

# Peran Mediasi Sikap dalam Hubungan Stereotip Gender dan Preferensi Memilih Pemimpin Perempuan

Amelia Pebi Widi Astuti<sup>1</sup>, Aftina Nurul Husna<sup>2</sup>

Universitas Negeri Semarang

[ameliafebiww@students.unnes.ac.id](mailto:ameliafebiww@students.unnes.ac.id)<sup>1</sup>, [anhusna@mail.unnes.ac.id](mailto:anhusna@mail.unnes.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstract

*Gender stereotypes contribute to the low representation of women in leadership and influence individual preferences in selecting female leaders. These stereotypes, shaped by social constructs, can marginalize women's roles and reduce trust in female leadership. This study aims to examine the effect of gender stereotypes on the preference for female leaders, with attitudes toward female leadership as a mediating variable. The research was conducted on 152 civil servants in the Semarang City Government using a convenience sampling technique. Data were collected using three instruments: a gender stereotype scale, the Attitudes Toward Women in Leadership scale, and a vignette-based and a vignette-based survey to measure participants' preference for female leaders. Mediation analysis revealed that female gender stereotypes indirectly influence the preference for female leaders through attitudes toward female leadership, indicating full mediation ( $\beta = -0.137, p < 0.05$ ). These findings highlight the importance of fostering more positive attitudes toward female leadership to enhance trust and promote a more equitable and inclusive work environment.*

**Keywords :** Gender Equality, Female Leadership, Gender Stereotypes, Gender Bias

## PENDAHULUAN

Perempuan dalam dunia kerja kerap menghadapi tantangan manajerial yang lebih kompleks karena harus melawan stereotip gender, menyeimbangkan peran ganda, menembus bias struktural, dan memperkuat kredibilitas kepemimpinan. Ketidakadilan gender secara umum lebih banyak menimpa perempuan, manifestasi dari ketidakadilan tersebut berdampak pada berbagai tindakan marginalisasi terhadap perempuan (Wiasti, 2017). Baiduri dkk. (2023) menyatakan bahwa di dalam organisasi maupun instansi ketidaksetaraan gender masih terus terjadi terutama dalam tingkat kepemimpinan tertinggi. Hal ini membuat jalur kepemimpinan perempuan lebih terjal dibandingkan laki-laki (Hidayah & Munastiwi, 2019). Kondisi tersebut terjadi karena masih terdapat pandangan di masyarakat yang meragukan kemampuan perempuan sebagai pemimpin (Kamil dkk., 2024). Oleh karena itu, kesetaraan dalam pekerjaan masih menjadi tujuan yang sulit dicapai bagi perempuan, terlebih di negara berkembang seperti Indonesia (Ramseook-Munhurrun dkk., 2025). Kepemimpinan pun lebih sering dipercayakan kepada laki-laki karena anggapan bahwa perempuan memiliki wawasan terbatas dan pengalaman yang kurang memadai dibandingkan laki-laki (Fitriana & Cenni, 2021).

Adanya pemikiran tradisional yang menempatkan laki-laki di posisi dominan dalam ruang publik, sementara perempuan lebih banyak diasosiasikan dengan ranah domestik, terutama pandangan patriarki yang menempatkan laki-laki sebagai pemimpin alami, membuat kepemimpinan perempuan sering dianggap berbeda (Gazali dkk., 2026). Perbedaan tersebut bukan karena perempuan benar-benar memimpin dengan cara yang berbeda, melainkan karena sifat alamiah yang dilekatkan pada mereka, misalnya dianggap lebih emosional, lembut, dan kurang rasional, serta norma sosial budaya yang menempatkan perempuan pada posisi subordinat. Akibatnya, apa yang dilakukan perempuan dalam kepemimpinan sering diperlakukan secara berbeda oleh orang lain (Priatiningsih, 2018), dan perempuan kerap dianggap tidak mampu memimpin dengan tegas dan bertanggung jawab (Fitriana & Cenni, 2021).

Pada dasarnya perempuan dan laki-laki tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan mengenai kemampuan dasar potensial. Perbedaan hanya terletak pada gaya kepemimpinan yang dimiliki. Gaya kepemimpinan laki-laki sering diasosiasikan dengan ketegasan dan otoritas tinggi, terutama dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, perempuan kerap dipandang lemah lembut, namun tetap mampu bersikap tegas saat dihadapi dengan pekerjaan dan tanggung jawab. Kepekaan perempuan justru berpotensi menciptakan hubungan yang lebih harmonis melalui pendekatan yang lebih empatik (Siregar & Wardi, 2023). Perempuan cenderung menyelesaikan konflik secara damai dibanding dengan laki-laki yang berorientasi pada tindakan langsung (Wattimena & Hutabarat, 2021).

Dalam dunia kerja, diskriminasi gender masih kerap terjadi, dimulai dari proses perekrutan hingga proses kerja berlangsung. Pada tahap rekrutmen misalnya, perempuan kerap dihadapi pertanyaan seputar rencana menikah dan memiliki anak. Dalam proses kerja, terdapat anggapan bahwa perempuan lebih cocok dengan posisi administratif dibanding kepemimpinan (Rohmany dkk., 2023). Meskipun gerakan emansipasi perempuan telah memberi dampak positif berupa meningkatnya kesadaran akan kesetaraan gender, stigma dan penolakan dalam masyarakat terhadap pemimpin perempuan menyebabkan lambatnya perkembangan peran dan posisi perempuan dalam kepemimpinan (Abbas, 2020).

Data global menunjukkan adanya ketimpangan gender, bahwa hanya 24 dari 500 CEO Fortune Global adalah perempuan (Ramseook-Munhurrun dkk., 2025), dan perempuan hanya menempati sekitar 15% posisi kepemimpinan di 100 perusahaan Eropa (Steffens dkk., 2019). Di Indonesia, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja pada tahun 2023 masih lebih rendah dibanding laki-laki, yaitu 54,52% sedangkan laki-laki 84,26% (Badan Pusat Statistik, 2024). Ketimpangan serupa juga terlihat di sektor pemerintahan. Secara global, keterwakilan perempuan di parlemen pada tahun 2021 hanya sekitar 25,5% menurut data dari *Inter-Parliamentary Union* dalam (Pane dkk., 2024). Dalam kabinet Merah Putih Prabowo-Gibran juga hanya menempatkan lima perempuan dari total 48 menteri. Meski demikian, jumlah perempuan yang menjabat sebagai kepala daerah di Indonesia meningkat dari 37 orang pada 2016 menjadi 47 orang pada 2017 (Prastio dkk., 2021). Di sisi lain, kebijakan afirmasi melalui UU No. 12 Tahun 2003 telah menetapkan target keterwakilan perempuan dalam legislatif sebesar 30% (Widiyaningrum, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa hambatan struktural terhadap kepemimpinan perempuan bukan hanya soal kemampuan, melainkan juga soal persepsi dan preferensi masyarakat. Padahal, keterwakilan gender dalam birokrasi berkontribusi pada peningkatan hasil sosial dan pembangunan masyarakat secara keseluruhan (Park & Liang, 2021), sehingga upaya mendorong keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan menjadi semakin penting untuk diperhatikan.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan adalah stereotip gender. Stereotip gender adalah keyakinan, stigma, harapan, pandangan oleh masyarakat yang telah melekat dan dikaitkan pada tiap jenis kelamin seseorang (Sriwijayanti dkk., 2023). Stereotip gender muncul dari interaksi kompleks antara masyarakat, budaya, etnis, pengaruh dari politik, dan agama, yang menempatkan perempuan pada peran feminin dan domestik, sementara laki-laki dipandang sebagai pemimpin dan pelindung keluarga. Pandangan tersebut menunjukkan masih rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap perempuan sebagai pemimpin yang kompeten dan bertanggung jawab, terutama dalam konteks budaya patriarki yang menempatkan laki-laki pada posisi lebih dominan. Stereotip negatif tidak hanya mengembangkan persepsi sosial, tetapi turut memengaruhi cara individu mengevaluasi kepemimpinan perempuan, dan hal ini merupakan bentuk nyata dari ketidakadilan gender. Perempuan yang menjadi pemimpin sering dianggap kurang kompeten karena anggapan bahwa tugas perempuan terbatas pada ranah domestik seperti berhias, memasak, melahirkan, atau sekadar "dapur, sumur, kasur" (Suyanto & Astuti, 2022). Dengan demikian, stereotip gender berdampak pada sikap yang kurang positif terhadap kepemimpinan perempuan serta rendahnya preferensi memilih pemimpin perempuan (Liao & Luo, 2021).

Hubungan antara stereotip gender terhadap sikap dan preferensi seseorang untuk memilih pemimpin perempuan dapat dijelaskan melalui Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen. Individu pada hakikatnya bertindak secara rasional dengan mempertimbangkan informasi yang tersedia, di mana niat dipengaruhi oleh sikap juga norma sosial di lingkungan individu (Ajzen, 1991). Stereotip gender yang berkembang di masyarakat menjadi bagian dari norma tersebut, sehingga apabila norma sosial lebih mendukung laki-laki sebagai seorang pemimpin, sikap terhadap kepemimpinan perempuan cenderung kurang positif dan menyebabkan rendahnya preferensi dalam memilih pemimpin perempuan.

Berbagai penelitian telah mengkaji isu kepemimpinan perempuan, namun masih terbatas pada aspek persepsi dan sikap. Stereotip gender terbukti berpengaruh terhadap persepsi karyawan terhadap manajer perempuan (Azzahra, 2024). Budaya patriarki dan norma sosial juga menjadi penghambat bagi perempuan dalam meraih posisi kepemimpinan (Sari dkk., 2025). Selain itu, stereotip gender terhadap wanita karir berpengaruh pada pandangan masyarakat mengenai kemajuan karir serta peran perempuan dalam organisasi (Rokhim & Noorrizki, 2023). Namun, penelitian-penelitian tersebut belum mengkaji secara spesifik apakah sikap terhadap kepemimpinan perempuan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stereotip gender dan preferensi individu dalam memilih pemimpin perempuan, khususnya dalam birokrasi pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji hubungan stereotip gender terhadap preferensi memilih pemimpin perempuan dengan sikap terhadap kepemimpinan sebagai variabel mediasi dengan subjek penelitian adalah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Semarang.

Penelitian ini akan mengisi kekosongan penelitian pengetahuan mengenai peran sikap terhadap kepemimpinan perempuan sebagai mediator antara stereotip gender dan preferensi memilih pemimpin perempuan dalam konteks birokrasi pemerintahan Indonesia. Hal ini dikarenakan PNS perempuan yang memasuki jabatan tinggi di sektor pemerintahan menghadapi berbagai hambatan, seperti beban ganda berupa tanggung jawab domestik dan tuntutan peran profesional yang menuntut adanya pembagian waktu dan kehadiran yang tinggi (Hidayat, 2023). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan stereotip gender terhadap preferensi individu dalam memilih pemimpin perempuan dengan sikap terhadap kepemimpinan perempuan sebagai variabel mediasi, sekaligus memperkaya kajian kepemimpinan perempuan dalam konteks budaya Indonesia yang masih dipengaruhi nilai patriarki dan norma peran gender, juga sebagai masukan bagi kebijakan kesetaraan gender di sektor pemerintahan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis mediasi, yaitu teknik untuk menguji peran variabel perantara dalam hubungan antar variabel antara stereotip gender, sikap terhadap kepemimpinan perempuan, dan preferensi terhadap pemimpin perempuan (Hayes, 2018). Partisipan penelitian terdiri dari 152 pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi pemerintahan Kota Semarang. Kriteria partisipan meliputi pegawai aktif dengan minimal dua tahun pengalaman kerja serta tidak berada pada posisi pimpinan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Metode ini dipilih karena keterbatasan dalam jumlah responden yang dapat diperoleh pada tiap instansi, sehingga responden dipilih berdasarkan kemudahan akses peneliti dan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Meskipun demikian, seluruh partisipan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga data yang diperoleh tetap relevan dengan tujuan penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan tiga instrumen. Variabel stereotip gender diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Sriwijayanti dkk. (2023), yang diadaptasi dari Firdausia (2018) berdasarkan skala asli stereotip gender yang pertama kali dikembangkan oleh Firin (2004), dengan penyesuaian redaksi aitem oleh peneliti agar sesuai dengan karakteristik responden, terdiri dari 22 aitem dengan reliabilitas dimensi stereotip gender perempuan ( $\alpha = 0.795$ ) dan laki-

laki ( $\alpha = 0.765$ ). Variabel sikap terhadap kepemimpinan perempuan diukur menggunakan *Attitudes Toward Women Scale* (AWS) versi pendek yang dikembangkan oleh Spence dan Helmreich (1972). Skala ini sebelumnya telah digunakan dalam penelitian Sitoresmi dan Herdiana (2022) dalam versi adaptasi bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari 15 aitem dengan reliabilitas yang sangat baik ( $\alpha = 0.855$ ). Preferensi terhadap pemimpin perempuan diukur menggunakan *vignette survey* berupa skenario kandidat dengan representasi visual berupa foto kandidat, di mana responden diminta memilih kandidat yang dianggap paling layak untuk posisi kepemimpinan.

Analisis data dilakukan secara bertahap, diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan uji mediasi untuk menguji peran sikap terhadap kepemimpinan perempuan dalam hubungan antara stereotip gender dan preferensi terhadap pemimpin perempuan. Interpretasi hasil mediasi dilakukan dengan melihat efek langsung (*direct effect*), efek tidak langsung (*indirect effect*), dan efek total (*total effect*).

## KERANGKA KONSEPTUAL

### A. Preferensi Memilih

Preferensi merupakan kecenderungan individu dalam mengevaluasi dan memilih suatu objek berdasarkan keyakinan dan sikap yang telah terbentuk sebelumnya (Fishbein & Ajzen, 1975). Dalam pengambilan keputusan, peran preferensi penting karena menggambarkan pilihan akhir individu terhadap sebuah pilihan yang dianggap paling sesuai dengan karakteristik yang diinginkan tiap individu.

Dalam konteks preferensi memilih pemimpin perempuan, *Theory of Planned Behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) menjelaskan bahwa preferensi individu tidak berasal dari penilaian pribadi saja, namun terdapat norma subjektif yang turut berpengaruh. Ajzen (1991) menyatakan bahwa norma subjektif terdiri dari dua komponen, yaitu pertama, keyakinan normatif (*normative beliefs*), yakni persepsi individu tentang pendapat orang-orang di sekitarnya terhadap suatu perilaku, dan kedua, motivasi untuk mematuhi (*motivation to comply*), yakni dorongan individu untuk memenuhi harapan tersebut. Semakin kuat tekanan sosial yang dipersepsikan individu untuk menolak kepemimpinan perempuan, maka semakin rendah pula preferensi pemilihan pemimpin perempuan. Sebaliknya, apabila lingkungan sosial mendukung kepemimpinan perempuan dan individu termotivasi untuk mengikuti acuan tersebut, maka norma subjektif akan mendorong preferensi yang lebih positif terhadap pemimpin perempuan.

### B. Stereotip Gender

Stereotip gender berarti keyakinan juga ekspektasi yang didasarkan oleh jenis kelamin dan kerap kali membatasi peran serta peluang individu (Sriwijayanti dkk., 2023). Firin (2004) berpendapat bahwa stereotip gender merupakan persepsi yang berkaitan dengan cara berperilaku baik laki-laki dan perempuan. Stereotip gender yang mengakar di masyarakat memberikan tekanan pada laki-laki juga perempuan serta menciptakan ketidakseimbangan. Anggapan seperti inilah yang dapat menghambat perempuan untuk menjadi pemimpin dan lebih cocok tampil di belakang layar dan dianggap kurang untuk pekerjaan yang berkaitan dengan lapangan dan fisik. Ditambah dengan kepercayaan masyarakat bahwa sebaiknya pemimpin adalah laki-laki, karena dirasa lebih unggul baik dalam logika juga emosi.

Firin (2004) menjelaskan bahwa terdapat empat aspek stereotip gender, yaitu : 1) Ciri sifat kepribadian, aspek ini berhubungan dengan kepribadian yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki. Misalnya, laki-laki yang cenderung berani dan petualang, mandiri dan agresif. Sedangkan perempuan lebih pasif, sensitif, lemah lembut serta bergantung; 2) Perbedaan peran dan posisi sosial. Misalnya, laki-laki lebih banyak terlibat di sektor publik, berperan dalam produksi, dan sering kali dianggap lebih unggul dalam pengambilan keputusan, sementara perempuan sering terbatas pada sektor domestik dan reproduksi, seperti mengurus keluarga dan merawat anak. Stereotip sosial

memperkuat pandangan bahwa laki-laki adalah pengambil keputusan utama, sedangkan perempuan hanya berperan sebagai pengikut; 3) Penampilan fisik, di mana laki-laki biasanya tidak bersolek dan memiliki perawakan yang tinggi serta kuat, sementara perempuan lebih cenderung berdandan, dengan penampilan yang indah dan suara lembut; 4) Peran dalam keluarga, laki-laki berperan sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah utama, sedangkan perempuan sering kali mengurus rumah tangga, membantu mencari nafkah tambahan, atau menjadi penerima nafkah.

Stereotip gender yang berkembang dalam masyarakat seringkali memengaruhi cara pandang individu terhadap peran dan kapasitas wanita, termasuk dalam konteks kepemimpinan. Alisa dkk. (2024) menemukan bahwa stereotip gender dianggap sebagai penyebab utama *glass ceiling* yang membatasi perempuan dalam mengakses posisi kepemimpinan, dan ketika perempuan menjadi target bias gender, bukan hanya mereka yang dirugikan tetapi juga organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan adanya stereotip gender, perempuan kerap kali tidak mendapat dukungan dari sekitar untuk menjadi pemimpin karena anggapan bahwa perempuan cenderung emosional. Bagi individu yang memang menganut stereotip gender, akan menganggap kepemimpinan perempuan sebagai hal negatif. Sedangkan bagi mereka yang tidak menganut stereotip gender akan cenderung bersikap mendukung kepemimpinan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa stereotip gender berpotensi memengaruhi sikap individu terhadap kepemimpinan perempuan, khususnya di sektor pemerintahan.

### C. Sikap terhadap Kepemimpinan Perempuan

Sikap merupakan evaluasi individu terhadap suatu objek yang dapat memengaruhi kecenderungan tindakannya (Gawronski & Strack, 2012). Schiffman dan Kanuk (2007) menjelaskan bahwa sikap terdiri dari tiga komponen, yaitu kognitif berupa pengetahuan dan persepsi individu terhadap suatu objek, afektif berupa perasaan atau emosi individu terhadap objek tersebut, dan konatif berupa kecenderungan individu untuk bertindak terhadap objek sikap.

Penilaian individu terhadap kepemimpinan perempuan tidak hanya didasarkan pada kemampuan objektif yang dimiliki kandidat, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi budaya, pengalaman sosial, serta keyakinan yang berkembang dalam masyarakat terkait peran gender. Kondisi tersebut membuat perempuan yang menempati posisi kepemimpinan seringkali dihadapkan pada standar penilaian yang berbeda dibandingkan laki-laki, meskipun memiliki kompetensi yang setara (Kamil dkk., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa penilaian sosial yang berkembang di masyarakat dapat berperan dalam cara individu memandang kepemimpinan perempuan.

Sikap terhadap kepemimpinan perempuan dapat ditinjau melalui *Theory of Planned Behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen utama, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Dalam penelitian ini, penjelasan teori difokuskan pada norma subjektif yaitu persepsi individu yang berkaitan dengan harapan, pandangan maupun tekanan sosial dari lingkungan sekitar terhadap sebuah perilaku. Norma subjektif berperan dalam terbentuknya individu memandang serta menilai sebuah objek, termasuk kepemimpinan perempuan. Dalam konteks kepemimpinan perempuan, norma subjektif dapat terbentuk dari pandangan masyarakat, budaya organisasi, maupun opini kelompok sosial mengenai peran gender. Pandangan sosial tersebut berdampak pada keyakinan individu mengenai kemampuan, kelayakan perempuan sebagai pemimpin.

Ajzen (1991) juga mengemukakan bahwa sikap dipahami sebagai penilaian individu terhadap suatu perilaku yang timbul dari keyakinan mengenai dampak maupun konsekuensi yang mungkin terjadi apabila perilaku tersebut dilakukan. Keyakinan tersebut tidak hanya terbentuk dari pengalaman individu, tetapi juga berkembang melalui proses sosial, termasuk melalui stereotip gender yang hidup dalam masyarakat. Dalam hal ini *Theory of Planned Behavior* turut andil dalam terbentuknya keyakinan individu melalui pengaruh pandangan, harapan serta tekanan sosial dari lingkungan sekitar. Oleh karena itu, stereotip gender yang telah tumbuh di lingkungan sosial dapat

memengaruhi individu dalam menilai kemampuan perempuan menjadi seorang pemimpin, yang selanjutnya turut berperan dalam penerimaan atau penolakan sikap terhadap kepemimpinan perempuan. Sikap yang terbentuk tersebut dapat memengaruhi preferensi individu dalam menentukan pilihannya terhadap pemimpin perempuan.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* yang dikemukakan oleh Icek Ajzen, sikap individu berperan dalam memengaruhi pilihan atau perilaku seseorang. Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa stereotip gender memengaruhi preferensi dalam memilih pemimpin perempuan melalui sikap terhadap kepemimpinan perempuan sebagai variabel mediasi.

## HASIL PENELITIAN

### Profil Responden

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 152 responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 85 (55.9%), sedangkan laki-laki sejumlah 67 (44.1%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh usia 30-39 tahun (42,1%). Ditinjau dari instansi tempat bekerja, responden paling banyak berasal dari dinas industri (17.8%). Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan pegawai negeri sipil (PNS) (87.5%), dengan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh S1 (78.3%). Sementara itu, mayoritas responden tidak berada di bawah kepemimpinan perempuan, yaitu sebesar (54,6%).

Tabel 1. Statistik Deskriptif Karakteristik Responden (N=152)

Karakteristik	Kategori	N	%
Usia	25-29 Tahun	29	19.1
	30-39 Tahun	64	42.1
	40-49 Tahun	38	25.0
	50-55 Tahun	21	13.8
Jenis Kelamin	Laki-Laki	67	44.1
	Perempuan	85	55.9
Pendidikan Terakhir	D3	15	9.9
	S1	119	78.3
	S2 atau Lebih	18	11.8
Status Pekerjaan	Honorer	2	1.3
	PPPK	17	11.2
	PNS	133	87.5
Berada di bawah Pimpinan Perempuan	Ya	69	45.4
	Tidak	83	54.6

**Keterangan.** n = jumlah responden dalam kategori; % = persentase dari total responden.

### Deskripsi Skor dan Uji Asumsi

Berdasarkan hasil analisis terhadap 152 responden, nilai rata-rata pada variabel stereotip gender laki-laki adalah 32.8 dengan standar deviasi 3.18, sedangkan perempuan 26.7, dengan standar deviasi sebesar 3.74. Sementara itu, nilai rata-rata pada variabel sikap terhadap kepemimpinan perempuan adalah 47,5 dengan standar deviasi 6,62. Sedangkan untuk variabel

preferensi memilih, nilai rata-rata 1.47 dan standar deviasi 1.02. Berdasarkan hasil uji asumsi, residual model cenderung berdistribusi normal berdasarkan Q-Q plot. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinearitas, karena seluruh nilai VIF berada kisaran 1.15-1.52. Meskipun scatter plot residual masih memperlihatkan kecenderungan pola tertentu, model regresi masih dapat digunakan dengan kehati-hatian dalam interpretasi hasil.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (N=152)

Variabel	Min.	Max.	Mean	SD	Skewness (SE)	Kurtosis (SE)
Stereotip Gender Laki-Laki	24	43	32.8	3.18	0.555	0.964
Stereotip Gender Perempuan	13	37	26.7	3.74	0.123	0.855
<i>Attitudes toward Women Leadership</i>	29	60	47.5	6.62	-0.470	-0.073
Preferensi Memilih	0.00	3.00	1.47	1.02	0.052	-1.11

Keterangan. Min = Minimum; Max = Maximum; SD = Standar Deviasi; SE = Standard Error

### Uji Hipotesis

Setelah terpenuhinya uji asumsi, tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini analisis mediasi dilakukan melalui *software* JAMOVİ versi 2.4.14.0. Tujuan dilakukannya analisis mediasi untuk mengetahui pengaruh langsung, tidak langsung juga pengaruh total stereotip gender baik laki-laki dan perempuan, sikap terhadap kepemimpinan perempuan, serta preferensi memilih pemimpin perempuan.

Efek langsung merupakan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang terjadi tanpa melalui mediator (M) (Hayes, 2018). Pada penelitian ini berarti, pengaruh stereotip gender baik laki-laki dan perempuan terhadap preferensi memilih pemimpin perempuan yang terjadi tanpa melalui sikap terhadap kepemimpinan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek langsung (*direct effect*) stereotip gender laki-laki terhadap preferensi memilih pemimpin perempuan tidak signifikan dengan koefisien sebesar  $\beta = -0.110$ ,  $p > 0.05$ . Demikian pula pada stereotip gender perempuan terhadap preferensi memilih juga tidak signifikan dengan koefisien  $\beta = 0.000$ ,  $p > 0.05$ . Sehingga, baik stereotip gender baik laki-laki dan perempuan tidak secara langsung memengaruhi preferensi individu dalam memilih pemimpin perempuan.

Kemudian, terdapat efek tidak langsung yang berarti efek dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang terjadi melalui satu atau lebih variabel mediator (M) (Hayes, 2018). Dalam penelitian ini, efek tidak langsung berarti stereotip gender baik laki-laki dan perempuan terhadap preferensi memilih pemimpin perempuan melalui sikap terhadap pemimpin perempuan. Adapun stereotip gender laki-laki terhadap preferensi memilih melalui sikap juga tidak signifikan dengan  $\beta = -0.008$ ,  $p > 0.05$ . Sedangkan, stereotip gender perempuan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap preferensi memilih melalui sikap dengan  $\beta = -0.137$ ,  $p < 0.05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa hanya stereotip gender pada perempuan yang berpengaruh terhadap

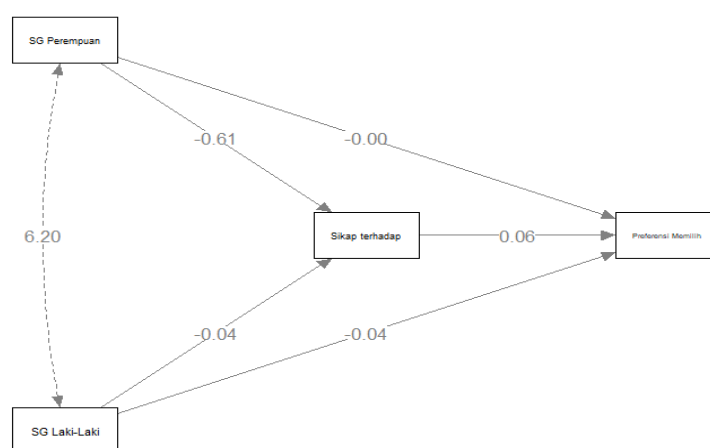
preferensi memilih pemimpin perempuan melalui mediator yaitu sikap terhadap kepemimpinan perempuan.

Sementara itu, efek total baik stereotip gender laki-laki dengan koefisien  $\beta = -0.118$ ,  $p > 0.05$  dan stereotip gender perempuan dengan koefisien  $\beta = -0.138$ ,  $p > 0.05$  keduanya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dengan demikian, sikap terhadap kepemimpinan perempuan berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara stereotip gender perempuan dengan preferensi memilih pemimpin perempuan, sedangkan pada stereotip laki-laki tidak ditemukan adanya efek mediasi yang signifikan. Hasil analisis dapat dilihat di Tabel 4 dan Gambar 1.

Tabel 4. Hasil Analisis Mediasi

Efek		Hubungan Variabel		$\beta$	Std. Error	p	95% CI
Efek Langsung ( <i>Indirect Effect</i> )	Tidak	Stereotip Laki-Laki → Sikap terhadap Kepemimpinan Perempuan → Preferensi Memilih Pemimpin Perempuan	Gender	-0.008	0.011	0.814	-0.030 - 0.025
Efek Langsung ( <i>Indirect Effect</i> )	Tidak	Stereotip Perempuan → Sikap terhadap Kepemimpinan Perempuan → Preferensi Memilih Pemimpin Perempuan	Gender	-0.137	0.012	0.002	-0.063 - -0.016
Efek ( <i>Direct Effect</i> )	Langsung	Stereotip Laki-Laki → Preferensi Memilih	Gender	-0.110	0.028	0.202	-0.091 - -0.020
Efek ( <i>Direct Effect</i> )	Langsung	Stereotip Perempuan → Preferensi Memilih	Gender	0.000	0.025	0.997	-0.057 - -0.049
Efek Total		Stereotip Laki-Laki → Preferensi Memilih	Gender	-0.118	0.030	0.206	-0.101 - -0.026
Efek Total		Stereotip Perempuan → Preferensi Memilih	Gender	-0.138	0.026	0.140	-0.096 - 0.019

Keterangan.  $\beta$  = koefisien regresi; Std. Error = *standard error*; p = nilai signifikansi; CI = *confidence interval*



Gambar 1. Path Diagram Analisis Mediasi

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stereotip gender masih berperan dalam memengaruhi kecenderungan memilih pemimpin perempuan melalui pembentukan sikap individu terhadap pemimpin perempuan. Dalam penelitian ini, pandangan yang membedakan peran laki-laki dan perempuan masih cukup kuat. Ketika individu meyakini bahwa laki-laki lebih layak menempati posisi kepemimpinan, sementara peran perempuan hanya sebatas pendukung, maka dukungan kepada perempuan dalam posisi kepemimpinan akan cenderung lebih rendah. Hal ini mengindikasikan hambatan bagi perempuan untuk menduduki jabatan strategis tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga berasal dari persepsi sosial yang telah terbentuk di lingkungan kerja. Kondisi ini mempertegas temuan Septiana dan Haryanti (2023) bahwa perempuan masih menghadapi keterbatasan untuk mencapai posisi kepemimpinan, meskipun memiliki kompetensi yang setara dengan laki-laki.

Penelitian ini mengungkap bahwa pengaruh stereotip gender tidak bekerja secara langsung, melainkan melalui pembentukan sikap terlebih dahulu. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* Ajzen (1991) yang menyatakan bahwa sikap merupakan salah satu penentu utama munculnya niat atau preferensi seseorang untuk bertindak. Dalam konteks ini, ketika stereotip terhadap perempuan bersifat negatif, sikap terhadap kepemimpinan perempuan juga cenderung negatif, yang pada akhirnya menurunkan kecenderungan untuk memilih pemimpin perempuan. Selama penilaian masih dipengaruhi oleh bias gender, maka kecenderungan memilih pemimpin laki-laki akan tetap lebih dominan. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gender masih menjadi faktor signifikan yang memengaruhi cara individu menilai dan menerima kepemimpinan perempuan (Rohim dkk., 2024), serta bahwa stereotip gender berpengaruh terhadap persepsi terhadap pemimpin perempuan (Azzahra, 2024). Temuan ini juga menunjukkan bahwa hanya stereotip gender terhadap perempuan saja yang berperan dalam membentuk sikap dan preferensi memilih pemimpin perempuan, sedangkan stereotip terhadap laki-laki tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Kemungkinan besar, hal ini terjadi karena adanya konstruksi sosial yang telah mengakar dalam budaya patriarki. Kepemimpinan laki-laki dianggap normal dan tidak menimbulkan penilaian atau reaksi apapun di Masyarakat. Braun (2017) menyebut fenomena ini dikenal sebagai

*think manager, think male*, yaitu kecenderungan orang untuk mengaitkan kepemimpinan dengan laki-laki, bahkan tanpa disadari. Hadirnya pemikiran yang memosisikan laki-laki sebagai pemimpin alami membuat kepemimpinan laki-laki dianggap wajar, sedangkan kepemimpinan perempuan masih kerap diragukan (Gazali dkk., 2026). Karena kepemimpinan laki-laki sudah dianggap begitu wajar, stereotip tersebut tidak lagi dipertimbangkan secara aktif oleh individu, sehingga tidak cukup kuat untuk membentuk sikap maupun memengaruhi preferensi. Yang sesungguhnya menekan preferensi terhadap pemimpin perempuan bukan karena orang secara aktif mendukung laki-laki, melainkan karena orang secara tidak sadar meragukan perempuan.

Eagly dan Karau (2002) menjelaskan hal ini melalui *role congruity theory*. Melalui teori ini dapat dipahami bahwa perempuan kerap dianggap kurang sesuai menduduki posisi kepemimpinan karena karakteristiknya yang lemah lembut. Sementara laki-laki sudah melekat dengan karakteristik seorang pemimpin. Dalam lingkup birokrasi, temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan formal saja belum cukup untuk mendorong keterwakilan perempuan pada posisi kepemimpinan. Meskipun telah ada berbagai regulasi yang mendukung kesetaraan gender, seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 dan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000, hambatan terhadap kepemimpinan perempuan masih kerap ditemukan dalam bentuk budaya kerja dan persepsi sosial di lingkungan kerja (Judiasih, 2022). Penyebab yang menghambat umumnya tidak berubah meskipun telah dilaksanakan berbagai program dan sosialisasi tentang kesetaraan gender.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis mediasi yang menunjukkan bahwa hanya stereotip gender terhadap perempuan yang berpengaruh signifikan terhadap preferensi memilih pemimpin perempuan melalui sikap ( $\beta = -0.137, p < 0.05$ ), sementara stereotip gender terhadap laki-laki tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ( $\beta = -0.008, p > 0.05$ ), intervensi yang harus dilakukan tidak hanya sekedar sosialisasi tentang regulasi, melainkan intervensi yang langsung berfokus pada pembentukan sikap pegawai terhadap kepemimpinan perempuan. Instansi pemerintahan perlu merancang program pelatihan yang tidak hanya memberikan pemahaman maupun informasi mengenai kesetaraan gender, tetapi juga mengajak pegawai merefleksikan secara aktif asumsi-asumsi mereka tentang kepemimpinan perempuan. Selain itu, mengingat banyaknya bias yang terjadi tanpa disadari, pimpinan instansi perlu meningkatkan kesempatan pegawai untuk bekerja bersama pemimpin perempuan yang kompeten. Proses seleksi dan promosi jabatan juga perlu dirancang dengan mekanisme yang lebih terstruktur dan berbasis kompetensi agar tidak memberi ruang bagi penilaian subjektif yang rentan terhadap bias gender. Bagi pembuat kebijakan, temuan ini menegaskan bahwa regulasi formal perlu diimbangi dengan program intervensi sikap yang terukur dan berkelanjutan di lingkungan birokrasi, dan bukan hanya sekedar aturan formalitas belaka.

Temuan ini, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis mediasi dengan efek tidak langsung stereotip gender perempuan terhadap preferensi melalui sikap ( $\beta = -0.137, p < 0.05$ ), mengindikasikan bahwa hambatan terhadap keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga pada penilaian individu terhadap perempuan sebagai pemimpin. Oleh karena itu, upaya meningkatkan keterwakilan perempuan tidak cukup dengan kebijakan formalitas saja, tetapi juga pada pembentukan sikap yang lebih positif terhadap kepemimpinan perempuan. Ketika sikap terhadap kepemimpinan perempuan menjadi lebih positif, maka preferensi memilih akan didasarkan pada kompetensi dan kinerja, bukan pada perbedaan serta sifat dan karakteristik gender.

Penelitian ini terbatas hanya pada instansi pemerintahan di Kota Semarang, juga belum membedakan pengalaman dan karakteristik responden yang dipimpin oleh perempuan atau tidak. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah atau instansi dalam mengkaji topik mengenai stereotip gender, serta dapat mempertimbangkan variabel lain atau dapat mengkaji topik stereotip gender dengan pendekatan kualitatif agar dapat mengolah pemahaman yang lebih mendalam.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa stereotip gender tidak berpengaruh secara langsung terhadap preferensi memilih pemimpin perempuan. Namun, stereotip gender perempuan terbukti berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap preferensi memilih pemimpin perempuan melalui sikap terhadap kepemimpinan perempuan, sedangkan stereotip gender laki-laki tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat stereotip gender terhadap perempuan, maka sikap terhadap kepemimpinan perempuan cenderung semakin negatif, yang pada akhirnya menurunkan preferensi memilih pemimpin perempuan. Dengan demikian, sikap terhadap kepemimpinan perempuan terbukti berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara stereotip gender perempuan dan preferensi memilih pemimpin perempuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk lebih menumbuhkan sikap-sikap positif terhadap pemimpin perempuan agar meningkatkan kepercayaan staf pemerintahan terhadap pemimpin perempuan, supaya tercipta lingkungan kerja yang adil dan setara tanpa bias gender.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, N. (2020). Dampak feminisme pada perempuan. *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama*, 14(2), 187–198.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Alisa, J., Laela, E., & Nurjanah, R. (2024). Gender stereotypes from a management perspective: A literature review. *Journal of Feminism and Gender Studies*, 4(2). DOI: <https://doi.org/10.19184/jfgs.v4i2.45136>
- Azzahra, G. A. (2024). Pengembangan stereotip gender terhadap persepsi karyawan pada manajer perempuan. *Konstruksi Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 3(4), 111–121. <https://doi.org/10.56393/konstruksisocial.v1i12.1375>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan kepemimpinan: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 179–204. DOI: <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1782>
- Braun, S., Stegmann, S., Hernandez Bark, A. S., Junker, N. M., & Van Dick, R. (2017). Think manager—think male, think follower—think female: Gender bias in implicit followership theories. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(7), 377–388. DOI: <https://doi.org/10.1111/jasp.12445>

- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Firdausia, S. (2018). *Hubungan antara stereotip gender dan efikasi diri dengan glass ceiling pada aparatur sipil negara perempuan di BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah* [Undergraduate Thesis (Skripsi S1)]. Universitas Sebelas Maret.
- Firin, M. (2004). *Pengaruh simbol lelaki, perempuan, dan toga serta pemaknaannya terhadap sikap stereotipe gender* [Master's Thesis]. Universitas Gadjah Mada.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Fitriana, A., & Cenni, C. (2021). Perempuan dan kepemimpinan. 1, 247–256. DOI: <https://doi.org/10.33363/sn.v0i1.65>
- Gawronski, B., & Strack, F. (2012). *Cognitive consistency: A fundamental principle in social cognition*. Guilford Press.
- Gazali, M. R. A., Sultan, L., & Arsyad, A. (2026). Konsep pemikiran hukum Islam tentang kepemimpinan gender. *LexIslamica: A Multidisciplinary Approach to Islamic Law and Its Contemporary Applications*, 2(6), 18–26.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hidayah, S. N., & Munastiwi, E. (2019). Pemimpin akademik atau manajerial? Aspirasi, harapan dan tantangan perempuan untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan tinggi islam. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 12(2), 455. DOI: <https://doi.org/10.21043/palastren.v12i2.5628>
- Hidayat, R. (2023). Analisa penerapan sistem merit di Pemerintah Kota Mataram (studi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama tahun 2022). *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 9(2), 388–407. DOI: <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v9i2.603>
- Judiasih, S. D. (2022). Implementasi kesetaraan gender dalam beberapa aspek kehidupan bermasyarakat di Indonesia. *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, 5, 284–302.
- Kamil, N., Saputri, I. D., Zahrah, F., & Mufida, A. Y. (2024). Sibling rivalry: Timbulnya kecemburuan sosial yang disebabkan oleh perbedaan gender atau rentang usia kelahiran (kasus pada usia 3–6 tahun). *Az-Zahra: Journal of Gender and Family Studies*, 4(2), 103–113. DOI: <https://doi.org/10.15575/azzahra.v4i2.29722>
- Liao, W., & Luo, L. (2021). Gender, education, and attitudes toward women's leadership in three East Asian countries: An intersectional and multilevel approach. *Societies*, 11(3), 103. DOI: <https://doi.org/10.3390/soc11030103>
- Pane, O. O., Sihombing, S., Simbolon, D., Zalukhu, D., & Lumbantobing, R. (2024). Kesetaraan gender. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Humaniora*, 2(6), 298–304.
- Park, S., & Liang, J. (2021). A comparative study of gender representation and social outcomes: The effect of political and bureaucratic representation. *Public Administration Review*, 81(2), 321–332. DOI: <https://doi.org/10.1111/puar.13092>
- Prastio, L. O., Abdillah, A., Nurlia, E., & Tati, T. (2021). Kepemimpinan perempuan di pemerintah daerah: Kajian kepemimpinan perempuan Wali Kota Tangerang Selatan. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 3(2), 103–114. DOI: <https://doi.org/10.47650/jglp.v3i2.261>

- Priatiningsih, S. (2018). Kepemimpinan wanita sebagai kepala sekolah studi di SD Negeri Kecamatan Balung Kabupaten Jember. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 1(1).
- RamseookMunhurrun, P., Naidoo, P., & Armoogum, S. (2025). Navigating the challenges of female leadership in the information and communication technology and engineering sectors. *Journal of Business and Socio-Economic Development*, 5(1), 55–70. DOI: <https://doi.org/10.1108/JBSED-03-2023-0014>
- Rohim, A. Z., Rohmawati, A., Fitriyah, A. Z., Lillah, F. T., Putra, R. S., & Fatimah, N. (2024). Kepemimpinan berbasis gender: Systematic literature view. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 86–92.
- Rohmany, S. M., Alfirdaus, L. K., & Fitriyah, F. (2023). Kebijakan perlindungan pekerja perempuan dari perspektif keadilan gender dan hak-hak pekerja perempuan (studi kasus pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara). *Journal of Politic and Government Studies*, 12(4), 100–119.
- Rokhim, I. M., & Noorrizki, R. D. (2023). Stereotip gender pada wanita karir di tempat kerja. *Flourishing Journal*, 2(6), 415–421. DOI: <https://doi.org/10.17977/um070v2i62022p415-421>
- Sari, N. R., Gunawan, A., & Rahmawati, F. (2025). Analisis dampak ketimpangan gender terhadap partisipasi perempuan di dunia kerja. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 313–321.
- Schiffman, L., & Kanuk, L. L. (2007). *Perilaku konsumen* (Edisi ke-7). Indeks.
- Septiana, A. N., & Haryanti, R. H. (2023). Glass ceiling pada pekerja Perempuan: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(1), 168–177. DOI: <https://doi.org/10.23887/jish.v12i1.58384>
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh gender dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229.
- Sitoresmi, R., & Herdiana, I. (2022). Hubungan antara gender role attitudes dan fear of success terhadap career salience pada perempuan dewasa awal yang bekerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(7), 924–938. DOI: <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i7.461>
- Spence, J. T., & Helmreich, R. (1972). The attitudes toward women scale: An objective instrument to measure attitudes toward the rights and roles of women in contemporary society. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 2, 66–67.
- Sriwijayanti, S., Widyarini, N., & Linsiyah, R. W. (2023). Gambaran stereotype gender di wilayah Kabupaten Jember. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 11. DOI: <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i2.2002>
- Steffens, M. C., Viladot, M. A., & Scheifele, C. (2019). Male majority, female majority, or gender diversity in organizations: How do proportions affect gender stereotyping and women leaders' well-being? *Frontiers in Psychology*, 10, 1037. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01037>
- Suyanto, A. W., & Astuti, S. P. (2022). Stereotip perempuan dalam bahasa indonesia dalam ranah rumah tangga. *SEMIOTIKA: Jurnal Ilmu Sastra Dan Linguistik*, 14(1), 79–90. DOI: <https://doi.org/10.19184/semiotika.v14i1.30110>
- Wattimena, A. N., & Hutabarat, G. F. I. (2021). Pengaruh femininitas perempuan dalam negosiasi konflik. *Journal of International Relations (JoS)*, 1(1), 32–42.

- Wiasti, N. M. (2017). Mencermati permasalahan gender dan pengarusutamaan gender (PUG). *Sunari Penjor: Journal of Anthropology*, 1(1), 29-42.
- Widiyaningrum, W. Y. (2020). Partisipasi politik kader perempuan dalam bidang politik: Sebuah kajian teoritis. *Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung*, 4(2), 126-142.