

**PANDANGAN MASYARAKAT SULAWESI SELATAN TENTANG PEMIMPIN  
PEREMPUAN**

**SKRIPSI**

**PEMBIMBING:**

**Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A**

**Rizky Amalia Jamil, S.Psi., M.A**

**DISUSUN OLEH:**

**Astri Febryanti**

**C021201005**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKETRAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2024**

**PANDANGAN MASYARAKAT SULAWESI SELATAN TENTANG PEMIMPIN  
PEREMPUAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Program Studi Psikolog  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

**PEMBIMBING:**

**Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A**

**Rizky Amalia Jamil, S.Psi., M.A**

**OLEH:**

**Astri Febryanti**

**C021201005**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKETRAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2024**

**PANDANGAN MASYARAKAT SULAWESI SELATAN TENTANG PEMIMPIN  
PEREMPUAN**

Disusun dan diajukan oleh:

Astri Febryanti  
C021201005

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

Pembimbing II



Rizky Amalia Jamil, S.Psi., M.A  
NIP. 19930114 202406 2 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

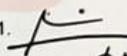
PANDANGAN MASYARAKAT SULAWESI SELATAN TENTANG PEMIMPIN PEREMPUAN

Disusun dan diajukan oleh:

Astri Febryanti  
C021201005

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 19 Agustus 2024

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A	Ketua	1. 
2.	Syurawasti Muhiddin, S.Psi., M.A	Anggota	2. 
3.	Rizky Amalia Jamil, S.Psi., M.A	Anggota	3. 
4.	Andi Tenri Pada Rustam, S.Psi., M.A	Anggota	4. 
5.	St. Muthia Maghfirah Massinai, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Prof. dr. Agussalim Bukhari, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK(K)  
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 19 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Makassar  
TEMPEL  
67ALX325022267

Astri Febryanti

NIM. C021201005

## KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dengan segala limpahan rahmat dan karunia-Nya lah sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pandangan Masyarakat Sulawesi Selatan tentang Pemimpin Perempuan". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat khususnya bagi keilmuan Psikologi, meski peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna.

Proses penyusunan skripsi ini merupakan proses yang panjang dan tidak mudah bagi peneliti. Namun, peneliti bersyukur karena Allah SWT telah menghadirkan banyak pihak yang telah membantu, membimbing, mengarahkan, dan memotivasi peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. beserta jajarannya.
2. Dekan Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. dr. Haerani Rasyid, Sp. PD-KGH, Sp. GK, M.Kes. beserta jajarannya
3. Ketua Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A. Terima kasih telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada peneliti selama berproses di Prodi Psikologi, Universitas Hasanuddin.
4. Keluarga besar peneliti, terkhusus pada kedua orang tua peneliti, Ibu Arisah dan Bapak Sumardi. Terima kasih tak terhingga kepada kedua orang tua peneliti yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa dan dukungan yang tidak pernah putus kepada peneliti. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar peneliti untuk tetap kuat dan dapat bertahan disaat peneliti merasa lelah dan *down*. Terima kasih telah memberikan banyak pelajaran hidup bagi peneliti, mengajarkan peneliti untuk tetap tangguh, dan untuk tetap dapat bangkit setelah mengalami rintangan. Sejatinya, tidak ada kata-kata yang

cukup untuk mengekspresikan betapa peneliti sangat menghargai dan bersyukur atas segala kerja keras, pengorbanan, dan segala bentuk dukungan yang peneliti terima. Terima kasih Bapak dan Mama atas segala hal yang telah diberikan kepada peneliti.

5. Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A, selaku dosen pembimbing I sekaligus Penasihat Akademik (PA) peneliti. Terima kasih atas bimbingan, arahan, dukungan dan nasihat berharga kepada peneliti selama menjadi mahasiswa Prodi Psikologi serta dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktunya dalam membimbing dan berdiskusi dengan peneliti yang selalu memberikan ide-ide yang solutif dan *insightfull*.
6. Ibu Rizky Amalia Jamil, S.Psi., M.A, selaku dosen pembimbing II. Terima kasih sebesar-besarnya karena telah senantiasa meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti. Terima kasih atas ilmu, umpan balik, waktu yang telah diluangkan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan, dan pelajaran-pelajaran berharga kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti kembali kepadanya.
7. Ibu Triani Arfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembahas I dan Ibu Syurawasti Muhiddin, S.Psi., M.A selaku dosen pembahas II. Terima kasih atas segala masukan dan arahan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat disusun dengan lebih optimal dan sesuai dengan ketentuan penelitian yang semestinya.
8. Bapak dan Ibu dosen serta *staff* Prodi Psikologi FK Unhas yang telah memberikan ilmu dan wawasan dalam proses perkuliahan, pengalaman-pengalaman bermakna, dan memberikan *insight* yang berharga. Terima kasih telah mengajarkan untuk bukan hanya belajar 'tentang, tetapi juga belajar 'menjadi'.
9. Sahabat terkasih peneliti, Alya Azzura orang palu yang suka makan pisang-pisang. Terima kasih telah kebersamai peneliti semenjak semester enam perkuliahan hingga saat ini, yang senantiasa mendengarkan segala keluhan kesah peneliti, tidak henti-hentinya memberikan energi positif, segala bentuk motivasi dan bantuan yang luar biasa kepada peneliti khususnya pada proses pengumpulan data yang sangat berdinamika. Terima Kasih telah

senantiasa kebersamaian peneliti dalam suka dan duka perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

10. Sahabat peneliti, Shavira Bahar yang telah senantiasa menjadi tempat berbagi segala segala cerita dan terutama mendengarkan keluh kesah yang tiada henti dari peneliti. Terima kasih kepada Lela dan Perti yang dengan tulus dan semangat membantu peneliti dalam proses pengumpulan data. Terima kasih pula kepada saudara-saudara seperjuangan *Area Concern Sosial and Family + 3*, Indri, Diniyah, Elf, Aini, Kak Irsan, Bang Anam, dan Uci. Terima kasih atas segala kebersamaan dan pengalaman yang telah dilalui bersama dan telah membuat momen kebersamaan yang dilalui menjadi lebih bermakna dan menyenangkan.
11. Teman-teman seperjuangan *Psyche Altair* (Psikologi 2020). Terima kasih atas segala bentuk kolaborasi, umpan balik, canda tawa, kebersamaan, dan berbagai momen yang telah dilalui bersama selama berproses di Prodi Psikologi.
12. Sahabat-sahabat peneliti, Rani, Sherina, Ikram dan Reza. Terima kasih atas segala bentuk dukungan yang diberikan kepada peneliti, dan terima kasih telah senantiasa hadir untuk menghibur dan merayakan peneliti.
13. Kepada seluruh partisipan kuesioner dan partisipan wawancara yang telah bersedia untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan data penelitian ini. Terima Kasih atas kesediaannya untuk membagikan pendapatnya secara terbuka pada penelitian ini.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam proses penyusunan skripsi ini. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta dapat memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi, terkhusus pada psikologi sosial maupun psikologi budaya.

Makassar, 19 Agustus 2024

Astri Febryanti  
C021201005

## ABSTRAK

Astri Febryanti, C021201005, Pandangan Masyarakat Sulawesi Selatan tentang Pemimpin Perempuan, Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, 2024.

xv + 114 halaman, 12 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pandangan masyarakat Sulawesi Selatan tentang pemimpin perempuan. Pada dasarnya perempuan dapat mengemban peran sebagai pemimpin ketika memiliki kualitas-kualitas yang mumpuni, akan tetapi perempuan juga masih menghadapi berbagai tantangan isu gender untuk dapat mencapai posisi pemimpin. Secara historis, beberapa daerah di Sulawesi Selatan pernah dipimpin oleh perempuan, namun saat ini perempuan yang menduduki posisi pemimpin masih terbatas. Sementara itu, Sulawesi Selatan merupakan salah satu provinsi di Indonesia dengan Indeks Ketimpangan Gender (IKG) terendah urutan kelima, sehingga dapat diasumsikan bahwa perempuan di Sulawesi Selatan seyogyanya dapat memperoleh hak yang sama dengan laki-laki untuk dapat berpartisipasi di ranah publik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan indigenous. Data dalam penelitian ini diperoleh dari 345 partisipan yang mengisi kuesioner terbuka dan empat partisipan wawancara semi-terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan pandangan masyarakat Sulawesi Selatan tentang pemimpin perempuan dipahami dalam dua hal, yaitu persepsi umum masyarakat tentang perempuan sebagai pemimpin dan kualitas yang diharapkan dari pemimpin perempuan. Persepsi terhadap perempuan sebagai pemimpin ditemukan bahwa perempuan dipandang layak dan tidak layak menjadi pemimpin. Pandangan tentang layaknya perempuan menjadi pemimpin dikaitkan dengan sejumlah faktor, yaitu kepercayaan berbasis agama, prinsip kesetaraan, memiliki karakter androgini, memiliki kompetensi, memiliki *work ethic*, dan di posisi subordinat. Adapun pandangan tentang tidak layaknya perempuan sebagai pemimpin dikaitkan dengan faktor kodrat, kepercayaan berbasis agama, ekspektasi budaya, dan karakter feminin. Sementara itu, kualitas yang diharapkan dimiliki oleh pemimpin perempuan terdapat enam kualitas. Kualitas-kualitas tersebut meliputi (1) *psychological strength* yang mencakup resiliensi, religiusitas, kecerdasan emosional, dan *flexibility*; (2) *competence and expertise* mencakup *cognitive ability* dan kompetensi; (3) karakteristik *personality* mencakup tema karakter androgini; (4) keterampilan intrapersonal dan interpersonal; (5) *work ethic* dan (6) kapasitas kepemimpinan yang mencakup *power and influence* serta gaya kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Pandangan, Pemimpin perempuan, Sulawesi Selatan  
Daftar Pustaka, 96 (1966–2024)

## **ABSTRACT**

*Astri Febryanti, C021201005, The Perspectives of South Sulawesi Society on Female Leaders, Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Study Program, 2024. xv + 114 pages, 12 appendices*

*This research aims to understand the views of the people of South Sulawesi regarding female leaders. Essentially, women can assume leadership roles when they possess adequate qualities; however, they still face various gender issues that challenge their ability to reach leadership positions. Historically, several regions in South Sulawesi have been led by women, but currently, the number of women in leadership positions remains limited. Meanwhile, South Sulawesi is one of the provinces in Indonesia with the fifth lowest Gender Inequality Index (GII), suggesting that women in South Sulawesi should ideally have equal rights with men to participate in the public sphere. This study employs a qualitative method with an indigenous approach. Data were collected from 345 participants who filled out open-ended questionnaires and four participants in semi-structured interviews. The results indicate that the views of the people of South Sulawesi on female leaders are understood in two aspects: the general perception of women as leaders and the qualities expected from female leaders. The perception of women as leaders reveals that women are seen as both suitable and unsuitable for leadership roles. The view that women are suitable for leadership is associated with several factors, including religious beliefs, principles of equality, possessing androgyny characteristics, competence, work ethic, and being in subordinate positions. Conversely, the view that women are unsuitable for leadership is linked to factors such as nature, religious beliefs, cultural expectations, and feminine characteristics. Meanwhile, there are six qualities expected of female leaders. These qualities include (1) psychological strength, which encompasses resilience, religiosity, emotional intelligence, and flexibility; (2) competence and expertise, which includes cognitive ability and competence; (3) personality characteristics, which encompass themes of androgyny; (4) intrapersonal and interpersonal skills; (5) work ethic; and (6) leadership capacity, which includes power and influence as well as leadership style.*

**Keywords:** *Perspectives, Female Leaders, South Sulawesi*  
**Bibliography:** *96 (1966–2024)*

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	ii
Halaman Persetujuan .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Pernyataan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Abstrak .....	ix
<i>Abstract</i> .....	x
Daftar Isi .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv

### **Bab I: PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Penelitian .....	9
1.3 Signifikansi Penelitian .....	9
1.4 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Maksud Penelitian .....	10
1.4.2 Tujuan Penelitian.....	11
1.4.3 Manfaat Penelitian.....	11

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL**

2.1 Tinjauan Pustaka.....	13
2.1.1 Persepsi Sosial.....	13
2.1.1.1 Definisi Persepsi Sosial .....	13
2.1.1.2 Faktor yang Memengaruhi Persepsi Sosial .....	13
2.1.1.3 Bias Persepsi .....	15
2.1.1.3.1 <i>Stereotype</i> .....	15
2.1.1.3.2 <i>Halo Effect, Primacy Effect dan Recency Effect</i> .....	16
2.1.2 Pemimpin dan Kepemimpinan.....	17
2.1.2.1 Pemimpin .....	17
2.1.2.1.1 Definisi Pemimpin.....	17
2.1.2.1.2 Kriteria Pemimpin .....	18
2.1.2.2 Kepemimpinan .....	20
2.1.2.2.1 Definisi Kepemimpinan .....	20
2.1.2.2.2 Kepemimpinan Efektif .....	21
2.1.3 Konsep Pemimpin Perempuan dalam Perspektif Teori Psikologi .....	22
2.1.3.1 Konsep Pemimpin Perempuan dalam Perspektif <i>Social Role Theory</i> .....	22
2.1.3.2 Konsep Pemimpin Perempuan dalam Perspektif <i>Stereotype Content Model (SCM)</i> .....	25
2.1.3.3 Konsep Pemimpin Perempuan dalam Perspektif <i>Gender Role Theory</i> .....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	29

<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Unit Analisis.....	33
3.3 Partisipan Penelitian.....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5 Teknik Analisis Data.....	36
3.6 Teknik Keabsahan Data.....	37
3.6.1 Triangulasi Metode.....	37
3.6.3 <i>Audit Trail</i> .....	38
3.7 Prosedur Kerja.....	38
<b>BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Profil Partisipan Penelitian.....	41
4.1.1 Profil Partisipan Kuesioner Terbuka.....	41
4.1.2 Profil Partisipan Wawancara.....	42
4.2 Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Persepsi Masyarakat tentang Pemimpin Perempuan.....	44
4.2.1.1 Hasil Kuesioner Terbuka.....	43
4.2.1.2 Hasil Wawancara.....	53
4.2.1.2.1 Temuan Tiap Partisipan.....	53
4.2.1.2.2 Temuan Seluruh Partisipan.....	49
4.2.1.3 Integrasi Temuan Persepsi Masyarakat tentang Pemimpin Perempuan.....	69
4.2.2 Kualitas yang Diharapkan dari Pemimpin Perempuan.....	71
4.2.2.1 Hasil Kuesioner Terbuka.....	71
4.2.2.2 Hasil Wawancara.....	78
4.2.2.2.1 Temuan Tiap Partisipan.....	78
4.2.2.2.2 Temuan Seluruh Partisipan.....	80
4.2.2.3 Integrasi Temuan Kualitas yang Diharapkan dari Pemimpin Perempuan.....	86
4.2.3 Rekapitulasi Hasil Keseluruhan.....	87
4.3 Pembahasan.....	90
4.4 Limitasi Penelitian.....	105
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 3.4 Bagan Proses Pengumpulan Data.....	35
Gambar 4.1 Bagan Rekapitulasi Hasil Pandangan Masyarakat Sulawesi Selatan tentang Pemimpin Perempuan.....	89
Gambar 4.2 Bagan Rekapitulasi Hasil Kualitas yang Diharapkan dari Pemimpin Perempuan .....	90

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.4 <i>Timeline</i> Penelitian .....	40
Tabel 4.1 Profil Partisipan Kuesioner Terbuka .....	42
Tabel 4.2 Profil Partisipan Wawancara .....	43
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil – Kuesioner Terbuka Pandangan tentang Pemimpin Perempuan .....	49
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil – Wawancara Pandangan tentang Pemimpin Perempuan.....	66
Tabel 4.5 Integrasi Pandangan tentang Pemimpin Perempuan.....	70
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil – Kuesioner Terbuka Kualitas yang Diharapkan dari Pemimpin Perempuan .....	75
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil – Wawancara Kualitas yang Diharapkan dari Pemimpin Perempuan .....	83
Tabel 4.8 Integrasi Kualitas yang Diharapkan dari Pemimpin Perempuan ..	86

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Lembar Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 – *Guideline* Wawancara

Lampiran 3 – *Informed Consent*

Lampiran 4 – Analisis Data

Lampiran 5 – Hasil Analisis Data

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan aspek fundamental dalam struktur sosial dan organisasi dalam proses mencapai tujuan bersama. Kartono (2013) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai hubungan kepatuhan dan ketaatan antara pemimpin dan bawahan. Sutikno (2018) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan. Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk dapat memengaruhi dan mendorong individu lain atau dalam hal ini bawahan, agar dapat mencapai tujuan bersama.

Sehubungan dengan hal tersebut, Kassin, dkk. (2014) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang melalui kepemimpinan, dapat menggerakkan sekelompok orang untuk dapat mencapai tujuan bersama. Selanjutnya, Kartono (2013) mengemukakan tiga hal yang seyogianya dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin seyogianya mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang lain (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*). Efektivitas dalam menjalankan kepemimpinan seyogianya dimulai dari diri sendiri. Seorang pemimpin yang mampu membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya.

Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin. Sejumlah pendapat menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya istilah

ketimpangan gender dengan menempatkan perempuan pada posisi yang tidak menguntungkan (Yulianti, dkk., 2018). Posisi tidak menguntungkan ini terkait dengan persepsi mengenai kredibilitas layak atau tidaknya perempuan untuk menjadi seorang pemimpin.

Isu mengenai perempuan sebagai pemimpin bukan hanya di zaman sekarang baru mengemuka. Isu perempuan sebagai pemimpin sudah sejak lama dibahas, mengenai pantas tidaknya atau layak tidaknya seorang perempuan menjadi pemimpin, baik dalam konteks organisasi maupun dalam konteks otoritas negara. Sejarah mencatat beberapa pemimpin perempuan yang menghadapi tantangan isu gender dalam kepemimpinannya, seperti Ratu Elizabeth I di benua Eropa, Perdana Menteri perempuan pertama Pakistan yakni Benazir Bhutto, hingga presiden perempuan pertama Brazil, Dilma Rousseff. Selain itu, di Indonesia terdapat Megawati yang merupakan Presiden perempuan pertama, serta Indah Putri Indriani sebagai perempuan pertama di Sulawesi Selatan yang berhasil menduduki jabatan bupati. Tantangan isu gender tersebut meliputi anggapan bahwa peran perempuan seharusnya berada di area domestik, dianggap lemah dan kurang mampu memimpin, adanya stereotip gender, seksisme, misoginis serta budaya masyarakat patriarki (Klenke, 1996; Abror, 2020; Ni'mah, 2022; Jalalzai, dkk., 2022; Widayati, 2022).

Tantangan isu gender yang diterima oleh pemimpin perempuan juga masih nampak di beberapa latar belakang budaya. Pada budaya barat, peran perempuan telah mengalami banyak perubahan termasuk peningkatan proporsi pekerja perempuan di luar rumah. Namun, stereotip mengenai atribut pribadi laki-laki dan perempuan tetap ada dari waktu ke waktu dan menjadi hambatan bagi perempuan dalam kompetisi mencapai posisi pemimpin (Taylor, dkk., 2006;

Eagly, 2007). Negara dengan budaya organisasi yang maskulin seperti Amerika, cenderung membuat perempuan sulit untuk memegang wewenang karena prasangka yang diterima dan berakibat pada rendahnya persentase pemimpin perempuan di berbagai bidang (Eagly, 2007; Kassin dkk., 2014). Hal ini pun berlaku pada negara Uni Eropa yang memiliki pola-pola posisi kepemimpinan berdasarkan gender (Claus, dkk., 2013; Kalaitzi, dkk., 2019). Oleh karena itu, perempuan masih kurang terwakili di manajemen senior dan posisi kepemimpinan 'elit', karena terdapat pandangan negatif bagi perempuan berupa stereotip, keseimbangan hidup/kerja, kurangnya kesetaraan dalam kemajuan karir, kesenjangan gender, dan bias gender (Hogg & Vaughan, 2018; Kalaitzi dkk., 2019).

Beralih ke Asia, penelitian Morley dan Crossouard (2016) menemukan bahwa perempuan di Asia Selatan pada dasarnya tidak diidentifikasi dan tidak dipersiapkan untuk posisi kepemimpinan. Selain itu, struktur sosial serta praktik budaya patriarki membatasi peluang dan menentukan peran perempuan di negara-negara Asia. Cho, dkk., (2020) menambahkan bahwa penelitian dengan latar Asia cukup berbeda dengan penelitian di negara-negara barat karena adanya tantangan budaya dan agama yang mendiktekan status inferior perempuan. Penelitian konteks budaya Islam menemukan bahwa tantangan utama perempuan untuk mencapai posisi pemimpin adalah faktor *benevolent sexism*, yakni stereotip bahwa perempuan harus dilindungi sehingga dibatasi akan tugas-tugas menantang yang berakhir menjadi penyebab rendahnya keterwakilan perempuan di tingkat tertinggi organisasi (Alhadhrami, dkk, 2018: Hallward & Muellers, 2019; Raja & Haider, 2022). Terdapat pula faktor hubungan keluarga, pendidikan, tanggung jawab dan dukungan rumah tangga (Hallward &

Muellers 2019), stereotip dan sikap tradisional terhadap perempuan serta kurangnya pemahaman akan hak-hak perempuan dalam Islam (Raja & Haider, 2022).

Pandangan terhadap pemimpin perempuan di berbagai latar budaya tersebut mengungkapkan temuan yang hampir serupa. Pada konteks budaya barat, baik di Amerika maupun Eropa, telah banyak terjadi perubahan *gender role*, tetapi masih terdapat pula pandangan yang kurang baik seperti stereotip pada perempuan. Begitu pula pada budaya Asia yang mengungkapkan bahwa stereotip, budaya patriarki serta kurangnya pemahaman akan hak-hak perempuan menjadi faktor penyebab sulitnya perempuan dalam upaya mencapai posisi sebagai pemimpin.

Indonesia merupakan salah satu negara yang menganut sistem pemerintahan demokrasi, yang artinya seluruh warga negara baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama dan setara untuk mendapatkan perlakuan yang sama terhadap negara. Dalam sistem demokrasi yang inklusif, masyarakat mempunyai peran yang sangat penting untuk dapat terwujudnya partisipasi politik dari kaum perempuan agar lebih luas dan lebih merata (Kiftiyah, 2019). Artinya, perempuan sebagai warga negara seharusnya memiliki hak yang sama untuk dapat berpartisipasi dalam proses demokrasi secara utuh (Soetjipto, 2005). Atas dasar tersebut, perempuan seyogyanya mendapatkan kesempatan yang sama dalam proses demokrasi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan dalam upaya menduduki jabatan-jabatan struktural atau sebagai pemimpin.

Hambatan yang dihadapi tersebut berupa prasangka buruk dengan anggapan bahwa perempuan kurang memenuhi syarat untuk menduduki posisi

kepemimpinan dibanding laki-laki (Hoffman & Musch, 2019), lalu anggapan bahwa pemimpin laki-laki dianggap lebih baik karena cenderung menerapkan kepemimpinan maskulin sehingga kepemimpinan perempuan yang feminim dianggap kurang sesuai untuk memimpin (Koburtay & Syed, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, Widayati (2022) dan Winda (2023) juga menemukan bahwa masyarakat merasa kurang setuju terhadap perempuan yang ikut mengambil peran sebagai kepala daerah/pemimpin. Hal ini karena masyarakat beranggapan bahwa pemimpin seharusnya laki-laki. Lebih lanjut, perempuan dipandang memiliki pembawaan emosional sehingga tidak cocok dan akan memberikan dampak yang kurang optimal untuk menjadi pemimpin, serta menjadi pemimpin bukan karena memiliki kemampuan, tetapi karena faktor keturunan dan finansial. Hal ini berarti bahwa masih terdapat anggapan yang kontra terhadap kepemimpinan perempuan karena dianggap kurang memiliki kemampuan untuk memimpin bahkan dianggap kurang pantas dibandingkan dengan laki-laki.

Menyambung hal tersebut, sejumlah penelitian juga menemukan hambatan yang dihadapi perempuan untuk mencapai posisi pemimpin. Hambatan tersebut diantaranya adalah ketidakpuasan masyarakat terhadap kepemimpinan kepala daerahnya yang merupakan seorang perempuan karena dinilai kurang menyentuh kebutuhan dan persoalan mendasar bagi masyarakat dan daerahnya. Selain itu, hambatan lainnya adalah karena budaya masyarakat setempat yang masih terbelah keras (Emanratu, 2020), hambatan sosial budaya yang melihat perempuan tidak berhak berada di ruang publik dan perempuan harus mengurus wilayah domestik karena kuatnya budaya patriarki masyarakat (Saputra & Azmi, 2021), serta ketidakmampuan perempuan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja (Badrolhisam, Omar, & Achim, 2022). Penelitian-

penelitian ini mengemukakan hambatan yang dihadapi perempuan berupa hambatan sosial budaya masyarakat utamanya terkait budaya patriarki yang masih kuat mengakar di masyarakat.

Hambatan lainnya adalah hambatan isu gender yakni bias gender berupa stereotip gender, ikatan ganda gender (*gender double-bind*) serta reaksi negatif atau seksisme yang memicu kritik terhadap kepemimpinan politik perempuan (Jalalzai, dkk., 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Contu (2023) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa terdapat orientasi dominasi sosial yang mendukung munculnya stereotip gender serta sistem ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan. Hambatan-hambatan inilah yang mengungkung dan mencegah perempuan untuk dapat mencapai puncak hierarki kepemimpinan.

Selain temuan yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang menghambat perempuan dalam mencapai posisi pemimpin, terdapat pula sejumlah temuan yang menunjukkan bahwa perempuan juga mampu menjadi pemimpin. Sejumlah penelitian tersebut menunjukkan bahwa pada saat ini hak-hak kaum perempuan di ranah publik mulai mendapatkan pengakuan dan juga menunjukkan bahwa perempuan mampu dan berhasil dalam menjadi seorang pemimpin. Sabariman, dkk. (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemimpin perempuan mampu dan berhasil memimpin dengan baik dengan menerapkan gaya *feminine-transformational* dengan ciri mengayomi dalam memimpin yang berlandaskan nilai ilahi (*Transendentalisme*). Terdapat tiga faktor dibalik keberhasilan perempuan dalam memimpin yakni kemauan kuat dalam membangun masyarakat (kapabel), dukungan dan kerjasama aparatur, serta kemampuan komunikasi dan dukungan semua lapisan masyarakat.

Utaminingsih, dkk. (2020) juga mengemukakan bahwa kepala desa perempuan dengan kapasitas dan kapabilitas, tidak hanya mampu memimpin pemerintahan, tetapi juga mampu berprestasi dengan mengubah desa dari desa tradisional, swakarya hingga menjadi desa swasembada. Keberhasilan ini dicapai melalui pendekatan feminin, profesionalisme dan kerja sama tim, mampu melihat peluang untuk pengembangan masyarakat, memberi dan menerima kritik serta mampu memanfaatkan teknologi informasi. Wahyudi (2023) menemukan bahwa kepemimpinan perempuan dipersepsikan oleh masyarakat berada pada kategori baik dengan pandangan bahwa kepala desa perempuan memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan perencanaan, begitu pula dalam memimpin dan mengontrol atau mengawasi bawahannya. Sejalan dengan hal tersebut, Pratiwi (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dalam ranah organisasional, pemimpin perempuan dianggap memiliki performa yang lebih baik daripada laki-laki. Dengan latar belakang feminis yang dimilikinya, perempuan cenderung memfokuskan pada moralitas, menguasai keterampilan teknis, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi, serta kontrol supervisi yang baik karena sifat lebih detail yang menjadi bawaan perempuan.

Berdasarkan sejumlah temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa perempuan pada dasarnya dapat mengemban peran sebagai pemimpin ketika memiliki kualitas-kualitas tertentu, seperti menerapkan gaya feminine-transformasional, memiliki kapabilitas, dan performa yang baik. Akan tetapi hal-hal tersebut tidak dapat menjamin bahwasannya hak perempuan dalam keterlibatannya pada ranah publik serta partisipasi politik telah dipraktekkan sebagaimana mestinya. Kualitas-kualitas mumpuni yang diekspektasikan dimiliki oleh pemimpin

perempuan ini pada kenyataannya dapat terdistorsi dengan masih banyaknya anggapan atau persepsi negatif terhadap pemimpin perempuan mulai dari dianggap tidak lebih baik dari laki-laki, faktor sosial budaya masyarakat yang keras dan patriarki, serta isu-isu gender. Hal ini menunjukkan bahwa peran keterwakilan perempuan dalam politik praktis dan kebijakan-kebijakan yang ada memiliki sensitivitas gender sehingga menghambat perempuan untuk dapat menjadi seorang pemimpin.

Isu pemimpin perempuan dalam konteks Sulawesi Selatan juga menjadi isu yang cukup hangat untuk dibahas. Terutama karena terbatasnya perempuan dalam posisi kepemimpinan. Saat ini pun hanya terdapat tiga orang perempuan yang menjabat di pemerintahan Sulawesi Selatan, yakni satu orang menjabat sebagai bupati, dan dua orang lainnya sebagai wakil bupati dan wakil walikota (Fauzi & Herlina, 2021). Padahal secara historis, terdapat beberapa daerah yang pernah dipimpin oleh perempuan seperti kerajaan Tanete dan kerajaan Bugis yang berada di bawah kepemimpinan We Tenri Olle, kerajaan Gowa yang pernah dipimpin Tumanurung Bainea, hingga kerajaan Bone yang dipimpin We Banrigau Daeng Marowa Makkaleppi'e, dan We Tenriawaru Besse Kajuara (Wahyuni, 2014; Abdullah, 2017). Dengan catatan historis tersebut, perempuan Sulawesi Selatan seyogyanya dapat melewati batas patriarki dan mampu mencapai posisi kepemimpinan.

Sementara itu, Sulawesi Selatan merupakan salah satu provinsi di Indonesia dengan Indeks Ketimpangan Gender (IKG) terendah urutan kelima setelah Jawa Tengah dengan poin 0.39 (BPS, 2022). Dengan data tersebut maka dapat diasumsikan bahwa perempuan di Sulawesi Selatan seyogyanya dapat memperoleh hak yang sama dengan laki-laki untuk dapat berpartisipasi di ranah

publik. Meskipun banyak isu yang beredar tidak dalam konteks riset, tetapi seringkali dibicarakan di ruang-ruang publik, atau di forum-forum tertentu, sehingga isu pemimpin perempuan masih menjadi isu yang sangat menarik untuk dibahas. Maka dari itu, untuk menjembatani persoalan tersebut, peneliti ingin meneliti mengenai bagaimana masyarakat Sulawesi Selatan memaknai perempuan dalam konteks kepemimpinan.

## **1.2 Rumusan Penelitian**

Berdasarkan persoalan yang telah dipaparkan di latar belakang, peneliti membatasi rumusan persoalan yang akan diteliti, yaitu bagaimana pandangan masyarakat Sulawesi Selatan tentang pemimpin perempuan?

## **1.3 Signifikansi Penelitian**

Sejumlah penelitian dalam konteks Indonesia maupun di negara lain telah mengeksplorasi tentang persepsi atau pandangan tentang pemimpin perempuan baik dalam konteks organisasional maupun dalam konteks politik. Penelitian-penelitian tersebut menghasilkan gambaran-gambaran pandangan terhadap pemimpin perempuan bahwa perempuan dalam mengemban peran sebagai pemimpin memiliki kemampuan dan berhasil menjadi pemimpin dengan kualitas, kapasitas, dan kapabilitas yang dimilikinya. Pemimpin perempuan juga dipersepsikan dengan kategori baik atau positif oleh masyarakat (Shabariman dkk., 2019; Utaminingsih dkk., 2020; Wahyudi, 2023; Pratiwi, 2023).

Di lain sisi, terdapat pula penelitian yang menemukan bahwa perempuan masih memperoleh hambatan-hambatan untuk maju menjadi seorang pemimpin. Hambatan tersebut meliputi hambatan sosio-kultural yang dipercaya masyarakat,

isu-isu gender, hingga prasangka terhadap pemimpin perempuan yang dianggap tidak mampu bahkan tidak layak menjadi pemimpin (Hoffman & Musch, 2019; Emanratu, 2020; Koburtay & Syed, 2020; Saputra & Azmi, 2021; Badrolhisam dkk., 2022; Widayati, 2022; Jalalzai dkk., 2022; Contu, 2023; Winda, 2023). Penelitian-penelitian ini menunjukkan temuan yang saling bertolak belakang.

Sementara itu, penelitian-penelitian tersebut juga masih terbatas pada pandangan mengenai perempuan dalam posisi kepemimpinan. Maka, penelitian ini selain untuk menggali mengenai pandangan masyarakat Sulawesi Selatan tentang pemimpin perempuan, juga bermaksud untuk menggali kualitas-kualitas yang diharapkan masyarakat untuk dimiliki oleh pemimpin perempuan. Selain itu, Sulawesi Selatan termasuk ke provinsi di Indonesia dengan Indeks Ketimpangan Gender terendah kelima (BPS, 2022). Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa seyogyanya, perempuan dapat memperoleh hak yang sama dengan laki-laki untuk dapat berpartisipasi di ranah publik dan dapat mencapai puncak hierarki kepemimpinan tanpa hambatan isu gender.

## **1.4 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengeksplorasi pandangan masyarakat tentang pemimpin perempuan.

### **1.4.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki bertujuan untuk mengetahui pandangan masyarakat Sulawesi Selatan tentang pemimpin perempuan.

### 1.4.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut.

#### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat pada pengembangan keilmuan dalam bidang Psikologi Sosial. Terlebih khusus pada topik persepsi sosial, stereotip, peran sosial, dan kepemimpinan perempuan. Isu perempuan sebagai pemimpin di Indonesia, khususnya Sulawesi Selatan sangat kontekstual sehingga penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai pandangan masyarakat Sulawesi Selatan tentang pemimpin perempuan serta kualitas yang diharapkan terhadap perempuan untuk menjadi seorang pemimpin.

#### b. Manfaat Praktis

Secara praktis, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat praktis sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam merancang kebijakan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam ranah publik terutama dalam kursi kepemimpinan.
2. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi untuk memperoleh perspektif yang lebih luas mengenai perempuan sebagai pemimpin, kualitas yang diharapkan dari pemimpin perempuan, serta upaya untuk menghindari munculnya stereotip terhadap perempuan sebagai pemimpin.
3. Bagi perempuan, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi tentang pandangan masyarakat tentang pemimpin perempuan dan kualitas yang diharapkan. Dengan demikian, perempuan dapat mengembangkan

kualitas-kualitas yang diharapkan tersebut agar dapat menempati posisi sebagai pemimpin.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Persepsi Sosial**

###### **2.1.1.1 Definisi Persepsi Sosial**

Sanderson (2010) mendefinisikan persepsi sosial sebagai proses dalam membentuk kesan dan membuat kesimpulan mengenai individu lain dan peristiwa di dunia sosial. Definisi yang serupa juga diungkapkan oleh Jussim (2012) bahwa persepsi sosial merujuk pada proses manusia mengetahui dan berpikir mengenai manusia lain, karakteristiknya, kualitas hingga keadaan batin mereka. Persepsi sosial didefinisikan sebagai cara individu memandang, menilai, mengevaluasi dan memahami individu lain. *American Psychological Association* (APA, 2015) menambahkan bahwa persepsi sosial atau biasa juga disebut persepsi interpersonal merupakan sebuah proses untuk membentuk pendapat atau membuat kesimpulan mengenai individu lain, terutama mengenai motif, sikap dan nilai-nilai individu tersebut

Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil simpulan bahwa persepsi sosial merupakan proses membuat pendapat atau kesimpulan dari individu terhadap individu lain. Persepsi sosial juga dapat berarti proses atau upaya dalam memahami individu lain terhadap dunia sosial. Persepsi sosial ini dibentuk dengan bersifat subjektif dari individu.

###### **2.1.1.2 Faktor yang Memengaruhi Persepsi Sosial**

Robbin (1989) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang memberi pengaruh terhadap pembentukan persepsi sosial. Faktor-faktor tersebut

adalah faktor penerima (*the perceiver*), situasi (*the situation*), dan objek sasaran (*the target*).

#### 1. Faktor Penerima

Faktor penerima meliputi karakteristik kepribadian pengamat yaitu konsep diri, nilai dan sikap, pengalaman di masa lalu, dan harapan-harapan yang terdapat dalam diri. Individu dengan konsep diri yang tinggi dan selalu merasa diri secara mental dalam keadaan sehat, cenderung melihat orang lain dari sudut tinjauan yang bersifat positif dan optimistik. Individu dengan nilai dan sikap otoritarian akan memiliki persepsi sosial yang berbeda dengan individu yang memegang nilai dan sikap moderat. Pengalaman di masa lalu dan harapan-harapan juga menentukan pembentukan persepsi dan penilaian terhadap individu lain ke arah tertentu.

#### 2. Faktor Situasi

Pengaruh faktor situasi dalam proses persepsi sosial dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu seleksi, kesamaan, dan organisasi. Seleksi informasi adalah kecenderungan individu untuk memusatkan perhatiannya pada objek-objek yang lebih disukai, daripada objek yang tidak disukai. Kesamaan merupakan kecenderungan untuk mengklasifikasikan individu ke dalam suatu kategori. Seringkali individu mengelompokkan individu lain ke dalam penilaian tertentu, seperti berdasar pada latar belakang jenis kelamin, status sosial, dan etnik. Organisasi perseptual, yakni individu cenderung untuk memahami individu lain sebagai objek persepsi ke dalam sistem yang bersifat logis, teratur, dan runtut. Ketika menerima informasi, individu akan menyesuaikan informasi tersebut ke dalam pola-pola yang telah tersedia sebelumnya.

### 3. Faktor Objek Sasaran

Objek yang diamati dalam persepsi sosial adalah individu lain. Beberapa ciri yang terdapat dalam diri objek sangat memungkinkan untuk dapat memberi pengaruh yang menentukan terhadap terbentuknya persepsi sosial. Ciri pertama yang dapat menimbulkan kesan adalah keunikan (*novelty*) suatu objek yang dapat membuat individu lain merasa tertarik untuk memusatkan perhatian. Ciri kedua adalah kekontrasan, yakni ketika individu memiliki karakteristik berbeda dibanding lingkungan fisik maupun lingkungan sosial seperti orang kulit hitam di lingkungan orang kulit putih. Ciri ketiga adalah ukuran dan intensitas yang terdapat dalam diri objek. Ciri keempat adalah kedekatan (*proximity*) objek dengan latar belakang sosial individu lain.

Selain itu, persepsi sosial juga dapat dipengaruhi oleh sumber informasi yang digunakan dalam berpikir dan mempersepsikan individu lain yakni komunikasi nonverbal. Komunikasi nonverbal yang dilakukan individu dapat berupa ekspresi wajah, nada suara, kontak mata, posisi, dan gerakan tubuh hingga tindakan ekspresif lainnya (Aronson dkk., 2016; Branscombe & Baron, 2017). Selain itu, hal lain yang dapat memengaruhi persepsi sosial individu adalah atribusi, yakni proses mencoba memahami sesuatu hal terjadi (Branscombe & Baron, 2017).

#### **2.1.1.3 Bias Persepsi**

##### **2.1.1.3.1 Stereotype**

*Stereotype* merupakan keyakinan yang mengasosiasikan sekelompok individu dengan ciri-ciri tertentu (Sanderson, 2010). APA (2015) juga menyatakan bahwa stereotip umumnya digunakan untuk menggambarkan secara kognitif mengenai tujuan, alasan, perilaku atau bahkan kemampuan individu secara umum. Stereotip ini banyak digunakan oleh sebagian individu karena dianggap lebih

mudah dalam menggambarkan suatu keadaan kelompok atau kategori tertentu dibanding harus mencari secara aktual (Putranto, 2018).

Salah satu jenis *stereotype* adalah *stereotype gender* yang terjadi karena perempuan umumnya dicirikan dengan kualitas komunal dan laki-laki dicirikan oleh kualitas agen. Selain itu, peran kepemimpinan juga secara tradisional dianggap bersifat agen. Posisi manajemen puncak dan pekerjaan tingkat eksekutif biasanya berjenis kelamin maskulin, karena dianggap memerlukan agresivitas yang berorientasi pada pencapaian dan ketangguhan emosional yang bersifat agen (Lee, 2021).

#### **2.1.1.3.2 Halo Effect, Primacy Effect, dan Recency Effect**

*Halo effect* atau dampak gema dalam kerangka psikologi sosial, dapat didefinisikan sebagai suatu kesimpulan mengenai kesan umum individu terhadap ciri-ciri individu lain. Lebih jelasnya, *halo effect* atau dampak gema dapat didefinisikan sebagai kesimpulan evaluatif berdasar pada peristiwa-peristiwa tertentu yang membawa pada konsekuensi penilaian yang sama untuk keseluruhan peristiwa yang lain (Saleh, 2020). Cooper dalam Kassir, dkk., (2016) mendefinisikan *halo effect* sebagai salah satu kesalahan penilaian yang merupakan kegagalan untuk membedakan aspek-aspek yang berbeda dari suatu hal seperti kinerja pekerja ke keseluruhan aspek individu. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *halo effect* merupakan bias yang terjadi ketika individu menilai individu lain berdasarkan peristiwa tertentu yang diterapkan pada keseluruhan aspek dalam menilai individu tersebut.

*Primacy effect* merupakan hal yang dapat mengakibatkan bias kesan pertama, yakni informasi pertama yang diperoleh tentang individu memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesan-kesan selanjutnya dan evaluasi

terhadap individu tersebut (APA, 2015). *Primacy effect* terjadi ketika individu dinilai berdasar atas kesan terhadap individu tersebut, hal yang dipikirkan, dan perasaan terhadap individu tersebut dipengaruhi oleh kesan pertama terhadap individu tersebut. Oleh karena itu, ketika membuat penilaian terhadap individu lain, kesan pertama cenderung lebih penting daripada kesan selanjutnya. Jadi, hal yang dilakukan individu pertama kali, seperti melihat, mendengar, atau membaca tentang individu lain cenderung menjadi titik rujukan utama atau tolak ukur untuk penilaian di kemudian hari. Artinya, penilaian di kemudian hari terlalu terpengaruh berdasarkan penilaian awal individu (Baumeister & Vohs, 2007).

APA (2015) mendefinisikan *recency effect* sebagai fenomena memori ketika informasi fakta, kesan, atau aitem yang dipelajari atau diingat yang disajikan paling baru, lebih baik daripada materi yang disajikan sebelumnya. Pada situasi sosial, hal ini terjadi ketika menilai kemampuan individu karena pengaruh dari informasi terbaru yang diterima mengenai kemampuan individu tersebut yang akhirnya mengakibatkan ketidakakuratan penilaian atau bias dalam penilaian. Baumeister & Vohs (2007) mengilustrasikan terjadinya *recency effect*, seperti jika individu yang digambarkan dalam tiga sifat positif, kemudian diberikan tiga sifat negatif. Selanjutnya, dilakukan evaluasi dan diketahui bahwa informasi yang baru terkait sifat negatif menjadi dasar penilaian terhadap individu tersebut.

## **2.1.2 Pemimpin dan Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pemimpin**

#### **2.1.2.1.1 Definisi Pemimpin**

Pemimpin adalah agen perubahan, yang dipandang memiliki pengaruh lebih besar terhadap orang lain dibanding pengaruh orang lain terhadapnya (Bass, 1960). O'Leary (2000) menambahkan bahwa pemimpin umumnya adalah

seorang yang kharismatik yang dapat membuat keputusan yang baik dan mampu menginspirasi orang lain untuk dapat mencapai tujuan bersama. Pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan sekelompok orang menuju tujuan bersama terlepas dari pemimpin itu laki-laki ataupun perempuan (Kassin dkk., 2014). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang kharismatik terlepas dari laki-laki ataupun perempuan dan memiliki kemampuan untuk menggerakkan para pengikutnya agar mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendaki pemimpin.

Hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya bersifat pembimbingan, pemberi arah, pemberi perintah, pemberi inovasi dan pemberi teladan untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut (Sutikno, 2018). Tampubolon (2022) menambahkan bahwa kemajuan atau kemunduran suatu organisasi atau kelompok sangat dipengaruhi oleh cara pemimpin memengaruhi arah pergerakan organisasi tersebut melalui interaksi dengan anggota selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.1.2 Kriteria Pemimpin**

Sutikno (2018) mengungkapkan bahwa pemimpin yang benar-benar dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memiliki beberapa kriteria, yakni memiliki pengikut, kekuasaan dan kemampuan.

a. Memiliki Pengikut

Keberadaan pengikut bagi seorang pemimpin merupakan keharusan. Seseorang tidak dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin, jika tidak memiliki pengikut. Sebab, keberadaan pengikut menjadi salah satu bukti eksisnya suatu proses kepemimpinan dalam sebuah organisasi.

b. Memiliki Kekuasaan

Kekuasaan yang dimaksud dalam hal ini adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna memengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh bawahan karena memiliki kekuasaan/kekuatan yang membuat bawahan menghargai keberadaannya.

b. Memiliki Kemampuan

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis dan sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan berpengetahuan luas serta menjadi teladan bagi para pengikutnya. Pemimpin juga diharapkan dapat melakukan apa yang mereka katakan, agar bawahannya sukarela melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Selanjutnya, Kirkpatrick dan Locke (dalam Kassin dkk., 2014) berpendapat bahwa terdapat karakteristik kepribadian tertentu dikaitkan dengan kepemimpinan yang sukses. Secara khusus, terdapat beberapa karakteristik penting untuk dimiliki seorang pemimpin. Berikut adalah karakteristik yang penting tersebut.

- a. *Cognitive ability*, yakni kecerdasan dan kemampuan cepat memproses informasi dalam jumlah besar.
- b. *Inner drive*, yakni kebutuhan akan prestasi, ambisi, dan tingkat energi yang tinggi.
- c. *Leadership motivation*, yakni keinginan untuk memengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan bersama.
- d. *Expertise*, yakni pengetahuan khusus mengenai isu-isu teknis yang relevan dengan organisasi.
- e. *Creativity*, kemampuan untuk menghasilkan ide-ide original.
- f. *Self-confidence*, yakni keyakinan pada kemampuan dan gagasan sendiri.
- g. *Integrity*, yakni dapat diandalkan, jujur, dan gaya komunikasi terbuka.
- h. *Flexibility*, yakni kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan pengikut dan perubahan dalam lingkungan situasi.

### **2.1.2.2 Kepemimpinan**

#### **2.1.2.2.1 Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpin, inti kepemimpinan adalah memengaruhi atau mendapatkan pengikut (Sutikno, 2018). Hogg & Vaughan (2011) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses pengaruh sosial yang melalui seorang individu yang dalam hal ini adalah pemimpin dengan melibatkan dan menggerakkan bantuan dari individu lain atau anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Kemampuan kepemimpinan merupakan kumpulan dari atribut kepribadian yang diperoleh yang mengatribusikan individu dengan karakteristik berkharisma dan kecenderungan untuk memimpin (Hogg & Vaughan, 2011). Kepemimpinan tidak ditentukan oleh pangkat atau jabatan seseorang. Kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi seorang pemimpin, baik bagi dirinya sendiri, keluarga, lingkungan pekerjaannya, maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya. Kepemimpinan adalah sebuah keputusan yang merupakan hasil proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang (Sutikno, 2018).

#### **2.1.2.2.2 Kepemimpinan Efektif**

Kepemimpinan yang efektif tidak dapat dirumuskan dengan sifat tunggal yang dapat menjelaskannya. Maka dari itu, terdapat tiga gaya kepemimpinan yang efektif, yakni berdasarkan ciri-ciri kepribadian yang dimiliki pemimpin, karakteristik pribadi dan kendali situasi serta memimpin dengan menjadi motivator dan inspirator anggota kelompoknya serta berfokus tujuan dan tindakan spesifik (Sanderson, 2010; Kassin dkk., 2013; Aronson dkk., 2016;). Berikut merupakan uraian gaya kepemimpinan efektif.

##### *1. Trait or great person model*

Model ini mendeskripsikan bahwa pemimpin yang baik muncul berdasarkan sifat atau karakteristik kepribadian tertentu. Karakteristik kepribadian tersebut seperti kecerdasan, dominansi, dan ekstrovert (Sanderson, 2010). Aronson dkk (2016) menambahkan karakteristik khusus yang dimiliki seorang pemimpin yakni terbuka terhadap pengalaman baru, percaya diri dengan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki, dan asertif.

## 2. *Contingency models of leadership*

Model ini mengemukakan dua jenis pemimpin yakni pemimpin yang berorientasi tugas dan pemimpin yang berorientasi pada hubungan. (Aronson dkk., 2016). Model ini juga menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kesesuaian antara perilaku atau gaya kepemimpinan dan situasi kepemimpinan. Beberapa gaya kepemimpinan akan lebih sesuai untuk situasi atau tugas tertentu. Misalnya, gaya kepemimpinan berorientasi tugas akan sesuai untuk organisasi militer, sedangkan kepemimpinan yang berorientasi hubungan akan sesuai dengan komunitas sosial (Hogg & Vaughan, 2018).

## 3. *Transactional and transformational leaders*

Pemimpin transaksional fokus pada transaksi atau pertukaran sumber daya antara pemimpin dan anggota. Pemimpin transaksional cenderung memberikan penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan anggota kelompok dan bertindak ketika kesalahan atau masalah terjadi. Singkatnya, pemimpin jenis ini menerapkan sistem hukuman dan penghargaan (Sanderson, 2010; Hogg & Vaughan, 2018).

### **2.1.3 Konsep Pemimpin Perempuan dalam Perspektif Teori Psikologi**

#### **2.1.3.1 Pemimpin Perempuan dalam Perspektif *Role Theory***

Biddle dan Thomas (1966) menjelaskan bahwa *role theory* merupakan teori yang menyatakan bahwa peran adalah seperangkat perilaku yang diasosiasikan dengan posisi tertentu dan perilaku yang diharapkan terhadap individu pada posisi tertentu. Hal ini dapat pula diartikan sebagai seperangkat harapan, norma atau aturan yang membatasi perilaku terhadap yang seharusnya dilakukan seorang individu dalam posisi tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran adalah seperangkat norma, harapan dan ekspektasi

terhadap individu tertentu dengan posisi atau fungsi yang dimilikinya agar dapat bersikap, berperilaku atau memiliki karakteristik seperti yang diharapkan.

Terdapat beberapa istilah dalam teori peran berdasarkan perspektif Biddle dan Thomas (1966), salah satunya yakni perilaku yang muncul dalam interaksi. Perilaku yang muncul dalam interaksi mencakup ekspektasi, norma, performa dan sanksi. Ekspektasi adalah harapan atau standar terkait perilaku yang mungkin diperlihatkan oleh individu, sementara norma adalah standar yang ditetapkan untuk perilaku individu atau kelompok. Performa adalah perilaku atau tindakan yang *overt* dan *covert*, dapat pula diartikan sebagai perilaku yang terkait dengan suatu peran tertentu. Sanksi adalah penghargaan atau hukuman terhadap individu.

Dalam konteks ini, teori peran tidak hanya memberikan kerangka untuk memahami perilaku individu dalam interaksi sosial, tetapi juga bagaimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh peran gender yang terbentuk dalam masyarakat. Eagly dan Wood (2016) mengemukakan bahwa prinsip utama dari teori peran adalah perbedaan dan persamaan yang muncul antara laki-laki dan perempuan berdasarkan peran sosial dalam masyarakat. Perilaku laki-laki dan perempuan memperkuat dan mempertahankan pembagian kerja melalui pembentukan peran gender.

Eagly dan Wood (2016) juga mengemukakan bahwa peran berdasarkan jenis kelamin muncul dari dua interaksi, yakni:

- a. Perbedaan jenis kelamin yang direpresentasikan oleh atribut fisik dan perilaku terkait masing-masing jenis kelamin, terutama perempuan dalam melahirkan dan menyusui serta laki-laki dalam hal ukuran, kecepatan, dan kekuatan tubuh yang lebih besar.

- b. Faktor variabel yang direpresentasikan oleh kekuatan sosial, ekonomi, teknologi, dan ekologi yang ada dalam suatu masyarakat.

Dalam konteks penelitian pandangan masyarakat tentang pemimpin perempuan, teori ini dapat menjelaskan bahwa masyarakat dalam mempersepsikan perempuan dalam peran pemimpin dapat dipengaruhi oleh norma dan ekspektasi yang ada. Norma merujuk pada standar dan aturan yang ditetapkan oleh masyarakat yang dianggap sesuai dengan peran pemimpin, sementara ekspektasi merujuk pada harapan atau standar yang dimiliki masyarakat terkait perilaku yang diperlihatkan oleh individu dalam peran pemimpin. Artinya, masyarakat akan cenderung menilai perempuan dalam posisi pemimpin tergantung pada sejauh mana perempuan dapat memenuhi norma-norma yang berlaku terkait peran pemimpin dan bagaimana perempuan dapat memenuhi ekspektasi yang diharapkan dalam peran pemimpin.

Lebih lanjut, teori ini dapat menjelaskan bahwa ketika perempuan mengemban peran sebagai pemimpin, maka kemungkinan akan menghadapi tantangan ketika perilaku atau gaya kepemimpinan (*role performance*) yang diterapkan tidak sesuai dengan norma atau ekspektasi yang ada. Misalnya, ketika pemimpin perempuan menerapkan gaya kepemimpinan yang tegas, maka akan dipandang tidak sesuai dengan ekspektasi yang dimiliki masyarakat terkait bagaimana seharusnya perempuan berperilaku. Namun sebaliknya, jika pemimpin perempuan menerapkan gaya kepemimpinan yang fokus pada hubungan maka akan dianggap kurang efektif sebagai pemimpin.

Dalam konteks Sulawesi Selatan, norma-norma yang berlaku di masyarakat terkait peran pemimpin sering kali dipengaruhi oleh pandangan tradisional dan budaya seperti ketika masyarakat menganut paham budaya patriarki. Hal ini

dapat menyebabkan perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam kepemimpinan akan lebih dikendalikan oleh nilai-nilai tersebut. Maka dari itu, perempuan akan lebih dibatasi untuk peran pemimpin dan lebih diharapkan pada peran subordinat. Hal ini pada akhirnya menyebabkan stereotip gender, sehingga perempuan cenderung dianggap kurang kompeten dan tidak cocok untuk peran pemimpin.

### **2.1.3.2 Pemimpin Perempuan dalam Perspektif *Stereotype Content Model (SCM)***

Fiske, dkk., (2002) mengemukakan *Stereotype Content Model* sebagai konsep yang menyatakan bahwa stereotip adalah pandangan terhadap sebuah kelompok yang dapat dilihat atau dianalisis dalam dua dimensi, yakni kehangatan dan kompetensi. Kassin, dkk., (2014) menambahkan bahwa *stereotype content model* mengusulkan bahwa stereotip tentang kompetensi (*competence*) suatu kelompok dipengaruhi oleh status relatif kelompok tersebut dalam masyarakat, dengan status yang relatif lebih tinggi dikaitkan dengan kompetensi yang lebih tinggi. Stereotip tentang kehangatan (*warmth*) suatu kelompok dipengaruhi oleh persepsi persaingan dengan kelompok, yakni persaingan yang dirasakan lebih besar dikaitkan dengan kehangatan yang lebih rendah. Misalnya, kelompok yang berstatus rendah tapi tetap patuh dan tidak mencoba mengganggu status *quo*, cenderung distereotipkan rendah dalam kompetensi tetapi tinggi dalam kehangatan.

Stereotip yang tidak menyenangkan biasanya dipandang sebagai indikasi prasangka, dimana prasangka merupakan antipasti atau penghinaan yang seragam terhadap *out-group* dalam berbagai dimensi. Fiske, dkk., (2002) mengemukakan *stereotype content model* yang mana menyatakan bahwa

dibingkai oleh dua dimensi yakni dimensi kehangatan dan kompetensi. Konsep ini menyatakan bahwa stereotip positif secara subjektif pada satu dimensi, tidak bertentangan dengan prasangka, tetapi kadang secara fungsional konsisten dengan stereotip buruk pada dimensi lain. Sederhananya, ketika salah satu dimensi berada pada kategori baik, maka dimensi lainnya biasanya berada pada kategori buruk. Terdapat empat kelompok yang dikemukakan oleh Fiske dkk dalam konsep *stereotype content model* berdasarkan dimensi kehangatan dan kompetensi, yakni:

1. Kelompok dengan kehangatan yang tinggi dan kompetensi rendah, dengan persaingan prasangka paternalistik, status rendah, dipandang tidak kompetitif, kasihan, simpati. Contohnya adalah lansia, disabilitas dan ibu rumah tangga.
2. Kelompok dengan kehangatan tinggi dan kompetensi tinggi, dengan bentuk persaingan dikagumi, memiliki status yang tinggi, dipandang tidak kompetitif, bangga. Contohnya adalah *in-group*, orang-orang dekat.
3. Kelompok kehangatan rendah dan kompetensi rendah, biasanya dipandang dengan prasangka menghina, diasosiasikan dengan status rendah, penghinaan kompetitif, jijik, kemarahan dan kebencian. Contohnya penerima bantuan kesejahteraan, masyarakat miskin.
4. Kelompok dengan kehangatan rendah dan kompetensi tinggi, dengan persaingan prasangka iri, memiliki status yang tinggi, dipandang kompetitif iri, cemburu. Contohnya orang asia, orang yahudi, orang kaya dan feminis.

Dalam konteks kepemimpinan perempuan, teori ini dapat menjelaskan terbentuknya persepsi terhadap pemimpin perempuan oleh masyarakat. Berdasarkan teori ini, pemimpin perempuan akan dipandang melalui dua dimensi

yakni kompetensi (*competence*) dan kehangatan (*warmth*). Perempuan dalam konteks kepemimpinan dilihat dari kedua dimensi tersebut dapat dipandang memiliki kehangatan yang tinggi, namun memiliki kompetensi yang rendah. Hal ini dapat terjadi misalnya ketika perempuan dipandang memiliki kompetensi yang rendah dibanding laki-laki. Pemimpin perempuan seringkali dipandang memiliki kehangatan yang tinggi yang diasosiasikan dengan karakteristik yang dimiliki perempuan. Selanjutnya, ketika pemimpin perempuan dipandang memiliki kehangatan tinggi dan kompetensi yang tinggi, maka pemimpin perempuan dihadapkan dengan tantangan *double-bind*, yakni ketika pemimpin perempuan dihadapkan pada ekspektasi tinggi yang sulit dipenuhi bahwa perempuan ketika menjadi pemimpin diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi dan kehangatan yang tinggi pula di waktu bersamaan.

### **2.1.3.3 Pemimpin Perempuan dalam Perspektif *Gender Role Theory***

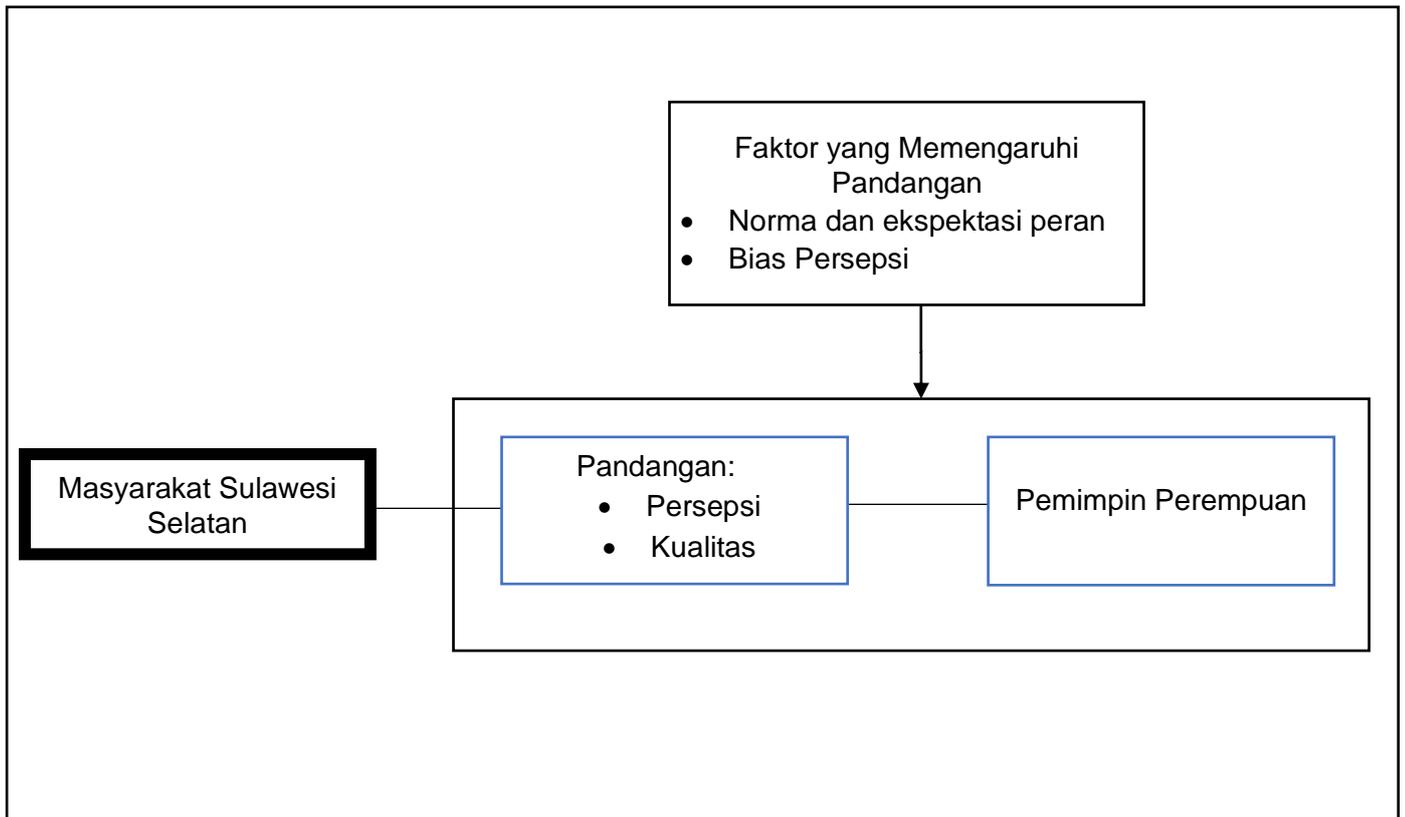
*Gender role* merupakan pola perilaku, sifat kepribadian dan sikap yang mendefinisikan maskulinitas atau feminitas dalam suatu budaya tertentu (APA, 2015). Artinya peran gender adalah norma yang berakar dari budaya dan mengatur individu dalam bertindak dan berperilaku dengan berdasar pada feminitas atau maskulinitasnya. Bem (1974) mengemukakan terdapat empat karakteristik gender untuk menjelaskan peran dan identitas gender individu. Karakteristik tersebut yakni maskulin, feminin, androgini serta gender tidak terkategori.

Maskulinitas dan feminitas merupakan dua dimensi independen sehingga memungkinkan karakteristik individu menjadi maskulin, feminin, atau androgini. Suatu karakteristik dianggap maskulin jika dinilai lebih diinginkan dalam masyarakat untuk seorang pria daripada untuk seorang wanita, dan dianggap

feminin jika dinilai lebih diinginkan untuk seorang wanita daripada untuk seorang pria. Secara umum, maskulinitas diasosiasikan dengan orientasi instrumental, yaitu fokus kognitif pada 'menyelesaikan pekerjaan' dan femininitas diasosiasikan dengan orientasi ekspresif, yaitu kepedulian terhadap kesejahteraan individu lain. Sementara, androgini merupakan karakteristik individu yang dapat memiliki ciri maskulin sekaligus feminin (Bem, 1974).

Berdasarkan teori ini, masyarakat akan mempersepsikan perempuan dalam posisi kepemimpinan dengan mempertimbangkan kesesuaian peran pemimpin dengan karakteristik gender yang dimilikinya. Artinya, jika masyarakat memahami atau memandang bahwa posisi pemimpin memerlukan individu yang memiliki karakter tegas, mandiri, atau *personality* yang kuat maka hal ini berarti masyarakat mengasosiasikan pemimpin dengan individu yang memiliki karakter maskulin yang dalam hal ini lebih sering diasosiasikan dengan laki-laki. Sementara, perempuan yang lebih sering diasosiasikan sebagai individu yang memiliki karakter lemah lembut, sensitif atau disebut feminin akan dipandang tidak layak untuk peran pemimpin. Berbeda halnya ketika masyarakat justru berpandangan bahwa pemimpin adalah posisi untuk individu yang memiliki karakter maskulin sekaligus feminin yang kuat di saat bersamaan. Maka hal ini berarti bahwa masyarakat lebih mengasosiasikan peran pemimpin dengan karakteristik androgini. Dalam kondisi tersebut, perempuan akan lebih memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berkompetisi pada posisi pemimpin.

## 2.2 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan:



: Subjek Penelitian



: Fokus Penelitian



: Kaitan



: Pengaruh

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penelitian ini berfokus kepada masyarakat Sulawesi Selatan dalam memandang atau mempersepsikan perempuan dalam konteks kepemimpinan. Pandangan ini dipahami dalam dua hal, yaitu persepsi umum masyarakat tentang perempuan sebagai pemimpin dan kualitas yang diharapkan dari pemimpin perempuan. Persepsi yang dibentuk oleh masyarakat terhadap perempuan sebagai pemimpin dapat dipengaruhi oleh norma dan ekspektasi peran serta bias persepsi.

Perempuan dalam konteks kepemimpinan akan dipandang berdasar pada norma sosial dan ekspektasi peran yang ada di masyarakat. Peran tersebut bukan hanya sebagai pemimpin, namun juga sebagai perempuan. Ekspektasi peran sendiri merujuk kepada harapan atau asumsi yang dimiliki masyarakat mengenai perilaku individu yang seharusnya dalam peran tertentu yang dimilikinya. Persepsi serta ekspektasi peran ini dapat berasal dari norma sosial yang berlaku di masyarakat. Selain itu, masyarakat juga dapat mempersepsikan perempuan dalam posisi pemimpin dengan berdasar pada kesesuaian gender dengan peran pemimpin secara tradisional. Dalam hal ini pemimpin umumnya diasosiasikan dengan peran gender maskulin.

Pandangan terhadap perempuan dalam konteks kepemimpinan dapat pula dipengaruhi oleh bias persepsi. Bias-bias tersebut dapat berupa bias *halo effect*, *primacy effect*, *recency effect*, dan *stereotype* termasuk juga di dalamnya stereotip gender, prasangka terhadap pemimpin perempuan. Bias persepsi ini juga dapat termasuk *content* persepsi berupa kehangatan dan kompetensi. Perempuan dapat dilihat sebagai pemimpin yang memiliki kehangatan tinggi, tetapi dengan kompetensi yang rendah, atau bahkan diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi serta kehangatan yang tinggi di saat bersamaan.

Selanjutnya, membahas tentang pemimpin perempuan tentu tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan yang diharapkan untuk dimiliki pemimpin perempuan. Masyarakat Sulawesi Selatan dalam mempersepsikan perempuan dalam konteks kepemimpinan akan menyesuaikan dan membandingkan dengan standar harapan dan ekspektasi yang ada di masyarakat serta kualitas kepemimpinan yang diharapkan untuk dimiliki perempuan agar dianggap layak untuk posisi pemimpin.