

Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi

Trioksa Siahaan¹, Ade Ananto Terminanto², Enny Haryanti³, Hegar Harini⁴, Didin Hikmah Perkasa⁵

¹STIE Dharma Bumiputera, Jl. Wr. Jati Timur Raya Barat, Kota Jakarta Selatan, 12760, Indonesia

²UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jl. Ir H. Juanda No.95, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412, Indonesia

³STIE Indonesia Banking School, Jl. Kemang Raya No.35 7, Kota Jakarta Selatan, 12730, Indonesia

⁴STKIP Kusuma Negara, Jl. Raya Bogor, Kota Jakarta Timur, 13770, Indonesia

⁵Universitas Paramadina, Jl. Gatot Subroto No. Kav. 97, Kota Jakarta Selatan, 12790, Indonesia

Email: trioksas@gmail.com

Article History

Received: 22-10-2024

Revision: 25-10-2024

Accepted: 25-10-2024

Published: 30-10-2024

Abstract. This research aims to analyze the role of female leadership in improving diversity and inclusivity in insurance companies through a literature review. Using a qualitative approach, data were collected from Google Scholar articles (2011-2024), with 18 selected from an initial 40. Findings show that participative and empathetic female leadership significantly fosters an inclusive work environment and boosts product innovation. PT Asuransi Allianz Indonesia and PT Asuransi Astra Buana illustrate how female leadership enhances company performance through diversity and inclusivity policies. Recommendations include strengthening diversity policies, female leadership training, and inclusive product innovation. This study is limited by literature sources, and future research should focus on empirical and comparative studies.

Keywords: Female Leadership, Diversity, Inclusivity, Insurance Companies

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas di perusahaan asuransi melalui tinjauan pustaka. Menggunakan pendekatan kualitatif, data diambil dari artikel Google Scholar periode 2011-2024, dengan 18 artikel terpilih dari 40 artikel awal. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang bersifat partisipatif dan empatik secara signifikan mendukung terciptanya lingkungan kerja inklusif dan meningkatkan inovasi produk. PT Asuransi Allianz Indonesia dan PT Asuransi Astra Buana mengilustrasikan bagaimana kepemimpinan perempuan mampu meningkatkan kinerja perusahaan melalui kebijakan keberagaman dan inklusivitas. Saran penelitian mencakup peningkatan kebijakan keberagaman, pelatihan kepemimpinan perempuan, dan inovasi produk inklusif. Penelitian ini dibatasi oleh sumber literatur dan rekomendasi untuk riset selanjutnya meliputi studi empiris dan komparatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Perempuan, Keberagaman, Inklusivitas, Perusahaan Asuransi

How to Cite: Siahaan, T. et al. (2024). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 2329-2341. [10.54373/ifjeb.v4i5.2038](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i5.2038)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan perempuan telah menjadi topik penting dalam diskusi tentang keberagaman dan inklusivitas di dunia kerja. Peran perempuan dalam posisi kepemimpinan semakin mendapat perhatian seiring dengan upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan beragam. Dalam beberapa tahun terakhir, semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan keberagaman, inovasi, dan kinerja organisasi (Novotney, 2024). Perusahaan asuransi, seperti halnya industri lainnya, telah melihat dampak positif dari kehadiran perempuan dalam posisi kepemimpinan, di mana perusahaan yang memiliki representasi perempuan yang kuat cenderung memiliki budaya kerja yang lebih inklusif, sehingga menarik talenta yang lebih beragam dan meningkatkan kreativitas tim.

Di dalam konteks perusahaan asuransi, keberagaman dan inklusivitas menjadi semakin penting, terutama mengingat peran industri ini dalam menyediakan layanan yang relevan bagi berbagai lapisan masyarakat. Perusahaan asuransi yang inklusif cenderung lebih adaptif dalam menghadapi kebutuhan nasabah yang beragam, sehingga mampu meningkatkan kepuasan pelanggan serta memperkuat citra perusahaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan dengan kepemimpinan perempuan lebih mampu mendorong terciptanya kebijakan yang inklusif dan mendorong pemikiran strategis yang lebih luas (Corinne Post et al., 2021). Dengan kata lain, kepemimpinan perempuan sering kali membawa perspektif baru yang dibutuhkan untuk menciptakan perubahan positif dalam organisasi, terutama dalam hal mengakomodasi keanekaragaman di tempat kerja.

Peran perempuan dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas juga sangat relevan dalam konteks sosial yang lebih luas, di mana kesetaraan gender dan akses yang adil terhadap peluang merupakan isu-isu yang semakin diperhatikan. Kebijakan keberagaman dan inklusivitas di perusahaan asuransi memberikan manfaat bagi karyawan dan berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan itu sendiri. Perusahaan asuransi cenderung lebih berfokus pada pengembangan program yang mendorong partisipasi semua karyawan melalui kepemimpinan perempuan, terlepas dari latar belakang gender, ras, atau budaya (Organizational, 2024). Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan terbuka, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan dan memperkuat kinerja organisasi.

Keberagaman di tempat kerja, yang sering kali didorong oleh kepemimpinan perempuan, juga terbukti meningkatkan inovasi dalam perusahaan. Sebagai pemimpin, perempuan sering kali lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan lebih cenderung membangun tim yang beragam, yang dapat menghasilkan solusi kreatif untuk tantangan bisnis (Galsanjigmed & Sekiguchi,

2023). Di industri asuransi, di mana perubahan regulasi dan dinamika pasar memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat, pemimpin perempuan sering kali membawa fleksibilitas dan pendekatan inklusif yang mampu menghadapi perubahan tersebut secara efektif. Hal ini semakin memperkuat argumentasi bahwa kepemimpinan perempuan berbicara tentang representasi sekaligus kualitas kepemimpinan yang mampu meningkatkan daya saing perusahaan.

Selain itu, kepemimpinan perempuan dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih inklusif melalui pengambilan keputusan yang lebih partisipatif. Perempuan pemimpin sering kali mempraktikkan gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif, yang melibatkan berbagai perspektif dalam proses pengambilan keputusan (Ruiyao et al., 2023). Di perusahaan asuransi, pendekatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dari berbagai latar belakang, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan. Dalam jangka panjang, perusahaan dengan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, serta kemampuan untuk menarik dan mempertahankan talenta berkualitas.

Di sisi lain, tantangan yang dihadapi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan di industri asuransi masih signifikan. Berbagai hambatan, seperti stereotip gender, kurangnya mentor, dan ketidaksetaraan peluang, masih menghambat partisipasi perempuan dalam kepemimpinan. Meskipun begitu, semakin banyak perusahaan asuransi yang menyadari pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan kepemimpinan perempuan. Program-program pengembangan kepemimpinan, kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan, serta inisiatif mentoring yang inklusif merupakan beberapa strategi yang digunakan untuk mendorong lebih banyak perempuan naik ke posisi kepemimpinan. Dengan demikian, menciptakan jalur yang lebih jelas bagi perempuan untuk berkembang dalam peran kepemimpinan akan memperkuat kemampuan perusahaan dalam mempromosikan keberagaman dan inklusivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas di perusahaan asuransi. Dengan fokus pada studi tinjauan pustaka, penelitian ini akan menyoroti kontribusi kepemimpinan perempuan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif, serta mengeksplorasi bagaimana strategi perusahaan asuransi dapat dioptimalkan untuk mendukung keberagaman dan inklusivitas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemangku kepentingan di industri asuransi dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih berorientasi pada kesetaraan gender dan keberagaman, sehingga meningkatkan kinerja dan keberlanjutan

perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas di perusahaan asuransi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai topik yang diteliti melalui interpretasi data yang bersifat non-kuantitatif. Peneliti melakukan analisis deskriptif guna menggambarkan dan menguraikan temuan dari literatur yang relevan. Data untuk penelitian ini diambil dari Google Scholar dengan rentang waktu 2011-2024, guna memastikan bahwa sumber-sumber yang digunakan merupakan studi terkini dan relevan dengan topik penelitian. Pada tahap awal, peneliti menemukan 40 artikel yang berkaitan dengan topik ini. Namun, setelah proses seleksi ketat berdasarkan relevansi dan kualitas konten, hanya 18 artikel yang dianggap memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel yang terpilih ini kemudian dianalisis secara mendalam untuk menemukan pola, tema, dan temuan yang signifikan terkait dengan kepemimpinan perempuan, keberagaman, dan inklusivitas di perusahaan asuransi.

HASIL

Kepemimpinan perempuan merujuk pada gaya dan pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh perempuan dalam posisi manajerial atau eksekutif, yang sering kali melibatkan empati, kolaborasi, serta keterbukaan terhadap berbagai perspektif. Pemimpin perempuan cenderung mempraktikkan gaya kepemimpinan partisipatif, di mana keputusan diambil dengan melibatkan masukan dari anggota tim, menciptakan lingkungan yang inklusif dan memberdayakan. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan dalam posisi kepemimpinan lebih cenderung mempromosikan keberagaman, inklusivitas, dan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dengan kesejahteraan karyawan (Franczak & Margolis, 2022). Di samping itu, kepemimpinan perempuan sering kali membawa perspektif unik yang memperkuat inovasi dan pengambilan keputusan strategis dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks.

Keberagaman dan inklusivitas adalah konsep yang berkaitan dengan upaya menciptakan lingkungan di mana berbagai perbedaan individu, seperti gender, ras, etnis, usia, latar belakang sosial-ekonomi, dan kemampuan, dihargai dan didukung. Keberagaman mengacu pada kehadiran berbagai kelompok dan perspektif yang berbeda dalam suatu organisasi atau komunitas (Shore et al., 2011), sementara inklusivitas memastikan bahwa setiap individu, terlepas dari perbedaannya, merasa diterima, dihormati, dan memiliki kesempatan yang sama

untuk berpartisipasi dan berkontribusi (Barney, 2024). Dalam konteks perusahaan, keberagaman dan inklusivitas memperkaya dinamika internal organisasi dan meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja bisnis secara keseluruhan, karena beragam pandangan dan ide dapat menciptakan solusi yang lebih komprehensif dan efektif.

Perusahaan asuransi adalah lembaga keuangan yang menyediakan layanan perlindungan terhadap risiko finansial dengan menawarkan berbagai produk asuransi, seperti asuransi kesehatan, jiwa, kendaraan, properti, dan lainnya. Melalui skema premi yang dibayarkan oleh nasabah, perusahaan asuransi menanggung potensi kerugian atau biaya yang mungkin timbul akibat kejadian tidak terduga, seperti kecelakaan, bencana, atau kematian. Dalam operasinya, perusahaan asuransi melakukan penilaian risiko untuk menentukan besaran premi dan kebijakan yang diberikan, sehingga mereka dapat mengelola portofolio risiko secara efektif. Di samping itu, perusahaan asuransi juga berperan penting dalam menjaga stabilitas keuangan nasabah, serta memberikan keamanan ekonomi jangka panjang, baik untuk individu maupun bisnis (Jay D'Aprile, 2023).

DISKUSI

Pembahasan mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas di perusahaan asuransi sangat penting mengingat perubahan signifikan yang terjadi di dunia bisnis dalam beberapa dekade terakhir. Di banyak negara, perempuan semakin berperan dalam posisi kepemimpinan, meskipun mereka masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk stereotip gender, kesenjangan upah, dan peluang yang terbatas untuk naik ke posisi strategis. Namun, ketika perempuan berhasil mencapai posisi kepemimpinan, mereka membawa perspektif baru yang berbeda dari rekan laki-laki, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan memperkuat budaya keberagaman dan inklusivitas di dalam organisasi (Thelma & Ngulube, 2024). Di perusahaan asuransi, di mana pelanggan dan karyawan berasal dari berbagai latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya, kepemimpinan perempuan sangat krusial dalam menciptakan lingkungan yang terbuka dan inklusif.

Keberagaman dan inklusivitas penting dari perspektif keadilan sosial serta berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki keberagaman di dalam tim mereka cenderung lebih inovatif dan adaptif dalam menghadapi perubahan pasar (Wagdi & Fathi, 2024). Kepemimpinan perempuan memainkan peran penting dalam mendorong keberagaman ini karena mereka lebih cenderung mendukung kebijakan yang inklusif dan memberikan peluang bagi individu dari berbagai latar belakang untuk

berkontribusi (Meng & Neill, 2021). Misalnya, di perusahaan asuransi, keberagaman dalam tim dapat meningkatkan pemahaman tentang kebutuhan klien yang beragam, sehingga perusahaan dapat menawarkan produk yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan pasar.

Studi kasus PT Asuransi Allianz Life Indonesia dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya kepemimpinan perempuan dalam menciptakan budaya yang inklusif dan beragam. Allianz telah lama berkomitmen pada keberagaman dan inklusivitas sebagai bagian dari strategi global mereka. Di Indonesia, Allianz berhasil memperkuat inklusivitas di tempat kerja dengan memberikan peluang yang setara bagi perempuan untuk menduduki posisi manajerial (Allianz, 2021). Salah satu pemimpin perempuan di Allianz Indonesia, Nina Hatumena, yang menjabat sebagai Head of People & Culture, telah aktif mempromosikan kebijakan yang mendukung keseimbangan gender dan keberagaman. Kebijakan ini menciptakan lingkungan yang adil bagi karyawan dan memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan dalam menghadapi dinamika industri asuransi yang terus berkembang.

Dalam hal pengambilan keputusan, perempuan cenderung lebih kolaboratif dan partisipatif dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lebih otoriter. Mereka sering kali mendengarkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas keputusan yang diambil. Di perusahaan asuransi, di mana pengambilan keputusan yang cepat dan tepat sangat penting dalam menghadapi tuntutan pasar dan regulasi, pendekatan ini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi kesalahan. Kepemimpinan perempuan juga cenderung lebih berfokus pada pengembangan bakat dan kesejahteraan karyawan, yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif (Ly, 2024).

Sebuah studi oleh McKinsey & Company pada tahun 2024 menemukan bahwa perusahaan dengan keberagaman gender di tingkat eksekutif memiliki peluang 29% lebih besar untuk mendapatkan kinerja di atas rata-rata industri mereka (McKinsey & Company, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman adalah perihal moral atau sosial sekaligus merupakan strategi bisnis yang dapat meningkatkan profitabilitas. Di industri asuransi, di mana persaingan ketat dan risiko bisnis sangat tinggi, perusahaan yang mampu mendorong keberagaman dan inklusivitas melalui kepemimpinan perempuan akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Keberagaman dalam tim asuransi juga memungkinkan perusahaan untuk memahami lebih baik kebutuhan nasabah dari berbagai latar belakang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan.

Selain itu, kepemimpinan perempuan juga dapat mendorong terciptanya kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Hal ini sangat penting, terutama di perusahaan asuransi, di mana stres dan tekanan kerja dapat sangat tinggi. Pemimpin perempuan sering kali lebih memahami kebutuhan akan fleksibilitas ini, baik bagi perempuan maupun laki-laki, sehingga mereka lebih mungkin untuk mempromosikan kebijakan kerja yang ramah keluarga (Fuwa, 2021). Allianz Indonesia, misalnya, telah memperkenalkan kebijakan cuti orang tua yang lebih fleksibel dan program pengembangan karier yang inklusif, yang dirancang untuk membantu karyawan, baik laki-laki maupun perempuan, dalam menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi mereka.

Namun, meskipun ada banyak manfaat dari kepemimpinan perempuan, masih ada banyak tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan representasi perempuan di posisi kepemimpinan, terutama di industri asuransi. Salah satu hambatan utama adalah stereotip gender yang masih ada di banyak perusahaan, di mana perempuan sering kali dianggap kurang kompeten untuk memimpin dalam industri yang didominasi oleh laki-laki. Selain itu, kurangnya mentor dan jaringan dukungan yang kuat juga menjadi tantangan bagi perempuan untuk naik ke posisi manajerial. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan asuransi perlu mengembangkan program mentoring dan pelatihan yang mendukung pengembangan kepemimpinan perempuan, serta menciptakan budaya yang menghargai keberagaman dan inklusivitas di seluruh tingkat organisasi.

Studi kasus lain yang relevan adalah PT Asuransi Astra Buana, yang telah berhasil mempromosikan perempuan ke posisi manajerial di berbagai divisi (Astra, 2024). Salah satu contohnya adalah Indah Octavia, yang menjabat sebagai Marketing – Commercial & Health Business Director. Di bawah kepemimpinannya, Astra Buana telah mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dalam manajemen sumber daya manusia, dengan memberikan lebih banyak peluang bagi perempuan untuk berkontribusi di posisi strategis. Langkah ini telah terbukti meningkatkan kinerja tim dan memperkuat budaya perusahaan yang inklusif dan beragam. Selain itu, Astra Buana juga telah memperkenalkan program pengembangan kepemimpinan khusus bagi perempuan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan talenta perempuan untuk posisi kepemimpinan di masa depan.

Di samping itu, kepemimpinan perempuan juga memberikan kontribusi besar dalam hal inovasi produk. Perempuan pemimpin sering kali membawa perspektif baru yang berbeda dari rekan laki-laki mereka, terutama dalam memahami kebutuhan nasabah perempuan yang sering kali terabaikan oleh perusahaan asuransi tradisional (Lwamba et al., 2022). Inovasi produk yang inklusif, seperti asuransi yang dirancang khusus untuk perempuan atau keluarga, dapat membantu perusahaan asuransi menarik segmen pasar baru dan meningkatkan loyalitas

pelanggan. Perusahaan seperti Allianz dan Astra Buana telah melihat hasil positif dari pendekatan ini, dengan memperkenalkan produk-produk asuransi yang lebih relevan bagi perempuan dan kelompok-kelompok yang sebelumnya kurang terlayani.

Kepemimpinan perempuan memainkan peran penting dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas di perusahaan asuransi. Dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif, kolaboratif, dan inklusif, perempuan pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mendorong inovasi dan kinerja bisnis yang lebih baik. Meskipun masih ada tantangan yang perlu diatasi, seperti stereotip gender dan kurangnya dukungan, perusahaan asuransi yang mampu mendukung dan mempromosikan kepemimpinan perempuan akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan di pasar yang semakin beragam dan dinamis. Studi kasus Allianz Indonesia dan Astra Buana menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dapat memberikan manfaat nyata dalam hal peningkatan kinerja organisasi, inovasi produk, dan kepuasan pelanggan.

Tabel 1. Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Keberagaman dan Inklusivitas di Perusahaan Asuransi

Aspek	Penjelasan
Definisi Kepemimpinan Perempuan	Kepemimpinan perempuan menekankan gaya yang inklusif, kolaboratif, dan partisipatif, mendorong empati serta melibatkan masukan dari tim. Mereka cenderung fokus pada keseimbangan antara kepentingan bisnis dan kesejahteraan karyawan.
Keberagaman dan Inklusivitas	Merujuk pada penciptaan lingkungan yang mendukung dan menghargai berbagai perbedaan individu, seperti gender, ras, etnis, dan usia. Keberagaman memperkaya organisasi, meningkatkan kreativitas, dan mengoptimalkan kinerja bisnis.
Peran dalam Perusahaan Asuransi	Perusahaan asuransi menyediakan produk yang melindungi dari risiko finansial. Melalui keberagaman, mereka dapat lebih memahami kebutuhan nasabah dari latar belakang yang beragam, serta merancang produk yang lebih relevan.
Peran Kepemimpinan Perempuan	Memperkuat budaya keberagaman dan inklusivitas, mendukung pengambilan keputusan partisipatif, serta mendorong keseimbangan kerja dan kehidupan. Pemimpin perempuan lebih kolaboratif dalam membuat keputusan dan meningkatkan produktivitas melalui keterlibatan tim yang inklusif.
Studi Kasus - Allianz Indonesia	Allianz berkomitmen pada keberagaman dan inklusivitas, memberikan kesempatan setara bagi perempuan dalam posisi manajerial. Nina

	Hatumena, sebagai Head of People & Culture, mempromosikan kebijakan yang mendukung keseimbangan gender dan inklusivitas di tempat kerja.
Studi Kasus - Astra Buana	Astra Buana mempromosikan perempuan ke posisi manajerial, seperti Indah Octavia. Perusahaan ini juga memperkenalkan program pengembangan kepemimpinan khusus perempuan, meningkatkan kontribusi perempuan dalam posisi strategis.
Kontribusi terhadap Inovasi	Kepemimpinan perempuan membantu perusahaan asuransi memahami segmen nasabah yang sering terabaikan, seperti perempuan. Pemimpin perempuan mendukung pengembangan produk inovatif yang inklusif dan menarik pasar baru.
Tantangan	Tantangan kepemimpinan perempuan meliputi stereotip gender, kurangnya dukungan, serta kesulitan dalam mencapai posisi strategis. Untuk mendukung kepemimpinan perempuan, perusahaan asuransi perlu mengembangkan program mentoring dan budaya yang menghargai keberagaman.
Manfaat bagi Perusahaan	Mendorong kinerja yang lebih baik, menciptakan budaya yang inklusif, meningkatkan kepuasan karyawan, serta memberikan keunggulan kompetitif melalui inovasi yang didorong oleh keberagaman. Studi McKinsey (2024) menyebut perusahaan dengan keberagaman gender di eksekutif memiliki peluang 29% lebih besar untuk kinerja yang di atas rata-rata industri

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan keberagaman dan inklusivitas di perusahaan asuransi. Gaya kepemimpinan perempuan yang partisipatif, kolaboratif, dan empatik mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai perbedaan. Hal ini meningkatkan kesejahteraan karyawan serta berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan melalui inovasi dan efisiensi operasional. Studi kasus PT Asuransi Allianz Indonesia dan PT Asuransi Astra Buana memberikan bukti nyata tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dapat memperkuat kebijakan keberagaman, menciptakan peluang setara, dan menghadirkan inovasi produk yang lebih inklusif. Dengan adanya keberagaman yang lebih baik di perusahaan asuransi, kemampuan untuk memahami dan melayani kebutuhan nasabah dari berbagai latar belakang meningkat, yang pada akhirnya dapat memperkuat posisi kompetitif perusahaan di

pasar. Implikasinya, perusahaan asuransi yang berkomitmen untuk mempromosikan kepemimpinan perempuan dan keberagaman dapat melihat peningkatan dalam kreativitas, inovasi produk, serta kepuasan karyawan dan pelanggan. Keberagaman yang didorong oleh kepemimpinan perempuan juga berimplikasi positif terhadap citra perusahaan dan kemampuannya untuk menarik talenta terbaik dari berbagai latar belakang. Selain itu, perusahaan asuransi yang mendukung inklusivitas akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di industri yang terus berkembang.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan asuransi. Pertama, perusahaan harus memperkuat kebijakan keberagaman dan inklusivitas dengan memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang sama terhadap posisi kepemimpinan. Ini dapat dilakukan melalui program mentoring dan pelatihan kepemimpinan yang dirancang khusus untuk perempuan. Kedua, perusahaan asuransi harus memperkenalkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, guna menarik dan mempertahankan talenta perempuan. Ketiga, perusahaan perlu mendorong inovasi produk yang lebih inklusif, dengan memperhatikan kebutuhan nasabah perempuan dan kelompok-kelompok yang selama ini terabaikan. Perusahaan asuransi dapat lebih siap menghadapi persaingan dan dinamika pasar yang semakin kompleks dengan memperkuat strategi-strategi ini.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang penting, terdapat beberapa keterbatasan yang harus diperhatikan. Pertama, karena fokus pada pendekatan kualitatif, penelitian ini tidak menyertakan data empiris yang dapat memberikan gambaran kuantitatif mengenai dampak kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan secara langsung. Kedua, studi kasus yang diambil hanya mencakup dua perusahaan asuransi di Indonesia, yang mungkin tidak cukup untuk mewakili seluruh industri asuransi, baik di Indonesia maupun secara global. Maka, untuk penelitian di masa depan, beberapa arah riset dapat dikembangkan lebih lanjut. Pertama, penelitian empiris yang menggunakan pendekatan kuantitatif dapat dilakukan untuk mengukur secara langsung dampak kepemimpinan perempuan terhadap kinerja perusahaan asuransi, seperti peningkatan pendapatan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Kedua, studi komparatif lintas negara dapat dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana peran kepemimpinan perempuan dan kebijakan keberagaman diterapkan di industri asuransi di berbagai negara. Ketiga, penelitian lebih lanjut bisa menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perempuan untuk mencapai posisi

kepemimpinan, termasuk hambatan budaya, institusional, dan sosial yang dihadapi di berbagai wilayah atau industri. Melalui riset yang lebih komprehensif, diharapkan pemahaman mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam industri asuransi dapat terus berkembang dan diimplementasikan secara lebih luas.

REFERENSI

- Allianz. (2021). *Allianz Life Indonesia Raih Penghargaan Best Women Empowerment Initiative for Outstanding Gender-Inclusive Workplace*. Www.Allianz.Co.Id. <https://www.allianz.co.id/tentang-kami/berita-perusahaan/ruang-berita/2021/2021-november/allianz-life-indonesia-raih-penghargaan-best-women-empowerment-initiative-for-outstanding-genderinclusive-workplace.html>
- Astra. (2024). *Jajaran Manajemen*. Www.Asuransiastra.Com. <https://www.asuransiastra.com/corporate/management/>
- Barney, N. (2024). *What is DEI? Diversity, equity and inclusion explained*. Tech Accelerator. <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/diversity-equity-and-inclusion-DEI>
- Corinne Post, Boris Lokshin, & Christophe Boone. (2021). *Research: Adding Women to the C-Suite Changes How Companies Think*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/04/research-adding-women-to-the-c-suite-changes-how-companies-think>
- Franczak, J., & Margolis, J. (2022). Women and great places to work: Gender diversity in leadership and how to get there. *Organizational Dynamics*, 51(4), 100913. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100913>
- Fuwa, M. (2021). Women Managers' Impact on Use of Family-friendly Measures among Their Subordinates in Japanese Firms. *Work, Employment and Society*, 35(4), 716–734. <https://doi.org/10.1177/0950017020987409>
- Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. *Merits*, 3(2), 366–389. <https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- Jay D'Aprile. (2023). *Why a Thriving Insurance Industry Is Critical to Economic Development*. Slayton Search Partners. <https://www.slaytonsearch.com/2023/08/what-is-the-role-of-insurance-in-economic-development/>
- Lwamba, E., Shisler, S., Ridlehoover, W., Kupfer, M., Tshabalala, N., Nduku, P., Langer, L., Grant, S., Sonnenfeld, A., Anda, D., Eyers, J., & Snilstveit, B. (2022). Strengthening women's empowerment and gender equality in fragile contexts towards peaceful and inclusive societies: A systematic review and meta-analysis. *Campbell Systematic Reviews*, 18(1), e1214. <https://doi.org/10.1002/cl2.1214>

- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 44–52. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- McKinsey & Company. (2024). *Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary report*. Www.Mckinsey.Com. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- Meng, J., & Neill, M. S. (2021). Inclusive leadership and women in public relations: defining the meaning, functions, and relationships. *Journal of Public Relations Research*, 33(3), 150–167. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2021.2010556>
- Novotney, A. (2024). *Women leaders make work better. Here's the science behind how to promote them*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/topics/women-girls/female-leaders-make-work-better>
- Organizational, I. L. (2024). *Targeting women in insurance*. Www.Ilo.Org. <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/targeting-women-insurance>
- Ruiyao, M., Keat, O. B., & Ahmad, A. (2023). The Impact of Female Leadership Style on Team Creativity in Rising English Education Group in China. *International Journal of Professional Business Review*, 8(9), e03237. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i9.3237>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Thelma, C. C., & Ngulube, L. (2024). Women in Leadership: Examining Barriers to Women's Advancement in Leadership Positions. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 18(6), 273–290. <https://doi.org/10.9734/ajarr/2024/v18i6671>
- Wagdi, O., & Fathi, A. (2024). The impact of top management team members diversity on corporations' performance and value: evidence from emerging markets. *Future Business Journal*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00364-y>