentang konsep tentang isu kesetaraan gender bagi perempuan yang tidak dapat dipisahkan dari dan hak asasi manusia serta menghendaki adanya masyarakat yang adil dan makmur dalam pembangunan inklusif. Penelitian Dolphina dkk (2023) membahas tentang kepemimpinan inklusif dan diversitas dengan analisis Bibliometrik, penelitian ini hanya membahas tentang keragaman, inklusi dan kesetaraan gender, namun belum menggambarkan secara rinci kepemimpinan perempuan. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya dan seiring dengan perubahan paradigma masyarakat terkait kepemimpinan perempuan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan tren publikasi penelitian yang membahas mengenai kepemimpinan perempuan di Indonesia dari tahun 2000-2022.

### *Tinjauan literatur*

#### *Kepemimpinan*

Pemimpin merupakan seseorang yang berada pada suatu jabatan tertentu yang bertindak sebagai pemimpin. Seorang pemimpin dituntut memiliki keterampilan dan kemampuan guna mempengaruhi perilaku bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga dengan perilaku yang positif tersebut dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Faturahman, 2018). Pemimpin memiliki wewenang untuk mengatur, mengarahkan dan membangun hubungan interaksi antara kelompok dengan individu, agar tidak saling menyimpang dari aturan-aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan, oleh karena itu pemimpin dianggap sebagai pelindung, tempat bertanya mengenai nasehat, sekaligus sebagai pendorong dan pembimbing guna mencapai tujuan yang diharapkan (Alaslan, 2017).

Kepemimpinan sering dimaknai sebagai derajat berpengaruh, sedangkan pemimpin adalah seseorang atau individu yang paling memiliki potensi memberikan pengaruh. Pemimpin yang tidak mampu menunjukkan pengaruhnya berarti ia telah gagal dalam menjadi pemimpin sejati. Sedangkan karakter kepemimpinan merupakan nilai-nilai atau perilaku yang menjadi ciri khas setiap orang dalam hal mempengaruhi, mengintruksikan dan memberikan motivasi bawahannya untuk mencapai visi dan

misi organisasi yang diinginkan (Muslimah, 2021). Kepemimpinan merupakan sebuah seni untuk mempengaruhi bawahan, kepemimpinan juga merupakan penggerak agar sebuah kelompok dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan, kepemimpinan juga akan berpengaruh terhadap sistem pengelolaan dan budaya organisasi (Malihah dkk, 2022). Seorang pemimpin juga harus mempunyai kemampuan dalam manajemen konflik untuk mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi (Rusdiana, 2023).

Pemberdayaan perempuan adalah sebuah gerakan yang membuka kesempatan bagi perempuan dan memungkinkan bagi perempuan untuk menjadi yang terbaik, karena perempuan juga memiliki potensi untuk melakukan perubahan menjadi lebih baik (Wahyudi, 2020). Kapasitas dan potensi menjadi seorang pemimpin tidak hanya diperuntukkan dan berlaku bagi kaum laki-laki saja tetapi juga kaum perempuan dapat berjaya untuk menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan perempuan merupakan bagian dari prinsip-prinsip kesetaraan gender. Wacana tentang kepemimpinan perempuan semakin menguat seiring dengan arus perkembangan arus informasi yang kian deras sehingga membuka paradigma berpikir masyarakat modern. Ditambah lagi dengan munculnya kaum perempuan yang memelopori keadilan dan kesetaraan gender dengan mendobrak tradisi yang membatasi gerak perempuan dalam kehidupan bermasyarakat (Hartono, 2021). Kepemimpinan perempuan secara normatif memiliki legitimasi yang kuat meliputi aspek teologis, filosofis, maupun hukum. Seperti yang termuat dalam Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan gender dalam Pembangunan Nasional dirancang dengan perspektif gender. Hal tersebut semakin menegaskan bahwa perempuan sebenarnya memiliki kesempatan yang sama dalam hal karir sama halnya seperti laki-laki. (Rozy, 2017).

Kepemimpinan perempuan merupakan sebuah bentuk keikutsertaan perempuan dalam memimpin secara emosional dan mental dalam suatu kelompok yang mendorongnya untuk memberikan kontribusi baik dalam bentuk tenaga, pikiran, maupun materi guna tercapainya suatu tujuan (Raiyana, 2022). Perempuan identik dengan sosok yang lemah, lembut, halus, emosional dan sebagainya. Penggambaran seperti itu yang membuat perempuan dinilai perlu dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Padahal perempuan juga memiliki potensi dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif (Baharun, 2021). Kepemimpinan perempuan berhubungan erat dengan sistem demokrasi yang dianut oleh suatu negara, karena pada sistem tersebut tidak mengenal batasan gender mengenai hak politik antara perempuan dan laki-laki selama mempunyai pendukung dan dapat dipercaya oleh masyarakat melalui sistem pemilihan.

Kepemimpinan perempuan dinilai mampu membangun komunikasi sosial dalam masyarakat, memiliki integritas, dan kepedulian yang tinggi (Suraya dkk., 2021). Sementara menurut Rahmawati (2016) kinerja karyawan perempuan di sektor kesehatan tidak jauh berbeda dengan karyawan laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja perempuan mampu mengimbangi laki-laki. Pasal 27 Undang-Undang Tahun 1945 mengatakan bahwa terdapat kesamaan hak dan kewajiban semua warga negara, serta pada pasal 31 yang mengatakan bahwa setiap warga negara memiliki kesamaan hak dalam memperoleh pendidikan, oleh karena itu hak tersebut dijamin oleh negara dan Undang-Undang (Himmah & Yaqien, 2017). Kebijakan tersebut kemudian ditegaskan lagi pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan termasuk kesempatan kerja (Tobing, 2017). Dari segi kuantitas potensi perempuan di Indonesia dalam ketenagakerjaan lebih besar dari laki-laki, namun peran dan partisipasi perempuan di pasar kerja masih belum optimal, sehingga masih terjadi ketimpangan dalam kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan (Setyodhono, 2017).

### *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan merupakan strategi dan pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengendalikan, dan memberi motivasi terhadap pola perilaku orang lain atau bawahannya dengan menggunakan gaya atau cara tertentu, sehingga bawahan dapat melaksanakan target secara efektif dan efisien (Khair, 2018). Selain itu gaya yang diterapkan seorang pemimpin juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi (Mapunggendkk, 2016). Hasil kerja yang dicapai akan menjadi tolak ukur kinerja seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kemakmuran dan kesejahteraan dalam satu organisasi, karena seorang pemimpin memiliki kedudukan jabatan paling tinggi dalam suatu tatanan sebuah organisasi dan memiliki peranan yang strategis dalam mengambil suatu

keputusan. Pada umumnya yang bisa dijadikan pemimpin adalah dari golongan laki-laki baik itu sebagai pemimpin sebuah negara, pemimpin suku atau pemimpin sebuah organisasi maupun kelompok. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa seorang perempuan dapat dijadikan sebagai pemimpin (Fahmi, 2022).

Menurut Dirham (2019) terdapat 3 (tiga) gaya pokok kepemimpinan yaitu (1) gaya kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan absolute atau segala keputusan hanya ada pada satu tangan. Setiap keputusan dianggap sah dan bawahannya harus menerima tanpa bertanya lagi. Gaya kepemimpinan otoriter memimpin tingkah laku bawahannya dengan mengarahkan pada tujuan yang telah diarahkan sebelumnya; (2) kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan berazaskan demokrasi yang segala kebijakan berdasarkan keputusan bersama dari seluruh anggota kelompok. Setiap anggota kelompok mempunyai hak untuk bebas berpendapat akan tetapi tetap harus tunduk pada keputusan anggota kelompok yang terbanyak. Fungsi pemimpin disini adalah untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan proses pengambilan suatu kebijakan atau keputusan; dan (3) kepemimpinan bebas adalah seorang pemimpin yang menjalankan perannya secara pasif dan tidak mengambil inisiatif dalam hal apapun. Pemimpin tipe ini menyerahkan segala urusannya dan kegiatannya untuk menggapai tujuan secara penuh kepada anggota kelompok.

Dalam ranah manajemen, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut, yang lebih baik adalah kepemimpinan demokratis, karena pemimpin akan berinisiatif untuk mengarahkan dan melibatkan para anggota kelompoknya untuk saling bertukar pendapat dan berdiskusi dalam proses pengambilan sebuah keputusan sehingga yang dihasilkan adalah buah pemikiran bersama. Hasil keputusan dengan cara seperti itu akan membuat para anggota merasa dihargai dan akan bertanggung jawab atas keputusan tersebut serta bersedia melaksanakan tugas dengan sepenuh hati karena didalamnya tidak ada unsur paksaan. Namun, dalam keadaan darurat kepemimpinan otoriter sesekali dapat diterapkan misalnya terjadi krisis menghadapi musibah kebakaran atau demonstrasi, akan tetapi jika keadaan sudah mulai normal maka kepemimpinan demokratis dapat kembali dijalankan. Pada manajemen modern dimana segala sesuatu ditempatkan secara prosedural dan mengikuti standar operasional prosedur mengacu kepada kepemimpinan demokratis sedangkan kepemimpinan kharismatik akan mengacu pada seorang tokoh sentral yang menjadi figur organisasi dan berperan sangat penting dalam pergerakan organisasi (Zainudi & Samidi, 2022).

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang juga akan dapat membentuk gaya kepemimpinan. Laki-laki dan perempuan tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Laki-laki lebih menggunakan norma keadilan dan memiliki strategi yang luas serta positif. Sedangkan perempuan lebih menggunakan norma persamaan. Perempuan dinilai memiliki kepedulian yang tinggi dan demokratis. Hal tersebut membuat para perempuan juga memiliki potensi untuk menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi (Fitriani 2015). Dalam kepemimpinan perempuan, prinsip yang diterapkan adalah pemberdayaan. Proses pemberdayaan dapat diartikan sebagai perasaan percaya diri dan bekerja berdasarkan otoritas sendiri. Perempuan memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin karena memiliki sifat yang lebih sabar, empati yang tinggi, mengandalkan jaringan bisnis dengan orang lain dan memiliki bakat untuk menjalin relasi dan pandai dalam hal negosiasi. Kepemimpinan yang bersifat melayani akan memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang bermakna dan dapat mewujudkan organisasi yang berkelanjutan (Bhatti dkk., 2022).

Menurut Halimatuzzahro & Azmi (2020) gaya kepemimpinan perempuan cenderung mengarah pada praktik gaya kepemimpinan feminisme yakni pertama adalah memiliki sifat partisipasi, melihat jumlah perempuan yang lebih banyak dibanding laki-laki membuat perempuan memiliki peran dalam semua perubahan ideologi dan pemikiran. Salah satu bentuk partisipasi perempuan yang biasa dilakukan adalah musyawarah dalam proses pengambilan keputusan. Perempuan sangat menyukai musyawarah, pengungkapan perasaan dan partisipasi. Sifat seperti itu merupakan sifat yang dianjurkan oleh para pakar manajemen kepada seluruh pemimpin perempuan masa kini. Kedua, perempuan memahami kebutuhan sesama perempuan lainnya, selain itu perempuan memiliki peran yang lebih besar dalam mengatur bidang ekonomi yang bersifat umum maupun khusus.

Perempuan juga memiliki peran penting terhadap semua keputusan-keputusan yang berkaitan dengan rumah tangga, pendidikan, Kesehatan dan lain-lain karena perempuan mampu memahami kebutuhan sesama perempuan dari pada laki-laki. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami cara berfikir perempuan dan mengambil keputusan. Ketiga, mengenai pelimpahan

dan pemberian wewenang, perempuan memiliki sifat alamiah lemah lembut yang menjadikannya dapat dengan mudah mempengaruhi orang-orang yang dia pimpin sehingga dengan senang hati melakukan apa yang diperintahkan. Perempuan banyak memberikan wewenang dan kebebasan dalam pengambilan keputusan sehingga organisasi tersebut menjadi semangat dan solid. Keempat, perempuan cenderung berpandangan ke depan, hal tersebut dikarenakan perempuan lebih suka dan bersemangat mengumpulkan informasi-informasi yang kemudian akan menambah wawasan dan pandangan yang jauh dari pada laki-laki.

Selain itu, perempuan juga cenderung memiliki sifat demokratis dan lebih memerhatikan kepentingan bersama atau orang lain dibandingkan kepentingan individu guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin perempuan juga senang mengajak orang lain meningkatkan nilai dirinya dan memberi kesempatan kepada orang lain untuk meningkatkan nilai pada dirinya dan memberi kesempatan kepada orang lain untuk merasa bangga atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Oleh sebab itu perempuan memiliki potensi sukses memimpin, dapat diterima dan dipercaya (Manao, 2021). Sifat-sifat dan beberapa ciri khas gaya kepemimpinan perempuan tersebut lebih menunjukkan diri atau sisi perempuan yang memberikan dukungan dan memberi motivasi untuk perempuan lainnya yang juga bercita-cita menjadi seorang pemimpin karena ini merupakan hal yang wajar dan tidak ada yang menyalahkannya. Gaya kepemimpinan juga akan berpengaruh terhadap budaya, inovasi dan efektivitas organisasi (Halilah, 2012).

## **METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah metadata penelitian publikasi yang membahas mengenai kepemimpinan perempuan dalam kurun waktu 22 tahun terakhir yakni dari tahun 2000-2022. Data diperoleh melalui *Google Scholar* yang kemudian dibatasi berdasarkan kualitas terakreditasi indeks sinta. Penelitian ini menggunakan pendekatan bibliometrik berupa penyajian perkembangan literatur seperti buku, dokumen dan penelitian publikasi seperti jurnal atau artikel pada bidang tertentu dengan menggunakan metode statistika. (Hakim, 2020).

Penelitian Bibliometrik sering digunakan untuk menelusuri perkembangan ilmu pengetahuan yang dipublikasi di jurnal ilmiah (Barsei & Atmoko, 2023). Penelitian bibliometrik juga memberikan gambaran umum yang komprehensif tentang tema dan konsep penelitian yang diteliti (Amaliyah dkk., 2023). Bibliometrik identik dengan aplikasi *Vosviewer* yang akan mengolah data hasil pencarian guna mendapatkan hasil visualisasi pemetaan kelompok kata kunci seputar kepemimpinan perempuan yang spesifik dan variatif. Keunggulan aplikasi *Vosviewer* adalah program ini menampilkan pemetaan dan mengelompokkan secara terintegrasi berupa visualisasi kluster yang disimbolkan dengan berbagai macam warna.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana tren perkembangan penelitian tentang kepemimpinan di Indonesia pada periode 2000 sampai 2022. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari pencarian di *Google Scholar* yang kemudian disaring dan dipilih berdasarkan kualitas terakreditasi indeks sinta terkait tema kepemimpinan perempuan di Indonesia. Adapun prosedur dalam mengumpulkan dan mengelola data menurut (Ricky, 2022) diawali dengan mencari data-data yang diperlukan pada *Google Scholar* dengan memasukkan kata kunci “kepemimpinan perempuan” dan “*women leadership*” ke dalam pencarian *Google Scholar* dengan memasukkan kata kunci “Kepemimpinan Perempuan” dan “*Women Leadership*”.

Data yang diperoleh berupa karya ilmiah tersebut kemudian disaring dan dipilih berdasarkan penelitian terindeks sinta 1-6 dan diperoleh sebanyak 123 karya ilmiah. Tahap selanjutnya mengkonversi hasil pencarian ke dalam bentuk format *Research Information System* (RIS). Mengolah data hasil pencarian berupa karya ilmiah tersebut dengan aplikasi *Vosviewer*, menentukan ranah pencarian pada karya ilmiah dan menentukan batas minimal pengulangan kata atau frasa. Kemudian melakukan verifikasi terhadap kata atau frasa yang ditampilkan sesuai dengan data yang relevan. Berikutnya analisa data berdasarkan visualisasi jaringan (*Network Visualization*), visualisasi hamparan (*Overlay Visualization*), dan visualisasi kepadatan (*Density Visualization*) dan diakhiri dengan membuat kesimpulan hasil dari analisis bibliometrik.

## **HASIL**

*Perkembangan Tren Penelitian Publikasi Tentang Kepemimpinan Perempuan di Indonesia Periode 2000-2022*

Berdasarkan hasil pencarian data karya ilmiah yang membahas tentang kepemimpinan perempuan di Indonesia periode 2000-2022 pada jurnal nasional terindeks sinta diperoleh total 123 karya ilmiah terakreditasi nasional dan terindeks sinta 1-6. Karya ilmiah tersebut telah melalui tahap penyaringan dengan mencari kesamaan atau pengulangan kata kunci atau frasa yang muncul dari karya ilmiah tersebut yakni “Kepemimpinan Perempuan” dan “*Women Leadership*”. Berdasarkan jumlah karya ilmiah yang diperoleh menunjukkan bahwa penelitian publikasi mengenai kepemimpinan perempuan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang positif dalam 5 tahun terakhir yakni dari tahun 2018 hingga 2022. Selama 18 tahun terakhir yakni dari 2000-2017 penelitian publikasi terindeks sinta bahkan tidak mencapai 10 karya ilmiah pertahunnya. Hal tersebut dikarenakan sulitnya para penulis untuk menerbitkan karya ilmiah berakreditasi nasional karena prosesnya yang sedikit rumit dan ketat.

Penelitian publikasi mengenai kepemimpinan perempuan mulai mengalami kemajuan pada tahun 2018 yakni dengan total karya ilmiah terindeks sinta sebanyak 7 penelitian, hingga berada pada puncaknya penelitian publikasi yang membahas mengenai kepemimpinan perempuan terindeks sinta mengalami kemajuan yang pesat yakni pada tahun 2021 dengan 26 karya ilmiah dan tahun 2022 dengan 28 karya ilmiah. Pada tahun-tahun tersebut para peneliti mulai banyak dan antusias melakukan penelitian terkait topik kepemimpinan perempuan dan didukung dengan semakin banyak pula jurnal berkualitas yang terakreditasi nasional, hal tersebut disebabkan dengan seiring berkembang dan majunya paradigma masyarakat tentang kesetaraan antara perempuan dan laki-laki terutama dalam hal kepemimpinan dalam suatu organisasi di Indonesia.

**Tabel 1**  
**Perkembangan Penelitian Tentang Kepemimpinan Perempuan di Indonesia Periode 2000-2022**

Tahun	Jumlah	Tahun	Jumlah	Tahun	Jumlah	Tahun	Jumlah
2000	1	2006	2	2012	2	2018	7
2001	2	2007	1	2013	5	2019	12
2002	1	2008	3	2014	1	2020	10
2003	1	2009	1	2015	6	2021	26
2004	1	2010	2	2016	4	2022	28
2005	2	2011	1	2017	4	Total	123

Sumber: data olahan

**Tabel 2**  
**Total Penelitian Tentang Kepemimpinan Perempuan di Indonesia berdasarkan Tingkatan Indeks Sinta**

No	Nama Jurnal	Total Karya Ilmiah	Indeks Sinta
1	Wacana: Journal Of The Humanities Of Indonesia	1	1
2	Madania, Obsesi, Palastren, Penamas, Walisongo, Musawa, At-Tadzkiyyah, Gema Teologi, El-Harakah, Wawasan, Komunitas, Ushuluddin, Edukasi, Pekommas	21	2
3	Quality, Fitrah, Kafa'ah, At-Tibyan, Riwayah, Kontemplasi, Khazanah, Tijari, Tajdid, Elementary, Psikologi Terapan, Mimbar Pendidikan, AJIS, Living Hadis, Moral & Civic Education	24	3
4	An-Nisa Journal Of Gender Studies, Al-Maiyah, Tapis, Jurnal Keislaman, Humanisma, Inada, Tarlim, Yinyang, Harkat, Living Islam, Sains Sosial, Theruna Bhakti, Islamika, Administrasi Negara, At-Tafkir, Transformatif, Riset Manajemen Informasi, Literary & Culture, Publicuho, Steiko, Hunafa, Al-Mawarid	36	4
5	Paradigma, Kamboti, Action Research Literate, Madani: Politik, Indonesian Journal Of Cultural, Majalah Ekonomi dan Bisnis, Jurnal Feminism & Gender, Jurnal Ilmu Manajemen, Progress in Social Development	10	5
6	Education Achievement, Jurnal Otonomi, Jurnal Syariah, Khazanah Pendidikan, Pendidikan dan Psikologi, Jurnal Dinamika Sosial Budaya, Jurnal Studi Keislaman, Jurnal Emba Riset Ekonomi	29	6
	TOTAL	123	

Sumber: data olahan

*Arah Peluang Topik Tentang Kepemimpinan Perempuan Periode 2000-2022*

Berikut ini disajikan pemetaan kata kunci tentang Kepemimpinan Perempuan dalam kurun waktu 22 tahun terakhir dalam bentuk analisis bibliometrik meliputi Visualisasi Jaringan (*Network Visualization*), Visualisasi Hampan (*Overlay Visualization*), dan Visualisasi Kepadatan (*Density Visualization*).



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Visualisasi Jaringan (*Network Visualization*)**

Gambar 1 menjelaskan visualisasi jaringan (*Network Visualization*) terlihat seperti jaringan atau garis-garis yang saling berkaitan satu sama lain pada aplikasi Vosviewer dimana kata kunci kepemimpinan (*leadership*), dan pemimpin perempuan (*women leader*) terlihat lebih jelas dan menonjol dari kata kunci lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa penggunaan kata kunci tersebut lebih banyak digunakan didalam penelitian yang membahas mengenai kepemimpinan perempuan. Berdasarkan metadata dari 123 karya ilmiah yang diperoleh melalui jurnal nasional terindeks sinta dan kemudian diolah melalui Vosviewer terdapat 27 item dengan 5 kluster atau fokus penelitian yang membahas mengenai topik kepemimpinan perempuan di Indonesia dalam kurun waktu 22 tahun.

Pada kluster 1 dengan simbol warna merah meliputi kata kunci kepemimpinan (*leadership*), wanita, efektivitas (*effectiveness*), pandangan (*perspective*), politik (*politic*), ruang publik (*public sphere*), dan islam (agama) dan pada kluster 2 dengan simbol warna kuning meliputi kata kunci kesetaraan gender (*gender equality*), organisasi (*organization*), peran kepemimpinan perempuan (*role*) dan hukum islam (*Islamic law*). Kata kunci islam (agama) dan hukum islam terkait kepemimpinan perempuan sejalan dengan hasil penelitian (Harianti, 2017) yang mengatakan bahwa agama memiliki peran penting yang dapat menjadi pondasi dasar hubungan sosial dalam pergaulan antara laki-laki dan perempuan. Agama sebagai bentuk keimanan kepada Tuhan tentunya memiliki kaidah dan aturan menyeluruh yang mengatur hubungan antara manusia dengan Tuhan sebagai sang pencipta dan juga mengatur hubungan antara manusia dengan sesama manusia. Konsep kesetaraan gender perlu dikembangkan sejak dini mulai dari lingkup kehidupan sosial terkecil yaitu keluarga (Harahap, 2013).

Pada kluster 3 dengan simbol warna biru meliputi kata kunci pemimpin perempuan (*women leader*), Negara Indonesia, pengusaha perempuan (*women enterpreuner*), perwakilan (*representations*), pembelajaran (*study*), peran kepemimpinan (*leadership role*) dan gaya kepemimpinan (*leadership style*). Dalam kepemimpinannya, perempuan tentunya memiliki gaya yang berbeda dengan pemimpin laki-laki. Gaya kepemimpinan perempuan umumnya feminisme-maskulin dan transformasional-transaksional sedangkan menurut (Nurmi dkk., 2019) pemimpin perempuan bersifat partisipatif dan terkadang dalam penerapannya dikombinasi dengan teori yang bersifat situasional. Pada kepemimpinan perempuan di institusi pendidikan, gaya kepemimpinan perempuan yang diterapkan umumnya transformasional-demokratis dimana adanya inovasi, solidaritas, motivator dan fasilitator untuk meningkatkan kualitas (Tsany dkk., 2022). Pada hakikatnya kemampuan kinerja





Sehingga semakin berkontribusi pada kemajuan wawasan pengetahuan bagi para pembaca dan para pemangku kepentingan dalam membuat kebijakan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis bibliometrik, dapat disimpulkan bahwa terdapat tren topik yang sering dibahas di dalam penelitian meliputi kepemimpinan, pemimpin perempuan, gaya kepemimpinan, pembelajaran, Negara Indonesia dan lingkungannya pada aspek keislaman. Hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari kata kunci kepemimpinan perempuan dan lingkungannya pada aspek keislaman, dikarenakan Indonesia merupakan negara mayoritas beragama muslim. Pada hasil analisis bibliometrik juga menunjukkan kata kunci yang masih sedikit dibahas oleh para peneliti meliputi kesetaraan gender, pemberdayaan, transformasi kepemimpinan, efektifitas dalam kepemimpinan perempuan dan juga dalam ranah politik terkait kepemimpinan perempuan. Topik tersebut dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya ketika ingin melakukan penelitian sejenis sehingga berguna untuk pengembangan topik mengenai kepemimpinan perempuan yang lebih spesifik dan variatif kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agessa, W. 2018. Kedudukan Pemimpin Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam. *AL Ijarah : Jurnal Pemerintahan & Politik Islam*, 3(1), 122–132.
- Alaslan, A. 2017. Persepsi Masyarakat dan Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal Otonomi*, 2.
- Amaliyah, H., Malihah, L., & Karimah, H. 2023. A Bibliometric Analysis of Economy Circular in Indonesia Using Vosviewer Application. *Proceeding ADRI 1*, 123–130.
- Arbiyanti, H. 2020. Perempuan dan Karier : Perbandingan Kesenjangan Upah Gender di Indonesia dengan negara-negara di Eropa (studi kasus: Finlandia, Prancis dan Jerman). *Jurnal Hawa : Studi Pengurus Utama Gender Dan Anak*, 2(2), 188–203.
- Asmara, A. Y., Rozikin, M., & Sayyidati, A. 2021. *Evaluasi Implementasi Program Keluarga Harapan di Indonesia : Quick Evaluation Analysis*. 15(28), 24–42.
- Baharun, H. 2021. Kepemimpinan Perempuan dalam Menciptakan Sekolah Ramah Anak. *Jurnal Of Empirical Research In Islamic Education*, 88.
- Bahri, M. H., Surya, I., & Darma, M. 2022. Pengaruh Kinerja Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Panji Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Fisip Unmul*, 10(3), 532–545.
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. 2023. Gender dan Kepemimpinan : Sebuah Kajian Literatur. *Jimek : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204.
- Barsei, A. N., & Atmoko, A. W. 2023. Penelitian energi terbarukan di pedesaan dalam 20 tahun terakhir : Sebuah Analisis Bibliometrik. *Jurnal Pembangunan Nagari*, 8(1), 54–69.
- Bhatti, Irfan, Ozturk, & Maham. 2022. Organizational inclusion through interaction of work meaningfulness and servant leadership : An artificial neural network approach. *Cogent Business & Management*, 9(1).
- Dirham. 2019. Gaya Kepemimpinan yang Efektif. *Journal Of Islamic Management and Bussines*, 5.
- Dolphina, E., Mukhtar, A., Kalsum, U., Malihah, L., & Iswanto, I. 2023. Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas : Menilai Dampaknya pada efektivitas organisasi dan inovasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(3), 272–282.
- DP3AP2KB Provinsi NTB, 2022. *Kesenjangan Gender, Peran Perempuan di Dunia Kerja Masih Minim*.
- Fahmi Ibnu Khoer, S. G. & Y. 2022. Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Keluarga*, 35.
- Faralita, E. 2023. Kepemimpinan perempuan dalam perspektif hukum Islam dan Gender. *Suktan Adam : Jurnal Hukum dan Sosial*, 1(1), 24–34.
- Faturahman, B. M. 2018. Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 2.
- Firiani, A., & Cenni, C. 2021. Perempuan dan Kepemimpinan. *Webinar Nasional IAHN TP Palangkaraya*.
- Fitriani, A. 2015. Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS*, 2.

- Hakim, L. 2020. Analisis Bibliometrik Penelitian Inkubator Bisnis Pada Publikasi Ilmiah Terindeks Scopus. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 178.
- Halilah, H. 2012. Kepemimpinan Wanita dalam Manajemen Kependidikan. *Jurnal Majemen of Edukasi Fak. Tarbiyah UIN Antasari Banjarmasin*, 1(1), 1–9.
- Halimatuzzahro, Laelin Farhani Azmi, M. A. 2020. Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 55.
- Halizah, L. R., & Faralita, E. 2023. Budaya Patriarki dan Kesetaraan Gender. *Wasaka Hukum*, 11(1), 19–32.
- Hamka, H. 2013. Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern. *AL QALAM*, 19(1), 107–116.
- Harahap, R. D. K. A. 2013. Kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam hukum perkawinan islam. *SAWWA : Jurnal Studi Gender*, 8(2).
- Harianti, H. 2017. *Perubahan Pola-pola Hubungan Sosial Keagamaan Pada Masyarakat di desa Waeputeh Kecamatan Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah*. UIN Alauddin Makassar.
- Harris, Khalif Muamar; Muhtar, A. 2019. Konsep Kesetaraan Gender Menurut Perspektif Islam dan Barat. *Jurnal AFKAR*, 21(2), 37–74.
- Hartono, R. 2021. Kepemimpinan Perempuan di Era Globalisasi. *Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan*, 83.
- Hasan, B. 2019. Gender dan Ketidakadilan. *SIGNAL*, 7(1), 46–69.
- Himmah, D. N. A., & Yaqien, N. 2017. Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam. *J-MPI*, 2(2), 142–146.
- Izzad, R. 2018. Kesetaraan Gender Dalam Islam : Perspektif Hermeneutika Muhammad Syahrur. *Hermeneutik : Jurnal Ilmu AL Quran dan Tafsir*, 12(2), 13–31.
- Khair, T. S. S. & H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 60.
- Kusumawardhana, Indra; Rusdi, J. A. 2018. Indonesia dipersimpangan: Urgensi Undang-undang Kesetaraan dan keadilan gender di Indonesia Pasca Deklarasi bersama Buenos Aires pada tahun 2017. *Jurnal HAM*, 9(2), 153–174. <https://doi.org/10.30641/ham.2018.9.153-174>
- Malihah, L., Mukti, P. S., & Muhazir, A. 2022. Organizational Culture in Pondok Pesantren Darussalam Martapura. *Asia Pasific Journal Of Bussiness Economic and Technology*, 2(1), 11–23.
- Manao, O. D. & V. I. M. 2021. Pelayanan dan Kepemimpinan Pendeta Perempuan BNKP. *Jurnal Ilmiah Teologi, Sains, Humaniora dan Kebudayaan*, 30.
- Mapunggeng, A., Abdullah, R., & Mustika, M. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Konstruksi. *Jurnal Konstruksi*, 8(1), 99–108.
- Mufarikhin, M., & Dewi, S. M. 2021. Kepemimpinan Perempuan Muslim Dalam Diskursus Pemikiran Kontemporer. *POLITEA: Jurnal Pemikiran Politik Islam*, 4(1), 55–72.
- Muslimah, I. R. 2021. Kepemimpinan Perempuan Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan Islam*, 199.
- Nasution, R., & Yuniasih, A. F. 2022. Analisis Kesenjangan upah Antar Gender di Kawasan Timur Indonesia pada Masa sebelum dan sesudah Pandemi. *ASPIRASI: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 13(2), 187–204.
- Nofianti, L. 2016. Perempuan di sektor Publik. *MARWAH: Jurnal Perempuan, Agama Dan Gender*, 15(1).
- Nurmi, N., Andri, S., & Salam, N. E. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan di Kementerian Agama. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(3), 400–404.
- Prastio, L. O., Abdillah, A., Nurlia, E., & Tati, T. 2021. Kepemimpinan Perempuan di Pemerintahan Daerah : Kajian Kepemimpinan Perempuan Walikota Tangerang Selatan. *Governance and Local Politics*, 3(2), 103–114.
- Putry, R. 2015. Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Mudarrisuna*, 628.
- Rahim, A. 2016. Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender. *Jurnal Al-Maiyyah*, 268.
- Rahmawati, A. 2016. Kajian Kinerja ASN Pria dan ASN Wanita Pada RSUD Haji Makassar. *BONGAYA : Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 1(1), 21–41.

- Raiyana Putri Kana, D. 2022. Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Sekolah. *Jurnal Novasi Penelitian*, 4592.
- Ricky. 2022. Bibliometric Analysis : Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Pelayanan Pengaduan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Sosial Politik*, 50.
- Rizka P.A.D Sorongan, Sarah Sambiran, M. M. 2018. epemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2.
- Rozy, S. 2017. Kebijakan Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam. *Journal Of Islamic & Social Studies*, 40.
- Rusdiana, R. 2023. *Organisasi Perbanka dan Kepemimpinan* (1st ed.). Pena Persada Kerta Utama.
- Sabrina, S. 2023. Analisis Kompetensi Aparatur dalam Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di Sumatera Utara. *Inovasi: Balitbang Sumut*, 20(1), 9–18.
- Sahban, H. 2016. Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia. *Bongaya : Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 1(1), 51–71.
- Sakina, A. I. 2017. Menyoreti Budaya Patriarki di Indonesia. *Share : Social Work Journal*, 7(1), 71–80.
- Saragih, J. F. 2020. Penanggulangan Kemiskinan Perempuan melalui Strategi Keuangan Inklusif oleh Koperasi Mitra Dhuafa (KOMIDA). *Aspirasi : Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(1), 73–87.
- Scheau. 2019. The Importance of Human Rights For students and the classification of Human rights. *Edulearn* 19.
- Setyodhono, Sapto. 2017. Potensi Tenaga Kerja Perempuan Dalam Menyongsong Era Bonus Demografi (Analisa Data Sakernas Agustus 2016), *Jurnal Ketenagakerjaan*, 12(1), 18–34.
- Setyowati, E. 2021. Konvensi Internasional CEDAW: Kiprah PBB dalam Menghapus Diskriminasi Wanita dan Dukungan Indonesia Melalui Ratifikasi. *Jurnal Artefak*, 8(2), 127–136.
- Suraya, S., Haeril, H., & Kasman, K. 2021. Peran Kepemimpinan Perempuan (Studi Pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima). *YUME; Journal of Management STIE AMKOP Makassar*, 4(1).
- Tobing, H. 2017. UU 13 Tahun 2003, Investasi dan Kesempatan Kerja, *Jurnal Ketenagakerjaan*, 12(2)
- Tsany, Anisya Shofi; Setiawan, A. C. 2022. Efektivitas Gaya Kepemimpinan “Woman Leadership” dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(3), 539–550.
- Wahyudi, A. 2020. Analisis Kinerja Program Jalin Matra untuk Penanggulangan Feminisasi Kemiskinan di Jawa Timur. *14*, 27–36.
- Zahrudin, A., Ar-Rahmany, M., Malihah, L., Rahmawati, U., & Ramayanti, H. 2023. Pemetaan Topik Penelitian Hak Asasi Manusia dalam Kajian Gender : Analisis Bibliometrik tentang kesetaraan dan diskriminasi (Human Rights in Gender). *Jurnal Ilmu Hukum Dan HAM Wara Sains*, 2(1), 649–659.
- Zainudi, Z., & Samidi, S. 2022. Model Kepemimpinan Demokratis dan Kharismatik : Studi Kasus di MAN dan MA Qosim Al Hadi Semarang. *SMART: Studi Masyarakat, Religi Dan Tradisi*, 8(1), 147–162.