

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2017). Kerajaan Bone Dalam Lintasan Sejarah Sulawesi Selatan (Sebuah Pergolakan Politik Dan Kekuasaan Dalam Mencari, Menemukan, Menegakkan Dan Mempertahankan Nilai-Nilai Entitas Budaya Bugis). *Lensa Budaya: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Budaya*, 12(2), 15-28.
- Abror, M. (2020). Kepemimpinan wanita perspektif hukum islam. *TERAJU: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 2(01), 53-63.
- Adero, F.A., & Odiyo, W.O. (2020). Leadership Theories and the Desired Competencies of the 21st Century Organization Leader.
- American Psychology Association. (2015). *APA dictionary of psychology (2<sup>nd</sup> ed)*. American Psychological Association.
- Alhadhrami, A., Goby, V. P., Al-Ansaari, Y., Stokes, P., & Smith, S. (2018). Women's enactment of leadership in a heavily gender-marked Islamic context: an exploration within the United Arab Emirates. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 728–747. doi:10.1108/IJOA-08-2017
- Badrolhisam, N. I., Omar, N., & Achim, N. (2022). Perceived traits for future women academic leaders in malaysian higher education institutions. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 11(1), 262–284. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v11-i1/11692>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Jumlah penduduk provinsi Sulawesi Selatan*. <https://sulsel.beta.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODMjMg==/jumlah-penduduk-provinsi-sulawesi-selatan--2024.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Indeks ketimpangan gender menurut provinsi*. <https://kalbar.bps.go.id/indicator/40/402/1/indeks-ketimpangan-gender-menurut-provinsi.html>
- Bareket, O., & Fiske, S.T. (2023). A systematic review of the ambivalent sexism literature: Hostile sexism protects men's power; benevolent sexism guards traditional gender roles. *Psychological bulletin*.
- Bass, B.M. (1960). *Leadership, psychology, organizational behavior*. Harper & Brother New York.
- Baumeister, R.F., & Vohs, K. D. (2007). *Encyclopedia of social psychology*. Sage Publication.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 1-162.
- Biddle, B. B., & Thomas, E. J. (Eds). (1966). *Role Theory: Concepts and reseach*. New York: Wiley

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), p.77-101. Retrieved from [http://eprints.uwe.ac.uk/11735/2/thematic\\_analysis\\_revised\\_-\\_final.pdf](http://eprints.uwe.ac.uk/11735/2/thematic_analysis_revised_-_final.pdf)
- Charkhalashvili, T., & Kapanadze, T. (2023). Emotional Intelligence and Leadership. *Business and Legislation*.
- Cho, Y., Li, J., & Chaudhuri, S. (2020). Women entrepreneurs in asia: Eight country studies. *Advances in Developing Human Resources*, 22(2), 115-123. Doi: <https://doi.org/10.1177/1523422320907042>
- Christiansen, B., & Chandan, H.C. (2021). *Applied social psychology in multiculturalism*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6960-3>
- Claus, V.A., Callahan, J.L., & Sandlin, J.R. (2013). Culture and leadership: women in nonprofit and for-profit leadership positions within the European Union. *Human Resource Development International*, 16, 330 - 345. Doi: 10.1080/13678868.2013.792489
- Contu, F., Tesi, A., & Aiello, A. (2023). Intergroup contact is associated with less negative attitude toward women managers: the bolstering effect of social dominance orientation. *Behavioral Sciences*, 13(12), 973.
- Deep, D. (2023). The power of resilience and flexibility in business leadership: Adapting to change. *Magna Scientia Advanced Research and Reviews*.
- Dhatt, R., Theobald, S., Buzuzi, S., Ros, B., Vong, S., Muraya, K., & Jackson, C. (2017). The role of women's leadership and gender equity in leadership and health system strengthening. *Global Health, Epidemiology and Genomics*, 2, e8
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradiction. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1-12. doi:10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2016). *Social role theory of sex differences and similarities: Implication for prosocial behavior*. John Wiley & Sons, Ltd. doi:10.1002/9781118663219.wbegss183
- Elizabeth O'Leary. (2000). *10 Minutes guide to leadership, 2<sup>nd</sup> edition*. Macmillan USA Inc.
- Emanratu, P. F. (2020). Kepemimpinan perempuan dalam perspektif masyarakat desa. *Jurnal Otonomi – STIA TRINITAS*, 13 (25), 1-8.
- Fakih, M. (2020). *Analisis Gender dan transformasi sosial*. Insist Press.
- Fitria, N. (2023). Perspektif Islam Tentang Kepemimpinan Perempuan Pada Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 1774-1787
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from

- perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fiske, S.T., Gilbert, D. T., & Lindzey. (2010). *The handbook of social psychology volume 3, 5<sup>th</sup> ed.* John Wiley & Sons.
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2021). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 1–21. doi:10.1080/0305764x.2021.1927987
- Guo F, Xue Z, He J and Yasmin F (2023) Ethical leadership and workplace behavior in the education sector: The implications of employees' ethical work behavior. *Organizational Psychology*, 13(1), 1-8. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1040000
- Halimatuzzahro, H., Azmi, L. F., & Andriani, M. (2020). Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif. *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 52-68
- Hallward, M.C., & Muellers, B.H. (2019). Women's Leadership in Oman: An Intersectional and Transnational Perspective. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 27(2), 361 - 384.
- Hazani, D. C. (2022). Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Islam di Era Modern. *MASALIQ*, 2(5), 679-693
- Hoffmann, A., & Musch, J. (2019). Prejudice against Women Leaders: Insights from an Indirect Questioning Approach. *Sex Roles*, 80(12), 681-692.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2018). *Social Psychology Eight edition.* Pearson Education Limited.
- Hutahaean, W. S. (2020). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan.* Ahlimedia Press.
- IDN Times. (2024). Indonesia gen z report 2024: understanding and uncovering the behavior, challenges and opportunity. *IDN Research Institute.*
- IDN Times. (2024). Indonesia millennial report 2024: understanding and uncovering the behavior, challenges and opportunity. *IDN Research Institute.*
- Jalalzai, F., Kreft, B., Martinez-Port, L., dos Santos, P. A., & Smith, B. M. (2022). A tough woman around tender men: Dilma Rousseff, gendered double bind, and misogynistic backlash. *Frontiers in Political Science*, 4, 926579.
- Jussim, L. (2012). *Social perception and social reality: Why accuracy dominates bias and self-fulfilling prophecy.* Oxford University Press.
- Kalaitzi, S., Cheung, K.L., Cheung, K.L., Hilgsmann, M., Babich, S., Babich, S., & Czabanowska, K. (2019). Exploring Women Healthcare Leaders'

- Perceptions on Barriers to Leadership in Greek Context. *Frontiers in Public Health*, 7. Doi: 10.3389/fpubh.2019.00068
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kassin, S., Fein, S., & Markus, H. R., (2014). *Social psychology 9<sup>th</sup> edition*. Wadsworth Cengage Learning.
- Kesuma, A. I., & Irwan, I. (2019). Perempuan Bugis: dinamika aktualisasi gender di Sulawesi Selatan. In *Seminar Nasional LP2M UNM*.
- Kiftiyah, A. (2019). Perempuan dalam partisipasi politik di Indonesia. *Yinyang: Journal of Islamic Studies of Gender and Children*, 14 (1), 1-13.
- Kim, U. & Berry, J.W. (1993). *Indigenous Psychologies*. Sage Publication.
- Klenke, K. (1996). *Women and leadership: A contextual perspective*. Springer Publishing Company, Inc.
- Koburtay, T., & Syed, J. (2019). A contextual study of female-leader role stereotypes in the hotel sector. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(1), 52-73. doi:10.1080/09669582.2018.1560454
- Koburtay, T., & Syed, J. (2020). Prejudice toward female leaders: Insights from the hotel sector in Jordan. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 520-542. doi:10.1080/15332845.2020.1763768
- Kwiatkowski, C. (2019). Effective Team Leader and Interpersonal Communication Skills. *Globalization and Development*, 121–130. doi:10.1007/978-3-030-15495-0\_13
- Lee, C. (2021). Leadership and the stereotype content model: examining gender and ethnicity. Doctora thesis, University of Calgary, Canada.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications, Inc.
- Lindzey, G., & Aronson, E. (1998). *The handbook of social psychology 3<sup>rd</sup> edition: Volume 1 Theory and method*. Newbery Award Records, Inc
- Malihah, L., Zabidi, H., Atkia, N., & Apifah, N. N. (2024). Kepemimpinan Perempuan dan Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1094-1103.
- Marbun, C. (2021). Millennial in the Workplace: Relationship between Intrapersonal Skills and Leadership Performance. *International journal of scientific and research publications*, 11, 669-677
- Moore, C., Mayer, D. M., Chiang, F. F. T., Crossley, C., Karlesky, M. J., & Birtch, T. A. (2019). Leaders matter morally: The role of ethical leadership in shaping employee moral cognition and misconduct. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 123–145. <https://doi.org/10.1037/apl0000341>

- Morley, L., & Crossouard, B. (2016). Women's leadership in the Asian Century: Does expansion mean inclusion?. *Studies in Higher Education*, 41(5), 801-814.
- Nasrulloh, N., & Utami, K. (2022). Fenomena perempuan sebagai pemimpin di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang: antara patriarki dan feminisme. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, 19-34.
- Ni'mah, M. R. (2022). *Kepemimpinan perdana menteri perempuan Benazir Bhutto dalam perspektif amina wadud* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Raja, D. B. I. ., & Haider, W. A. . (2022). Honored and empowered women: An Islamic Perspective. *Al-Duhaa*, 3(01), 78–89. <https://doi.org/10.51665/al-duhaa.003.01.0160>
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kualitatif*. Deep Publish.
- Robbin, S. P. (1989). *Organizational behavior, concept, controversies and applications*. Prentice Hall International Editions.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation method 3<sup>rd</sup>*. Sage Publication.
- Powell, GN, Butterfield, DA, & Jiang, X. (2021). Androgini dan Pemilihan Presiden AS 2020: Manfaat dari Tiket yang "Seimbang"? *Academy of Management Proceedings*.
- Pranoto, M. M. (2019). Perempuan Pemimpin di Gereja Isa Almasih: Tinjauan dari Perspektif Teologi Feminis dan Renewal Theology. *Jurnal Abdiel: Khazanah Pemikiran Teologi, Pendidikan Agama Kristen Dan Musik Gereja*, 2(2), 15-31.
- Pratiwi, S. H., Pratama, A., Armanto, D., & Yus, A. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan di sekolah dasar. *School Education Journal PGSD FIP UNIMED*, 13(2), 173-181.
- Putranto, I. D. (2018). Kepemimpinan berdasarkan gender: efektivitas dan tantangan (Studi Kasus pada Kelurahan Mugassari dan Kecamatan Tembalang Kota Semarang) (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Putri, S. U., Patuti, A., & Sam, Z. (2023). Keikutsertaan Wanita dalam Politik Praktis Perspektif Hukum Islam. *BUSTANUL FUQAH: Jurnal Bidang Hukum Islam*, 4(3), 474-485.
- Sabariman, H., Kholifah, S., Yulianti, Y., & Sobari, W. (2019). Klèbun babine': praktik, gaya kepemimpinan dan faktor pendorong keberhasilan memimpin pemerintah desa. *Kafaah: Journal of Gender Studies*, 9(2), 225-234.
- Sahrah, A. (2020). *Studi indigenous dengan metode kualitatif*. PT. Grmasurya.

- Skrzypczyńska, K. (2020). Significance of emotional intelligence in leadership. *Journal of Positive Management*, 9, 66.
- Sanderson, C. A. (2010). *Social Psychology*. John Wiley & Sons, Inc.
- Saputra, K. & Azmi, A. (2021). Kepemimpinan kepala desa perempuan (studi kasus di Desa Maliki Air, Kota Sungai Penuh, Jambi). *Journal of Civic Education*, 4(1), 57-65. <https://doi.org/10.24036/jce.v4i1.464>
- Saleh, A. A. (2020). *Psikologi Sosial*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Salim Almahri, K., & Wahab, S.A. (2023). Transformational Leadership and Psychological Resilience: A Conceptual Review. *International Journal of Scientific and Management Research*.
- Shaleh, M. (2018). *Kepemimpinan dan organisasi*. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Soetjipto, A. W. (2005). *Politik perempuan bukan gerhana*. Jakarta: Kompas.
- Sutikno, M. S. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Holistica.
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika kepemimpinan. *Skylandsea Professional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.
- Tamrin, S. (2024). Patriarki berkedok tubuh perempuan: sebuah analisis feminis. *Jurnal Perspektif*, 7(2), 301-310.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2006). *Social Psychology Twelve edition*. Pearson Education International.
- Tremmel, M., & Wahl, I. (2023). Gender stereotypes in leadership: Analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical, male, and female leaders. *Frontiers in Psychology*, 14, 1034258.
- Utaminingsih, A., Sabariman, H., & Riniwati, H. (2020). Representasi Feminisme pada Kepemimpinan Perempuan di Madura (Studi Keberhasilan Kepala Desa Perempuan Menjadikan Desa Bunder Sebagai Desa Swakarya dan Desa Swasembada). *Kafaah: Journal of Gender Studies*, 10(2), 173-186.
- Ulfah, U., Supriani, Y., & Arifudin, O. (2022). Kepemimpinan pendidikan di era disrupsi. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153-161.
- Waheeda, A., & Nishan, F. (2018). Challenges of women leaders in higher education institutions in the Republic of Maldives. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(12), 8-22.
- Wahyudi, M. (2023). Persepsi masyarakat terhadap realisasi kepemimpinan kepala desa perempuan di desa tellongeng kecamatan mare kabupaten bone. *Jurnal Kajian Sosial dan Budaya: Tebar Science*, 7(1), 99-109.
- Wahyuni. (2014). *Sosiologi Bugis Makassar*. UIN Alauddin Makassar.

- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129-142.
- Widayati, F. (2022). Kepemimpinan perempuan (Studi persepsi masyarakat desa Sukaraya terhadap kepemimpinan Bupati Luwu Utara Indah Putri Indriani) (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Winda, H., Yusuf, M, A., & Anam, H. (2023). Persepsi kontroversi kepemimpinan wanita pada negara mayoritas muslim di Indonesia. *Jurnal Studi Islam dan Masyarakat*, 2(2), 21-33.
- Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women leadership: telaah kapasitas perempuan sebagai pemimpin. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 14-29.
- Yu, M., Wen, J., Smith, S.M., & Stokes, P. (2022). Building-up resilience and being effective leaders in the workplace: a systematic review and synthesis model. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Yusuf, H. S., Al Iqlhas, I., Saputra, G. M., Esha, R. R. R., & Suharyat, Y. (2022). Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(6), 17-28.
- Zufrie, Z. (2019). Leadership dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. *ECOBISMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*.

# LAMPIRAN



## LEMBAR KUESIONER

### A. Identitas Subjek

Nama/Inisial :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Agama :  
Pendidikan terakhir :  
Pekerjaan :  
Asal Daerah :  
Suku :  
No.Telepon/WA :

- Apakah Anda pernah dipimpin oleh Perempuan (baik dalam bentuk organisasi/perusahaan atau pemerintahan)?
- Ya
  - Tidak

### B. Kuesioner Penelitian

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai pandangan masyarakat Sulawesi Selatan tentang pemimpin perempuan serta kualitas yang diharapkan masyarakat terhadap pemimpin perempuan. Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban yang salah. Sehingga, Anda dipersilakan untuk menuliskan jawaban berdasarkan penghayatan Anda secara pribadi baik dalam bentuk narasi maupun deskripsi. Jawaban yang Anda berikan secara apa adanya serta sesuai dengan pendapat atau penghayatan Anda pribadi akan membantu penelitian ini.

1a. Antara laki-laki dan perempuan, manakah yang paling layak untuk menjadi pemimpin?

- a. Laki-laki
- b. Perempuan
- c. Laki-laki=Perempuan

1b. Berdasarkan pilihan Anda pada **point 1a** di atas, ceritakan alasan Anda memilih jawaban tersebut.



2a. Menurut Anda, perempuan itu **lebih layak** menjadi pemimpin di...


- Perusahaan (Bank, Supermarket, Usaha swasta, dan sejenisnya)
- Lembaga pendidikan (Universitas, Sekolah, Bimbingan Belajar, dan sejenisnya)
- Instansi pemerintahan sipil (Kantor dinas pemerintahan)
- Instansi TNI-Polri
- Daerah sebagai kepala daerah (Presiden, Gubernur, Bupati, Camat, Lurah, dan sejenisnya)
- Lainnya:...

2b. Menurut Anda, perempuan itu **tidak sepantasnya** menjadi pemimpin di...

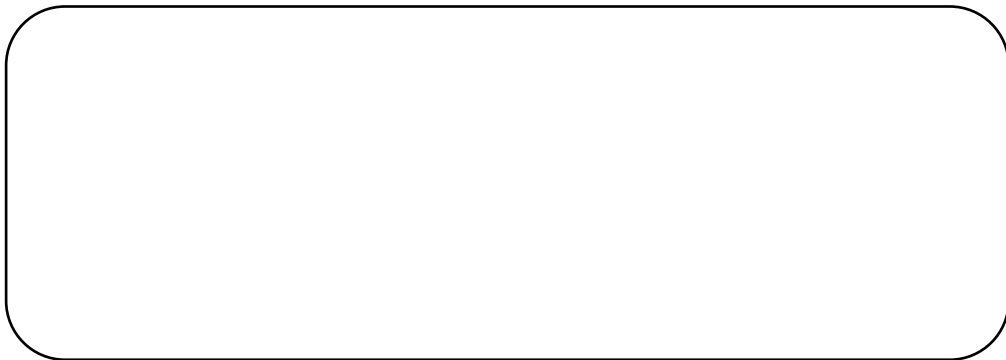
- Perusahaan (Bank, Supermarket, Usaha swasta, dan sejenisnya)
- Lembaga pendidikan (Universitas, Sekolah, Bimbingan Belajar, dan sejenisnya)
- Instansi pemerintahan sipil (Kantor dinas pemerintahan)
- Instansi TNI-Polri
- Daerah sebagai kepala daerah (Presiden, Gubernur, Bupati, Camat, Lurah, dan sejenisnya)

o Lainnya: ...

2c. Bagaimana pendapat Anda tentang perempuan yang menjadi pemimpin/atasan (pada berbagai bidang seperti yang disebutkan pada **poin 2a** dan **poin 2b** )



3a. Kualitas apa yang menurut Anda perlu dimiliki seorang pemimpin perempuan? (Silakan urutkan dari yang menurut Anda paling penting hingga kurang penting)



3b. Berdasarkan jawaban Anda pada **poin 3a** di atas, uraikan alasan Anda memilih jawaban tersebut.



## Lampiran 2 – *Guideline* Wawancara

### **LEMBAR *Guideline* Wawancara**

#### Identitas Partisipan

Nama/Inisial :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Agama :  
Asal Daerah :  
Latar Belakang Budaya :

#### Pelaksanaan Wawancara

Tempat Pelaksanaan :  
Hari/Tanggal Pelaksanaan :  
Waktu Mulai Pelaksanaan :  
Waktu Selesai Pelaksanaan :

#### **A. Tujuan Pelaksanaan**

Tujuan dari pelaksanaan proses wawancara ini adalah:

1. Mengetahui gambaran pandangan masyarakat Sulawesi Selatan tentang Pemimpin Perempuan.
2. Mengetahui kualitas yang diharapkan dari pemimpin perempuan.

#### **B. Tahapan Wawancara**

1. Pembukaan (*Opening*)

## 2. Inti (*Body*)

Berikut skenario pertanyaan wawancara yang telah disusun dan akan diajukan kepada partisipan berdasarkan tujuan penelitian.

- a. Menurut Anda, apa definisi dari seorang pemimpin?
- b. Menurut Anda, kemampuan memimpin yang baik itu seperti apa?
- c. Ceritakan pengalaman Anda dipimpin oleh pemimpin perempuan dan laki-laki.
- d. Ceritakan perbedaan yang Anda rasakan saat dipimpin oleh pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki.
- e. Bagaimana pendapat Anda tentang pemimpin perempuan?
- f. Menurut Anda apakah ada semacam kelemahan tertentu yang membuat perempuan kurang cocok menjadi pemimpin?
- g. Apakah ada hal yang menurut Anda perlu diantisipasi oleh perempuan ketika menjadi pemimpin? silakan ceritakan.
- h. Apakah dari sisi budaya, lingkungan atau keluarga Anda terdapat semacam keyakinan atau ajaran mengenai pemimpin perempuan?
- i. Menurut Anda, apa saja kualitas yang perlu dimiliki oleh pemimpin perempuan?

## 3. Penutupan (*Closing*)

Lampiran 3 – *Informed Consent*

**LEMBAR INFORMED CONSENT**  
**INFORMAN PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. P. [REDACTED]  
Usia : 17 tahun  
Jenis Kelamin : Laki - laki  
Agama : Islam  
Asal Daerah : Bone

Menyatakan bahwa saya "**Bersedia**" menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Astri Febryanti  
NIM : C021201005  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Institusi : Universitas Hasanuddin

Segala data yang saya berikan adalah benar tanpa paksaan dari pihak manapun

Makassar, 14 Juni 2024

  
M. P. [REDACTED]

**LEMBAR INFORMED CONSENT**  
**INFORMAN PENELITIAN**

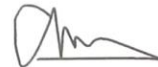
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi A [REDACTED]  
Usia : 21 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Asal Daerah : Makassar

Menyatakan bahwa saya "**Bersedia**" menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Astri Febryanti  
NIM : C021201005  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Institusi : Universitas Hasanuddin

Segala data yang saya berikan adalah benar tanpa paksaan dari pihak manapun



Makassar, 23 Juni 2024

**LEMBAR INFORMED CONSENT**  
**INFORMAN PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUH. [REDACTED]  
Usia : 23  
Jenis Kelamin : LAKI - LAKI  
Agama : ISLAM  
Asal Daerah : MAKASSAR

Menyatakan bahwa saya "**Bersedia**" menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Astri Febryanti  
NIM : C021201005  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Institusi : Universitas Hasanuddin

Segala data yang saya berikan adalah benar tanpa paksaan dari pihak manapun

Makassar, 24 Juni 2024

[REDACTED]  
MUH. [REDACTED]



**LEMBAR INFORMED CONSENT**  
**INFORMAN PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : S [REDACTED]  
Usia : 24  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Asal Daerah : Bone

Menyatakan bahwa saya "**Bersedia**" menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Astri Febryanti  
NIM : C021201005  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Institusi : Universitas Hasanuddin

Segala data yang saya berikan adalah benar tanpa paksaan dari pihak manapun

Makassar, 25 Juni 2024

[REDACTED]  
Sa [REDACTED]

Lampiran 5 – Coding Temuan Wawancara dengan MAXQDA

Code	Coded segments	Summary
Buruk dalam Pengambilan Keputusan	<p>Menurut saya itu lagi tadi yang saya katakan itu persoalan perasaan mungkin itu kelemahan seorang perempuan itu perasaannya, karena ketika perempuan ini ee mengambil keputusan itu dia tidak pakai dulu persoalan pemikirannya tetapi dia pakai persoalan perasaan-perasaannya dia merasakan dulu hal-hal yang baik langsung ambil keputusan, dia tidak menganalisa bagaimana dampaknya. Mungkin seperti itu</p> <p>Verbatim SH: 29 - 29 (0)</p>	
Kualitas > Kemampuan Analisa	<p>mampu menganalisa, memiliki cara analisa yang baik</p> <p>Verbatim SH: 35 - 35 (0)</p> <p>Ee dengan cara menganalisa itu ketika ada hal yang ingin dilakukan kita harus menganalisa dulu bagaimana kekuatan dan kelemahannya. Terus apakah dampak positif dan negatifnya bagi lembaga misalnya kalo buat kegiatan. Mungkin seperti itu</p> <p>Verbatim SH: 39 - 39 (0)</p>	

Lampiran 5 – Hasil Analisis

Pandangan Masyarakat Sulawesi Selatan tentang Pemimpin Perempuan

Kode	Tema	Kategori
<p>Asal bukan pemimpin Agama; Asal tidak menyalahi aturan agama</p>	<p><b>Kepercayaan berbasis agama</b></p> <p>Pandangan yang berdasar pada keyakinan agama yang dianut bahwa perempuan layak menjadi pemimpin, namun dengan tetap memerhatikan nilai-nilai agama</p>	
<p>Kesempatan yang sama; kesetaraan; kepemimpinan tidak berhubungan jenis kelamin; gender bukan standar</p>	<p><b>Prinsip Kesetaraan</b></p> <p>Pandangan yang berdasar pada nilai-nilai kesetaraan yang diinternalisasi meliputi keadilan, inklusi, dan penghargaan terhadap semua individu, tanpa memandang latar belakangnya</p>	
<p>Berkharisma; persuasif; Percaya Diri; energik; berkemauan kuat; lebih tegas; rasional; bijaksana; bertanggung jawab: problem solving yang baik; lebih produktif; mampu membangun hubungan interpersonal; sifat kerja mengarah ke masyarakat</p>	<p><b>Memiliki Karakter Maskulin</b></p> <p>Atribut/trait yang secara tradisional dikaitkan dengan laki-laki dalam masyarakat seperti tegas dan kuat</p>	Layak
<p>Selama Capable; memiliki kemampuan; personal; kualitas; mumpuni; leadership; kompetensi; kualifikasi; compatible; kapabilitas; memenuhi kriteria pemimpin, serta tergantung kemampuan yang dimiliki; problem solving yang baik; lebih kompeten; Kecakapan perhitungan keuangan dan bisnis; komunikatif; inteligent; cerdas; terstruktur; teliti; detail; memiliki power; koneksi lebih luas; pengalaman; kemampuan spasial; cepat tanggap</p>	<p><b>Memiliki Kompetensi</b></p> <p>Kecakapan atau kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang mendukung kinerja secara efektif sebagai pemimpin</p>	

## Kualitas yang Diharapkan dari Pemimpin Perempuan

Kode	Tema	Kategori
Tangguh; Pantang Menyerah; Gigih; Ketahanan mental; ketahanan diri; tabah; kemampuan untuk bangkit; ulet; telaten; tekun; sabar;	<b>Resiliensi</b>  Kemampuan untuk menghadapi, mengatasi dan bangkit kembali dari situasi sulit atau tantangan yang dihadapi	
Taat Tuhan; kecerdasan spiritual; beriman;	<b>Religiusitas</b>  Keterlibatan dan komitmen terhadap ajaran agama	<i>Psychological Strength</i>
Tidak terbawa perasaan; regulasi emosi; kecerdasan emosional; kepekaan; empati; simpati; kepedulian; mampu memahami bawahan; kesadaran diri;	<b>Kecerdasan Emosional</b>  Kemampuan untuk mengenali, memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain	
Adaptif; keterbukaan; luwes; flexibility; multi-tasking; agile	<b>Flexibility</b>  Kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan situasi, kebutuhan tim, serta dinamika organisasi	
Berpikir kritis; berpikir kreatif; berpikir sustainability; berpikir logis; berpikir sistematis; berpikir rasional; inovatif; growth mindset; intelektual	<b>Cognitive Ability</b>  Kemampuan untuk dapat memproses informasi secara efektif	<i>Competence and Expertise</i>
Pengetahuan; kemampuan di bidangnya; kecakapan akademik; keahlian problem solving; mampu menjadi mentor; kemampuan manajerial; mampu mendidik; pengalaman; ahli strategi; berkompeten; objektif	<b>Kompetensi</b>  Pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang mendukung kinerja secara efektif	
cepat tanggap; motivasi; semangat; keyakinan diri; percaya diri; manajemen diri; manajemen waktu;	<b>Keterampilan Intrapersonal</b>  Kemampuan untuk memahami dan mengelola pikiran, perasaan, dan perilaku diri sendiri, mencakup manajemen diri, pengelolaan emosi	<b>Keterampilan Intrapersonal dan Interpersonal</b>  Kemampuan untuk pemahaman dan pengelolaan diri sendiri serta kemampuan ntk dapat berinteraksi dan berhubungan dengan individu lain secara efektif