

Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin

Reny Yulianti¹ dan Dedi Dwi Putra² Pulus Diki Takanjanji³

dedy.d.putra@gmail.com² dikipaulus@gmail.com³

Abstrak

Tantangan reformasi dan globalisasi menuntut seorang pemimpin mampu untuk mengelola organisasi dengan baik dengan memperhatikan segala kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi. Perbedaan jenis kelamin dalam kepemimpinan tidak lagi dipermasalahkan. Hal tersebut dibuktikan dengan perempuan memiliki modal berupa ciri khas untuk menjadi seorang pemimpin seperti yang ditunjukkan R.A Kartini sebagai panutan kaum perempuan di Indonesia. Perempuan juga memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin yang selanjutnya dijadikan tujuan penulisan untuk mengetahui karakteristik perempuan yang dapat menunjang efektifitas kepemimpinan. Hasil pembahasan yaitu terdapat dua tipe gaya kepemimpinan perempuan yaitu transformasional dan feminisme. Adapun ciri yang mendukung gaya kepemimpinan tersebut yaitu kemampuan untuk membujuk, Membuktikan kritikan yang salah, Semangat kerja tim, memiliki karisma kuat, berani mengambil risiko, multitasking dan sabar. Dengan melihat kemampuan yang dimiliki perempuan sudah selayaknya perempuan mendapat posisi sentral dalam pembangunan di masyarakat.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, transformasional, feminis

Abstract

The challenge of reform and globalisation demands a leader able to manage the Organization well with everything needed heed for the sake of the achievement goals of the organization. Gender differences in leadership is no longer in question. This is evidenced by the women has a characteristic form of capital to become a leader as shown R.A. Kartini as role model for women in Indonesia. Women also have the ability to be a leader who subsequently made the purpose of writing to know the characteristics of women who can bolster the effectiveness of leadership. The results of the deliberations of that is there are two types of female leadership style that is transformational and feminism. As for the support of the leadership style that is the ability to persuade, prove the critics wrong, team work Spirit, has a strong charisma, risk-taking, multitasking and impatient. By looking at the capabilities of women women should've got a central position in the development of society.

Keywords: women's leadership, transformational, feminist

Pendahuluan

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya merupakan kondisi *sine qua non* yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan paraanggotanya. Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan

¹ FISIP UNISDA Lamongan

² Universitas Brawijaya

³ Universitas Brawijaya

kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan juga tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Gibson, 2005:121; Pasolang, 2010:3).

Seorang pemimpin dalam mengelola organisasi tak lepas dari masalah sumberdaya manusia karena sampai saat ini sumberdaya manusia menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Tuntutan yang semakin ketat tersebut membuat manajemen sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik dengan memperhatikan segala kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Faturahman, 2018b). Oleh karena itu kepemimpinan diyakini sebagai faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau gaya pemimpin. Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2003; definisi lain dari Pasolang, 2010:5; Ranoh, 2011:72). Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok (Pasolang, 2010:6).

Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender dengan menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar dari laki-laki. Di era modern saat ini, persoalan gender sudah bukan merupakan faktor pembeda dominan. Begitu

banyak fenomena pekerjaan yang dulunya di kerjakan kaum priasekarang dapat dikerjakan oleh kaum wanita dengan sangat baik semisal dinas, ketentaraan, sopir Taxi / Bus, alat berat pertambangan, mandor pertambangan, pengisian bahan bakar dan masih banyak lagi.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi topik yang menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Jika di sektor bisnis, gaya kepemimpinan mempengaruhi jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi utamanya terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, Crampon, Smith;2004).

Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi, karena kualitas suatu organisasi dapat dilihat dari kerja sama antara anggota organisasi dan pemimpinnya. Tak hanya itu, pemimpin juga menciptakan kondisi transformasional (Faturahman, 2018b) artinya pemimpin memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi diikuti dengan peningkatan tingkat kebutuhan bawahan yang lebih baik.

Lazimnya, organisasi dipimpin oleh seorang pria, tetapi perkembangan zaman menuntut wanita untuk mampu memimpin sebuah organisasi. Banyak sosok wanita hebat yang menjadi pemimpin, baik sebagai presiden, direktur perusahaan, pemimpin organisasi dan sebagai pemimpin lainnya. Pria dan wanita memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pria lebih menggunakan norma keadilan sementara wanita menggunakan norma persamaan. Pria juga menggunakan strategi yang lebih luas dan lebih positif, perbedaan manajemen tidak akan terlihat jika wanita memiliki rasa percaya diri yang tinggi (Fitriani, 2015). RA Kartini merupakan teladan penting bagi perempuan Indonesia. Beliau adalah tokoh yang memperjuangkan hak-hak perempuan seperti hak untuk belajar disekolah dan hak untuk memimpin sebuah organisasi. Eagly (1990) menyatakan seorang wanita memiliki sifat demokratis dan rasa kepedulian yang tinggi

sehingga sosok wanitapun berkompeten untuk menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi. Namun apakah kepemimpinan perempuan lebih efektif dan memiliki performa yang lebih baik daripada kepemimpinan pria? Oleh karena itu pembahasan mengenai gaya kepemimpinan perempuan dibahas lebih lanjut dalam penulisan ini untuk menguraikan seberapa jauh kapasitas perempuan untuk menjadi pemimpin.

Konsepsi Gaya Kepemimpinan

Kecenderungan manusia sebagai makhluk sosial membuat kehidupan sehari-harinya tak bisa lepas dari kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Diantara mereka membutuhkan seseorang yang dirasa memiliki kemampuan lebih diantara para anggotanya karena sifat alamiah manusia yang memiliki keterbatasan dan kelebihan tertentu. Bass (1990) kepemimpinan adalah proses yang kompleks dimana pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan visi, misi dan tugas organisasi ke arah yang lebih maju dan bersatu dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan berupa kepercayaan, nilai, etika, perwakilan, pengetahuan dan kemahiran.

Kepemimpinan yang baik diyakini dapat mengikat, mengharmonisasi serta mendorong sumberdaya organisasi agar dapat bersaing secara baik atau bisa disebut gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana yang diungkapkan oleh Faturahman ,2018 (Faturahman, 2018b) untuk diterapkan pada organisasi formal, informal maupun nonformal (Mullins,2005:282). Gaya kepemimpinan yang baik diperuntukkan bagi pengembangan lingkungan kerja dan iklim motivasi karyawan demi produktivitas yang tinggi. Dengan demikian pemimpin yang efektif adalah penerapan gaya tertentu atau cara tertentu dalam kepemimpinannya dengan terlebih dahulu memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, paham kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan para bawahan (Siagian, 1994). Robbins (1996) menyatakan ciri yang dimiliki pemimpin sekurang-kurangnya yaitu 1) persepsi sosial, kecakapan melihat dan memahami sikap dan kebutuhan anggotanya kelompoknya ,2) kemampuan berpikir abstrak, yakni memiliki kecerdasan tinggi untuk berpikir, 3) keseimbangan emosional,

yaitu kesadaran yang mendalam akan kebutuhan, keinginan, cita-cita serta pengintegrasian seluruhnya dalam kepribadian yang harmonis.

Sedangkan menurut Maxwell (1995:191), memberikan pandangan terkait dengan pemimpin. Pemimpin yang baik harus memiliki ciri; 1) Mampu menciptakan lingkungan yang tepat. Misalnya memperhatikan anggota atau bawahan. 2) mengetahui kebutuhan dasar bawahannya. 3) Mampu mengendalikan keuangan, personalia, dan perencanaan. 4) Mampu menghindari dosa yang mematikan; a) berusaha untuk disukai bukan dihormati. b) tidak minta nasehat dan bantuan kepada orang lain. c) Mengesampingkan bakat pribadi dengan menekankan peraturan bukan keahlian. d) tidak menjaga untuk dikritik tetap konstruktif. e) tidak mengembangkan rasa tanggung jawab dalam diri orang lain. f) memperlakukan setiap orang dengan cara yang sama. g) tidak membuat orang selalu mendapatkan informasi.

Tinjauan Kepemimpinan Perempuan

Perempuan merupakan bagian kesatuan masyarakat yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Penciptaan laki-laki dan perempuan oleh Tuhan Yang Maha Esa merupakan takdir dan mempunyai kedudukan, derajat, hak serta kewajiban yang sama. Djasmoredjo dalam Fitriani (2015) menjelaskan “laki-laki berbeda dengan perempuan” namun hanya terbatas pada perbedaan biologis. Perempuan identik sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan berkeinginan untuk mengasuh. Sebaliknya, laki-laki sering ditampilkan sebagai seseorang yang besar, dominan, lebih kuat, lebih aktif, otonomi serta agresi. Dalam filosofi Jawa wanita memiliki arti *wani ditata* atau berani diatur. Perkembangan zaman terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak membuat perempuan turut ambil bagian. Desakan ekonomi terutama bagi masyarakat kalangan bawah, mengharuskan perempuan ikut bekerja. Masyarakat perempuan adat minangkabau (Helfi, 2015) memiliki slogan “*bundo kanduang limpapeh rumah nan gadang, umbun puro pegangan kunci, hiasan di dalam kampuang, sumarak dalam nagari,*” . Slogan ini memiliki arti perempuan memiliki peran penting di dalam rumah gadang. Termasuk juga mengelola keuangan rumah tangga atau peran yang lebih luas dalam lingkungan.

Pekerjaan semula yang dikerjakan perempuan hanya lingkungan rumah tangga kini bergeser sebagai tulang punggung ekonomi keluarga. Filsafat adat kini tak lagi relevan. Perempuan seharusnya mendapat perlindungan ekonomi dari suami dan mendapat tempat yang lebih tinggi dalam konteks adat minangkabau. Adat tersebut memang telah memposisikan derajat perempuan yang lebih tinggi namun sejalan dengan bergesernya peran perempuan ke dimensi yang lebih luas apalagi di era reformasi di Indonesia telah memberikan harapan yang besar bagi kaum perempuan. Kebangkitan kaum perempuan dalam era globalisasi telah membawa perubahan dalam perkembangan pembangunan bukan lagi sebagai istri atau ibu semata-mata, tetapi telah terorientasi pada kualitas eksistensinya selaku manusia.

Konsep gender adalah konsep yang membedakan kaum laki-laki dan kaum perempuan. Fakih (1996) menyebut bahwa terdapat kecenderungan pertukaran sifat antara kaum laki-laki dan perempuan. Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri tersebut bisa dipertukarkan karena ada juga laki-laki yang mempunyai sifat emosioanal, lemah lembut, keibuan dan perempuan memiliki sifat kuat, rasional serta perkasa. Sehingga konsep gender ini menggambarkan perbedaan laki-laki dan perempuan secara sosial budaya menurut tempat dan waktu dengan mengacu pada unsur emosional dan kejiwaan. Perbedaan yang telah disebutkan menimbulkan ketidakadilan pada perempuan berupa penandaan (*stereotype*) diantaranya anggapan bahwa perempuan memiliki sifat bawaan “emosional” sehingga perempuan tidak tepat menjadi pemimpin atau manajer. Hal ini mengakibatkan masih adanya diskriminasi dalam masyarakat terhadap perempuan walaupun menurut undang-undang Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Kesetaraan Gender perempuan telah memperoleh hak yang sama dengan laki-laki di berbagai bidang.

Gender dan Gaya Kepemimpinan: Sebuah Kekhasan Perempuan

Penelitian Porter, Crampon dan Smith (2004) mengaitkan masalah gender dan gaya kepemimpinan dengan aspek 1) pengambilan keputusan berorientasi pada pemimpin yang demokratik atau otokratik dan 2) mempengaruhi

bawahan, atasan dan rekan kerja dengan strategi komunikasi. Parker (1996) menunjukkan bahwa remaja wanita anglo-american cenderung *dependent* dan *nurturing* sedang prianya *independent* dan agresif. Selanjutnya Parker memperlihatkan perempuan Anglo-American cenderung bergaya transformasional sedangkan, prianya transaksional. Ini menunjukkan bahwa perempuan lebih demokratis dan partisipatif sedang pria lebih otokratik dan direktif. Tentang sensitif gender secara umum penelitian menunjukkan perempuan African-American (kulit hitam) lebih sensitif dibanding Anglo-Amerika (kulit putih). Yang lebih menarik menarik bahwa perempuan African-american lebih merasakan diskriminasi dalam hal ras dibanding diskriminasi gender.

Eagly dan Johnson (1990) melakukan analisis gender dan gaya kepemimpinan yakni terdapat perbedaan jenis kelamin dalam gaya kepemimpinan maskulin dan gaya kepemimpinan feminisme, yang mana laki-laki memiliki model maskulin sedang perempuan memiliki model feminisme. Eagly dan Johnson menyimpulkan gaya kepemimpinan perempuan lebih demokratis dibanding laki-laki dalam lingkungan organisasi yang sama. Anis (2015) menyampaikan hasil penelitiannya, kepemimpinan Lurah Pakowa adalah pemimpin yang dekat dengan bawahan. Pengambilan keputusan sering melibatkan bawahan disebut pemimpin demokratis (Faturahman, 2018a) dan bukan otoriter, bertanggungjawab, komunikasi baik, memiliki sikap partisipasi yang tinggi. Tetap mencari titik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan sosial yang dihadapi. Selain itu, lurah perempuan di Kelurahan Pakowa mampu mencari solusi dalam pembagian tugas kepada para pegawainya. Untuk memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

Tipe Gaya Kepemimpinan dan Kepemimpinan Perempuan

Berikut terlebih dahulu dibahas tentang tipe gaya kepemimpinan perempuan secara umum yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan feminisme. Kepemimpinan transformasional merupakan konsep yang relevan pada situasi dimana perubahan terjadi sangat cepat dan menuntut setiap organisasi untuk dapat menyesuaikan diri adalah konsep kepemimpinan transformasional. (Fitriani, 2015). Riaz dan Ul-Haque menunjukkan gaya

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan dan berpengaruh negatif terhadap gaya pengambilan keputusan avoiden dan ketergantungan. Hasilnya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan spontan (Faturahman, 2018b). Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan tanggap kepada pimpinannya. Bass dalam Gibson (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan sebagai kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal (Fitriani, 2015). Sedangkan kepemimpinan feminims dapat dicirikan sebagai berikut:

Tabel 1 Perbedaan Kepemimpinan Feminism dan Kepemimpinan Maskulin

Feminim	Maskulin
Tidak Agresif	Sangat Agresif
Tergantung	Tidak Tergantung
Emosional	Tidak Emosional
Sangat Subjektif	Sangat Objektif
Mudah Terpengaruh	Tidak Mudah Terpengaruh
Pasif	Aktif
Tidak Kompetitif	Sangat Kompetitif
Sulit mengambil keputusan	Mudah mengambil keputusan
Tidak Mandiri	Mandiri
Mudah Tersinggung	Tidak Mudah Tersinggung
Tidak suka Spekulasi	Sangat suka Spekulasi
Kurang Percaya pada Diri Sendiri	Sangat Percaya pada Diri Sendiri
Mebutuhkan Rasa Aman	Tidak Sangat Membutuhkan Rasa Aman
Sangat Memperhatikan Penampilan Dirinya	Tidak Memperhatikan Penampilan Dirinya

Sumber: (Fitriani, 2015)

Dewasa ini sangatlah dibutuhkan etika feminim, sebagai penyeimbang bagi dominasi etika maskulin. Femenisme sudah banyak memaparkan peran moralitas feminim sesungguhnya bersumber pada pengalaman konkret yang dialami perempuan. Pengalaman konkret yang dialami oleh perempuan yang membedakan

perempuan dengan laki-laki adalah pengalaman sebagai ibu, mulai dari mengadunung, melahirkan, menyusui, dan mengasuh anak. Pengalaman-pengalaman inilah yang diangkat untuk menjadi etika feminisme untuk mengimbangkan etika maskulin. Beberapa diantaranya dikemukakan oleh Ruddick (1935), Noddings (1929), dan Gilligan (1936) dalam tulisan Nugroho, Syamsuddin, & Mudhofir (2017:92-97) tentang Politik Perempuan Hannah Arent Dalam Perspektif Filsafat.

1. Maternal Thinking

Menurut Ruddick, Maternal Thinking bukanlah berhubungan dengan eksistensi seseorang untuk menjadi ibu, namun lebih kepada cara berpikir. Artinya ini bisa dimiliki bukan hanya laki-laki saja, namun juga oleh perempuan. Sehingga perempuan tentu saja memiliki peran dalam berbagai isu dan masalah tanpa menggunakan kekerasan. Mengapa tanpa kekerasan? Karena manusia pada dasarnya memiliki sifat kelembutan.

Kemampuan bertindak tanpa kekerasan sesungguhnya merupakan pengalaman maternal, yang secara khusus hanya dimiliki oleh ibu, sehingga ibu sesungguhnya dapat menjadi sumber bagi adanya politik perdamaian. Jadi pengalaman maternal bukan hanya berhubungan dengan masalah anak-anak, namun juga tentang dunia. Bagi Ruddick, cara berpikir maternal sesungguhnya menawarkan cara untuk membangun politik perdamaian. Karena nilai-nilai yang dikembangkan seperti perhatian dan cinta kasih dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah nasional bahkan internasional, terutama perang, terorisme, dan aksi fundamentalisme.

2. Caring

Pemikir etika feminisme adalah Noddings. Ia memperkenalkan etika feminisme kepedulian (caring). Dia memulai pemikirannya dengan cara membandingkan antara etika dan prinsip rasional seperti prinsip perbandingan, proposisi, justifikasi, dan keadilan. Pendekatan rasional tersebut dianggap sebagai peran ayah. Sehingga akan berdampak pada anggapan yang timbul adalah sebagai pemberani, kuat, dan gagah. Sehingga anak pun cenderung mengambil jarak dengan ayah. Pendekatan ini mengarah

kepada kedisiplinan, bahkan pada bisa mengarah pada kekerasan atas nama prinsip moral.

Noddings menawarkan sebuah pendekatan yang berbeda berakar dari sifat receptive, relatedness, dan responsiveness. Prinsip tersebut berhubungan dengan prinsip ibu dengan kedekatan dan penerimaan seutuhnya terhadap anak. Kepedulian menurut Noddings bisa diasosiasikan dengan aspek feminim.

3. Ethich of Care

Ethich of Care adalah pemikiran yang ditawarkan oleh Gilligan. Menurutny, tolak ukur perkembangan moral laki-laki dan perempuan pada dasarnya berbeda. Perbedaan tersebut antara lain; landasan moralitas perempuan didasarkan pada prinsip penyatuan yaitu keberadaan realasi dengan orang lain. Tidak terlepas pengalaman sebagai ibu. Laki-laki menekankan prinsip pemisahan yang artinya laki-laki akan berusaha menjaga jarak dengan lingkungannya. Ini bentuk untuk eksistensi laki-laki. Laki-laki lebih otonom, menekankan kebebasan, dan kemerdekaan.

Laki-laki lebih menekankan keadilan, memperlakukan orang lain secara objektif dan terbuka. Sedangkan perempuan lebih menekankan pada kepedulian dan perempuan akan lebih bersifat peduli terhadap penderitaan orang lain.

Dari ketiga pemikiran tentang etika feminisme ini, berkaitan erat dengan pemikiran Arent tentang tindakan. Tindakan yang menjadi etika feminisme Arenta adalah berkaitan dengan cinta (love) dan memaafkan (forgiveness). Dua etika ini bertujuan untuk menjaga relasi hubungan antara manusia. Bukan hanya dalam ruang privat, namun juga dalam ruang publik yang plural dalam berbagai dinamika. Dengan demikian, konsep kepemimpinan yang ditawarkan Arent mengarah pada kepemimpinan perempuan untuk mewujudkan relasi yang baik. Ini menjadi harapan akan perdamaian ketika terjadi konflik atau penyelesaian suatu masalah. Ini mengarah pada tujuan suatu ruang yang perlu dicapai supaya menjadi seperti yang diharapkan.

Memposisikan perempuan bukan hanya sebagai proses pembangunan tetapi juga sebagai fondasi yang mendukung pembangunan merupakan

keniscayaan karena sejalan dengan gerakan emansipasi wanita seperti figur R.A. Kartini. Gerakan emansipasi dan gender intinya mengusahakan persamaan hak perempuan di berbagai bidang kehidupan sehingga perlahan menggeser stigma tentang sosok perempuan itu sendiri. tidak dipandang lagi sebagai sosok yang lemah namun memiliki kemampuan yang sama untuk berada di posisi puncak dalam karier. Gaya kepemimpinan wanita yang komprehensif beserta nilai positif lainnya membuat mereka pantas untuk menduduki posisi top manajer.

Banyak tokoh dunia perempuan yang menjadi panutan seperti Margareth Teacher di Inggris, Indira Gandhi di India, Cory Aquino di Filipina yang mampu memposisikan dirinya sebagai wanita cerdas dengan tidak melihat dirinya sebagai perempuan yang lemah melainkan kekuatan & kecerdasan dalam menempatkan diri di rumah, dunia kerja, tempat ibadah, dan lingkungan masyarakat. Peran perempuan kini secara tidak langsung sudah memiliki ekstra posisi yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Dengan memberi kesempatan dan menyemangati perempuan untuk berperan sebagai pemimpin, pemerintah dan organisasi. Berikut lima ciri yang dimiliki pemimpin perempuan (Fitriani, 2015) :

- 1) Kemampuan untuk membujuk, wanita pemimpin umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan pria, ia cenderung lebih berambisi dibandingkan pria – keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata “ya” akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya, sisi sosial, feminin, dan sifat empatinya tidak akan hilang,
- 2) Membuktikan kritikan yang salah, mereka “belum bermuka tebal”, wanita pemimpin memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih rendah dibandingkan pria, artinya mereka masih bisa merasakan rasa sakit akibat penolakan dan kritik. Namun, tingkat keberanian, empat, keluwesan, dan keramahan yang tinggi membuat mereka cepat pulih, belajar dari kesalahan, dan bergerak maju dengan sikap positif “akan saya buktikan”.
- 3) Semangat kerja tim, wanita pemimpin yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Mereka juga lebih fleksibel, penuh

pertimbangan, dan membantu stafnya. Bagaimanapun, wanita masih harus banyak belajar dari pria dalam hal ketelitian saat memecahkan masalah dan membuat keputusan.

- 4) Sang pemimpin, wanita pemimpin yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, begitu juga pria. Mereka persuasif, percaya diri, serta berkemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dan energik.
- 5) Berani mengambil risiko, tidak lagi berada di wilayah yang aman, wanita pemimpin pada dasarnya berani melanggar aturan dan mengambil risiko, sama seperti pria sekaligus memberi perhatian yang sama pada detail. Mereka berspekulasi di luar batas-batas perusahaan, dan tidak sepenuhnya menerima aturan struktural yang ada (peraturan perusahaan).

Pada dasarnya, perempuan memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Mereka cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan *multitasking* (Fitriani, 2015). Perempuan juga memiliki bakat untuk menjalin *networking* dan melakukan negosiasi. Demikian menurut Helen Fisher Kemampuan-kemampuan itu tentu saja tidak eksklusif hanya ada pada perempuan. Namun ketimbang laki-laki, perempuan cenderung lebih sering menunjukkan sifat-sifat tersebut. Perempuan juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaannya. Salah satu yang utama adalah faktor budaya. Budaya sendiri berarti sebagai hasil tindakan dari manusia. Jika dihubungkan dengan organisasi maka perwujudan dari semangat atau suasana dan kepercayaan yang dilakukan dalam organisasi tersebut (Faturahman, 2018b). Sejak dahulu, perempuan dan laki-laki telah melakukan pekerjaan yang berbeda. Tugas-tugas yang mereka kerjakan membutuhkan keahlian yang berbeda. Faktor budaya ini juga mempengaruhi bagaimana cara perempuan dan laki-laki bertindak dan berpikir. Faktor budaya ini juga terlihat dalam organisasi. Laki-laki dituntut untuk bersikap tegas dalam memimpin. Tetapi ketika perempuan bersikap tegas, dia kerap disebut agresif. Kebanyakan pemimpin laki-laki juga mementor anak buahnya yang laki-laki. Masih jarang ada pemimpin laki-laki yang mementor

wanita. Dari contoh tersebut, terlihat bahwa masalah budaya menjadi faktor utama dalam kemajuan perempuan³.

Sedangkan faktor yang menghambat kemajuan perempuan adalah kurangnya kebijakan dalam organisasi yang mendukung keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, khususnya bagi perempuan yang memiliki keluarga. Kendati demikian, sudah mulai banyak perusahaan yang *women-friendly*. Perusahaan memberikan kesempatan bagi wanita untuk meniti kariernya, serta menghasilkan para perempuan yang sukses dalam karier dan keluarga. Mereka sadar bahwa memberikan kesempatan bagi perempuan untuk naik ke posisi kepemimpinan merupakan langkah strategis dan humanis untuk memajukan organisasi. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan wanita untuk mengembangkan kariernya, yaitu (Fitriani, 2015):

- 1) Mencari pekerjaan yang sesuai dengan *passion*.
- 2) Mencari mentor untuk membimbing ke posisipuncak.
- 3) Meningkatkan visibilitas dengan menunjukkan prestasi kerja.

Sebenarnya dalam Al-Quran telah menjelaskan kedudukan perempuan yang setara dengan laki-laki.

“Barangsiapa yang mengerjakan amalan shalih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan pula kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (An Nahl: 97).

Shihab (2011) juga menambahkan bahwa dalam Al –Qur’an banyak menceritakan persamaan kedudukan wanita dan pria, yang membedakannya adalah ketaqwaanya kepada Allah. Tidak ada yang membedakan berdasarkan jenis kelamin, ras, warna kulit dan suku. Kedudukan wanita dan pria adalah sama dan diminta untuk saling bekerjasama untuk mengisi kekurangan satu dengan yang lainnya, sebagaimana di jelaskan dalam surat At – Taubah ayat 71:

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan

³Majalah Female ., 5 Ciri Wanita Pemimpin Terhebat from <http://www.kamarwanita.com/5-ciriwanita-pemimpin-terhebat>, 2013

Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”

Kesimpulan

Perempuan sebagai pemimpin memiliki hak sama dengan laki-laki. Perempuan tidak lagi dipandang sebagai sosok yang lemah lembut akan tetapi memiliki fondasi penting dalam kehidupan keluarga, organisasi maupun di lingkungan bermasyarakat. Sejalan dengan reformasi dan konsep gender menempatkan perempuan pada posisi yang sama di semua bidang kehidupan tak terkecuali sebagai pemimpin.

Permasalahan gender menunjukkan tidak banyak perbedaan gender dalam hal organisasi. Namun jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan terlihat adanya gaya tertentu khas perempuan. Bukan karena perbedaan jenis kelamin tapi lebih pada faktor karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan perempuan didapati bahwa gaya kepemimpinan perempuan terbagi dua yaitu gaya kepemimpinan feminisme dan gaya kepemimpinan transformasional.

Daftar Rujukan

- Anis, L.,D. (2015). *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MANAJEMEN PEMERINTAHAN (Studi di Kantor Kelurahan Pakowa, Kecamatan Wanea, Kota Manado)*. Jurnal Eksekutif Universitas sam Ratulangi
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of leadership: Theory, research & managerial applications (3rd Ed)*. New York: The Free Press.
- Bene D. M. Djasmoredjo. (2004). *Persepsi Karyawan Laki-laki Terhadap Pemimpin Perempuan: Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-laki?*Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol. 4, No. 3
- Eagly, A.H., and Johnson, B.T. (1990). *Gender and Leadership style: A Meta Analisis*. CHIP Documents. Paper 11
- Fakih, M. (1996). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Faturahman, B. M. (2018a). *Aktualisasi Nilai Demokrasi dalam Perekrutan dan Penjaringan Perangkat Desa*. *SOSPOL*, 4(1), 132–148.
- Faturahman, B. M. (2018b). *Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi*. *MADANI*, 10(1), 1–11.
- Fitriani, A. (2015). *GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN*. *Jurnal TAPIs*, 11(2), 1–24.
- Gibson, James, L. (2005) *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses* . Edisi ke 5. Cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005
- Majalah Female. (2018). 5 Ciri Wanita Pemimpin Terhebat diakses dari <http://www.kamarwanita.com/5-ciriwanita-pemimpin-terhebat> pada 11 Juni 2018
- Mathis, R dan Jackson,J (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba 4. 2003
- Maxwell, J.C. (1995). *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda*. Jakarta: Bianrupa Aksara.
- Mullins J. Laurie. (2005). *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition, Essex: Pearson Education Limited.

- Nugroho, Syamsuddin & Mudhofir. (2017). Politik Perempuan Hannah Arent dalam Perspektif Filsafat. Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan Keadilan. Vol. 22. No. 1, Februari 2017
- Parker, P.S. (1996) "Gender, culture, and leadership: Toward a culturally distinct model of African-American women executives' leadership strategies" Leadership Quarterly Vol 7, No2, 189-214
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (2004). *Organizational commitment and managerial turnover. Organizational Behavior and Human Performance*.
- Ranoh, A. (2011). *Kepemimpinan Kharismatis*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Shihab, Q.,M. (2011). *Quraish Shihab Menjawab 1001 Soal Keislaman Yang Patut Anda Ketahui*, Jakarta : Lentera Hati
- Siagian, S.,P. (1994). *Teori Dan Praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta