

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemimpin adalah orang yang memiliki tugas untuk mempengaruhi orang lain untuk ikut memahami dan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dilihat sebagai sosok yang pahlawan superior dan serba bisa (Torrington, dkk., 2008). Menurut Steyrer (1998) dalam Torrington, dkk. (2008), pemimpin seringkali diidentikkan dengan sosok ayah, sosok penyelamat, dan sosok raja. Beberapa pemimpin bahkan tampil di depan anggotanya sebagai orang yang yakin dengan tindakan mereka dalam menyelamatkan organisasi. Pemimpin harus memperhatikan kesejahteraan anggotanya, agar komitmen mereka untuk membantu pencapaian tujuan organisasi meningkat (Torrington, dkk., 2008).

Pemimpin juga dituntut untuk menjadi lebih percaya diri daripada anggotanya, agar seluruh anggota ikut meyakini bahwa mereka sanggup membantu organisasi mencapai tujuan mereka (Torrington, dkk., 2008). Salah satu faktor penting dalam menjelaskan tujuan organisasi adalah cara pemimpin dalam menjelaskannya kepada anggota. Semakin dramatis cara pemimpin bercerita, besar kemungkinan anggota merasa bahwa tujuan tersebut adalah hal yang penting dan tergerak untuk ikut merealisasikannya (Torrington, dkk., 2008).

Memimpin adalah pekerjaan yang memiliki tingkat stress psikologis yang tinggi (George, 2011), karena seorang pemimpin dituntut untuk bertanggung

jawab atas banyak orang yang bergabung dalam organisasi, diharuskan untuk memenuhi target kerja perusahaan, hingga mengatasi permasalahan eksternal. Seorang pemimpin tentunya menyadari apabila mereka gagal memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut akan banyak pihak yang merugi, karena itu mereka seringkali menyembunyikan keluhan, ketakutan, atau permasalahan pribadi mereka dari orang lain (George, 2011).

Selain menyembunyikan ketakutan dan keluhan yang dimiliki, menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Kaplan (1999, dalam Kaplan & Kaiser, 2006), pemimpin juga cenderung mengalami kesulitan untuk mengetahui dimana letak kekuatan diri mereka. Ketika diminta untuk mengevaluasi kinerja diri sendiri, pemimpin memiliki kecenderungan untuk memberikan penilaian rendah bagi diri mereka sendiri (Church, 1997; Eichinger & Lombardo, 2003, dalam Kaplan & Kaiser, 2006). Mereka tidak dapat melihat kompetensi diri mereka sendiri, seperti bagaimana para bawahan mereka memandang kepemimpinan yang telah mereka lakukan (Kaplan & Kaiser, 2006). Mereka merasa kurang nyaman bila mendapatkan feedback yang berkaitan dengan kekuatan diri mereka (Kaplan, 1999, dalam Kaplan & Kaiser, 2006), sehingga feedback positif yang ditujukan kepada mereka ditanggapi dengan sikap skeptis.

Sikap skeptis terhadap feedback positif tersebut muncul karena mereka merasa malu telah menerima pujian, padahal mereka merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk menjalankan amanah yang diberikan (Kaplan & Kaiser, 2006). Sikap lain yang ditampilkan oleh pemimpin terhadap pujian atau feedback positif adalah mengecilkan arti prestasi yang mereka raih (Kaplan &

Kaiser, 2006). Permasalahan yang banyak muncul pada pemimpin adalah kurang memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan yang harus mereka hadapi di tempat kerja, karena mereka merasa kurang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan yang ada (Sakulku & Alexander, 2011).

Sebagai kompensasi atas perasaan tidak mampu menghadapi tantangan kerja yang mereka alami, seorang pemimpin dapat menampilkan dirinya sebagai sosok yang tahu segala hal (Kaplan & Kaiser, 2006), atau mempersepsikan diri mereka sebagai seorang pahlawan bagi orang-orang yang mereka pimpin (George, 2011). Semakin tinggi ketakutan seorang pemimpin untuk menjadi individu inadekuat, maka semakin tinggi pula usaha mereka untuk mencari kompensasi atas ketakutan mereka (Kaplan & Kaiser, 2006). Mereka akan menambah jam kerja atau berusaha lebih keras daripada yang seharusnya, sehingga mereka merasa burn-out dan karyawan lain ikut merasakan kelelahan psikologis yang sama (Kaplan & Kaiser, 2006).

Pada umumnya, posisi pemimpin dalam organisasi diisi oleh laki-laki. Berdasarkan data yang diperoleh dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada bulan Agustus tahun 2011, terdapat 1.117.093 orang yang bekerja sebagai tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, dengan komposisi 81% dari pekerja tersebut adalah laki-laki, sedangkan 19% sisanya adalah perempuan. Data ini menunjukkan bahwa perbandingan jumlah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki di bidang kepemimpinan dan manajerial adalah satu berbanding empat. Padahal menurut data yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik, jumlah perempuan yang bekerja adalah 41.680.456 orang, namun hanya

0,51% dari perempuan yang bekerja tersebut terjun sebagai tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan. Menurut data yang ada tersebut, dapat diketahui bahwa perempuan kurang banyak terlibat dalam proses kepemimpinan di Indonesia.

Melalui data yang diberikan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perbandingan jumlah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada bidang pekerjaan lainnya seperti tenaga profesional dan teknisi, tenaga tata usaha, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa, serta tenaga usaha pertanian, kehutanan, dan perburuhan cukup seimbang. Misalnya pada tenaga profesional dan teknisi, dari total keseluruhan 7.102.987 orang pekerja, terdapat sekitar 3.786.014 orang perempuan yang bekerja (53,30%). Lalu pada tenaga usaha penjualan yang memiliki 20.344.825 orang pekerja, sekitar 52,77% diantaranya adalah perempuan (kurang lebih jumlahnya adalah 10.735.670 orang pekerja). Selain pada tenaga profesional dan teknisi serta pada tenaga usaha penjualan, proporsi perempuan yang bekerja sebagai tenaga usaha jasa juga cukup seimbang bila dibandingkan proporsi pekerja laki-laki. Pada tahun 2011, diketahui terdapat sekitar 49,01% perempuan yang mengambil peran di bidang usaha jasa dari total 6.083.144 orang pekerja.

Ketidakseimbangan proporsi jumlah wanita dan pria yang bekerja sebagai tenaga managerial dan kepemimpinan ternyata tidak hanya terjadi di Indonesia. Kondisi tersebut juga terjadi di beberapa negara di Eropa, Amerika, dan Asia lainnya. Menurut data yang dihimpun McKinsey, hanya terdapat sekitar 3% perusahaan yang dijalankan oleh perempuan yang berhasil masuk daftar 500 perusahaan dengan pendapatan tertinggi di Amerika Serikat (“Bos Perempuan”, 2012).

Sementara itu menurut Reuters, hingga tahun 2012 hanya ada sekitar 13,7% dari perusahaan besar di Eropa yang pemimpinnya adalah perempuan (“Bos Perempuan”, 2012). Cina merupakan salah satu contoh negara yang memiliki banyak wanita pekerja. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Department of Population, Social, Science, and Technology Statistics, National Bureau of Statistics pada tahun 2004, perempuan mengisi sebanyak 16,8% posisi dalam departemen pemerintahan, organisasi sosial, dan beberapa lapangan kerja lainnya (dalam Cheung & Halpern, 2010). Sayangnya dari seluruh wanita yang terjun langsung di bidang managerial, masih sedikit sekali perempuan yang mampu menembus level top management. Kebanyakan dari mereka hanya memperoleh posisi di middle management (Cheung & Halpern, 2010).

Meskipun diketahui bahwa laki-laki lebih banyak menempati posisi kepemimpinan daripada perempuan secara konsisten di berbagai budaya, terdapat fakta bahwa perempuan muncul sebagai figur pemimpin yang kuat pada beberapa negara (“Women Most Effective”, 2003). Hasil penelitian tersebut mengantarkan banyak peneliti untuk mengetahui bagaimana kondisi ini dapat terjadi. Melalui survey yang dilakukan pada tahun 1990-an, Ragins, Townsend, & Mattis (1998), menemukan bahwa pada umumnya wanita cenderung dianggap tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan serta kurang memiliki pengalaman oleh para eksekutif dan pimpinan perusahaan (dalam Singh, dkk., 2008). Padahal, pada penelitian lain yang pernah dilakukan Eagly, diketahui perempuan yang berperan sebagai manajer dapat memimpin lebih baik daripada laki-laki. Kepemimpinan

perempuan diketahui dapat memacu para pekerja mengeluarkan performa terbaik, sehingga pekerjaan selesai secara efektif (“Women Most Effective”, 2003).

Ibarra dan Obodaru (2009) melakukan penelitian pada ribuan pegawai eksekutif yang berasal dari 149 negara. Mereka meminta seluruh subyek untuk mengisi 360-degree evaluation mengenai kepemimpinan yang dilakukan oleh subyek selama bekerja. 360-degree evaluation adalah yaitu evaluasi kerja yang diisi oleh subyek sendiri dan beberapa orang yang bekerja sama dengan subyek, Mulai dari bawahan, rekan kerja, supervisor, hingga konsumen dan supplier. Total dari keseluruhan responden adalah 22.244 orang. Responden perempuan berjumlah 20% dari keseluruhan subyek yang merupakan pegawai eksekutif, kemudian dari seluruh observer yang terlibat, 27%-nya adalah perempuan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan dianggap kurang memiliki aspek penting yang disebut *envisioning* dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. *Envisioning* adalah kemampuan untuk mengartikulasikan visi, misi, dan strategi yang menggabungkan perspektif keberagaman yang menghubungkan karyawan, shareholders, suppliers, dan pelanggan dalam skala global. Kurangnya aspek *envisioning* pada wanita menyebabkan banyak pihak yang lebih memilih laki-laki untuk menjadi pemimpin (Ibarra & Obodaru, 2009).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rodgers-Healey (2003) pada 117 orang wanita, sekitar 28% responden menyebutkan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja belum dapat memberikan lingkungan yang kondusif untuk mereka mengembangkan kemampuan kepemimpinan. Selanjutnya, 21% responden mengutarakan bahwa tempat kerja mereka belum sepenuhnya memberikan

dukungan dalam pengembangan kepemimpinan karyawan wanita, karena dukungan yang diberikan oleh perusahaan hanya nampak dari kebijakan-kebijakan yang ada, namun implementasinya tidak dilakukan secara konsisten oleh pihak yang berwenang. Kemudian sebanyak 23% responden menyatakan tidak yakin bahwa perusahaan memberikan dukungan atau tidak kepada mereka, sementara sisa responden lainnya menyebutkan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja sudah memfasilitasi pengembangan kepemimpinan mereka.

Kemudian pada penelitiannya, Rodgers-Healey (2003) juga menemukan bahwa wanita mengharapkan perusahaan tempat mereka bekerja cenderung menginginkan program mentoring dan asistensi untuk membantu mereka mengembangkan diri, kemudian mereka juga mengharapkan adanya dukungan dari orang-orang terdekat untuk membantu mereka mengembangkan diri. Hasil beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa manajer perempuan cenderung memiliki rasa kurang percaya diri terhadap kemampuan diri mereka sendiri. Mereka seringkali menilai diri mereka kurang kompeten daripada rekan laki-laki yang bekerja bersama mereka. Mereka juga sulit untuk menerima pujian yang ditujukan bagi diri mereka (Rudman, 1998, dalam Vinnicombe & Singh, 2002).

Pada penelitian tentang stereotipe yang dilakukan oleh Hirshfield (2005) terhadap sekelompok mahasiswa di jurusan sains, ditemukan bahwa para mahasiswa perempuan merasa diri mereka kurang disukai dan tidak dihargai dalam lingkungan mereka. Perasaan tersebut karena setiap kali berdiskusi, para laki-laki cenderung senang menyela perkataan mereka dan saran ataupun ide yang mereka sampaikan tidak terlalu diperhitungkan.

Tahun 1978, Clance dan Imes memperkenalkan teori impostor phenomenon untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada kalangan intelektual. Mereka melakukan penelitian pada sejumlah wanita dari berbagai ranah profesi (Clance & O'Toole, 1988). Sejumlah wanita ini merupakan orang-orang dengan jabatan yang tinggi di lingkungan kerja mereka, atau merupakan orang-orang dengan prestasi tinggi di bidang yang mereka tekuni. Berdasarkan hasil penelitian mereka, Clance dan Imes menemukan adanya ketidakyakinan terhadap kemampuan diri pada wanita yang memiliki jabatan tinggi maupun prestasi cemerlang. Wanita-wanita berprestasi tersebut merasa takut apabila orang lain mengetahui bahwa mereka sesungguhnya tidak memiliki kompetensi seperti yang selama ini dianggap orang.

Gravois (2007), dalam Sakulku & Alexander (2011) memperkirakan bahwa sebanyak 70% manusia akan mengalami impostor phenomenon setidaknya satu kali sepanjang hidup mereka. Harvey (1981), dalam Sakulku & Alexander (2011), menyebutkan bahwa setiap orang dapat memandang diri mereka sebagai seorang penyamar (impostor) saat mereka gagal menginternalisasi keberhasilan mereka, dan pengalaman ini dapat terjadi bukan hanya pada mereka yang memiliki prestasi cemerlang.

Menurut Harvey dan Katz (1985) dalam Parkman & Beard (2008), perempuan yang bekerja di lapangan pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki memiliki kecenderungan untuk mengalami impostor phenomenon yang lebih tinggi, begitu pula dengan laki-laki yang bekerja dalam suatu profesi yang banyak digeluti oleh perempuan. Selain itu, individu yang memiliki prestasi dalam

pekerjaannya juga cenderung mengecilkan arti keberhasilan yang mereka raih (Parkman & Beard, 2008). Setiap pujian dan penghargaan yang diberikan oleh orang lain semakin membuat mereka merasa bahwa prestasi mereka bukanlah suatu hal yang membanggakan (Parkman & Beard, 2008). Sukses yang mereka alami juga mereka artikan sebagai efek dari keberuntungan atau nasib baik yang menghampiri mereka (Fried-Buchalter, 1997).

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan yang mengalami fenomena penyamar (*impostor phenomenon*) cenderung menghasilkan perilaku kerja yang tidak efektif, sehingga mempengaruhi kinerja rekan kerja mereka dan menghambat tersukseskannya tujuan organisasi (Parkman & Beard, 2008). Contoh dari perilaku kerja yang tidak efektif tersebut adalah bekerja lebih lama daripada yang dibutuhkan, karena mereka menginginkan hasil yang sempurna dan tidak bercela (Cowman & Ferrari, 2002).

Mereka juga cenderung menetapkan standar keberhasilan yang tinggi bagi diri mereka sendiri, karena mereka tidak ingin orang lain tahu bahwa mereka sesungguhnya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Cowman & Ferrari, 2002). Akibat dari penetapan standar yang tinggi bagi diri sendiri adalah terjadinya perasaan tertekan, *burn-out*, bahkan apabila kejenuhan karyawan sudah semakin tinggi, ia dapat saja memilih untuk keluar dan meninggalkan pekerjaannya (Parkman & Beard, 2008).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan kajian mengenai *impostor phenomenon* yang dialami oleh wanita yang berperan sebagai pemimpin, yaitu ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri yang mereka miliki

untuk menghadapi tuntutan dari lingkungan tempat bekerja mereka. Apabila pemimpin tidak yakin terhadap kemampuan dirinya untuk memimpin organisasi, tentu kerja organisasi untuk mencapai tujuan dapat terhambat.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan bahwa pertanyaan utama dari penelitian ini adalah “bagaimana gambaran impostor phenomenon yang dialami oleh wanita yang berperan sebagai pemimpin?”.

1.3 Signifikansi Penelitian

Signifikansi dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian mengenai karyawan yang banyak dilakukan Indonesia adalah penelitian tentang motivasi kerja, produktivitas karyawan, komitmen, atau engagement. Belum banyak orang yang mengkaji impostor phenomenon dalam konteks orang yang bekerja, khususnya di Indonesia. Faktanya, menurut penelitian, impostor phenomenon dapat terjadi pada siapa saja paling tidak satu kali sepanjang hidupnya. Bahkan secara statistik, 70% manusia pernah mengalami impostor phenomenon. Berikut ini adalah beberapa penelitian terkait impostor phenomenon pada orang yang bekerja yang pernah dilakukan:

Tabel 1.1 Penelitian Terkait Impostor Phenomenon

No	Nama dan Tahun	Judul	Subjek	Hasil Penelitian
1	Want dan Kleitman. Tahun 2006	Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence	115 orang (43 pria dan 72 wanita) yang berasal dari berbagai latar belakang pekerjaan, seperti dokter, pegawai firma hukum, eksekutif bisnis, asisten dosen, hingga pemilik bisnis.	Kecenderungan self-handicapping berkorelasi positif dengan impostor phenomenon. Skor impostor phenomenon juga ditemukan berkorelasi positif dengan skor overprotektif pada pola pengasuhan ayah dan ibu.
2	Legassie, Zibrowski, dan Goldszmidt. Tahun 2008	Measuring Resident Well-Being: Impostorism and Burnout Syndrome in Residency	48 orang medicine residents di Schulich School of Medicine & Dentistry.	Ditemukan bahwa impostor phenomenon dan burn-out mengganggu well-being dari para dokter muda yang sedang menjalani pendidikan.
3	Oriel, Plane, dan Mundt. Tahun 2004	Family Medicine Residents and the Impostor Phenomenon	255 orang medicine residents di daerah Wisconsin.	Wanita cenderung mengalami depresi dalam bekerja sebagai medicine <i>resident's</i> apabila dibandingkan dengan laki-laki, begitu pula dengan skor impostor phenomenon. Kemudian ditemukan korelasi antara impostor phenomenon dengan gejala depresi dan kecemasan.

4	Fried-Buchalter. Tahun 1992	Fear of Success, Fear of Failure, and the Imposter Phenomenon: A Factor Analytic Approach to Convergent and Discriminant Validity	104 orang mid-level manajer marketing (53 pria dan 51 wanita) yang bekerja di area metropolitan di kota New York, Amerika Serikat.	Konstruk impostor phenomenon dan konstruk ketakutan akan kegagalan (fear of failure) diketahui overlap, karena keduanya menggambarkan kurangnya kepercayaan diri pada individu. Keduanya berkaitan dengan persepsi negatif terhadap keberhasilan
5	Long, Jenkins, Bracken. Tahun 2000	Impostors in the Sacred Grove: Working Class Women in the Academe	Subjek berjumlah 3 orang, dimana mereka diminta untuk menceritakan perjalanan hidup mereka sejak lahir hingga saat bekerja. Penelitian dilakukan juga terhadap catatan harian yang mereka buat.	Setiap individu memiliki motivasi berbeda dalam mengenyam pendidikan dan memilih pekerjaan yang ingin mereka tekuni. Keluarga mempengaruhi pilihan yang dibuat dan motivasi yang dimiliki setiap individu. Gender merupakan hal yang mendominasi dalam setiap permasalahan yang menyebabkan tekanan pada individu dalam bekerja.
6	Chae, Piedmont, Estadt, dan Wicks. Tahun 1995	Personological Evaluation of <i>Clance's Impostor Phenomenon Scale</i> in a Korean sample	654 warga Negara Korea yang berasal dari empat kota besar di Korea Selatan, yaitu Seoul, Pusan, Daegu, dan Chunju.	Secara umum, reliabilitas skala <i>Clance's Impostor Phenomenon</i> tergolong tinggi. Hal ini menandakan bahwa Skala <i>Clance's Impostor Phenomenon</i> tergolong konsisten dan cenderung tidak bias budaya. Tidak ditemukan perbedaan impostor phenomenon pada pria dan wanita di Korea.

2. Penelitian mengenai impostor phenomenon pada orang yang bekerja memang telah beberapa kali dilakukan, namun belum ada penelitian yang telah dilakukan tersebut bertujuan untuk mengetahui gambaran yang dilakukan oleh orang yang mengalami impostor phenomenon dalam berperan sebagai pemimpin. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan cenderung melakukan perbandingan konstruk impostor phenomenon dengan konstruk psikologis lain yang berkaitan dengan kepercayaan diri individu atas kemampuan dirinya.
3. Beberapa penelitian juga mencoba menemukan apakah terdapat perbedaan antara pria dan wanita dalam mengalami impostor phenomenon, dimana pada penelitian-penelitian kuantitatif yang dilakukan ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat impostor phenomenon yang signifikan antara pria dan wanita. Beberapa penelitian lainnya mencoba mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat impostor phenomenon yang signifikan antara individu yang berasal dari etnis berbeda.
4. Penelitian seputar impostor phenomenon ini cenderung banyak dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif, yang dapat dilihat hanyalah perbedaan tingkat impostor phenomenon yang dialami, apabila penelitian dilakukan dengan metode kualitatif hasil yang diperoleh bisa lebih mendalam dan kaya, seperti bagaimana proses yang terjadi

hingga individu mengalami impostor phenomenon dan bagaimana dinamika yang terjadi pada individu dengan impostor phenomenon.

5. Penelitian mengenai impostor phenomenon dalam konteks pekerjaan sebaiknya dilakukan untuk mencegah terjadinya permasalahan dalam organisasi yang disebabkan oleh individu yang mengalaminya. Apabila seseorang dibiarkan mengalami impostor phenomenon untuk jangka waktu yang lama, kondisi tersebut dapat mengakibatkan stress dan depresi. Apabila depresi dan stress terjadi pada karyawan, tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Produktivitas dan performansi mereka dapat menurun, bahkan juga berisiko untuk terjadi absenteeism dan turnover.
6. Pemimpin merupakan ujung tombak dari suatu kelompok atau organisasi. Mereka bertanggung jawab atas nasib banyak orang, sehingga satu keputusan mereka akan mempengaruhi nasib seluruh karyawan yang bekerja bersamanya. Memahami bagaimana situasi-situasi dalam bekerja yang menyebabkan mereka mengalami impostor phenomenon dalam bekerja tentunya akan menarik, mengingat adanya kecenderungan pemimpin dilihat sebagai sosok yang pahlawan superior dan serba bisa (Torrington, dkk., 2008). Ditambah lagi, wanita cenderung dianggap kurang tepat untuk menjadi sosok pemimpin karena memiliki kemampuan yang berbeda dengan pria (Ibarra & Obodaru, 2009).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi impostor phenomenon yang dialami oleh wanita yang bekerja sebagai tenaga kepemimpinan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah memperkaya kajian ilmiah tentang impostor phenomenon, khususnya di Indonesia, karena belum banyak orang yang meneliti tentang impostor phenomenon.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi wanita yang bekerja sebagai pemimpin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman akan apa yang terjadi pada diri mereka sendiri, sehingga mereka dapat melakukan pengembangan diri.

2. Bagi organisasi atau perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai wanita yang bekerja sebagai pemimpin, sehingga organisasi dapat mengelola iklim organisasi yang lebih kondusif untuk mendukung seorang wanita yang berperan sebagai pemimpin dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan meminimalisasi terjadinya fenomena penyamar

(impostor phenomenon) pada karyawan. Bahkan organisasi juga dapat menyusun suatu rancangan intervensi untuk menangani permasalahan yang berkaitan dengan terjadinya impostor phenomenon, misalnya stress kerja, prokrastinasi, burn-out, hingga absenteeism.

3. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman pada masyarakat untuk lebih peka dengan kondisi orang lain di sekitar mereka, sehingga apabila diketahui orang-orang terdekat mereka mengalami impostor phenomenon, mereka dapat memberikan dukungan dan bantuan untuk individu tersebut mengatasi permasalahan yang sedang dialami. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian dengan tema impostor phenomenon atau berfokus pada pemimpin wanita yang akan dilakukan selanjutnya.